



*Autoempleo
y actividades
empresariales
de las mujeres
en España*

91

*Autoempleo
y actividades
empresariales
de las mujeres
en España*

91



**MADRID
2005**

Ficha de realización de la investigación

- Realización de la investigación: Universidad de Salamanca y Acite S.L.
- Dirección de la investigación: Modesto Escobar Mercado.
- Redacción del informe: Modesto Escobar Mercado, Cristina Filardo Llamas y Arturo Ferrer Arriazu.
- Edición del informe: Roberto Sánchez-Luengo.

© Instituto de la Mujer
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Edita: Instituto de la Mujer (MTAS)
C/. Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid
Correo electrónico: inmujer@mtas.es
www.mtas.es/mujer

Depósito Legal M-51.700-2005
NIPO: 207-05-074-9
Imprime: **ARTEGRAF, S.A.**
Sebastián Gómez, 5. 28026 Madrid
Tel. 91 475 42 12

Índice



| | |
|--|----|
| Índice de ilustraciones y tablas | 11 |
|--|----|

| | |
|---|-----------|
| 1. Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres | 19 |
| 1.1 Trabajo por cuenta propia y clase social .. | 25 |
| 1.2 Teorías sobre la desigualdad de género ... | 29 |
| 1.3 Modelos teóricos sobre el empresariado .. | 33 |
| 1.4 Esquema conceptual de la investigación .. | 37 |
| 1.5 Contenido de la obra | 41 |

| | |
|--|-----------|
| <i>1. Evolución y características del autoempleo y actividades empresariales de las mujeres españolas</i> | 47 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| 2. Mujeres emprendedoras y estructura ocupacional | 49 |
| 2.1 Actividad y ocupación de las mujeres españolas..... | 51 |
| 2.2 Las mujeres que trabajan por cuenta propia..... | 64 |
| 2.2.1. La edad de las trabajadoras por cuenta propia | 69 |
| 2.2.2. La situación familiar de las trabajadoras por cuenta propia | 71 |
| 2.2.3. Nivel de estudios de las trabajadoras por cuenta propia | 72 |
| 2.2.4. Sectores económicos de las trabajadoras por cuenta propia | 73 |
| 2.2.5. El tamaño de las empresas de las mujeres que trabajan por cuenta propia..... | 76 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 2.3. | Síntesis..... | 78 |
| 3. | Las actividades empresariales de la mujer española | 83 |
| 3.1. | El origen de la actividad..... | 85 |
| 3.2. | Tiempo dedicado al desarrollo de la actividad | 90 |
| | 3.2.1 La jornada de trabajo | 93 |
| | 3.2.2 El trabajo durante los fines de semana. | 96 |
| 3.3. | El lugar del trabajo: el domicilio particular..... | 99 |
| 3.4. | Identificación con la actividad | 101 |
| 3.5. | Funciones de la actividad | 105 |
| 3.6. | La formación..... | 110 |
| | 3.6.1. Formación reglada | 110 |
| | 3.6.2. Formación ocupacional | 113 |
| | 3.6.3. Demandas formativas..... | 115 |
| 3.7. | Actitudes hacia el trabajo | 118 |
| 3.8. | Síntesis..... | 123 |
| 4. | El marco de la actividad emprendedora | 129 |
| 4.1. | La actividad, negocio, empresa o cooperativa..... | 132 |
| 4.2. | Las dificultades de la actividad, negocio o empresa | 139 |
| 4.3. | Asociacionismo | 148 |
| | 4.3.1 Grado de conocimiento y contacto de las asociaciones | 148 |
| | 4.3.2 Pertenencia a las asociaciones..... | 152 |
| | 4.3.3 Razones para la no asociación..... | 155 |
| | 4.3.4 Ventajas del asociacionismo | 157 |
| 4.4. | Síntesis..... | 158 |
| 5. | Mujer emprendedora y doble jornada | 163 |
| 5.1. | Actitudes ante la doble jornada | 169 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 5.1.1. | Conflicto de roles | 170 |
| 5.1.2. | Segregación de roles..... | 173 |
| 5.1.3. | Combinación de roles | 175 |
| 5.2. | La realidad de la doble jornada..... | 179 |
| 5.2.1. | La determinación social del reparto de tareas domésticas..... | 183 |
| 5.3. | Síntesis..... | 189 |
| 6. | Demandas sociales y políticas públicas..... | 193 |
| 6.1. | Políticas de apoyo empresarial y laboral .. | 195 |
| 6.1.1. | Actitudes hacia las ayudas públicas | 196 |
| 6.1.2. | Alcance y características de la ayuda recibida..... | 199 |
| 6.1.3. | Grado de dificultad en la recepción de la ayuda | 202 |
| 6.2. | Políticas de apoyo doméstico..... | 204 |
| 6.2.1. | Necesidades y carencias de servicios públicos | 206 |
| 6.2.2. | Demandas específicas de ayudas familiares | 207 |
| 6.2.3. | La recepción de transferencias familiares | 212 |
| 6.3. | Síntesis..... | 215 |
| | | |
| II. | <i>Trayectorias sociales de las mujeres empresarias: empresarias sin personal asalariado (autónomas), empleadoras y miembros de cooperativas.....</i> | 219 |
| 7. | Trayectorias socioprofesionales de la empresa española: estudio de casos..... | 221 |
| 7.1. | Introducción metodológica: la historia de vida | 222 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 7.1.1. | Perfiles de las historias de vida ... | 225 |
| 7.1.2. | Ejes temáticos relativos a las historias de vida..... | 229 |
| 7.2. | Presentación de los casos de las historias de vida | 233 |
| 8. | La empresa, el negocio y la cooperativa como carrera profesional: orígenes sociales y estrategias empresariales | 251 |
| 8.1. | Origen social: antecedentes familiares | 254 |
| 8.1.1. | El autoempleo..... | 255 |
| 8.1.2. | Hacia el éxito empresarial | 263 |
| 8.1.3. | Los orígenes del pequeño empresario | 266 |
| 8.1.4. | La cooperativa como forma de vida: Carmen | 268 |
| 8.2. | Estudios y formación..... | 271 |
| 8.2.1. | Formación y autoempleo | 272 |
| 8.2.2. | Formación y empresa..... | 280 |
| 8.2.3. | Formación y cooperativismo | 286 |
| 8.3. | Experiencia profesional..... | 287 |
| 8.3.1. | El caso de las autónomas | 288 |
| 8.3.2. | La experiencia de las empresarias | 295 |
| 8.3.3. | El caso de las cooperativistas | 300 |
| 8.4. | Las carreras profesionales | 302 |
| 8.4.1. | Los comienzos de la actividad: la capacidad emprendedora | 303 |
| 8.4.2. | Situación presente | 311 |
| 8.4.3. | Gestión empresarial | 318 |
| 9. | La cuestión de género | 367 |
| 9.1. | La articulación de las responsabilidades familiares y profesionales..... | 369 |

| | |
|--|------------|
| 9.2. Género y gestión empresarial..... | 398 |
| 9.3. Actitudes y motivaciones ante la actividad profesional | 405 |
| | |
| III. Representaciones sociales de las mujeres empresarias: empresarias sin personal asalariado (autónomas), empleadoras y cooperativistas | 411 |
| | |
| 10. Representaciones sociales e ideológicas del empresariado femenino: una aproximación desde el grupo de discusión..... | 413 |
| 10.1. Introducción metodológica: el grupo de discusión | 414 |
| 10.2. Diseño de los grupos de discusión realizados | 417 |
| | |
| 11. Del grupo al discurso: autónomas, empleadoras y cooperativistas | 421 |
| 11.1. La competencia de mercado como sistema imperfecto: profesionales liberales por cuenta propia y autónomas..... | 425 |
| 11.2. El bienestar como éxito empresarial | 455 |
| 11.3. El cooperativismo y el cambio social: las cooperativas de trabajo asociado | 466 |
| | |
| 12. Conclusiones | 483 |
| | |
| 13. Anexo metodológico | 505 |
| 13.1. Objetivos..... | 507 |
| 13.2. Diseño cualitativo: historias de vida y grupos de discusión..... | 509 |
| 13.2.1. Historias de vida..... | 509 |
| 13.2.2. Grupos de discusión o reuniones de grupo | 510 |
| | |
| 13.3. Diseño cuantitativo: encuesta mediante cuestionario..... | 512 |

| | |
|------------------------------|------------|
| 13.3.1. Diseño muestral..... | 512 |
| 13.3.2. Cuestionario | 519 |
| Bibliografía | 543 |

Índice de ilustraciones y tablas



| | |
|---|-----|
| Ilustración 1. Modelo GEM de crecimiento económico..... | 34 |
| Ilustración 2. Marco de los determinantes del empresariado..... | 35 |
| Ilustración 3. Esquema conceptual de la investigación..... | 38 |
| Ilustración 4. Tasas de feminidad según relación con la actividad económica..... | 63 |
| Ilustración 5. Tasas de feminidad según tipo de ocupación..... | 65 |
| Ilustración 6. Tasas de feminidad según modalidad de ocupación por cuenta propia..... | 66 |
| Ilustración 7. Número de mujeres ocupadas por cuenta propia y modalidades..... | 67 |
| Ilustración 8. Duración de la jornada de trabajo de empresarias y autónomas..... | 93 |
| Ilustración 9. Distribución del tipo de jornada..... | 94 |
| Ilustración 10. Causa de seguir una jornada partida..... | 96 |
| Ilustración 11. Trabajo en el domicilio particular..... | 99 |
| Ilustración 12. Ocupación mencionada por la entrevistada..... | 101 |
| Ilustración 13. Porcentaje de quiénes toman las decisiones más importantes de la empresa o negocio..... | 105 |
| Ilustración 14. Nivel de formación de las entrevistadas..... | 111 |
| Ilustración 15. Seguimiento de formación reglada en las últimas cuatro semanas..... | 113 |
| Ilustración 16. Realización de formación ocupacional..... | 113 |
| Ilustración 17. Demandas formativas..... | 116 |
| Ilustración 18. Lugar preferido para la formación ocupacional..... | 117 |

| | |
|---|-----|
| Ilustración 19. Escala de actitud ante el trabajo según sector económico y estudios..... | 121 |
| Ilustración 20. Distribución de la antigüedad de los negocios o empresas..... | 132 |
| Ilustración 21. Tipo legal del negocio/empresa adoptado al inicio | 136 |
| Ilustración 22. Ampliación de capital del negocio o empresa..... | 137 |
| Ilustración 23. Fuente de recepción de ayudas en los inicios | 145 |
| Ilustración 24. Conocimiento de agrupaciones profesionales..... | 149 |
| Ilustración 25. Contacto con instituciones y asociaciones..... | 150 |
| Ilustración 26. Pertenencia a asociaciones..... | 152 |
| Ilustración 27. Razones de no pertenecer a una asociación | 156 |
| Ilustración 28. Razones para pertenecer a una asociación profesional o empresarial | 157 |
| Ilustración 29. Conflicto de roles en empresarias y autoempleadas españolas | 171 |
| Ilustración 30. Segregación de roles en empresarias y autoempleadas españolas | 174 |
| Ilustración 31. Combinación de roles en empresarias y autónomas españolas..... | 176 |
| Ilustración 32. Actitudes hacia las ayudas públicas (% de acuerdo) | 196 |
| Ilustración 33. Ayudas públicas recibidas para la actividad económica (%)..... | 199 |
| Ilustración 34. Grado de dificultad en la recepción de ayudas públicas (Base: Han recibido ayudas). | 202 |
| Ilustración 35. Recepción de ayudas familiares (%) .. | 213 |
| | |
| Tabla 1. Evolución de las tasas de actividad según sexo (España, 1940-2004) | 55 |
| Tabla 2. Personas (en miles) según relación con la actividad y sexo (2T, 2004)..... | 56 |
| Tabla 3. Tasas de feminidad según relación con la actividad (1987-2004)..... | 56 |
| Tabla 4. Personas ocupadas y asalariadas (en miles) según sexo y sector (2T 2004)..... | 57 |
| Tabla 5. Tasas de feminidad según asalariadas y tipo de contratación (1987-2004)..... | 58 |

