

La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?

M^a ROSARIO TORIBIO MUÑOZ*

Aún en nuestros días, ya alcanzado el siglo XXI y a pesar de los esfuerzos realizados, no es posible hablar de una situación de igualdad de la mujer en el mercado laboral. Mayor nivel de desempleo, mayor precariedad en la contratación, inferioridad salarial y obstáculos a la promoción empresarial, son algunos de los principales indicadores de esta situación. Ante ello, el hecho de crear una empresa propia en la que la mujer pueda desarrollarse profesionalmente, constituye una alternativa para superar los obstáculos citados, y que además puede contribuir a la creación de empleo y al desarrollo económico.

Palabras clave: empleo femenino, actividad de la empresa, mercado de trabajo, creación de empleo.

Clasificación JEL: J16, J21, J23.

1. Introducción

En los últimos años se han ido produciendo una serie de avances tanto sociales como económicos que suponen un importante cambio tanto en las actitudes y comportamientos de la sociedad en general, como en la concepción de la actividad económica y en sus agentes, con su correspondiente repercusión en el desarrollo económico. En este sentido, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ha supuesto una ruptura en el mapa laboral tradicional, hecho que día a día se va cimentando e impulsando, con su participación en una diversidad, cada vez mayor, de actividades. Este fenómeno no está exento de dificultades, trabas e impedimentos que le afectan desde diferentes facetas y que continuamente ha de ir superando.

Una de esas dificultades surge en el ámbito de su desarrollo profesional, donde si bien las iniciati-

vas en pro de la igualdad adquieren cada vez mayor importancia, aún no se puede —y el camino por recorrer es aún largo— hablar de cumplimiento de los objetivos marcados. Obviamente superar estas dificultades es labor de todos, y si bien algunas cuestiones son más fáciles de mejorar, otras implican el cambio de aspectos fuertemente arraigados a la sociedad. Ante ello, y más concretamente ante las desigualdades que padece la mujer cuando intenta o desempeña un trabajo por cuenta ajena, surge la actividad empresarial, que puede constituir una alternativa al trabajo por cuenta ajena.

Las distintas Cumbres Europeas que se han venido desarrollando en los últimos años (Essen, Cannes, Madrid y Lisboa) han resaltado el importante papel de la mujer en el desarrollo de las PYMES y por consiguiente en la creación de puestos de trabajo, de forma que la competitividad de la economía europea dependerá del correcto fomento de las competencias de las mujeres en las mismas. Con ello, el Consejo pide a la Comisión y a los Estados miembros que las



COLABORACIONES

* E.U. Estudios Empresariales. Departamento de Economía General. Universidad de Cádiz.

autoridades encargadas de fomentar la igualdad de oportunidades a todos los niveles, participen en los trabajos de los comités de seguimiento para que en los mismos se fomente una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los organigramas de toma de decisión.

En la actualidad y como más adelante veremos, una tercera parte de las nuevas empresas europeas las crean mujeres, de tal manera que la mujer no solo están ingresando en el mercado de trabajo sino que lo están creando, por lo que el fenómeno debe de acaparar una mayor atención y análisis. Sin embargo, ha sido de manera reciente en nuestro país —donde el cambio se ha producido de manera más tardía que el resto de Europa— cuando el papel de la mujer en el mercado laboral y su situación profesional han sido analizados. El estudio de la actividad económica de la mujer desde una perspectiva del género y sus características diferenciadoras han permanecido al margen de las investigaciones que diversas disciplinas han llevado a cabo. Es realmente cuando la mujer irrumpe en este panorama rompiendo con los roles tradicionalmente asignados, demostrando su capacidad de tomar decisiones, organizar, dirigir o planificar los recursos económicos, cuando comienza a ser objeto de atención. No obstante podemos decir que nos encontramos en una fase inicial, y más aún en lo que a la actividad empresarial se refiere. Es escasa la información que de la mujer empresaria existe, los datos desagregados por sexo, apenas se pueden encontrar, resultando complicado diferenciarla de la población empresarial en su conjunto. Sin embargo, ello no debe ser obstáculo sino más bien aliciente para indagar sobre ella, por sus características, rasgos y sobre todo por el potencial que en ellas puede existir a la hora de fomentar el desarrollo económico en una zona.

Por consiguiente, en este trabajo nos vamos a centrar en primer lugar en la situación reciente de la mujer en el mundo laboral, su presencia y sus problemas. Ello nos va a delatar la existencia de unas desigualdades que es preciso superar, algunas que van a exigir importantes cambios que resulta difícil determinar cuándo se producirán. Tras este análisis, nos centraremos en el estudio de la actividad empresarial femenina, su peso,

representación y presencia en distintos sectores, para de alguna manera poder determinar si ésta ha constituido una salida para la mujer, tanto para desarrollar una actividad laboral como para superar esas dificultades que en este análisis van a quedar reflejadas.

2. Situación de la mujer en el mundo laboral

Cuando se estudia la situación de la mujer en el mundo laboral, surgen una serie de cuestiones en las que aparecen importantes diferencias con respecto a la población masculina. Es por ello que en este apartado vamos a hacer una distinción entre ellas y más concretamente entre tres aspectos: la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, el estado de la mujer en el mismo, analizado por el tipo de contratación mayoritaria y las diferencias salariales entre sexos y, finalmente, las posibilidades de promoción profesional en el caso de la mujer.

2.1. Presencia de la mujer en el mercado laboral

Como se viene diciendo en las últimas décadas estamos siendo testigos de profundas transformaciones que afectan al ámbito socioeconómico de la mujer. Su progresiva incorporación al mercado laboral ha supuesto una alteración de los esquemas tradicionales, donde la población activa femenina eleva de manera notable su cuota de participación, incluso en épocas recesivas, de modo que mientras la tasa de actividad masculina presenta una leve tendencia hacia el descenso —si bien ya en los últimos años se estabiliza— debido fundamentalmente al incremento de la etapa de escolarización y formativa, así como el adelantamiento de la edad de jubilación, en el caso de la población activa femenina crece en todo el período, demostrándose con ello que cada vez hay más mujeres dispuestas a trabajar fuera del hogar (Cuadro 1).

No obstante en el caso español (Moltó, 1993) esta incorporación ha sido tardía, pues mientras que en Estados Unidos y Gran Bretaña es durante la postguerra cuando se produce la incorporación



COLABORACIONES

CUADRO 1 POBLACION ACTIVA, OCUPADA Y DESEMPLEADA POR SEXO (En %)				
Años	P. activa femenina	P. activa masculina	P. ocupada femenina	P. ocupada masculina
1990.....	33,5	66,5	25,5	58,6
1991.....	33,8	65,5	25,6	57,1
1992.....	34,4	64,4	25,1	54,0
1993.....	35,2	64,0	24,5	51,2
1994.....	35,8	62,7	24,5	50,7
1995.....	36,5	62,8	25,4	51,4
1996.....	37,2	63,2	26,4	52,4
1997.....	37,8	63,1	27,2	53,3
1998.....	37,9	63,2	28,0	54,9
1999.....	39,1	63,3	30,3	56,5
2000.....	39,2	63,8	32,0	57,8

Fuente: INE. Encuesta de población activa. Último trimestre de cada año.

masiva de la mujer al mercado de trabajo, en España durante los años sesenta la tasa de actividad femenina era del 15,2 por 100.

Pero la mayor participación de la mujer en el trabajo, que se puede considerar como uno de los cambios sociales más relevantes en nuestro país, aún registra importantes diferencias con respecto a la población activa masculina, así como con el resto de estados de la Unión Europea (Consejo Económico y Social de España, 1999), lo que viene a destacar el largo camino que aún queda por recorrer.

De hecho los resultados del barómetro de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas de enero de 2001, refleja que sólo un 59,7 por 100 de la población entrevistada (2486 personas) considera que en el siglo XXI las mujeres tendrán la misma presencia que los hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Por tanto pese a los importantes avances que en este sentido se puedan ir produciendo, la igualdad de oportunidades parece aún estar lejos, puesto que una de las piezas fundamentales para ello reside en la opinión de la propia sociedad, en el lugar que ésta asigne a la mujer, pues de ello va a depender en una medida importante las oportunidades que les puedan surgir.

Además la incorporación de la mujer a la actividad laboral remunerada, está condicionando el reparto de tareas en el hogar que exige una mayor contribución de sus cónyuges, si bien aún existen importantes diferencias por sexos tal y como se comprueba en el Cuadro 2 lo que demuestra la lentitud con que se avanza en este sentido al implicar un cambio en la mentalidad y en los

CUADRO 2 TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO DOMESTICO POR SEXO		
Sexo	1993	1996
Hombre	2 horas y 30 minutos	3 horas y 5 minutos
Mujer	7 horas y 58 minutos	7 horas y 35 minutos

Fuente: Encuesta sobre «Uso del Tiempo» del Instituto de la Mujer.

CUADRO 3 GRADO EN EL QUE LAS MUJERES REALIZAN HABITUALMENTE DETERMINADAS TAREAS EN ESPAÑA O BIEN LAS COMPARTEN CON LA PAREJA		
Tarea	Habitualmente solas	Compartidas
Hacer la colada	88	8
Hacer pequeñas reparaciones en casa ..	14	13
Cuidar de los familiares enfermos	60	38
Hacer la compra	68	28
Hacer el plan de comidas	81	17

Fuente: CIS (1994). Datos de opinión.

valores sociales, mucho más difíciles de modificar, pues afectan a una serie de rasgos fuertemente arraigados en la sociedad. En este sentido el Consejo Económico y Social de España (CES, 1999) considera que actuar sólo desde las reformas legales que afecten a la relación laboral resulta insuficiente y si bien un exceso de protección pudiese, en ocasiones, producir efectos no deseados en la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, resulta imprescindible actuar para atender a determinadas situaciones necesitadas de protección (cuidado de hijos, mayores y personas dependientes). Esto es así por la situación de la que parte la mujer, con grandes desventajas tal y como estamos comprobando, siendo necesario discriminar positivamente hasta no lograr una situación de igualdad de oportunidades y de condiciones.

Asimismo otro estudio del CIS (1994) (Cuadro 3) y cuyos resultados se resumen en el siguiente cuadro deja patente, cómo la mujer asume la mayor responsabilidad del hogar, y el escaso grado en que se comparten estas tareas.

Una cuestión que puede resultar aclaratoria y explicativa de la menor tasa de actividad femenina es su desglose por estado civil y sexo (Cuadro 4) de donde se deduce que aún hoy en nuestros días la mujer casada, con mucha frecuencia, se dedica exclusivamente a las labores del hogar. En muchas ocasiones suele hacerlo incluso habiendo estado con anterioridad ocupada, sin embargo durante el período de fertilidad abandonan el



COLABORACIONES

CUADRO 4
TASA DE ACTIVIDAD POR ESTADO CIVIL Y SEXO

Estado civil	Mujeres	Hombres	Total
Solteros.....	55,5	65,7	60,9
Casados.....	37,9	65,0	51,5
Viudos.....	7,3	10,9	7,9
Separados/divorciados...	74,1	73,5	73,9
Total.....	39,2	63,8	51,4

Fuente: EPA. II Trimestre de 2000.

mercado de trabajo, no volviendo a él con posterioridad. De hecho es el sector de población activa femenina que mayores diferencias registra con respecto a la población activa masculina. Ello está revelando unos valores y costumbres en nuestra sociedad que limitan la igualdad laboral entre sexos y que alimentan el estereotipo que de la misma en muchos casos está vigente y que asigna a la mujer el ámbito de lo doméstico, dejando a los varones la faceta pública, externa al hogar (Fraser y Gordon, 1992). Por tanto, para fomentar la incorporación de la mujer en el mundo laboral, es preciso actuar y conocer no sólo las características del mercado de trabajo, sino también las de las familias y la sociedad.

En cuanto al nivel de ocupación, podemos resaltar el avance de los últimos años y que viene a demostrar la lenta pero consolidada presencia de la mujer en el mundo laboral. Sin embargo pese a ello, su participación en la población ocupada es inferior a su presencia en la población activa, con las repercusiones negativas que ello trae para la tasa de paro, tal y como comprobamos a continuación.

De esta forma, pese a la favorable evolución que viene registrando la mujer en la población

activa y ocupada, esto último no ha sido suficiente para equilibrar las diferencias entre la participación en el desempleo de la mujer y del hombre. De hecho, en el caso del paro femenino su evolución si bien descendente desde 1994 su ritmo de descenso es inferior a la del desempleo masculino (Cuadro 5), lo que viene a destacar la situación más desfavorable de la mujer en el mercado laboral y se confirma si se tiene en cuenta que desde ese año, su presencia en la población desempleada va en aumento, alcanzando en 2000 un porcentaje del 58,4 por 100. Por tanto nos encontramos ante una situación en la cual si bien el número de mujeres dispuestas a trabajar (población activa) es considerablemente inferior a la masculina, más de la mitad del montante global de desempleados son mujeres con un dato que es revelador: la tasa de paro femenina duplica en 2000 la masculina.

Esta situación se agrava al considerar la duración del desempleo por sexo, donde la Encuesta de Población Activa (1) nos revela que si bien, como todos sabemos, el desempleo de larga duración es un problema generalizado para la economía española —y que supone (OCDE, 2000) casi el 49 por 100 del desempleo total, e incluso en la Unión Europea (47,5 por 100) frente al 6,8 por 100 existente en Estados Unidos, y que entre otras cosas viene a poner de manifiesto (Fernández y Algarra, 2000) la incapacidad de la economía europea para generar empleos a un ritmo de

(1) En este caso los últimos datos disponibles se refieren al último trimestre de 1999.