| | |
|--|----|
| Tabla 6. Trabajadores/as por cuenta propia (miles), según situación profesional y sexo, y tasas de feminidad según situación profesional (2T 2004) .. | 59 |
| Tabla 7. Tasas de feminidad según situación profesional de las trabajadoras por cuenta propia (1987-2004) | 60 |
| Tabla 8. Situación ocupacional según sexo (Frecuencias en miles y % verticales) (2T 2004) | 62 |
| Tabla 9. Frecuencia (en miles) y tasas de feminidad según sexo, edad y relación con la actividad de personas no asalariadas (1987-2004) | 69 |
| Tabla 10. Tasas de feminidad según estado civil (2T 2004) | 72 |
| Tabla 11. Ocupadas (en miles) y tasas de feminidad según estudios y situación laboral (2T 2004) | 73 |
| Tabla 12. Número de trabajadoras por cuenta propia según edad, ámbito de actividad y tamaño de empresa (2T 2004) | 74 |
| Tabla 13. Tasas de feminidad según tipo de actividad y sector económico..... | 76 |
| Tabla 14. Tasas de feminidad de las empleadoras y cooperativistas según edad y número de trabajadores/as (2T 2004)..... | 77 |
| Tabla 15. Origen de la actividad por cuenta propia según sector económico | 87 |
| Tabla 16. Cocientes de razón y significación ($p < 0.05$ en negrita) de regresiones de los tipos de trabajadoras por cuenta propia sobre variables socio-económicas | 88 |
| Tabla 17. Horas trabajadas semanalmente según sector económico | 90 |
| Tabla 18. Horas medias trabajadas a la semana según tipo de actividad..... | 91 |
| Tabla 19. Coeficientes y significación ($p < 0.05$ en negrita) de la regresión de las horas semanales trabajadas sobre variables socio-económicas (2T2004) | 92 |
| Tabla 20. Duración de la jornada según sector económico | 94 |
| Tabla 21. Tipo de jornada según sector económico... | 95 |
| Tabla 22. Sábados trabajados según tipo de actividad..... | 96 |
| Tabla 23. Trabajo los fines de semana según sector de actividad | 98 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 24. Trabajo en el propio domicilio según sector de actividad..... | 100 |
| Tabla 25. Cociente de razones y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la regresión logística de la identificación como empresaria sobre variables socio-económicas | 104 |
| Tabla 26. Quién toma decisiones según edad y estudios | 106 |
| Tabla 27. Quién toma decisiones según tipo de actividad..... | 107 |
| Tabla 28. Cocientes de razones y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la regresión de decisiones familiares en la empresa sobre variables socio-económicas | 107 |
| Tabla 29. Actividades preferidas por entrevistadas .. | 108 |
| Tabla 30. Actividades más realizadas y para las que se sienten más capacitadas las entrevistadas..... | 109 |
| Tabla 31. Actividades más realizadas según tipo de actividad y sector económico | 109 |
| Tabla 32. Nivel formativo según edad y estado civil.. | 111 |
| Tabla 33. Nivel formativo según estudios del padre y la madre | 112 |
| Tabla 34. Nivel formativo según sector económico ... | 112 |
| Tabla 35. Realización de formación ocupacional según edad y estudios | 114 |
| Tabla 36. Realización de formación ocupacional según estado civil | 115 |
| Tabla 37. Formación ocupacional según tipo de actividad..... | 115 |
| Tabla 38. Demandas de formación según tipo de actividad..... | 117 |
| Tabla 39. Actitudes ante el trabajo..... | 120 |
| Tabla 40. Coeficientes de regresión y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la actitud hacia el trabajo sobre variables socio-económicas | 122 |
| Tabla 41. Coeficientes de regresión y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la regresión de la duración de la actividad sobre características socio-económicas | 133 |
| Tabla 42. Facturación, asalariados/as y establecimientos según tipo de actividad..... | 135 |
| Tabla 43. Tipo de sociedad asumido al comienzo según estudios y sector..... | 136 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 44. Cocientes de razones y significaciones ($p < 0.05$ en negrita) de la regresión logística de ampliación de capital sobre variables socio-económicas | 138 |
| Tabla 45. Problemas del presente según tipo de empresaria | 139 |
| Tabla 46. Problemas del presente según sector | 140 |
| Tabla 47. Problemas en los inicios según tipo de actividad..... | 141 |
| Tabla 48. Problemas en los comienzos según sector económico..... | 142 |
| Tabla 49. Solución factorial rotada de los problemas de la actualidad..... | 143 |
| Tabla 50. Solución factorial rotada de los problemas de los inicios de la actividad | 143 |
| Tabla 51. Puntuaciones factoriales de problemas según tipo de actividad..... | 144 |
| Tabla 52. Puntuaciones factoriales de problemas según sector económico | 145 |
| Tabla 53. Ayuda en los inicios según tipo de actividad..... | 146 |
| Tabla 54. Cocientes de razones y significación ($p < 0.05$ en negrita) de la regresión de ayudas (familiares e institucionales) recibidas sobre variables socio-económicas. | 147 |
| Tabla 55. Conocimiento de asociaciones según nivel de estudios y sector económico..... | 149 |
| Tabla 56. Contacto con asociaciones según estudios y sector económico..... | 151 |
| Tabla 57. Contacto con asociaciones según tipo de actividad | 151 |
| Tabla 58. Pertenencia a asociaciones según tipo de actividad | 153 |
| Tabla 59. Pertenencia a asociaciones según sector económico..... | 154 |
| Tabla 60. Cocientes de razones y significación ($p < 0.05$ en negrita) de la regresión logística de pertenecer a una asociación empresarial o profesional sobre variables socioeconómicas. | 155 |
| Tabla 61. Razones de no asociarse según tipo de actividad y sector económico..... | 156 |
| Tabla 62. Items de las escalas de Scott y Duncombe (1992) | 169 |
| Tabla 63. Conflicto de roles en diferentes muestras .. | 172 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 64. Conflicto de roles según estudios..... | 173 |
| Tabla 65. Segregación de roles en diferentes muestras. | 175 |
| Tabla 66. Segregación de roles según estudios | 175 |
| Tabla 67. Combinación de roles en diferentes muestras | 176 |
| Tabla 68. Asignación de tareas por sexo..... | 177 |
| Tabla 69. Asignación de tareas por sexo según edad y estado civil | 178 |
| Tabla 70. Reparto de tareas domésticas en el hogar. | 181 |
| Tabla 71. Reparto de las tareas de cuidados en el hogar | 181 |
| Tabla 72. Reparto de las tareas domésticas externas..... | 182 |
| Tabla 73. Distribución conjunta de tareas del hogar. | 182 |
| Tabla 74. Regresión del trabajo doméstico sobre variables socio-demográficas..... | 184 |
| Tabla 75. Actitudes hacia las ayudas públicas (frecuencias relativas)..... | 197 |
| Tabla 76. Cocientes de razones de la regresión logística de actitudes hacia ayudas públicas sobre variables socioeconómicas..... | 198 |
| Tabla 77. Cocientes de razones y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la regresión logística de ayuda pública recibida sobre variables socioeconómicas | 201 |
| Tabla 78. Recepción de ayudas públicas para la actividad económica según tipo de empresaria | 201 |
| Tabla 79. Servicios públicos considerados suficientes según sector económico..... | 207 |
| Tabla 80. Demanda de ayudas familiares según el número de hijos/as con los que convive la mujer empresaria o autoempleada..... | 209 |
| Tabla 81. Demandas familiares agrupadas según el número de hijos/as que conviven con la mujer empresaria o autoempleada..... | 210 |
| Tabla 82. Cocientes de razones ($p < .05$ en negrita) de las regresiones logísticas sobre demandas de las mujeres empresarias y autónomas | 211 |
| Tabla 83. Cocientes de razones y significación ($p < 0,05$ en negrita) de la regresión logística de la recepción de ayudas familiares sobre variables socioeconómicas. | 214 |
| Tabla 84. Diseño de las historias de vida. | 228 |

Tabla 85. Población de estudio según región y actividad..... 514

Tabla 86. Cuotas del estudio según región y actividad..... 515

Tabla 87. Población de estudio según rama de actividad y situación laboral..... 516

Tabla 88. Cuotas de empleadoras con menos de 10 trabajadores/as según región y rama de actividad..... 516

Tabla 89. Cuotas de autónomas según región y rama de actividad 517

***Autoempleo
y actividades
empresariales
de las mujeres***

.....

1

.....

Entre las diferentes funciones adquiridas por el Instituto de la Mujer español, desde su creación en 1983 para la promoción de políticas de igualdad entre hombres y mujeres, se encuentra, como es lógico, la realización de estudios o investigaciones sociales empíricas sobre los diferentes escenarios sociales de la desigualdad de género. Haciendo acopio de las diferentes colecciones del Instituto, son abundantes los ejemplos disponibles: desde los estudios en torno a la participación política de las mujeres en las primeras décadas de nuestra democracia, a la actividad laboral de la mujer y los procesos de fecundación, pasando, entre otros temas, por los análisis del espacio doméstico y los mecanismos de reproducción social hasta la diferente utilización del tiempo por los distintos géneros o el estudio del estrés en las mujeres trabajadoras. Por ello, la presente investigación sobre el *“Autoempleo y las actividades empresariales de la Mujeres en España”*, patrocinada y planteada por iniciativa del Instituto de la Mujer, tiene como objeto seguir estudiando y comprendiendo, desde la realidad, los principales escenarios y sus aspectos más significativos en los que la desigualdad de género se practica.

Existe ya cierta tradición en relación a los estudios de sociología del trabajo y género y en relación, como no, al presente tema de estudio que se comprueba al repasar algunas de las investigaciones precedentes que han tratado, de manera más o menos directa y desde diferentes ámbitos, nuestro objeto de estudio, el autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres en España. Así, estudios como el de Marcial Romero sobre la actividad empresarial de las mujeres a principio de los años noventa, los del Colectivo IOE sobre el liderazgo empresarial del colectivo femenino y las mujeres profesionales en el ámbito de la ciencia y la academia de finales de los noventa. En otro orden de investigaciones también cabe destacar aquellos realizados en torno al trabajo en general de la mujer, como los de Cristina Carrasco (1991 y 2001) y Cristina Borderías (1994 y 1998); los efectos estresantes del trabajo en las mujeres estudiados por Fernando Conde; o sobre el uso del tiempo, entre los que destacan los de Ramón Ramos (1990), M. Ángeles Durán (1998 y 2005), Constanza Tobío (2001) y Teresa Torn (2004); o aquellos más dedicados al análisis de políticas públicas de género, como son los trabajos de Vicenç Navarro (2003), Celia Valiente

(1994 y 1998), Lluís Flaquer (2000), Eva Martínez (2002) y Judith Astellarra (2005).

El marco de interpretación de estos procesos socio-laborales debe emprenderse necesariamente considerando las diferentes políticas sobre la materia aprobadas por los distintos gobiernos durante los últimos veinte años. En la actualidad y superado el marco del III Plan de Igualdad, las políticas sociales de género del Instituto de la Mujer se orientan siguiendo el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, plan que trata de incentivar, mediante microcréditos y otras líneas de financiación, la creación de empresas por parte de las mujeres. Junto a este último plan, los Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España de 2003 y 2004, también han previsto en su redacción algunas medidas que traten de paliar, de algún modo, las desigualdades que por objeto del género se producen en el mercado laboral. En concreto, la directriz 2.^a de tal plan está dedicada, aunque no de forma específica a la mujer y al empleo, a incentivar el espíritu emprendedor a través de medidas que fundamentalmente apoyan la creación de empresas o microempresas por parte de trabajadores y trabajadoras. Este apoyo al autoempleo, en cambio, se asocia de forma específica con la situación laboral de la mujer en la directriz 6.^a de este plan. De hecho, entre las medidas que se citan destacan las relacionadas con los programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial por parte del colectivo femenino, el mantenimiento de la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la ocupabilidad, o la potenciación de la subvenciones de proyectos ligados a servicios de proximidad y cuidados de infancia.

Así pues, nuestro objeto de estudio, *el autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres*, es estudiar y analizar la posición socio-laboral de las mujeres que crean y dirigen su propio empleo, al amparo de una determinada línea teórica que, a continuación y de forma sucinta, vamos a tratar de presentar. Este objetivo se ha desdoblado a lo largo del proyecto y ejecución de esta investigación, en tres grandes líneas:

En la primera se ha intentado realizar un análisis global del autoempleo estudiando su evolución histórica reciente en España, su estructuración en sectores y modalidades, así como

también se ha prestado especial atención a las características sociodemográficas de las mujeres que han optado por trabajar por cuenta propia. La segunda línea de objetivos se ha centrado en un análisis específico de las mujeres empresarias, autónomas o cooperativistas. Para ello se han desglosado todos los aspectos considerados por estas categorías y se ha insistido especialmente en realizar la investigación sin acotarla al mundo laboral, ya que, como se va a demostrar a lo largo de estas páginas, buena parte de la raíz del problema de la desigualdad de la mujer radica en el ámbito doméstico. Finalmente, la tercera línea de objetivos se ha canalizado por un análisis crítico de la evolución y los efectos de las políticas públicas en torno al empleo y los servicios de apoyo a las familias. Y, en este sentido, no sólo se tienen en cuenta los efectos objetivos sobre los colectivos hacia los que van dirigidos, sino sobre todo se ha enfocado sobre la percepción que tienen las personas receptoras de las medidas, a fin de captar cuál es la reacción que provocan y detectar las carencias que se perciben en los programas desarrollados por los poderes públicos.

A nuestro entender, el estudio debe sostenerse sobre dos bases interrelacionadas: De un lado, nos encontramos con la segmentación del mercado de trabajo originada por efecto de la instauración del capitalismo de producción entre dirigentes, como categoría más general, y dirigidos/as o subordinados/as. Y, de otra parte, sobre la división anterior, las posiciones socio-laborales de los hombres y mujeres se han visto delimitadas y dirigidas por las diferencias de género. De acuerdo a esta doble caracterización de la segmentación sociolaboral, el primer eje o pie analítico se identifica con las diferencias de clase y el segundo, como no podía ser de otro modo, con las discriminaciones de género sufridas por las mujeres dentro del mercado de trabajo remunerado.

Las diferencias de poder o de clase en el mercado de trabajo remunerado están ligadas, en gran medida, con la posesión de la propiedad y con el acceso a los medios de gestión y dirección de la empresa. De hecho, la participación de las/os asalariadas/os tanto en la propiedad como en los mecanismos de gestión empresarial actualmente se ha visto reducida al mínimo, tal y como parecen demostrar los datos de la EPA, a pesar de las nuevas corrientes empresariales que al menos teóricamente apuntan, desde diferentes disciplinas, hacia el

aumento de la participación de los trabajadores y trabajadoras en los mecanismos de gestión y administración de los centros de trabajo. Así, más del 90% de las/os empresarias/os realiza tareas de dirección de empresas y menos del 3% de asalariadas/os participa, por el contrario, en las actividades de dirección y gestión empresarial.

Sin embargo, en la economía de mercado actual (más interconectada que nunca) la segmentación de poder entre capital, medios de producción y mano de obra tiene carácter estructural y ha pasado por distintos momentos socio-históricos hasta alcanzar, a grandes rasgos, el momento actual bajo una fuerte segmentación y polarización del mercado de trabajo, entre una parte cada vez más integrada ligada al capital multinacional y tecnocrático y otra parte cada vez más polarizada identificada por el subempleo y la precarización de las relaciones laborales.

Por otra parte, y abusando de una perspectiva muy esquemática y reductora, la división de género de la actual sociedad se remontan a la prehistórica institución del patriarcado y, desde un punto de vista más moderno, a la propia revolución industrial. Esta etapa se ve culminada en España hacia mediados de los sesenta, cuando como fruto de los planes desarrollistas y aperturista de la última etapa de la Dictadura del General Franco, se instaura, aún con dificultades, la llamada sociedad de consumo, dentro de la cual se produce, por una parte, el afianzamiento del hogar nuclear y, por la otra, la progresiva disminución del tamaño de las familias. Posteriormente, la instauración del Estado democrático permite el desarrollo de un proceso de laicización y pluralismo cultural dentro del proceso de regulación de la vida familiar. El acceso masivo de la mujer a la educación reglada y al trabajo remunerado ha terminado por socavar la imagen más tradicional y más regresiva del papel social jugado por ésta en el proceso de reproducción social. Desafortunadamente, esta imagen más tradicional y regresiva de la mujer todavía se mantiene, como ideología, en algunas visiones más androcéntricas de la organización social, tal como serán analizadas en el presente proyecto.

De una manera más sucinta puede ofrecerse *grosso modo* esta visión reductora y esquemática del proceso hacia la

igualdad entre géneros durante el siglo XX a través de las siguientes etapas:

1. La sociedad de consumo desactiva el papel de la vida privada y el espacio doméstico. El papel tradicional de la mujer decrece al amparo de los actos del consumo.
2. La progresiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado, propiciada por la necesidad de aumentar las rentas familiares por efecto del aumento de consumo y la necesidad de afrontarlo, comporta, a su vez, la disminución de los miembros del hogar familiar, gracias, en gran medida, a la utilización masiva de los anticonceptivos.
3. Y, como consecuencia de lo anterior, la integración de la mujer en el mercado laboral se manifiesta en sectores distintos de los más tradicionales (agricultura, textil, alimentación, comercio, administración, etcétera), e incluso ya ha iniciado el acceso a puestos de decisión y responsabilidad tanto en el ámbito privado (empresarial) como en el público

Actualmente y después de un largo proceso de confrontación sociocultural, la situación de la mujer dentro del mercado laboral se acercaría al final de esta última etapa, ya que la integración del colectivo femenino, aún sin ser definitiva ni completa, es ya un hecho prácticamente irreversible sin una gran convulsión social. Esta superación de la última etapa hacia la igualdad sociolaboral de las mujeres no significa, por supuesto, el fin de las fases precedentes, pues como contrapartida no ha habido una incorporación masculina de la misma magnitud al trabajo doméstico. Además, no hay que dejar de tener en cuenta que la situación de las mujeres trabajadoras, tanto asalariadas como empleadoras/empresarias (nuestro objeto de investigación), no es, ni mucho menos, homogénea ya que se encuentra atravesada por las diferencias de clases, estatus, familia o formación, entre otras.

Trabajo por cuenta propia y clase social

1.1.



Desde un punto de vista teórico hay una importante división en el trabajo remunerado de las sociedades capitalistas entre las personas que trabajan por cuenta propia y las que lo hacen por cuenta ajena. Estas últimas ejecutan en un determinado horario una tarea por la que reciben una remuneración por parte de una institución (el Estado, una empresa) o por parte de un particular, que dispone de unos medios de producción que sólo cumplen su función mediante el empleo del tiempo y el esfuerzo de las/os propietarias/os o de personas contratadas. Estas últimas se relacionan con las primeras bajo la fórmula jurídica de un *contrato laboral*, consistente en la contraprestación de un trabajo por la parte contratada, a cambio de un salario monetario (o en especies) al que se compromete la parte contratante (el/la empleadora). En cambio, las personas que trabajan por su cuenta no son pagadas —directamente— por el trabajo que realizan, sino por el bien o el servicio que un cliente recibe de su parte. La relación con su fuente de ingresos no es la de un *contrato* laboral, sino *mercantil*, en virtud del cual recibe la contraprestación, no por el tiempo de trabajo, sino por el valor de la mercancía que se produce.

Esta distinción ha tenido mucha importancia en la literatura sociológica relacionada con las clases sociales. Desde el punto de vista marxista, la principal desigualdad se basa en la posesión de los medios de producción, el capital. Quienes los tienen los utilizan para obtener beneficio económico y sólo lo pueden hacer mediante el concurso del trabajo de las personas que no los poseen. De esta forma, la sociedad está escindida entre quienes tienen altas recompensas sin trabajar (las personas capitalistas) y quienes las tienen bajas, a cambio de la venta de su tiempo a las primeras. Esta simplista visión de la sociedad, emergida en el sistema capitalista del siglo XIX,

ha sido revisada tanto desde dentro, como desde fuera del propio marxismo. Entre los primeros, destaca por su fecundidad de trabajos empíricos, la obra de E. O. Wright (1), quien distingue, en función de estos criterios tres tipos puros de clases:

- 1) La *burguesía*, que se caracteriza por poseer propiedad económica y controlarla para la producción.
- 2) La *pequeña burguesía*, que dispone de esa propiedad, pero no en el grado suficiente como para tener que contratar a trabajadoras/es.
- 3) El *proletariado*, que se caracteriza por no disponer de propiedad productora y por la consecuente necesidad de ser contratado/a por la burguesía a fin de garantizarse los medios de subsistencia. Además, por el hecho de la contratación, no tiene control sobre su propio trabajo, pues es el/la propietario/a o sus agentes quienes toman las principales decisiones sobre su producto.

Sin embargo, esta clasificación tripartita no difiere excesivamente del esquema decimonónico de Marx. La novedad de Wright estriba en la introducción en este esquema de tres posiciones contradictorias:

- 1) Las/os *pequeñas/os empleadoras/es*, que aún poseyendo medios productivos para contratar personal, ellas/os mismas/os también necesitan trabajar para conseguir el nivel de vida deseable.
- 2) Las/os *empleadas/os semiautónomas/os*, que disponen de cierto control de su trabajo, pero no disponen de los medios de producción, y
- 3) Las/os *director/es y supervisor/es*, que controlan el trabajo sin poseer legalmente la propiedad de los medios.

La importancia de esta clasificación de clases para la presente investigación radica en la importancia dada al hecho de trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena. Así, tanto las dos primeras clases puras (la burguesía y la pequeña burguesía), como la primera clase contradictoria (las/os pequeñas/os empleadoras/es), pueden considerarse formadas por trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Quedan, sin embargo, dudas sobre la categoría de las/os empleadas/os semiautónomas/os, que puede recoger tanto a asalariadas/os

a las/os que se concede un alto control de su propio trabajo, como a las/os llamadas/os falsas/os autónomas/os, que son personas de una empresa no vinculadas por contrato laboral, sino por una prestación mercantil o profesional de servicios, que tiene su expresión más típica en las personas autónomas con un solo cliente como resultado de un proceso de externalización de los costes de producción.

Estas contradicciones se ponen de manifiesto más aún con la comparación de este sistema de clases con el neoweberiano propuesto por Goldthorpe (2), quien presenta un esquema de siete clases agrupadas en tres grandes bloques:

- 1) *Clases de servicio*: formada por profesionales, administrativas/os altas/os y medias/os, supervisoras/es de empleadas/os no manuales y propietarias/os de grandes empresas (más de 25 trabajadores/as).
- 2) *Clases intermedias*: donde se incluyen las/os empleadas/os no manuales, las/os trabajadoras/es de servicios personales, las/os pequeñas/os empleadoras/es, las/os autónomas/os, las/os agricultoras/es propietarias/os y las/os supervisoras/es manuales.
- 3) La *clase obrera*: compuesta por obreras/os cualificadas/os, no cualificadas/os y trabajadoras/es agrarias/os.

Por tanto, en esta clasificación la población objeto de esta investigación estaría integrada tanto en las clases de servicio como en las intermedias. Más en concreto, las/os grandes propietarias/os (empleadoras/es con más de 25 trabajadoras/es según su criterio) están incluidas/os en el grupo I (el alto) de las clases de servicio; las/os pequeñas/os propietarias/os (empleadoras/es con menos de 25 trabajadores) son consideradas/os en la categoría IVa (pequeñas/os empleadoras/es) de las clases intermedias, mientras que las/os artesanas/os, pequeñas/os propietarias/os sin empleadas/os y autónomas/os son clasificadas/os en la categoría IVb y IVc (autónomas/os y agricultoras/es, respectivamente).

De acuerdo con estos esquemas, podría considerarse que la presente investigación tiene por objeto las mujeres de clase media y alta. Sin embargo, ello no es completamente así por un doble motivo. En primer lugar, porque no todo el segmento de clase social alta queda recogido bajo el epígrafe de trabajador/a por cuenta propia. Como es manifiesto en la clasi-

ficación neoweberiana hay muchas/os asalariadas/os que forman parte de las clases de servicio. En buena medida, ello es así en el desarrollo del capitalismo, porque dada la necesidad de concentración de recursos financieros en determinados sectores productivos, las principales empresas son corporaciones poseídas o participadas, a su vez, por otras corporaciones, que son controladas no por sus propietarias/os, sino por asalariadas/os a los que se recompensa lo suficiente como para que se sitúen en la cúspide de la estratificación social, tal como pone de manifiesto también Wright con la categoría contradictoria formada por directivas/os y supervisoras/es (3).

Por otro lado, una considerable parte de las/os catalogadas/os legal y oficialmente trabajadoras/es por cuenta propia y, en mayor medida quizá, de las trabajadoras de esta condición no son personas que tengan control de su propio trabajo, ni gocen de recompensas propias de la clase media; en parte, porque las incertidumbres de los mercados fuerzan a las grandes empresas a segmentar el mercado de trabajo en categorías distintas de trabajadoras/es, siendo más privilegiados quienes conservan su relación laboral dentro de ella; en parte, porque ese mismo mercado incierto se erige como una amenaza constante al mantenimiento de la actividad laboral de quienes trabajan por su propia cuenta, y en parte también, porque es la vía incierta y precaria que es seguida por personas que han perdido toda esperanza de conseguir un empleo estable, como por ejemplo el caso de mujeres que tras haber dejado la actividad económica por razones familiares, desean volver al mercado laboral, una vez que las labores domésticas no le requieren tanto tiempo.

Teorías sobre la desigualdad de género

1.2.

.....

Como se ha señalado previamente, el objetivo fundamental de esta investigación es profundizar y avanzar en el conocimiento del estado actual de la situación del autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres en España, analizando la situación específica en que se encuentra el colectivo, así como la evolución y los efectos de las políticas públicas.

En los capítulos empíricos se pondrá de manifiesto a través de muy distintos indicadores la desigualdad económica entre los géneros. Entre otros indicios, se verá, en primer lugar, que las tasas de actividad son inferiores entre las mujeres y que el nivel de ocupación es también sensiblemente menor, pues incluso con menores cotas de actividad, hay mayor número de mujeres que de hombres en busca de empleo. En segundo lugar, otros indicadores manifestarán que las actividades económicas que desempeñan los varones se encuentran en posiciones jerárquicas y obtención de ingresos más altos. Por ejemplo, la proporción de empresarios es muy superior a la de empresarias, por no hablar de los puestos asalariados de dirección de empresas, que no forman parte del objeto del presente estudio. En un tercer nivel, la desigualdad se manifestará en que, aún dentro de la misma relación con la actividad económica, las mismas posiciones de clase, los empleos o actividades femeninas son las de peor consideración, prestigio o *status* social. Y, finalmente, en igualdad de posiciones laborales también la literatura especializada da cuenta de menores recompensas monetarias para las mujeres.

Son muchas los argumentos que se han construido para explicar esta situación de desigualdad; pero pueden ser resumidos de acuerdo con Anker (4) en tres grandes teorías: las del capital humano, las de la segmentación y las teorías feministas.