COLABORACIONES

CUADRO 5
EVOLUCION DEL DESEMPLEO POR SEXO EN ESPAÑA
(En %)

Año	Tasa desempleo femenina	Tasa desempleo masculina	Tasa variación de la tasa desempleo femenino	Tasa variación de la tasa desempleo masculino	Participación desempleo mujer	Participación desempleo hombre
1990.....	23,8	11,9	-	-	52,2	47,8
1991.....	24,4	12,8	2,4	7,8	51,4	48,6
1992.....	26,9	16,1	10,4	25,5	49,0	51,0
1993.....	30,5	20,2	13,1	24,3	47,4	52,6
1994.....	31,7	19,2	4,0	-4,3	50,2	49,8
1995.....	30,2	18,1	-4,6	-5,5	51,1	48,9
1996.....	29,1	17,1	-3,7	-5,2	51,7	48,3
1997.....	28,0	15,4	-3,8	-10,3	53,8	46,1
1998.....	26,0	13,1	-7,0	-15,1	56,5	43,5
1999.....	22,4	10,8	-13,9	-17,7	58,3	41,7
2000.....	19,8	9,5	-11,8	-11,9	58,4	41,6

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Último trimestre de cada año.

CUADRO 6
TASA DE PARO EN LA UE POR SEXO

Pais	Mujeres	Hombres	Diferencias
Bélgica	10,2	7,5	-2,7
Dinamarca	5,9	4,5	-1,4
Alemania	9,2	8,6	-0,6
Grecia	-	-	-
España	23,0	10,9	-12,1
Francia	14,0	10,5	-3,5
Irlanda	5,5	5,9	0,4
Italia	16,3	8,8	-7,5
Luxemburgo	3,3	1,8	-1,5
Países Bajos	4,9	2,7	-2,2
Austria	4,8	4,7	-0,1
Portugal	5,2	4,1	-1,1
Finlandia	12,4	11,0	-1,4
Suecia	6,9	8,3	1,4
Reino Unido	5,2	6,9	1,7
Unión Europea	10,2	8,2	-2,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Datos para 1999.

crecimiento suficiente para absorber a la población que se incorpora al mercado de trabajo—, en el caso de la mujer desempleada en España nos encontramos que más del 53 por 100 lleva sin trabajo más de un año (es decir, pertenece al grupo desempleados de larga duración), frente al 42,5 por 100 en el caso de los desempleados varones. Y este es un hecho que dada su trascendencia tiene que ser tenido en consideración si se quiere, como es uno de los grandes objetivos de la política económica y social, el fomento del empleo.

Estas cifras nos hacen reflexionar sobre el importante nivel de desempleo femenino que padecemos y que si comparamos con la Unión Europea (Cuadro 6) como acabamos de hacer, nuestro país se sitúa a la cabeza en cuanto al mismo, a lo que se le une el mayor nivel de desigualdad por sexo, pues incluso países con una tasa de paro masculino similar a la de España como es Francia, o incluso superior como en el caso de Finlandia no se produce un diferencial tan alto como en nuestro país, lo que exige un mayor fomento del empleo femenino que permita acortar estas grandes diferencias.

En países donde la tasa de empleo femenina se acerca a la masculina, se detecta (2) que el Sector Público ha contribuido a la disminución de esas diferencias, de tal manera que la Administración Pública y otros servicios también públicos concentran gran parte del trabajo de mujeres. Ello viene a demostrar algo que más adelante se referi-

(2) Instituto Andaluz de la Mujer.

CUADRO 7
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO POR SEXO

	Mujeres	Hombres	Total
A. sector público	48,2	51,8	100,0
A. sector privado	36,5	63,5	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA. Segundo trimestre de 2000.

rá, la mayor reticencia de empresarios a la contratación femenina en sus empresas. En el caso de España podemos decir que existen diferencias importantes entre la contratación que lleva a cabo el sector público y el privado, puesto que mientras en el primero existe una práctica equiparación por sexos, en el privado ocurre lo contrario (Cuadro 7).

Por tanto una primera llamada de atención, como acabamos de ver, se basa en la elevada tasa de desempleo femenino, así como en la escasa participación en el mercado de trabajo de la mujer casada, y el importante diferencial con respecto al resto de la Unión Europea.

2.2. Tipos de contratación y diferencias salariales

Sin embargo otro aspecto que revela la mayor precariedad de la mujer es el tipo de contratación a la que se ve acogida. El fomento a la contratación indefinida (regulada por las leyes 63/1997 y 63/1997) tanto en los contratos iniciales como en los temporales transformados a indefinidos, se llevó a cabo más en hombres (58,65 por 100 de los casos) que en mujeres (41,35 por 100) (3), pese a que la finalidad de esta medida es la colocación estable de trabajadores en paro o con contratos temporales y la presencia de la mujer en ambos es superior. No obstante sí cabe decir que dentro de un mismo sexo este tipo de contratación presenta un porcentaje similar. Pero estando la mujer desempleada entre uno de los objetivos fundamentales de fomento de la contratación indefinida, no resulta ser por su parte la principal beneficiada, demostrándose en este sentido que no se han alcanzado para la población laboral femenina, unas metas satisfactorias.

También resulta de interés estudiar el contrato a tiempo parcial frente a tiempo completo. En

(3) INE. Contratos registrados de enero-diciembre de 2000.



COLABORACIONES

España el trabajo a tiempo parcial se caracteriza en los últimos años (Senise, 2000) concretamente por estar concentrado fundamentalmente, entre un 75 por 100 y un 80 por 100 en la población laboral femenina, si bien parece que ha alcanzado un límite a partir del cual puede comenzar a descender. Esto se puede interpretar como otra señal de la mayor precariedad del empleo femenino. Con frecuencia se ha defendido este tipo de contratación para la mujer por considerar que le permite compatibilizar, en el caso de que así lo desee, su trabajo con sus responsabilidades familiares. Sin embargo hay que constatar que mayoritariamente el recurso a esta forma de jornada es debido al tipo de actividad que realiza, siendo una imposición más que una opción y por tanto una forma de empleo discriminatoria que se ofrece a las mujeres, constituyendo a su vez causa y efecto de la segregación ocupacional (Carrasco y Mayordomo, 1997) y que responde más a la necesidad o intereses del empleador que al deseo de las contratadas. Asimismo este tipo de jornada se corresponde con trabajos con menores beneficios sociales, menor responsabilidad y posibilidad de promoción y peores horarios (4).

Asimismo, otro dato que refleja la situación de desigualdad de la mujer en el ámbito laboral es la diferencia salarial entre sexos. Las estadísticas del cuarto informe anual de 8 de marzo de 2000 de la Comisión Europea sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea ponen de manifiesto que sigue habiendo grandes diferencias de retribución entre mujeres y hombres. En el sector privado, las mujeres ganan, por término medio, un 28 por 100 (5) menos que los hom-

bres (6). Hay más porcentaje de mujeres desempleadas, y están en el paro más tiempo que los hombres. La igualdad de remuneración para trabajadores femeninos y masculinos, que consagra el principio de «a igual trabajo, igual salario» contenido en el artículo 141 del Tratado CE y que introduce el concepto de «un mismo salario por un trabajo de igual valor», para garantizar la aplicación efectiva de la igualdad de remuneración, realmente en la actualidad, tal y como de los datos se deduce, no es un principio de cumplimiento generalizado.

Esta situación claramente discriminatoria es un elemento desincentivador que puede incidir, por consiguiente, en la motivación de la mujer que desarrolla un trabajo por cuenta ajena, al poder comprobar cómo el personal masculino que desempeña la misma labor en la empresa recibe unas mayores retribuciones, pues en definitiva ello viene a suponer un menor reconocimiento al trabajo de la mujer en la empresa, y que se produce tal y como se puede ver en el Cuadro 8 con independencia de su nivel formativo, destacándose el hecho de que estas diferencias, en los niveles formativos donde más se acentúan es para los grados superiores (diplomados, licenciados y doctores). De esta forma, no es el nivel de formación alcanzado en cada sexo, el que determina estas divergencias salariales existentes, tan flagrante en algunos casos, en los que podemos ver que el salario de la mujer es poco más de la mitad del hombre con su mismo nivel de formación y que nos puede llevar a deducir que ello se debe a dos causas no excluyentes: una primera es que con un mismo grado de formación las mujeres desempeñan puestos de menor relevancia y por tanto peor retribuidos, mientras que la otra es que en un mismo puesto, la mujer recibe un salario inferior al hombre.

Sin embargo, podríamos considerar que este hecho encuentra su base en la medición de la pro-

res salarios y que en el caso de la mujer de manera general es menor por su incorporación más tardía al mismo) sigue existiendo, según el último Dictamen del CES sobre discriminación salarial de 28 de marzo de 2001, un diferencial en los salarios en torno al 15 por 100.

(6) Un estudio detallado de la discriminación salarial por sexos en las diferentes Comunidades Autónomas se puede ver en ALÁEZ ALLER, R. y ULLIBARRI ARCE, M. (2001) «Discriminación salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España». *Información Comercial Española*, nº 789, Madrid, pp. 117-137.

(4) Esta afirmación se deduce de diversos trabajos como BEE-CHEY, V. y PERKINS, T. (1987): *A Matter of Hours: An investigation of Women's Part-Time Employment*, Cambridge, Cambridge Polity Press. RUBERY, J.; HORREL, S. y BURCHELL, B. (1990): «Part-Time Work and The Gender Inequality in the Labour Market», *XII Annual Conference on the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Trento University. MARUANI, M. (1991): «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14, Madrid, pp. 129-137. Citados en CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1997).

(5) Hay que considerar que incluso teniendo en cuenta determinadas disparidades estructurales del mercado de trabajo entre sexos que en algunos casos no son de carácter discriminatorio (como por ejemplo la antigüedad en el puesto, que implica mayo-



COLABORACIONES

CUADRO 8 GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR SEGÚN ESTUDIOS REALIZADOS Y SEXO (Miles de pesetas)			
Nivel Formativo	Mujer	Hombre	Mujer/Hombre
Sin estudios y primarios.....	1514,6	2610,3	58,0
Primaria completa.....	1671,0	2511,2	66,5
EGB.....	1572,3	2296,0	68,5
Bachillerato.....	2544,1	3717,2	68,4
FP grado medio.....	1898,6	3003,0	63,2
FP grado superior.....	2142,8	3330,1	64,3
Diplomado universitario o equivalente.....	2702,3	4771,1	56,6
Licenciados, Ingenieros, Doctores.....	3646,9	6131,7	59,5
Total.....	2036,1	3032,1	67,2

Fuente: Encuesta de estructura salarial. 1995.

ductividad o más bien en la definición de productividad. Igual productividad implica para la Teoría Económica poseer las mismas características productivas que permitan con la misma cantidad de factor trabajo obtener los mismos resultados (permaneciendo todos los demás factores constantes). Sin embargo el problema reside precisamente en la constancia de todos los demás factores, que engloba el entorno que les rodea y que en la realidad asigna o identifica determinadas tareas en función del sexo, siendo las femeninas de menor reconocimiento social. Esto se corresponde con las ideas de la Escuela Institucionalista —entre los que podemos destacar a Veblen, Commons y Mitchell— que defiende el importante papel de las instituciones, entre las que podemos considerar a la sociedad, como elementos influyentes y condicionantes de los patrones de trabajo de la mujer, y que en la actualidad viene a reflejar una segregación sectorial y ocupacional de la mujer, con las consecuencias que acabamos de exponer.

2.3. Los problemas de promoción profesional de la mujer

A esta mayor precarización en el empleo que acabamos de describir, hay que sumar las trabas que le surgen a la mujer relacionados con su movilidad vertical, es decir a su mayor dificultad para acceder a puestos de mayor estatus en la empresa y que puede suponer un estancamiento en el futuro laboral de la mujer, que en ocasiones contempla cómo no pueden superar los niveles medios en las empresas y acceder a los puestos de alta responsabilidad. Según Andrew, Coderre y

Denis, (1990) existen dos grupos de factores que contribuyen a esta situación:

— Aquellos relativos a la psicología social y actitudinales, como la socialización, actitudes de otras personas y experiencias no adquiridas por dicha socialización.

— Aquellos relativos a factores estructurales y por tanto externos a la mujer como la estructura del mercado laboral y la sociedad en general.

A nuestro entender y considerando ambos aspectos podríamos decir que este fenómeno encuentra su origen en el rol tradicionalmente asignado a la mujer y que aún hoy día permanece vigente, de que ésta es la principal sino única responsable del equilibrio familiar, de tal manera que su dedicación a la actividad profesional no debe de erosionar o afectar a la vida familiar. Esta idea tiene una doble consecuencia. Por un lado hace considerar a los responsables de la promoción empresarial que el nivel de rendimiento de la mujer se verá afectado por tal circunstancia, inclinándose por tanto por un hombre para que ocupe un cargo de alta responsabilidad en el que la dedicación al mismo no tiene porqué estar limitada a una jornada laboral tradicional. Este problema, afecta aún de manera más intensa a la mujer con hijos o en edad de tenerlos, a las que se les presupone que las obligaciones a las que venimos haciendo referencia son mayores.

Por otro lado, muchas mujeres asumen tal responsabilidad familiar de tal forma que el período de tiempo en el que la atención a la familia e hijos tiene que ser mayor, coincide con el período o la edad en el que la promoción profesional suele producirse en las organizaciones por lo que ésta última en ocasiones puede verse afectada al no poderle ofrecer a la misma toda la dedicación que sería necesaria para lograr dicha promoción.