Las teorías del capital humano (5) basan su explicación en la suposición de que tanto los mercados, como los y las agentes son racionales y actúan en función del máximo beneficio. Ahora bien, desde el punto de vista de la oferta, las mujeres acumulan menos formación y experiencia por el hecho de tener que dedicar parte de su tiempo a las responsabilidades del hogar y los hijos e hijas. Además, como tarde o temprano, las mujeres piensan dedicar una parte considerable de su tiempo a la atención de sus hijas e hijos mientras éstos sean pequeñas/os, tenderán a escoger “las ocupaciones en las que, en términos relativos, la remuneración sea alta, el rendimiento de la experiencia, bajo, y el perjuicio derivado de la retirada temporal de la vida activa, ligero” (6). Estos condicionantes perjudicarían claramente a las mujeres jóvenes que tuvieran en perspectiva formar una familia, puesto que los trabajos por cuenta propia poseen especialmente las características contrarias: exigen al principio un desembolso de ingresos, en lugar de recompensas inmediatas; requieren de una larga experiencia para obtener los mejores beneficios y el perjuicio de una retirada de la actividad puede ser muy pernicioso.

Por su lado, las teorías de la segmentación (7) —enfocadas en el mercado de trabajo, aunque extensibles a toda actividad económica— están fundamentadas en la división que se produce entre un sector primario de actividades económicas, donde podrían incluirse las de las/os grandes empresarias/os y los trabajos estables bien pagados por empresas solventes, y un sector secundario, en el que se incluirían gran parte de las actividades autónomas y los empleos temporales de las pequeñas, medianas y, en general, inciertas empresas. Para formar parte del primer segmento es necesario, según esta teoría, realizar un proceso de selección entre las/os supuestamente mejores, que son —al igual que consideraba la anterior teoría— las/os de mayor formación y las/os que puedan garantizar mayor fidelidad. Hay que pensar, además, que al hablar de empresas, en lugar de competir por la obtención de un trabajo o ascender dentro de una organización, hay un largo proceso de selección en el que en el principio es especialmente difícil porque requiere de una ingente cantidad de recursos (el capital económico, mobiliario e inmobiliario) del que sólo dispone una exigua cantidad de personas —y menos mujeres que hombres—, o que sólo ofrecen a proyectos muy desarrollados, avalados por personas con otro tipos de capi-

tales (humano o social). Sin embargo, convertirse en persona laboralmente autónoma, en la mayor parte de los casos, no requiere unos recursos económicos altos. En consecuencia, está abierto inicialmente a una ingente cantidad de personas, pero una dura competencia posterior hará que sólo permanezcan en ella quienes ofrezcan un trabajo de calidad a un precio competitivo y eso —en la mayor parte de los casos— sólo es posible mediante bajos beneficios, por lo que es un segmento propicio a ser ocupado por mujeres. De hecho, antes que autónomas —figura además de laboral, también legal-fiscal, muchas trabajadoras y trabajadores empiezan a realizar su actividad económica independiente en el sector sumergido (al que podríamos denominar el tercer segmento, el de las personas excluidas del trabajo legal). Una buena pregunta de investigación radica, por tanto, en contestar las razones por las que las mujeres forman parte con más probabilidad de las actividades no propias de los segmentos primarios o favorecidos de la economía.

Finalmente, el tercer grupo de teorías a las que podría denominarse culturales o feministas dejan de lado los razonamientos económicos para buscar las explicaciones en la tradicional dominación de la mujer por parte del hombre, fundamentada en la división sexual del trabajo. Se habla de sociedades patriarcales, definidas como un “conjunto de relaciones sociales que tiene una base material y en la cual hay relaciones jerárquicas entre los hombres, y una solidaridad entre ellos, que les permiten controlar a las mujeres” (8). Según esta teoría, a las personas del sexo femenino la sociedad les asigna papeles secundarios y supeditados a la voluntad del varón. Insiste en el rol social atribuido a la mujer centrado en las tareas domésticas y el cuidado de la descendencia, o dicho con otras palabras, enfocado en la reproducción social, en lugar del papel más orientado a la producción o al mantenimiento del orden social y político asignado tradicionalmente a los hombres. Y, como consecuencia de ese papel secundario, incluso dedicando más horas de trabajo, a las mujeres se les reservan las posiciones sociales inferiores, en el caso de que consiga tener una autonomía laboral, independiente de las tareas que tradicional y exclusivamente se le asignan en la esfera doméstica. En definitiva, la “condición femenina” imprime desigualdad y, en consecuencia, pocas mujeres detentarán autónomamente, independientemente de su cónyuge, una posición de privilegio en el sistema económico.

Por esta desigual atribución de roles, las mujeres suelen acumular menos capital humano y, por ello, compiten en condiciones de desigualdad en relación con los hombres. Además, existen toda una serie de mecanismos invisibles por los cuales los varones aseguran su dominación sobre la mujer como son el de los techos de cristal o la doble jornada: el primero afecta principalmente en el campo de las organizaciones y se ha estudiado su presencia en la administración o en las empresas privadas; el segundo, es más universal, y por ello juega un papel muy relevante en esta investigación.

Modelos teóricos sobre el empresario

1.3.

.....

Nadie duda de la interrelación estrecha entre el dinamismo de las empresas y la marcha de la economía. En los sistemas económicos donde prevalece la propiedad privada, la creación y mantenimiento de actividades económicas son a la vez causa y efecto de la marcha de la producción de bienes y servicios. Son causa, porque los principales agentes de la producción son las empresas, y son efecto, porque el ciclo económico determina en buena medida la formación y cierre de los negocios.

El proyecto GEM (9) define la tasa de actividad emprendedora como el porcentaje de creaciones y nuevas firmas que se da en la población activa de cualquier país en un año determinado y encuentra una correlación de 0,56 entre este índice y el crecimiento del PIB en un estudio realizado con los datos de 34 países (10).

Pero, además de probar la relación entre la creación de nuevas empresas, establece un modelo por el que relaciona los contextos y las condiciones que capacitan la creación de nuevas empresas. Dentro del contexto tecnológico, sociocultural, político económico y demográfico de un país enumera los siguientes aspectos a tener en cuenta: la tecnología, el sistema educativo, la presencia del gobierno, la estructura económica, el nivel de ingresos, la estructura productiva, la competitividad, el capital riesgo y la estructura demográfica.

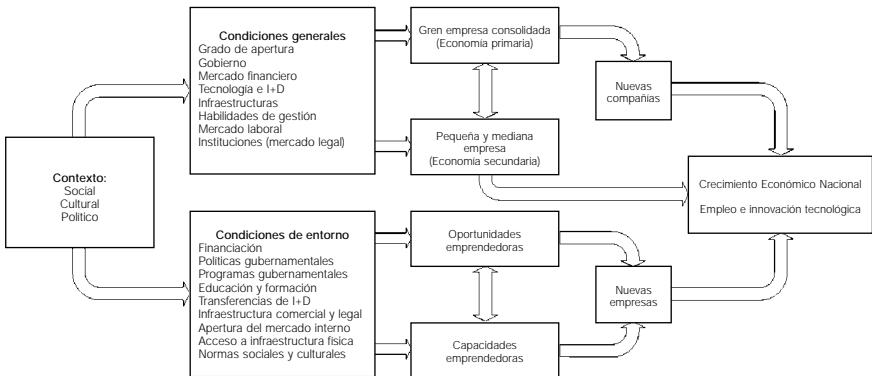
Aparte del contexto, deben darse una serie de condiciones para la creación de las empresas. Éstas, a su vez, pueden clasificarse en unas más generales y otras más específicas:

Las condiciones generales son los *mercados financieros*, con el objetivo de proporcionar capitales para el inicio de la actividad; el *gobierno* y las medidas que puedan favorecer o dificultar

tar la creación de empresas; las *instituciones* con todo el poder normativo que generan, que puede incidir en los negocios; la *gestión empresarial*, en la medida que nuevas empresas son resultado de actuaciones de otras empresas; la *tecnología*, en tanto que instrumento para la producción eficiente de bienes y servicios; el *grado de apertura*, porque en la medida en que la capacidad del mercado sea más amplia, la apertura de nuevas empresas se acrecentará; el *mercado laboral*, puesto que la mano de obra es un requisito necesario para la producción, y *las infraestructuras*, que facilitan toda la actividad económica, especialmente las operaciones comerciales.

Por otro lado, se encuentran las condiciones específicas de un país que influyen en la creación de nuevas empresas. Éstas son: el *acceso a la financiación* para la ejecución de los nuevos proyectos; la *política gubernamental* junto con los *programas gubernamentales* para dinamizar la economía; la *educación y formación*, que repercuten de un modo indirecto en la capacitación de la mano de obra; *la investigación, el desarrollo y la implantación* de tecnologías que mejoran la productividad del trabajo; *las infraestructuras empresariales y profesionales*, que facilitan la realización de nuevas empresas; *la infraestructura física*, así como los recursos naturales disponibles; *la apertura del mercado interno*, que permite colocar con más facilidad los productos fabricados; y *la cultura y valores sociales*, como el desarrollo y respeto hacia la iniciativa personal, es decir, la legitimidad social del empresariado.

ILUSTRACIÓN 1
MODELO GEM DE CRECIMIENTO ECONÓMICO

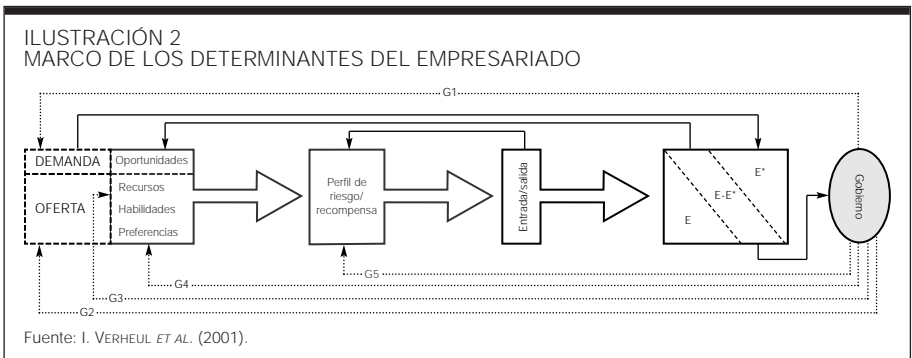


Fuente: GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2005).

Así, las condiciones generales mantienen con éxito tanto las consolidadas empresas grandes, como la pequeña y mediana empresa, mientras que las condiciones específicas del entorno, aumentan las oportunidades y capacidades emprendedoras que permiten la creación de nuevas empresas, facilitando el crecimiento económico, aumentando el empleo y dando pie a la innovación tecnológica.

Otro marco de estudio del empresariado lo ofrece Verheul *et al.* (2001) (11). Según estos autores es necesario tener en cuenta no sólo la tasa real de actividades empresariales (E), sino también la tasa de equilibrio (E^*), que es la calculada a largo plazo como resultado de las fuerzas de la demanda, el desarrollo tecnológico y la estructura del mercado. En muchas ocasiones puede producirse un desequilibrio ($E-E^*$) (exceso o carencia de ofertas empresariales) que puede ser compensado vía mercado o mediante la intervención estatal.

Los seis elementos claves de este marco son la *demanda* de nuevas empresas, que puede ser considerada como las oportunidades empresariales de una determinada región; la *oferta* que la población realiza de nuevas actividades o empresas económicas; la *toma individual de las decisiones*, donde se incluyen los recursos económicos, las habilidades, las características personales y las preferencias de los y las sujetos, pero, sobre todo, la evaluación de los riesgos y recompensas que conlleva la situación del autoempleo, en comparación con otras actividades alternativas; las *tasas reales y de equilibrio*, determinadas por la entrada y salida de empresarios/as que han hecho su selección en función de sus perfiles de riesgo/recompensa; y, finalmente, ha de tenerse en cuenta la *intervención gubernamental*. Véase la Ilustración 2.



Según argumentan estos autores la intervención del gobierno puede realizarse a través de cinco grupos distintos de determinaciones (G1 a G5):

G1: Los gobiernos pueden influir en el número y el tipo de oportunidades empresariales.

G2: También se puede intervenir desde el lado de la oferta, modificando el número y tipo de empresarios/as potenciales.

G3: Otro modo de intervención es sobre los recursos y habilidades de las personas: sea mediante la contribución a la financiación de nuevas empresas, o mediante la formación de la población potencialmente emprendedora.

G4: También los gobiernos pueden cambiar las preferencias de las personas para convertirse en autoempleada, a través del fomento de actitudes y valores empresariales entre la población. Bien es cierto que éstas están determinadas culturalmente, pero desde los poderes públicos puede desarrollarse una intervención positiva a medio plazo.

G5: Finalmente, los gobiernos pueden tomar toda una serie de decisiones que afectan positivamente a las posibles recompensas del auto-empleo. Entre ellas, se encuentran los impuestos, la legislación laboral, las cuotas de la seguridad social, las políticas de desempleo y, en general, la (des)-regulación de la vida económica.

Esquema conceptual de la investigación

1.4.