El cambio de la sociedad con la gran incorporación de la mujer a la educación, cultura y trabajo ha supuesto una importante transformación en las relaciones sociales. La participación de la mujer en el mundo laboral no se ha limitado, y cada vez más se confirma este hecho, a un simple proceso de imitación de los hombres, sino que la mujer lo intenta compatibilizar con su vida personal y familiar, que si bien supone un enriquecimiento como persona, también crea dificultades e



COLABORACIONES

incompatibilidades que a veces resultan difíciles de superar (Alberdi, Escario y Matas, 2000) y son con frecuencia motivo de discriminación en el trabajo. En la actualidad (Cuadro 9) el porcentaje de mujeres en cargos directivos es del 6,96 por 100 de la población ocupada femenina, mientras que en el hombre ello sucede para el 8,8 por 100 de los casos. Sin embargo, la mujer directiva está mayoritariamente presente en las empresas sin asalariados y en el sector comercio. Por tanto, como directivas de grandes empresas escasean, al existir importantes reticencias para que en este tipo de entidades la mujer pueda progresar reconociéndose su valía profesional y aprovechando por tanto su propio potencial y capacidad. Por otro lado, el hecho de que la mujer directiva esté presente fundamentalmente en empresas sin asalariados, nos lleva a deducir, por tanto, que son directivas de sus propias empresas, de forma que no ha sido nadie, sino ellas mismas las que han reconocido su capacidad para poder desarrollar ese puesto. Todavía en nuestros días existen importantes obstáculos en algunas empresas para situar a una mujer en un puesto de responsabilidad y podemos encontrar la oposición de algunos directivos a que mujeres se encuentren en un escalafón superior al que ellos ocupan (7). Asimismo la opinión de la población y según se desprende de los datos del CIS (1997) es coincidente en este sentido de forma que un 81 por 100 de la población entrevistada está «más bien de acuerdo» con la afirmación de que con la misma preparación y dedicación la mayoría de las empresas prefieren hombres para cubrir los puestos de trabajo de responsabilidad, teniéndose que esforzar más las mujeres para demostrar que pueden desempeñar un mismo puesto de trabajo, pudiéndose destacar que no existen grandes diferencias en estas opiniones entre la población entrevistada masculina y femenina.

Otro dato derivado de la encuesta de opinión del CIS y que en este sentido es de destacar, es la diferencia de cualidades consideradas fundamentales para el éxito profesional por sexos, pues si bien existen rasgos que se sopesan de forma simi-

(7) Esta afirmación se deduce de la opinión reflejada por mujeres que llevan a cabo tareas de este tipo en empresas.

CUADRO 9
COMPARACIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS
CON RESPECTO AL HOMBRE

Cargo directivo	Porcentajes
Mujeres directivas sobre la población ocupada femenina.....	6,98
Hombres directivos sobre la población ocupada masculina.....	8,80
Mujeres directivas sobre el total de directivos.....	32,12
Mujeres directivas en la Administración Pública.....	22,29
Mujeres directivas en empresas de más de 10 trabajadores.....	14,96
Mujeres directivas en empresas de menos de 10 trabajadores.....	24,40
• Comercio.....	31,83
• Hostelería.....	25,39
• Otros sectores.....	18,29
Mujeres directivas en empresas de más de 10 trabajadores.....	49,90
• Comercio.....	57,55
• Hostelería.....	36,30
• Otros sectores.....	30,93

Fuente. EPA. Segundo trimestre de 2000.

lar en ambos (buena preparación, inteligencia, suerte, esfuerzo, etc.), aún existen determinados rasgos propios de cada sexo que reflejan una importante discriminación, pues mientras que en el hombre es más importante la autoridad y la capacidad de trabajo en equipo, en la mujer es más importante y con grandes diferencias frente al hombre tener una buena imagen y atractivo personal.

Por tanto ello lleva a considerar que la mujer a la hora de promocionarse no va ser considerada en igualdad de condiciones que el hombre.

En este sentido, el Tribunal de Justicia, en la sentencia Marshall de 11 de noviembre de 1997 declaró que parece que en las mismas condiciones de calificación se tiende a promover preferentemente a los candidatos masculinos frente a las mujeres, sobre todo por ciertos prejuicios y estereotipos sobre el papel y las capacidades de las mujeres en la vida activa, así como por el temor, por ejemplo a que las mujeres interrumpan más menudo su carrera, que organicen su jornada laboral de manera menos flexible y que se ausenten más frecuentemente por razones de embarazo, parto o lactancia. El Tribunal no obstante llegó a la conclusión de que en cada caso individual, hay que garantizar que las candidaturas de los aspirantes masculinos con calificaciones iguales a las de las aspirantes serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona del candidato y no dé prioridad a las mujeres cuando alguno o varios de dichos criterios inclinen la balanza a favor de aquellos.



COLABORACIONES

Según Gimena Sierra (2001) algunos de los factores que detienen a la mujer en su desarrollo profesional son:

— *Falta de modelos*: De tal manera que son escasas las mujeres que ocupan puestos gerenciales.

— *Discriminación salarial* entre ambos sexos.

— *Discriminación en la promoción*: Existen hombres que solo promueven a otros hombres. En una encuesta efectuada por la revista Fortune de 201 ejecutivos solo el 16 por 100 pensaba que fuese muy posible que una mujer lo sucediera como jefe ejecutivo en la próxima década.

— *Sensación de aislamiento*: A menudo las mujeres que ocupan un alto cargo suelen ser la única en ese nivel en la empresa.

— *Esteriotipos*: Que consiste en considerar a las mujeres como madres, hijas, esposas o amigas, o generalizar sobre aspectos como que son emotivas y susceptibles.

— *El efecto del techo de vidrio*: Que impide a las mujeres llegar a puestos de dirección por el solo hecho de ser mujeres, lo cual ante la falta de oportunidades de ascensos, deciden aventurarse en sus propios negocios.

Sin embargo existen algunas razones para poder afirmar que la presencia de la mujer en cargos directivos y de responsabilidad se incrementará en los próximos años. Una de ellas reside en la creciente formación que la mujer viene recibiendo, incrementando su participación en los diferentes niveles superiores de estudios, y que permite formar a mujeres más preparadas para afrontar estas situaciones. Por otro lado (Chinchilla, García y Mercadé, 1999) la progresiva, aunque lenta incorporación de la mujer en este ámbito irá rompiendo esos esquemas tradicionales y prejuicios que actualmente existen, si bien hay que reconocer que el logro de estos objetivos se producirán de manera lenta.

3. La actividad empresarial femenina como alternativa al trabajo por cuenta ajena

Ante estas dificultades descritas, mayor nivel de desempleo, mayores dificultades de realización profesional e incluso por la importante incorporación de la mujer a la población activa, la

actividad empresarial se presenta como una opción en la que poder desarrollar toda una serie de aptitudes que por cuenta ajena, tal vez no sería posible, contribuyendo a su vez, al crecimiento y desarrollo económico. Sin embargo, y en este sentido se observa, tal y como se puede comprobar en el cuadro 10 que la tendencia de la mujer no va en este sentido, siendo un hecho generalizado para el conjunto empresarial, puesto que cada vez es menor la proporción de población ocupada femenina que opta por trabajar por cuenta propia (véase que pasa del 18,3 por 100 en 1987 al 13,1 por 100 en el año 2000). Esto se debe a que en dicho período el montante total de empresarias si bien crece (en un 10,4 por 100) (8) lo hace con menor intensidad que la población ocupada femenina (en un 54,85), por lo que la incorporación al mundo laboral tan importante registrada en estos últimos años no ha ido acompañada de un crecimiento en el mismo sentido en el número de empresarias.

Por otro lado, fácilmente se puede comprobar la presencia minoritaria de la mujer en la actividad empresarial, ya sea como empleadora o como empresaria sin asalariados, si bien en este último caso es mayor. Por lo que la mujer empresaria suele concentrarse en empresas de muy reducida dimensión, incluso en negocios donde el único puesto de trabajo es el suyo, tal y como podemos comprobar. Esto viene a reflejar cómo esta alternativa ha surgido en numerosas ocasiones a través de las políticas de autoempleo existentes encaminadas a disminuir el desempleo y aún más el femenino así como el de otros colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral, tal y como antes hemos señalado.

Asimismo se destaca entre las causas que justifican el menor tamaño de la empresa femenina el carácter menos arriesgado de la empresaria, que le impulsa a crear su negocio paso a paso, empezando con un pequeño negocio que en caso de ir bien es cuando iniciaría su crecimiento. Según Romero López (1990) este carácter prudente y discreto genera una gran cantidad de pequeñas empresas que cumplen la función de autoempleo y salarización. De aquí se puede



COLABORACIONES

(8) Como se desprende de la EPA.

CUADRO 10
EVOLUCION DE LA POBLACION EMPRESARIAL POR SEXO*
(En %)

Año	Empleadoras/ pobl. ocupada	Empleadoras/ empleadores	Emplead. varones/ empleadores	Sin asal.(mujer)/ pobl. ocupada	Sin asal. (mujer)/ total sin asalariados	Sin asal. (varón)/ total sin asalariados	Empresarias/ pobl. ocupada
1987.....	1,6	13,8	86,2	16,3	26,8	73,2	18,3
1988.....	1,4	12,7	87,3	15,2	26,2	73,8	17,3
1989.....	1,5	12,8	87,2	13,9	26,0	74,0	16,0
1990.....	1,7	14,4	85,6	13,0	26,8	73,2	15,3
1991.....	1,9	14,8	85,2	13,0	27,4	72,6	15,5
1992.....	2,3	17,0	83,0	13,3	28,0	72,0	16,2
1993.....	2,2	16,5	83,5	13,2	27,9	72,1	16,5
1994.....	2,3	16,5	83,5	13,3	28,2	71,8	16,3
1995.....	2,6	18,5	81,5	13,7	30,3	69,7	16,9
1996.....	2,6	21,2	78,8	12,6	29,1	70,9	15,9
1997.....	2,7	18,7	81,3	11,7	28,6	71,4	15,1
1998.....	3,1	20,9	79,1	11,2	28,9	71,1	14,9
1999.....	3,0	23,9	76,1	10,0	29,2	70,8	13,6
2000.....	2,9	20,8	79,2	9,7	29,4	70,6	13,1

* Se han considerado los grupos más importantes de trabajadores por cuenta propia que considera el INE, empleadores y empresarios sin asalariados. Los miembros de cooperativas se han descartado por su escasa presencia y la ayuda familiar por no constituir actividad empresarial alguna. No obstante al considerar al total del empresario femenino (trabajadora por cuenta propia), sí se incluye a los miembros de cooperativas.
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Último trimestre de cada año.

deducir, el menor tamaño de la empresa femenina, si bien en el período de análisis se observa una importante tendencia al cambio al ir creciendo, dentro del conjunto de empleadores, la presencia de mujeres a un ritmo más intenso que en caso de las empresarias sin asalariados. Este hecho también se ve corroborado por el significativo aumento de empleadoras respecto al total de la población ocupada (del 1,6 por 100 en 1987 al 2,9 por 100 en 2000), frente al más que importante descenso de empresarias sin asalariados (del 16,3 por 100 en 1987 al 9,7 por 100 en 2000).

Por todo ello podemos decir que pese al descenso de la actividad empresarial femenina, o dicho de otra forma, de la menor inclinación hacia la actividad empresarial de la mujer, ésta va ganando terreno en el conjunto empresarial, al ser mayor su representación. Además, cada vez está más presente en empresas de mayor tamaño, lo que evidencia en cierto modo una mejora en la cualificación (9) de las iniciativas empresariales femeninas.

No obstante, resulta evidente que la presencia de la mujer en la actividad empresarial, aún en nuestros días continúa siendo escasa, como lo revela el hecho de que según el informe de la Confederación Española de Asociaciones de

Jóvenes Empresarios (1995) las mujeres a la hora de emprender un negocio suponen el 22,2 por 100 de las iniciativas frente al 77,8 por 100 que representan los hombres.

Los resultados que acabamos de obtener definen un rasgo general de la población española (Trincado, 2001) y es que cuando nos incorporamos a la vida laboral un objetivo prioritario es la estabilidad laboral pensando más en aprobar una oposición en la administración o bien empezar una carrera profesional en una empresa ya existente y a ser posible de gran tamaño. Ya desde el principio se desecha la idea de emprender una aventura profesional fuera de estos dos campos de actuación, es decir, se descarta la vía de emprender a partir de la creación de una propia empresa. Sin embargo las dificultades que aparecen en las dos primeras alternativas y que en el caso de la mujer en lo que se refiere a un trabajo por cuenta ajena se acentúa aún más, exige recapacitar sobre esa tercera alternativa.

En el caso americano muchas más personas optan por ésta y en muchas ocasiones con nula experiencia empresarial, lo que subsanan acudiendo a asesores profesionales, pero lo fundamental es que creen en su idea y que triunfaran con ella. Por otro lado las personas que fracasan en su iniciativas tienen una reputación muy distinta que la que se da en nuestro país, se reconoce la experiencia por la que han pasado y los errores que han cometido como fuente de conocimiento, mientras que aquí prácticamente se consideran unos fracasados (Trincado, 2001).

(9) Si bien la calidad empresarial se mide por muchos factores —en este sentido, SANTOS CUMPLIDO, J. (1998): *La teoría de la función empresarial: Una aproximación cualitativa al empresario sevillano*. Tesis Doctoral. Sevilla—, podemos considerar el hecho de que la mujer tienda más a la creación de empresas que generen puestos de trabajo como un símbolo de calidad empresarial.



COLABORACIONES

La Unión Europea, consciente de la problemática de la mujer en el mundo laboral —y que ha sido estudiada con anterioridad— y del potencial empresarial que en ellas puede existir, contempla el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un componente de pleno derecho de la estrategia europea del empleo, haciendo hincapié en la necesidad de seguir teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres garantizando a las mujeres el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo, o aumentando su representatividad en las acciones relativas al *espíritu empresarial*. En este sentido señala (DOCE L72 21-3-2000) como uno de los aspectos más importantes a considerar para fomentar el empleo, y uno de los grandes objetivos de política económica de los países miembros, así como para reducir las desigualdades por sexos, el desarrollo de una serie de medidas para alcanzar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los sectores de actividad y en todas las profesiones, puesto que la segregación ocupacional de éstos supone incluso un importante obstáculo a la flexibilidad y a una disposición adecuada de la población activa. El personal de enfermería, las personas empleadas de hogar, secretarías o dependientes de comercio son puestos tradicionalmente femeninos, mientras que directivos, trabajadores de la construcción y empresarios entre otros han sido labores consideradas masculinas. Por tanto y centrándonos en esta última, el objetivo de fomentar la actividad empresarial entre la población femenina queda enmarcado dentro de esta política que, como hemos dicho, permite el logro de varias medidas fundamentales para el desarrollo y progreso económico y social: el crecimiento de la actividad empresarial, el descenso del desempleo y un acercamiento hacia la igualdad entre sexos.