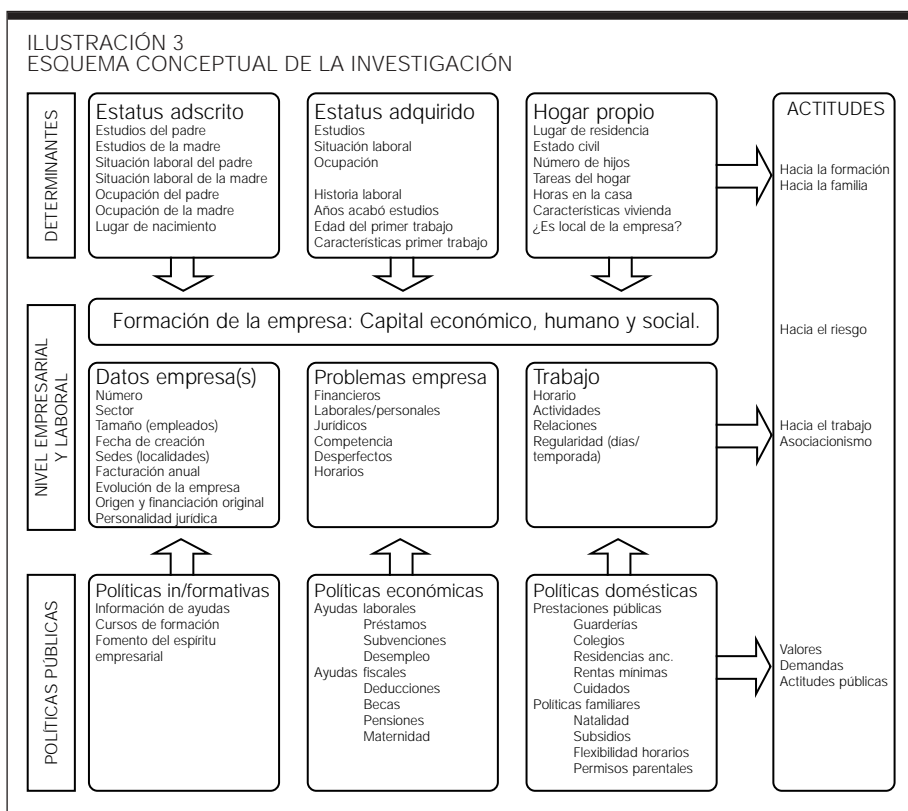
Dados los objetivos y principios que guían nuestra investigación, hemos considerado conveniente distinguir tres niveles de análisis:

En el nivel central distinguimos dos momentos. El primero está centrado en la formación de la empresa, actividad o negocio. Analíticamente, consideramos que para este primer momento, el inicio de un trabajo por cuenta propia, sea por una mujer, un hombre o un grupo, se necesitan tres clases de capital:

En primer lugar, se requieren medios materiales de producción (herramientas), una inversión monetaria que permita afrontar la localización de la actividad en un espacio físico, la adquisición de medios productivos como máquinas o la compra de materias primas, en el caso de que se trate de una actividad de transformadora de bienes, o servicios indispensables para la producción de los que no dispone la propia empresa (como por ejemplo, servicios jurídicos). Y, del mismo modo, para empresas más ambiciosas, también es necesario emplearlo para la contratación de personas, en el caso de que las/os inversoras/es necesiten trabajadoras o trabajadores que produzcan, ya que ellas/os mismas/os no puedan o no quieran realizar nada o parte del tiempo necesario para que la actividad se complete.

Pero para crear una actividad autónoma o un negocio empresarial no basta con el capital económico. Es preciso también disponer de unas destrezas, unos conocimientos. Al menos, se debe tener como mínimo un conocimiento de las/os expertas/os más idóneas/os (directivas/os) que van a ser contratadas/os para llevar adelante la marcha de la empresa. Pero en muchas ocasiones, especialmente en pequeñas acti-

vidades, la persona inversora también trabaja en la empresa sea como directora, sea como trabajadora cualificada, por lo que requiere una formación, un saber hacer, unas destrezas, que son necesarias tener acumuladas y, por este carácter, se la ha denominado capital humano (12) y puede definirse como la inversión en formación que se ha realizado con anterioridad o durante el desarrollo de la actividad por cuenta propia. O bien, bajo la consideración más amplia que comprende el término de capital cultural (13) (Bourdieu, 1998) o conjunto de habilidades y conocimientos adquiridos que se movilizan para obtener valor social.



El tercer tipo de capital que en esta investigación se considera importante para comprender la creación de empresas o actividades por cuenta propia es el capital social. Este concepto, que no siempre ha sido definido, interpretado o entendido de modo igual, es empleado aquí como lo hace Put-

nam (14) e incluye, por tanto, “las redes sociales y las normas asociadas con ellas, porque al igual que el capital físico —al que hemos denominado económico— y humano (las herramientas y el conocimiento) crea valor, tanto individual como colectivo y podemos ‘invertir’ en construir una red de relaciones”. Y esta red es diversa porque incluye socias/os, colaboradoras/es, trabajadoras/es, clientas/es, proveedoras/es, prestamistas, etc.

El segundo momento del nivel central del esquema analítico de la presente investigación es el que se articula en torno a la empresa o a la actividad autónoma, una vez creada por la mujer. En él se distinguen a su vez tres ejes: en el primero se inscriben todos los *datos* “objetivos” del negocio: el sector de la actividad, el número de empleados/as, el volumen del negocio, la personalidad jurídica y el origen de la creación; en el segundo, se abordan los principales *problemas* de la actividad, tanto a sus inicios como en el desarrollo y marcha posterior, y finalmente el tercer eje se articula en torno al *trabajo* que comporta el ser autoempleada o empresaria, donde se pone de manifiesto el horario y las actividades que se desempeñan.

Como antecedentes o causas del nivel central con sus dos momentos, que se acaban de exponer, destacan los *determinantes de la actividad* estudiada (representados en la Ilustración en la parte superior). Estos determinantes están encuadrados a su vez en tres grupos: el de los antecedentes familiares, proveniente especialmente del padre o la madre, que denominamos *estatus adscrito*; el de las *habilidades adquiridas* a lo largo de la trayectoria vital de la mujer que ha creado su propio puesto de trabajo; y, finalmente, nos centramos, en el *hogar propio* donde desarrolla su vida particular y, en el que en función de ciertos parámetros debe asumir otras responsabilidades que ha de compartir con otras personas que conviven con ella, y compatibilizar con la actividad productiva remunerada.

El último nivel es el de las *políticas* que desde el Estado pueden implantarse a fin de potenciar el fenómeno del autoempleo y hacer posible que las mujeres tengan similares oportunidades que los hombres para poner en marcha empresas económicas. También distinguimos en este nivel tres ejes: el de las *políticas económicas*, subdividido a su vez en el campo

de las políticas laborales y en el de las fiscales; el de las *políticas domésticas*, donde se abordan tanto las políticas familiares, como las prestaciones públicas que se ofertan a los hogares, y el de las *políticas in/formativas*, compuesto por una comunicación eficaz para divulgar las posibilidades públicas y privadas ofertadas, una política educativa que garantice a las mujeres una formación en igualdad de condiciones a la de los varones y un fomento del espíritu empresarial y comercial entre las mujeres, que las hagan proclives a asumir riesgos calculados en el terreno económico.

En un plano distinto, expuesto en la parte derecha de la Ilustración 3, también se recogen en esta investigación actitudes tanto de la esfera doméstica, como de la laboral y de la pública, con el fin de articular mejor la oferta que desde los poderes públicos puede ofrecerse a este colectivo de mujeres, cuya problemática tratamos de presentar en las páginas de este informe.

Contenido de la obra

1.5.



En la primera parte de la investigación, se presenta la situación general de los diversos colectivos de mujeres empresarias teniendo en cuenta aspectos tan característicos como la estructura ocupacional y las principales variables sociodemográficas —edad, situación familiar o nivel de estudio— que las definen, junto a otros elementos relativos al marco de la actividad empresarial de las mismas relacionados con el origen de la actividad, la gestión del tiempo, las funciones y actividades que realizan, los procesos de formación, los problemas a los que se enfrentan en la gestión cotidiana, el asociacionismo o corporativismo, los procesos de discriminación sexual, la cuestión de la doble jornada o el conjunto de necesidades y demandas expresadas. Para ello, nos hemos basado en un análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA), de la que se ha dispuesto las series longitudinales del Instituto Nacional de Estadística (INE), y en un estudio transversal del segundo trimestre de 2004 de esta misma fuente. Además, para esta investigación también se ha empleado una encuesta específica, cuyos diseño y detalles técnicos se exponen en el anexo metodológico, aplicada a una muestra de 1500 mujeres pertenecientes al colectivo estudiado.

Tras esta primera parte, presentamos en la segunda, las trayectorias sociales y profesionales recogidas en las historias de vida realizadas entre los diferentes colectivos de mujeres empresarias. Se han diferenciado tres grandes segmentos: empleadoras de pequeñas y medianas empresas, autónomas y miembros de cooperativas de trabajo asociado. A partir de estas diferencias y mediante 10 entrevistas en profundidad a mujeres cuyas características se relatan en el anexo metodológico se han identificado y construido los itinerarios socio-profesionales arquetípicos del pequeño empresariado femenino, de las autónomas y de las cooperativistas. Los ejes o

escenarios sociales sobre los que se han ido “hilvanando” las diferentes trayectorias son, entre otros, los siguientes: los orígenes sociales y las estrategias empresariales de acuerdo a los propios antecedentes familiares y a los recursos económicos, la formación y el capital cultural de las mismas, la experiencia profesional, los inicios de la actividad y, por supuesto, las situaciones de doble jornada y los procesos de discriminación sexual, así como el conjunto de motivaciones y actitudes ante la actividad.

En la tercera parte, se exponen de manera concreta el conjunto de actitudes y de representaciones sociales de los diversos colectivos de mujeres empresarias —pequeñas y medianas empleadoras, profesionales liberales, autónomas y cooperativistas— ante su propia condición de mujeres y empresarias o autoempleadas, sin olvidar el reflejo de los procesos de discriminación sexual, la doble jornada o las políticas públicas. En algunos momentos del análisis de esta fase, expresamos también algunas demandas que estos colectivos expusieron en cuatro reuniones de grupos mantenidas con los mismos (Véase también el anexo metodológico para conocer el diseño y composición de estos grupos). La presentación de la información, en este caso, se realiza en función de los tres discursos sociales que representan, idealmente, a los tres diferentes colectivos investigados.

Este libro está escrito para tres públicos diferentes. Realizado por una colaboración mixta, compuesta por una organización privada y otra pública, pero liderado desde una institución universitaria, está totalmente atravesado por cuestiones académicas y espera ser una contribución al conocimiento de la realidad social útil para la comunidad de investigadores/as sociales. Por eso, se ha partido de un examen de la literatura económica y sociológica, cuya síntesis acaba de presentarse en apartados precedentes, se ha prestado mucha atención al diseño de la recogida de la información y se han aplicado con rigor herramientas plurales de análisis tanto cuantitativas como cualitativas. Por otro lado, también es un informe dirigido a especialistas y gestoras/es de políticas públicas. De ahí que no sólo contenga un minucioso repertorio de los principales problemas observados y relatados por las mujeres entrevistadas, sino que también finalice con una serie de propuestas que puedan dirigir la actuación futura de las/os especialistas. Y, finalmente, sería deseable que las mujeres

que son descritas en estas páginas pudieran leerlas como si estuvieran mirándose en un espejo, para poder atisbar detalles de la realidad que no son percibidos directamente con sus propios ojos, o para contribuir con su propia voz a ese gran debate público sobre la plena igualdad de oportunidades y derechos de la mujer en la vida económica. A estos dos últimos públicos, recomendamos un orden no secuencial de lectura de estas páginas. Si ya han llegado hasta aquí, proponemos que sigan con las conclusiones y propuestas. Y, para que sepan en qué están fundamentadas, le sugerimos que del final pasen a la segunda parte, dejando para lo último la primera, pues es donde la lectura puede hacerse más difícil por la cantidad de cifras con las que se fundamentan los enunciados. Por necesidades del calendario editorial, este libro sale a la luz con menos discusión pública de la que hubiera sido deseable por los autoras/es. Sin embargo, esperamos que con él se germine un debate y que con la crítica de la academia, la administración y la misma sociedad civil que aquí se intenta describir, podamos conocer más a fondo los problemas esenciales a los que nos enfrentamos.

En el terreno de los agradecimientos, ha de ser mencionado en primer lugar el Instituto de la Mujer, pues de este organismo público ha partido la iniciativa y la financiación necesaria para poderlo llevar a cabo. Otras instituciones que también han aportado sus recursos para el buen término de esta investigación han sido la Universidad de Salamanca, el Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, ACITE, S.L. y Análisis e Investigación. Pero, especialmente, queremos dejar constancia de nuestra gratitud a las más de 1.500 mujeres con cuyos testimonios se han escrito las páginas que siguen a continuación. Gracias a ellas ha sido posible realizar esta proyección, que intenta reflejar los problemas de un colectivo de casi un millón de mujeres, que día a día se esfuerzan al límite de sus capacidades por llevar adelante sus proyectos, sus metas, sus sueños.

Notas

- (1) E.O. WRIGHT (1994): *Clases*, Madrid: Siglo XXI.
- (2) J.H. GOLDTHORPE (1987): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Clarendon Press. En castellano, puede leerse de este autor Goldthorpe, J. H. (1993). "Sobre la Clase de Servicio, su Formación y su Futuro", en J. Carabaña y A. De Francisco (eds.), *Teorías Contemporáneas de las Clases Sociales*, Madrid: Pablo Iglesias.
- (3) Una discusión e investigación sobre el problema de la distinción entre propiedad y control en las empresas y en la sociedad capitalista se encuentra en la primera parte de M. Zeitlin (1989): *The Large Corporation and Contemporary Classes*, Cambridge: Polity Press.
- (4) Véase R. ANKER (1997): "La Segregación Profesional entre Hombres y Mujeres. Repaso de las Teorías." en *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3): 343-370. Una presentación con una clasificación muy semejante puede encontrarse en C. BORDERÍAS y C. CARRASCO (1994): "Las Mujeres y el Trabajo: Aproximaciones Históricas, Sociológicas y Económicas", en C. BORDERÍAS, et al. (eds.): *Las Mujeres y el Trabajo*, Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 15-109 y
- (5) Destaca en este conjunto teórico la pionera obra de G.S. BECKER (1983): *El Capital Humano: un Análisis Teórico y Empírico Referido Fundamentalmente a la Educación*, Madrid: Alianza.
- (6) *Ibidem*, p. 346.
- (7) En este caso, el trabajo clásico es el de P.B. DOERINGER y M.J. PIORE (1985): *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (8) H. HARTMAN (1994): "Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexo", en C. BORDERÍAS, et al. (eds.), *Las Mujeres y el Trabajo*, Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 253-294.
- (9) El proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor) es una iniciativa conjunta de la Babson College y la London Business School, iniciada en 1999, cuyo principal objetivo es evaluar cuantitativa y cualitativamente, con una periodicidad anual, la evolución internacional de la creación de nuevas empresas y la influencia que tiene sobre este campo, el contexto socio-económico de cada país. En España está patrocinado por el Instituto de Empresa y Banesto.
- (10) Estos países son, por orden de la tasa de actividad emprendedora del 2004, los siguientes: Perú, Uganda, Ecuador, Jordania, Nueva Zelanda, Islandia, Brasil, Australia, Argentina, Estados Unidos, Canadá, Polonia, Irlanda, Noruega, Israel, Reino Unido, Francia, Grecia, Singapur, Sudáfrica, Dinamarca, España, Holanda, Alemania, Finlandia, Italia, Hungría, Portugal, Croacia, Bélgica, Hong-Kong, Suecia, Eslovenia y Japón. GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2005): *Informe Ejecutivo Gem. España 2004*, Madrid: Instituto de Empresa, Banesto, p. 20.

(11) I. VERHEUL, *et al.* (2001): *An Eclectic Theory of Entrepreneurship: Policies, Institutions and Culture*. Tinbergen Institute, [citado 2005], obtenido en <http://www.tinbergen.nl>.

(12) G.S. BECKER (1983): *El Capital Humano: un Análisis Teórico y Empírico Referido Fundamentalmente a la Educación*, Madrid: Alianza.

(13) P. BOURDIEU (1998): *La Distinción: Criterios y Bases Sociales del Gusto*, Madrid: Taurus.

(14) R.D. PUTNAM (2003). *El Declive del Capital Social. Un Estudio sobre las Sociedades y el Sentido Comunitario*. Barcelona: Galaxia Guttemberg.

.....

***Evolución y
características
del autoempleo
y actividades
empresariales
de las mujeres
españolas***

I

.....

***Mujeres
emprendedoras
y estructura
ocupacional***

2

En el presente capítulo trataremos de presentar una cierta aproximación empírica a la situación socio-laboral del colectivo estudiado, a partir de las fuentes estadísticas oficiales así como de otros estudios y encuestas de diversa índole. Dada la delimitación del propio colectivo de mujeres a investigar, las que crean su propio empleo, la fuente principal de referencia más adecuada será la Encuesta de Población Activa que será puesta en relación, cuando se juzgue pertinente con otras investigaciones y estudios. El objetivo principal de estas líneas será el de encuadrar dentro de la estructura ocupacional española y en relación a la propia estructura social del país (situación familiar, estudios, capital relacional, etcétera), al colectivo de mujeres que trabajan por cuenta propia (empleadoras, empresarias sin asalariados/as, a las que denominaremos autónomas, y cooperativistas), destacando fundamentalmente las diferencias debidas a las dinámicas de género, edad, estado civil, estudios, sector económico y región.

Actividad y ocupación de las mujeres españolas

2.1.



En las páginas que siguen a continuación analizaremos, mediante los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la evolución histórica reciente de la situación de las mujeres tanto asalariadas, como trabajadoras por cuenta propia, naturalmente, desde posiciones más generales, siguiendo una cierta interpretación diacrónica, a posiciones más estructurales dentro del sistema productivo.

A grandes rasgos, la masiva incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico, tras un intenso proceso de transformación social (secularización, cambio de mentalidades sobre los roles de la mujeres, ruptura simbólica de los patrones tradicionales de consumo, nuevos estilos de vida, familiares, etcétera) y en un renovado mercado de trabajo, se produce en España entre la segunda década de los ochenta y los primeros años noventa cuando la proporción de mujeres activas (15) roza, por primera vez, el tercio de participación. Durante ese período, por tanto, el sistema productivo atrae el mayor número de mujeres de su historia. Por otra parte, el mercado laboral está siendo flexibilizado, en esos años, a marchas forzadas tal y como lo atestiguan, muy gráficamente, además, las continuas transformaciones (cierre y/o privatización de algunas empresas nacionales, crisis del fordismo, masiva terciarización de las actividades económicas, multinacionalización del capital, segmentación de los consumos, etcétera), que se producen en diversos ámbitos y espacios del tejido productivo con objeto de situar, o mejor integrar la economía española en la Comunidad Económica Europea. De ese modo, entonces, se sientan las bases de la estructura laboral española, en la que se están integrando de forma masiva, pero aún insuficiente como luego veremos, las mujeres (16).

Así, los procesos sociales y laborales más característicos del sistema productivo actual llamado “neofordismo” o “posfor-

dismo” se pueden sintetizar, siguiendo a Sánchez-Apellániz (17), en la denominada crisis del trabajo anclada en la extensión del desempleo masivo, de un lado, y en el descenso de la calidad del trabajo, de otro. Ambos procesos, como efecto más inmediato, han quebrado la confianza acerca del papel que el trabajo ocupa y ocupará en las sociedades modernas. De hecho, hoy en día, la ausencia de empleo, el paro, en tanto que situación normalizada por algunos colectivos sociales (paradas/os de larga duración, jóvenes, mujeres, etcétera) las nuevas formas de gestionar el trabajo y sus tiempos (flexibilización, contratos por objetivos, disponibilidad total, pérdida de autonomía, etc.) y la cada vez más amplia separación entre la retribución salarial y la contribución del trabajador/a se configuran ya como síntomas, más o menos estructurales, de las actuales sociedades laborales desarrolladas. Estos síntomas más apremiantes de los actuales sistemas laborales afectan ineludiblemente de manera más directa a las mujeres trabajadoras que se incorporan al trabajo extradoméstico.

En la actualidad y desde una perspectiva más concreta, menos de la mitad de las mujeres españolas son consideradas por las estadísticas oficiales como población activa (18). Este nivel de participación de las mujeres activas españolas —y especialmente de las mujeres con responsabilidades familiares (con hijos/as, viviendo en pareja, casadas, etcétera)— ha contribuido a generar, durante los últimos veinte años, algunos efectos sociales y culturales ligados a la propia fractura y descomposición de muchas de las actitudes y representaciones más androcéntricas que la sociedad española mantenía y manifestaba.

Podría decirse que ya se ha producido una transformación de las mentalidades más tradicionales, a pesar de que todavía existan resistencias discursivas (19) a este respecto y, aún en el caso de que no las haya, de que la mujer trabajadora siga realizando en la práctica la mayor parte de las tareas domésticas, que la recluyen dentro del hogar doméstico, que tiende a estar dominado, por ser el perceptor principal de los ingresos, por el varón-padre o cabeza de familia, generalmente encarnada en persona masculina. Hoy en día, de hecho, la fractura de este modelo socio-familiar tradicional se encarna manifiestamente en las propias actitudes de la mayoría de las españolas y españoles, sobre todo en las generaciones más jóvenes, ante los nuevos modelos familiares, entre los que se

considera el ideal aquel en el que tanto la mujer como el varón trabajan fuera del hogar y se reparten, de forma equilibrada, las tareas y el cuidado de la descendencia.

Sin embargo, como en la práctica real del reparto de tareas la mujer trabajadora no sale favorecida, en prácticamente ningún caso, por tener que realizar mayormente las labores propias del hogar, las consecuencias y efectos de este fenómeno son diversos. Así, en las clases más acomodadas (20), la inclusión de la mujer dentro del trabajo extradoméstico no ha producido, ni mucho menos, un cambio de funciones del varón con respecto a su hogar, sino que estas mujeres han recurrido, dada su disponibilidad socio-económica, a servicios externos (trabajadoras domésticas, canguros, jardines de infancia, etcétera) para realizar los trabajos relativos a su hogar. En cambio, en las clases más modestas (21), la obligada compatibilización de la vida laboral y el trabajo doméstico por parte de las mujeres, la “doble jornada”, ante la ausencia de recursos suficientes para “subcontratar” algunos servicios y ante la escasa colaboración de los varones-cónyuges, está generando y aumentando los niveles de estrés (22) de estas mujeres así como un cambio en la relación con las/os hijas/os fuera del horario escolar de los/as mismos/as, ya que el tiempo disponible de la relación entre las mujeres-madres-trabajadoras y sus descendientes ha disminuido considerablemente. Por otro lado, parece vislumbrarse que el mercado privado está absorbiendo, en algunos casos, funciones y actividades realizadas tradicionalmente por las familias: ciertas actividades y competencias que la iniciativa privada está generando por la falta de servicios públicos produciendo, en consecuencia, diferencias sociales y culturales condicionadas por la propia posición de las familias y las mujeres en la estructura social.

Asumiendo, por tanto, la progresiva incorporación de las mujeres españolas al trabajo extradoméstico se observa, siguiendo la Tabla 1, la evolución ascendente que esta incorporación femenina al empleo (en tanto que población activa) ha seguido. Así pues, los datos ofrecidos en dicha tabla traducen, incuestionablemente, un crecimiento sucesivo, con distintos ritmos, desde los años cuarenta hasta el momento actual, a excepción de la interrupción producida durante la década de los sesenta, de la proporción de mujeres que se van incorporando al trabajo remunerado fuera de su hogar.

Existen, como es lógico, dos grandes periodos en relación a la propia historia social y política del país en los que las mujeres acceden al empleo:

Desde 1940, al final de la guerra civil, cuando apenas un 12% de la población femenina es activa, a 1984, la tasa de actividad de las mujeres apenas aumenta en más cuarenta años un 16%. Terminada la década de los setenta y en pleno proceso desarrollista, identificado en el crecimiento de la población urbana española (la industrialización) y en el comienzo del período democrático, las mujeres superan el cuarto del total de la población activa durante los años ochenta, pese a la crisis, y se acerca, como dijimos, a casi la mitad de la población en edad de trabajar en la actualidad (45,9%, según la EPA del 1.º trimestre de 2005). Los diferentes ritmos de crecimiento laboral de las mujeres, en consecuencia, han respondido, entre otras causas de orden estructural, a los propios procesos socio-económicos más generales que se estaban produciendo en la España durante la segunda mitad del siglo XX: segunda modernización industrial (período desarrollista) entre 1960 y 1975; crisis y reconversión industrial entre 1976 y 1985; cierta etapa de crecimiento basado en la inversión multinacional de 1986 a 1991, nuevo ciclo recesivo a partir del 92; y, una vez superada la mitad de la década de los noventa, recuperación anclada en la reforma del mercado laboral, que inaugura un nuevo, aunque atenuado, período de crecimiento. A pesar de todo, el nivel actual de actividad de las mujeres españolas todavía es superado por la mayoría de las economías de los países de la Unión Europea (23). Falta de equilibrio de la relación mujer-varón de la estructura ocupacional española, que en mitad de los años noventa le llevaba a afirmar a García de Cortazar que *“para muchas mujeres, el trabajo es una actividad de juventud, una actividad circunstancial que abandonan cuando el matrimonio y la maternidad irrumpen en sus vidas”* (24).

TABLA 1
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO (ESPAÑA, 1940-2004)

| Año | Mujer | Hombre |
|---------|-------|--------|
| 1940 | 11,7% | 96,8% |
| 1960 | 20,5% | 89,5% |
| 1970 | 18,2% | 81,1% |
| 1984 | 27,7% | 69,4% |
| 2T 1987 | 31,8% | 69,5% |
| 2T 1992 | 35,3% | 66,8% |
| 2T 1997 | 38,7% | 65,0% |
| 2T 2001 | 41,8% | 67,2% |
| 2T 2004 | 44,5% | 67,6% |

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º Trimestre de la EPA (INE, 2004) y Colectivo IOÉ.