La situación de la mujer en el mundo empresarial, objeto de cambio y estudio, adquiere por tanto una especial relevancia de manera que aquellos países donde la actividad empresarial femenina alcanza cierto nivel de desarrollo, ha contribuido a fomentar la economía del país. Jalber, (2000)

(10), señala algunas cifras referentes a la presencia de la mujer en el mundo empresarial en algunos países y que se resumen a continuación:

— La mujer en las economías desarrolladas poseen más del 25 por 100 de los negocios.

— En Japón el 23 por 100 de las empresas privadas han sido creadas por mujeres.

— En China las mujeres han fundado el 25 por 100 de los negocios desde 1978.

— En Alemania la mujer ha fundado un tercio de los nuevos negocios desde 1990 representando más de un millón de puestos de trabajos.

— En Europa y los Estados recientemente independizados con economías en transición la mujer posee el 25 por 100 de los negocios.

— En Hungría las mujeres crearon más del 40 por 100 de todos los negocios desde 1990.

— En Polonia las mujeres poseen el 38 por 100 de todas las empresas.

— En México, el 32 por 100 de las empresas propiedad de mujeres se crearon hace menos de 5 años.

— En Francia, la mujer está al frente de una de cada cuatro empresas.

— En Estados Unidos la mujer posee el 38 por 100 de las empresas dando empleo a uno de cada cinco trabajadores.

— En Gran Bretaña, y en lo que a autoempleo se refiere, la mujer representa el 25 por 100 del total.

— En la Unión Europea un tercio de los nuevos negocios son creados por mujeres.

Los resultados obtenidos deben de ser una llamada de atención que exige un cambio de mentalidad hacia la cultura empresarial, donde los esfuerzos y exigencias de los distintos agentes económicos y sociales se dirijan no ya al logro de un puesto de trabajo, sino a la búsqueda de apoyo para poner en práctica ideas propias.

En el caso de la mujer, desarrollar y promover



COLABORACIONES

(10) JALBER, S.E. (2000): «Women Entrepreneurs in the Global Economy». Opus cit. Datos obtenidos de distintas fuentes: ESTES, V. (1999): «Women & Business Development. Promoting Economic Growth and Job Creation USAID/Europe & Eurasia Bureau»; NFWBO (1998): Women in Business- Lesotho (1998), JALBER, S.E. (1999): «Report on the Zimbabwe and Malawi Focus Group Outcomes». Washington D.C. Center for International Private Enterprise. CARTER, S. & CANNOT, T. (1992): «Women as Entrepreneurs». London. Academy Press Limited.

las potencialidades para llevar a cabo un proyecto empresarial que contribuya a la generación de riqueza y creación de empleo debe ser un objetivo a lograr. En este sentido, la actividad empresarial debe surgir como una vía —y por lo que venimos diciendo más enriquecedora— a la hora de plantearse la mujer su futuro laboral, de forma que la creación de su propia empresa se convierta en una posibilidad con importantes perspectivas que debe de surgir no solo como alternativa ante las trabas que puedan aparecer en un trabajo por cuenta ajena, sino como una aspiración propia.

Una vez analizada la presencia de la mujer en la actividad empresarial, cabe estudiar si existen, como de hecho va a ocurrir, algunos sectores hacia los que haya una mayor inclinación o presencia de la misma. En el caso español, y según se desprende de la Encuesta de Población Activa (Cuadro 11) se puede apreciar la escasa participación de la mujer empresaria en la industria y la casi inexistente en la construcción. Su tendencia, sin embargo, es mayoritaria hacia el sector servicios, donde es posible resaltar fundamentalmente su inclinación hacia el comercio, tanto en el caso de trabajadora sin asalariados, como si es empleadora. Sin embargo un sector a destacar, no tanto por su elevada presencia como por su importante diferencial con respecto al empresariado masculino, es el de Actividades Sociales y Servicios Prestados a la Colectividad. En este sentido se pone de manifiesto la idea que defiende el mayor compromiso de la mujer con los temas sociales, lo cual podría explicar estas importantes diferencias, si bien también pueden encontrar su fundamento al tratarse de un ámbito en el que la mujer está socialmente más acostumbrada a moverse, lo que le haría partir de un conocimiento inicial de la actividad.

Por otro lado, no cabe olvidar que el mundo empresarial constituye un núcleo donde la mujer irrumpe y, dentro del mismo, al igual que ocurre con la actividad laboral por cuenta ajena, existen determinadas actividades que pueden considerarse eminentemente femeninas. Es en ellas donde alcanza una más fácil acomodación, donde encuentra a otras empresarias, frente a otros sectores casi exclusivamente masculinos en los que será una extraña, donde continuamente tendrá que

ir rompiendo con estereotipos y demostrando su capacidad para estar al frente de su negocio. Así, con frecuencia, muchas mujeres cuando optan por la actividad empresarial, frente a la cual existen aún importantes reticencias, intentan situarse en sectores que no les resulten desconocidos y con los que hayan tenido algún tipo de contacto. Es por ello que muchos negocios femeninos surjan como una extensión de su trabajo en el hogar y con el mismo relacionado.

Esta inclinación sectorial puesta de manifiesto para el conjunto español, también se manifiesta en otros países. En un estudio llevado a cabo en Estados Unidos por Loscocco y Robinson (1991), clasifica el comercio al por menor y servicios a la industria como de carácter femenino, mientras que las manufacturas, construcción y alta tecnología son de ámbito masculino. Por su parte, en el caso de Francia, Cámara de Comercio e Industria de Périgueux, (1999) las empresas propiedad de mujeres se concentran principalmente en el comercio (38 por 100), hostelería (13 por 100) y servicios a empresas y particulares (33 por 100). Y en este sentido constituye un fenómeno a superar por el empresariado femenino, cual es su escasa presencia en sectores industriales o construcción.

Lo que resulta ser un hecho generalizado en muchos países desarrollados es que la difusión de la educación junto con la expansión del sector servicios han constituido dos factores muy importantes para el crecimiento del empresariado femenino, pues mientras que el primero ha permitido a la mujer ser consciente de su potencial como empresaria, el segundo la ha provisto de oportunidades (OCDE, 2000), al ser uno de los sectores más dinámicos en todo el mundo y menos vulnerable durante las recesiones (OIT, 1995). Sin embargo esta afirmación debe de ser asumida con cautela, puesto que pese a las perspectivas que pueda tener este sector de manera generalizada, el comercio tradicional, en el que la mujer está muy presente, padece de unas deficiencias estructurales (De Luis y Urquizu, 1995): escaso tamaño, escasa iniciativa de innovación, escaso poder de negociación bancaria que encarece su financiación o falta de motivación a la innovación.