Recogiendo, entonces, lo afirmado en las líneas anteriores acerca de la situación de la mujeres españolas en el mercado de trabajo, podemos definir dos grandes colectivos de mujeres “trabajadoras”: las que realizan “labores de hogar” (sobrepasan los cinco millones frente a poco más de cien mil varones) que no realizan ninguna actividad laboral fuera de su domicilio y que, como tal, no están reconocidas por la Encuesta de Población Activa (porque son consideradas como “inactivas”) y las mujeres clasificadas según la propia EPA como parte de la población activa. Dentro de estas últimas, se sitúan las ocupadas y las paradas o desempleadas. Asimismo, dentro de las desempleadas nos podemos encontrar, por seguir la clasificación anterior y a grandes rasgos, con amas de casa que buscan empleo y no lo encuentran, o con mujeres-amas de casa que trabajan esporádicamente y alternan, en consecuencia, períodos más o menos prolongados de actividad y desempleo, así como mujeres jóvenes con distintos niveles de formación, que buscan su primer empleo, además de otros colectivos femeninos (mujeres reentrantes —mayores de 45 años— dentro del mercado laboral, desempleadas tras un primer empleo, mujeres que aspiran a cambiar de empleo, etcétera). De hecho (Tabla 2), las paradas o desempleadas superan el millón de efectivos (con un 15,2% de tasa de paro), situándose por encima de los varones incluso en números absolutos (no llegan a los 900.000 desemplea-

dos), y también sobrepasan, dentro de esta misma categoría, a los varones que aspiran a conseguir un primer empleo (196.000 mujeres frente a 100.000 varones).

TABLA 2
PERSONAS (EN MILES) SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y SEXO (2T, 2004)

| | 2T 2004 Mujer | 2T 2004 Hombre |
|--------------------|------------------|-------------------|
| Población 16 y más | 17.689 | 16.693 |
| Activas | 7.866 | 11.276 |
| Ocupadas | 6.672 | 10.378 |
| Paradas | 1.194 | 898 |
| Buscan 1º empleo | 197 | 106 |
| Inactivas | 9.823 | 5.417 |
| Labores de Hogar | 5.113 | 182 |

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE 2004).

El alto nivel de desempleo femenino (el 15,2% de paradas) reduce, como es lógico y pese al incremento temporal reflejado en la tasa de ocupación (Tabla), las posibilidades de encontrar un trabajo remunerado entre las mujeres (el 57% de quienes buscan empleo son mujeres y el 65% de las personas que buscan su primer empleo) simplemente por el hecho de serlo.

TABLA 3
TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD (1987-2004)

| | 2T 1987 Mujer | 2T 1992 Mujer | 2T 1997 Mujer | 2T 2001 Mujer | 2T 2004 Mujer |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Población 16 y más | 51,6% | 51,5% | 51,5% | 51,4% | 51,4% |
| Activas | 31,8% | 35,3% | 38,7% | 40,0% | 41,1% |
| Ocupadas | 29,7% | 32,7% | 35,1% | 37,0% | 39,1% |
| Paradas | 45,0% | 51,3% | 52,4% | 57,0% | 57,1% |
| Buscan 1º empleo | 59,0% | 67,0% | 63,3% | 67,1% | 65,0% |
| Inactivas | 71,6% | 68,3% | 65,6% | 65,4% | 64,5% |
| Labores de Hogar | | | 99,5% | 99,2% | 96,6% |

* Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

Por su parte, dentro del colectivo de ocupadas se definen dos grupos: las asalariadas y las no asalariadas (trabajadoras por cuenta propia), objeto principal del presente estudio con la excepción de las ayudas familiares (25).

TABLA 4
PERSONAS OCUPADAS Y ASALARIADAS (EN MILES) SEGÚN SEXO Y SECTOR (2T 2004)

| | 2T 2004 Mujer | 2T 2004 Hombre |
|----------------|------------------|-------------------|
| Ocupadas | 6.672 | 10.378 |
| Asalariadas | 5.696 | 8.181 |
| Sector Público | 1.428 | 1.347 |
| Sector Privado | 4.268 | 6.835 |

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

El colectivo de ocupadas superaba en el segundo trimestre de 2004 los seis millones de mujeres (Tabla 4) alcanzando, por tanto, casi el 40% (Tabla 3) del total de ocupadas/os. Las asalariadas, a su vez, son mayoría dentro del colectivo de ocupadas (85% de asalariadas, más de cinco millones y medio, Tabla 4) y minoría, en cambio, si lo comparamos con el total de asalariados-varones dado que los mismos superan, en este caso, por un 20% (Tabla 3) a las mujeres de esta categoría. Los varones, por contra, tienen un menor índice (relativo) de asalariados (el 78%, más de ocho millones, Tabla 4) ya que el resto trabaja por cuenta propia en mayor proporción, lógicamente, que las mujeres.

Sin ánimo de exhaustividad, también es relevante conocer la proporción de asalariadas y su nivel de temporalidad en el empleo con respecto a los varones. Así, de los más de cinco millones largos de asalariadas (5.695.600 asalariadas, Tabla 4), el 33% (26) tienen un contrato temporal mientras que el 28% de varones asalariados tienen, de igual modo, una relación temporal, con la actividad laboral. Además, y al calor de la siguiente tabla (Tabla 5) se puede apuntar que la tasas de temporalidad de las mujeres asalariadas no han dejado de crecer desde el año 87 como reflejo del tipo de actividad que, en general, realizan estas mujeres dentro del sector servicios. Por contra, la incidencia de la no temporalidad en el

empleo asalariado femenino responde, más que en el caso de los varones, a la proporción de mujeres asalariadas del sector público, incidencia que durante estos últimos años está disminuyendo como consecuencia de la reducción progresiva de empleo dentro de la administración. La propia García de Cortazar, en el artículo ya citado, expresa esa tendencia con respecto al empleo público, remarcando la incertidumbre que está generando en el mercado laboral femenino tal situación. Apunta, entonces, lo siguiente *“el sector público, motor de contratación en los años precedentes, parece haber agotado su capacidad de absorción y similar situación presenta el sector comercio, sometido a una profundísima reestructuración”* (27).

TABLA 5
TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN ASALARIADAS Y TIPO DE CONTRATACIÓN (1987-2004)

| | 2T 1987 Mujer | 2T 1992 Mujer | 2T 1997 Mujer | 2T 2001 Mujer | 2T 2004 Mujer |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ocupadas | 29,7% | 32,7% | 35,1% | 37,0% | 39,1% |
| Asalariadas | 29,2% | 34,3% | 37,8% | 39,7% | 42,2% |
| Contrato Temporal | 33,0% | 35,7% | 36,5% | 39,0% | 41,5% |
| Duración indefinida | 25,9% | 26,6% | 32,0% | 34,7% | 37,0% |

* Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.
Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

En otro orden de cosas y desde la perspectiva de las no asalariadas, esto es, de las trabajadoras por cuenta propia, el objeto más concreto de la presente investigación, las diferencias entre los varones y las mujeres empresarias están acentuadas en cualquiera de los tres colectivos que se estudian. Las mayores diferencias a favor de los varones, como vemos en la tabla (Tabla 6), se producen dentro del colectivo de personas empleadoras, diferencias que se reducen, aunque de forma no muy desarrollada, dentro de los otros dos colectivos laborales: las empresarias sin asalariados/as (el llamado autoempleo) y las cooperativistas, donde la presencia más tradicional de las mujeres atenúa un poco la diferencias de género. Únicamente, en las ayudas familiares la participación femenina sobrepasa a la masculina.

TABLA 6
 TRABAJADORES/AS POR CUENTA PROPIA (MILES), SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO, Y TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL (2T 2004)

| | 2T 2004 Mujer | 2T 2004 Hombre | 2T 2004 Tasa F. |
|---------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| No asalariados/as | 991 | 2.221 | 30,9% |
| Empleadores/as | 220 | 741 | 22,9% |
| Empresario/a sin asalariados/as | 579 | 1.328 | 30,4% |
| Miembros de cooperativas | 29 | 61 | 32,2% |
| Ayuda familiar | 163 | 91 | 64,2% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

La situación de las mujeres que crean su propio empleo nos remite a la propia evolución seguida por cada uno de los colectivos socio-laborales de mujeres empresarias y autoempleadas: desde el año 87 hasta la actualidad y a tenor de la tabla presentada a continuación (Tabla 7), las empleadoras han crecido alrededor de 150.000 efectivos (165.500). Las empresarias sin asalariados/as, con oscilaciones, en cambio, han disminuido su número en apenas 8.000 mujeres y las cooperativistas, dada su inclusión anterior en el tejido laboral, han aumentado casi en 7.000 mujeres. Existe, pues, un cierto y matizado ascenso de las mujeres que crean su propio empleo, pero todavía no alcanza, en ningún caso (a excepción de las ayudas familiares, sector tradicionalmente femenino), un equilibrio en la participación, de acuerdo al género, dentro de cada uno de los colectivos a estudiar. Estos colectivos socio-laborales siguen siendo, en consecuencia, predominantemente masculinos.

TABLA 7
TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS
POR CUENTA PROPIA (1987-2004)

| | 2T 1987 Mujer | 2T 1992 Mujer | 2T 1997 Mujer | 2T 2001 Mujer | 2T 2004 Mujer |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| No asalariadas | 32,0% | 31,6% | 30,8% | 30,8% | 30,9% |
| Empleadoras | 13,1% | 15,5% | 18,2% | 22,6% | 22,8% |
| Empresaria sin asal. | 26,1% | 27,4% | 29,2% | 29,1% | 30,8% |
| Miembro de coop. | 28,9% | 23,6% | 30,8% | 30,7% | 32,2% |
| Ayuda familiar | 59,9% | 63,0% | 60,3% | 64,6% | 64,2% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.
Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

Las diferencias generadas dentro del mercado laboral por efecto de la condición de género, a tenor de lo expresado hasta ahora, deberían relacionarse, a nuestro juicio, con las distintas posiciones sociales (la perspectiva de clase) que las mujeres trabajadoras ocupan y reproducen a lo largo de la estructura social y laboral española. Una de las consecuencias más regresivas generadas por los mercados laborales desarrollados, a ojos de algunas/os expertas/os (28), es la creación de una franja cada vez más amplia de ciudadanas/os más vulnerables ante el mercado de trabajo. El endurecimiento de las condiciones laborales (la mal denominada muchas veces “flexibilidad” laboral) y el empleo sumergido e irregular está, por tanto, produciendo esa amplia franja de trabajadoras y trabajadores débiles (la llamada “infraclase”), en donde las mujeres desgraciadamente son protagonistas. Para Mingione (29), de hecho, la reestructuración industrial de principios de los años noventa que afectó, especialmente, al trabajo asalariado masculino, provocando el descenso tanto de los empleos como de las rentas disponibles de los desempleados y de sus familias, empujó al mercado laboral eventual y mal retribuido en el sector servicios, especialmente, a muchas mujeres, como consecuencia de la pérdida de empleo o del descenso de las rentas de sus cónyuges.

De este modo, entonces, las perspectivas de clase (capital económico, humano, familiar, relacional, etcétera) y género se configuran como los procesos sociales más significativos a la hora de estructurar las trayectorias socio-laborales de las distintas mujeres, sean asalariadas o, como en este caso, tra-

bajadoras por cuenta propia. Estas perspectivas de género y clase se han tratado de sintetizar, más gráficamente, a través de la siguiente tabla (Tabla 8), en la que se propone una clasificación o segmentación (30) de las personas trabajadoras teniendo en cuenta, lógicamente, la relación de las mismas con la actividad laboral (con los medios de producción) según el género. De esta manera, entonces, dentro del primer grupo, denominado *gestoras/es de la propiedad*, configurado por las clases más acomodadas, las mujeres son inferiores en todos los colectivos a excepción de los gestores en régimen de ayuda familiar: empleadoras, empresarias sin asalariados/as, cuadros directivos e incluso gestoras/es de cooperativas. Por tanto, en las zonas más acomodadas e “independientes” del mercado laboral se sitúan, de forma más amplia, los varones frente a las mujeres. Conforme descendemos a lo largo de la estructura laboral, las tendencias comienzan a igualarse, tal y como se aprecia, más gráficamente sobre la tabla, en lo que denominamos el empleo estable, y son superados los varones, por las mujeres, de forma relativa (el peso de estas mujeres es superior sobre la población activa femenina, que el peso de los varones de esta zona en relación a su población activa, la de los varones), cuando nos situamos en las zonas más vulnerables y con más riesgos sociales, las del empleo inestable. Significativamente, hay mayor proporción femenina que masculina de asalariadas temporales como de desempleadas, aún sin contar con el empleo sumergido e irregular (que también afecta en una parte muy significativa a las mujeres), dentro de esta llamada *zona de vulnerabilidad*, en palabras del propio Castel (31).