COLABORACIONES

CUADRO 11
DISTRIBUCIÓN DEL EMPRESARIADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y SEXO*
(En %)

Sector	Total empresarios		Empleador/a		Sin asalariados	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Primario.....	19,5	19,9	4,3	6,0	19,9	25,3
Industria.....	8,0	12,4	10,3	18,7	6,2	8,5
Construcción.....	1,4	16,1	4,0	19,9	0,4	14,5
Comercio.....	35,5	21,8	38,5	25,4	37,6	20,6
Servicios sociales y a la colectividad.....	8,6	2,4	10,5	1,7	10,9	2,8
Resto de servicios.....	26,9	27,5	32,4	28,4	24,9	28,2
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Tal y como se hizo en el Cuadro 10, hemos destacado los dos grupos de empresarios más relevantes.
Fuente: Encuesta de población activa. Resultados detallados. Datos para el último trimestre de cada año.

4. Conclusiones

Uno de los grandes fenómenos del siglo XX, ha sido sin duda el importante avance de la mujer en el ámbito socioeconómico y su incorporación y desarrollo en sus diferentes parcelas, entre las que queremos destacar la actividad laboral, con la independencia que ello le concede. Sin embargo, sin dudar de este importante paso hacia delante, aún no se ha logrado llegar a alcanzar una situación de igualdad, que si bien desde el punto de vista jurídico se reconoce, la realidad viene a demostrar que existen importantes elementos discriminatorios que le impiden, en el mundo del trabajo, desarrollar su actividad en las mismas condiciones que el hombre, lo que evidentemente origina un alto grado de inquietud e insatisfacción entre las afectadas. Entre estos elementos, hemos destacado la mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo, la mayor precariedad en el empleo, menores niveles de salarización y el freno a su desarrollo profesional.

Ante estas dificultades, que podríamos resumir en la falta de reconocimiento a la calidad del trabajo que desempeña la mujer, la actividad empresarial es decir, el hecho de que la mujer cree su propia empresa donde pueda llevar a cabo y demostrar esas cualidades y llegar a ser reconocidas, es una opción a considerar y cuyas consecuencias pueden ser altamente beneficiosas para la economía y la sociedad, pues va a permitir tanto desarrollarse profesionalmente como contribuir al crecimiento económico, siendo además objetivo de una parte importante de las políticas de fomento económico y al empleo.

Pero pese a las grandes dificultades que la mujer como trabajadora por cuenta ajena ha de afrontar, no parece que la actividad empresarial se haya convertido en una alternativa a esta situación. Es cierto que el montante total de empresarias va en aumento, y que en el conjunto empresarial su representación es mayor, pero cuando contemplamos la tendencia o inclinación de la población ocupada femenina hacia dicha actividad, se puede ver cómo cada vez las empresarias representan una proporción menor dentro de la misma. Sin embargo sí es posible hablar de un fortalecimiento y una mejora en la cualificación de la empresaria española, al ser cada vez más y adquirir más relevancia aquéllas que generan puestos de trabajo. Todo ello, nos puede llevar a deducir que aún en nuestros días, la actividad empresarial y concretamente en nuestro caso la femenina necesita de un impulso, de todo un conjunto de medidas correctamente estructuradas y que conviertan a la misma en una alternativa atractiva, válida, compatible y no discriminatoria para la mujer, en la que pueda desarrollar sus potencialidades y a su vez contribuir como hemos dicho, al crecimiento del empleo y el desarrollo económico, pues es algo que aún no se ha conseguido y que puede permitir a nuestra economía experimentar un importante avance, no solo en el plano económico sino en el bienestar de la sociedad en general.



COLABORACIONES

Bibliografía

1. ALAEZ ALLER, R. y ULLIBARRI ARCE, M. (2001): «Discriminación salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España», *Información Comercial Española*, número 789, páginas 117-137. Madrid.

2. ALBERDI, I.; ESCARIO, P. y MATAS, N. (2000): *Las mujeres jóvenes en España*, Barcelona. Fundación La Caixa.
3. ANDREW, C.; CODERRE, C. y DENIS, A. (1990): «Stop or Go: Reflections of Women Manager on Factors Influencing Their Career Development», *Journal of Business Ethics*, número 9, páginas 361-367.
4. CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE PÉRIGUEUX (1999): *El empresariado femenino en Francia*, Périgueux. Ed. Cámara de Comercio e Industria de Périgueux.
5. CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1997): «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, número 760, febrero, páginas 43-59. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
6. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1997): Datos de opinión número 10. De las mujeres y el empleo, Madrid
7. CES (1999): Dictamen 4/1999 sobre Anteproyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
8. CHINCHILLA, N.; GARCIA, P. y MERCADE, A. (1999): *Emprendiendo en femenino*, Barcelona. Ed. Gestión 2000.
9. DE LUIS CARNICER, P. y URQUIZU SAMPER, P. (1995): «El sector comercio: ¿Un refugio para la mujer empresaria?», *Revista Esic Market*, abril-junio, Madrid, páginas 167-183.
10. FERNANDEZ CORNEJO, J. A. y ALGARRA PAREDES, A. (2000): *El mercado de trabajo en la Unión Europea*, Madrid. Ed. Pirámide.
11. FRASER, N. y GORDON, L. (1992): «Contrat vs Caridad: Una reconsideración de la relación entre ciudadanía civil y ciudadanía social», *Isegoría* número 6, páginas 65-82.
12. GIMENA SIERRA (2001): «Liderazgo femenino vs Liderazgo masculino», *Revista emprendedoras.com*.
13. JALBER, S. E. (2000): «Women Entrepreneurs in the Global Economy», en www.cipe.es.
14. LODEN, M. (1987): *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Madrid. Ed. Hispano-Europea.
15. LOSCOCCO and ROBINSON (1991): «Barries to women's small success in the United States», *Gender and Society*, número 54, páginas 511-532.
16. MOLTO, M. L. (1993): «Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española», páginas 183-213, en RUBERY, J. (comp.) (1993): *Las mujeres y la recesión*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
17. NICOLSON, P. (1997): *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, Madrid. Ed. Narcea.
18. OCDE (2000): The rise of women entrepreneurs. Segundo Congreso: «La mujer empresaria en la PYME», París, noviembre 2000.
19. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995). *El trabajo en el mundo*, volumen 8, Ginebra, OIT
20. ROMERO LOPEZ, M.(1990): *La actividad empresarial femenina en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
21. SANTOS CUMPLIDO, J. (1998): *La teoría de la función empresarial: Una aproximación cualitativa al empresario sevillano*. Tesis Doctoral. Sevilla
22. SENISE BARRIO, M. E. (2000): «Hacia una convergencia en la participación femenina y masculina en el trabajo a tiempo parcial», *Estudios de Economía Aplicada*, número 16, páginas 171-186. Madrid
23. TRINCADO, M. (2001): *La tercera vía. Una alternativa profesional*, en revista electrónica emprendedoras.com.



COLABORACIONES