TABLA 8
SITUACIÓN OCUPACIONAL SEGÚN SEXO
(FRECUENCIAS EN MILES Y % VERTICALES) (2T 2004)

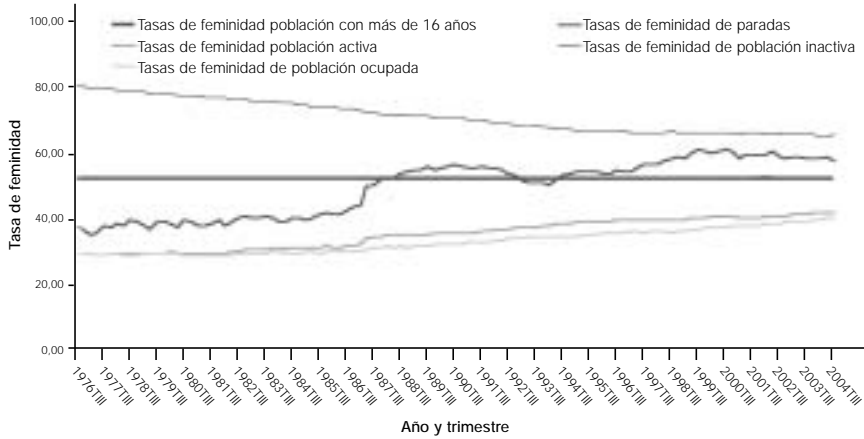
| <i>Situación</i> | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|
| <i>Gestión de propiedad</i> | | | | |
| Empresarios/as con asalariados | 220 | 741 | 2,9% | 6,3% |
| Empresarios/as sin asalariados | 579 | 1.328 | 7,6% | 11,2% |
| Cuadros directivos | 59 | 221 | 0,8% | 1,9% |
| Gestores (ayuda familiar) | 2 | 1 | 0,0% | 0,0% |
| Gestores cooperativas | 2 | 8 | 0,0% | 0,1% |
| TOTAL | 863 | 2.298 | 11,3% | 19,5% |
| <i>Empleo estable</i> | | | | |
| Asalariados/as (contrato indefinido) | 3.804 | 5.860 | 49,8% | 49,6% |
| Ayudas familiares | 160 | 87 | 2,1% | 0,7% |
| Miembros de cooperativas | 28 | 61 | 0,4% | 0,5% |
| TOTAL | 3.992 | 6.007 | 52,2% | 50,8% |
| <i>Empleo inestable: subempleo</i> | | | | |
| Asalariados/as (contrato temporal) | 1.891 | 2.322 | 24,7% | 19,6% |
| Desempleados/as (paro) | 898 | 1.194 | 11,8% | 10,1% |
| TOTAL | 2.790 | 3.516 | 36,5% | 29,7% |
| TOTAL POBLACION ACTIVA | 7.644 | 11.821 | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

Podría resumirse la situación de la mujer en la estructura ocupacional española de los últimos 30 años, mediante el estudio de la evolución de las tasas de feminidad en las distintas posiciones económicas. El hecho más importante es, sin duda, la considerable caída de esta tasa en el papel de inactivas, señal inequívoca de que ha cambiado el papel de la mujer en la estructura económica española: en 1976, casi el 80% de las personas inactivas del país eran mujeres. En los primeros años del siglo XXI, este porcentaje ha descendido al 65%. Esta caída de 15 puntos es considerable, pero aún está por debajo de los cánones europeos, por lo que es presumible que siga descendiendo. Ahora bien, este descenso en la inactividad de la mujer no se ha traducido en un aumento relativo de la misma magnitud en la ocupación. Como puede apreciarse en la Ilustración 4, las tasas de feminidad correspondientes a la actividad han crecido más que las correspondientes a la ocupación, lo que indica que la intención de la mujer es más fuerte que la resistencia de la estructura ocupacional a que sean ellas quienes ocupen sus posiciones. Y, consecuentemente, las tasas de desempleo son en la actuali-

dad mayores entre las mujeres que entre los hombres, pues, si bien antes de mediados de los años 80 el número de parados sobrepasaba al de paradas, a partir de entonces, existen más mujeres a la búsqueda de empleo que varones.

ILUSTRACIÓN 4
TASAS DE FEMINIDAD SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA



Las mujeres que trabajan por cuenta propia

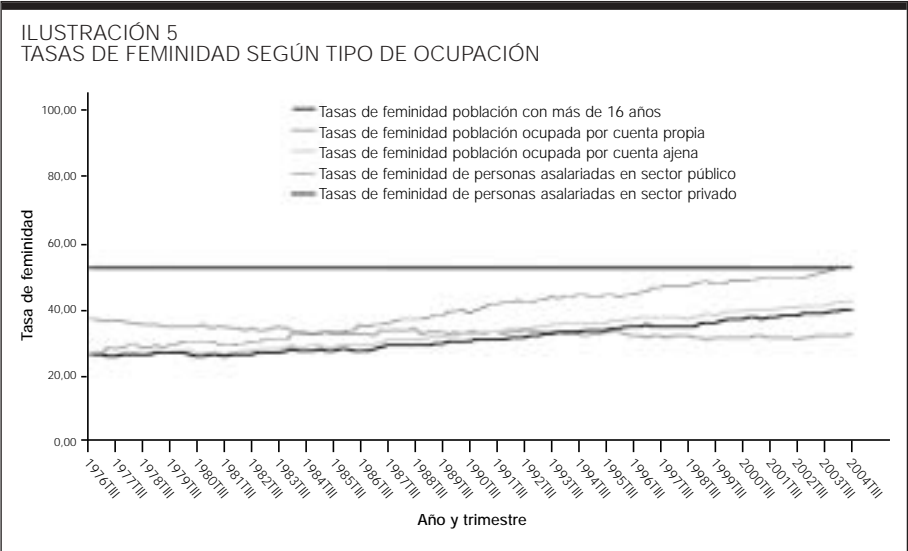
2.2.



Escasa atención han recibido por parte de los estudios económicos y sociológicos, las mujeres que trabajan por cuenta propia y, por ende, las empresarias (empleadoras), pero mucho menor aún ha sido la prestada al colectivo de autónomas y cooperativistas. De hecho, esta invisibilidad analítica que, a juicio de algunos estudios (32), afecta de igual modo tanto al gran empresariado como al más modesto, por no hablar del empleo autónomo femenino, ha respondido y responde fundamentalmente al ya cada vez más tradicional androcentrismo que se practicaba, y se sigue practicando en algunos casos, en los análisis y estudios sobre la actividades empresariales españolas. Ha sido, por tanto, muy usual analizar y estudiar el tejido empresarial desde diferentes perspectivas, partiendo de la premisa de que el modelo empresarial “normalizado” era, únicamente, el masculino y las mujeres-empresarias, si es que existían, formaban parte de la casuística más que de la realidad a estudiar. Como apunta también Sánchez-Apellániz (33), otra de las causas posibles que se esgrimían para ni siquiera mirar hacia este colectivo era el de que las empresas creadas por mujeres no eran numerosas y tenían pocos trabajadores/as. Evidentemente creemos que ninguna de las razones aducidas a este respecto puede justificar seriamente la escasa atención analítica que ha sufrido el colectivo de mujeres que trabajan por cuenta propia.

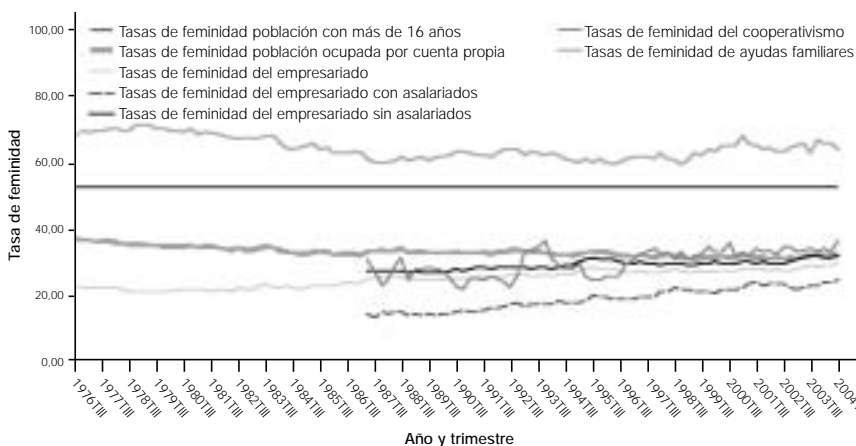
Si se presta atención a datos longitudinales, resalta el hecho de que el aumento, relativo en relación a los hombres, de la presencia laboral de las mujeres es en el sector asalariado y no en el que nos ocupa en este estudio, es decir, en el empleo por cuenta propia. Como puede apreciarse en la línea continua no paralela al eje (ya que esta última representa la tasa de feminidad en el conjunto de la población) de la Ilustración 5, en los últimos treinta años ha descendido la proporción

relativa de mujeres con trabajo por cuenta propia. Donde se ha producido la equiparación numérica de la presencia de la mujer es únicamente entre los/las asalariados/as del sector público. En el privado, ha aumentado también, pero la presencia asalariada femenina aún no llega al 40% del conjunto, cantidad que sí se ha superado en el conjunto del trabajo por cuenta ajena.



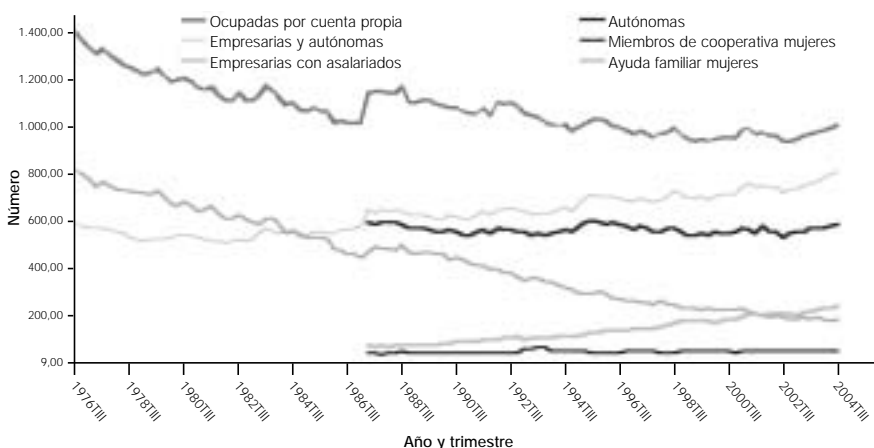
También puede apreciarse a lo largo del tiempo en la Ilustración 6 que el leve descenso en la menor composición femenina del trabajo por cuenta propia se produce principalmente por un descenso de la categoría de la ayuda familiar. Especialmente las empresarias con asalariados/as (por partir aún en 1987, primer dato disponible, de un nivel bajísimo, próximo al 15%), pero también las autónomas y trabajadoras independientes ascienden en porcentaje sobre los varones; pero no de modo tan considerable como ha sido el ascenso en el trabajo asalariado en los últimos treinta años de democracia española.

ILUSTRACIÓN 6
TASAS DE FEMINIDAD SEGÚN MODALIDAD DE OCUPACIÓN POR CUENTA PROPIA



Esta misma realidad puede verse desde otro punto de vista para conocer certeramente de qué magnitudes se está hablando. En concreto, en la Ilustración 7, se refleja, en lugar de las tasas de feminidad, los números absolutos en miles de mujeres que ocupan tales posiciones en la estructura ocupacional española. Claramente, se percibe una disminución en el número de mujeres que trabajan por cuenta propia; pero sustancialmente es debida al descenso de la categoría de ayudas familiares. En términos netos, más de medio millón de mujeres han dejado de clasificarse en este grupo no contemplado en el presente estudio. En cambio, el número de empresarias ha ascendido (con o sin trabajadores/as) en unas 200.000 mujeres. Y, por los datos disponibles desde 1987, todo parece indicar que este aumento no viene dado por la cuantía de autónomas, sino por el de empresarias con empleados/as.

ILUSTRACIÓN 7
NÚMERO DE MUJERES OCUPADAS POR CUENTA PROPIA Y MODALIDADES



Los datos numéricos expresados en la Tabla 9 nos permiten afirmar que existen más de 800.000 mujeres, 827.8000 efectivos, si no contamos las ayudas familiares, trabajando por cuenta propia. Estas mujeres representan el 10,5% de las mujeres activas, aunque con una tendencia decreciente desde un punto de vista absoluto, de más 1.124.500 en 1987 a poco más de 990.800 en este año (Tabla 7), gracias a la disminución, ya sabida, de las ayuda familiares (es el único grupo que disminuye a la par que aumentan las asalariadas), donde todavía las mujeres son amplia mayoría.

De las mujeres que trabajan por cuenta propia, las más numerosas son las empresarias sin asalariados/as o autónomas, un colectivo bastante heterogéneo, seguidas por las empleadoras, con pocos trabajadores/as a su cargo, y las cooperativistas, sector cuya tasa de feminidad descendió más de cinco puntos durante el quinquenio 1987-1992 (Tabla 9) y aumentó, en cambio, seguramente, como una posible salida laboral de la crisis económica de los primeros años de la década de los noventa, hasta alcanzar casi el 31% (30,8%, Tabla 7) del total de cooperativistas en el año 1997.

Aunque perdiera efectivos en el período 1997-2001, el colectivo de autónomas (el 7,4% de la población activa femenina),

se ha desarrollado con fuerza durante los primeros años del nuevo siglo, llegando casi a los 600.000 personas, debido, según nuestra opinión, a un creciente interés por el fenómeno del autoempleo y los nuevos yacimientos laborales, a los nuevos procesos de organización del trabajo (la nuevas actividades y la tecnología actual permiten desgajar y separar el trabajo) y debido, como no, a las nuevas formas de contratación creadas por las empresas (34), junto a los efectos de determinadas políticas de fomento de la igualdad a favor de la mujer.

Por otro lado, las empresarias no llegan a la mitad del total de la cifra de autónomas; pero han crecido desde el año 1987 en más de 160.000 efectivos (Tabla 9) superando, en muchos casos, las resistencias, de distinto tipo (falta de ayudas, desconfianza de los clientes, de los bancos, falta de apoyo familiar, incomprensión, etcétera), a las que estas mujeres se enfrentan. Desde un punto de vista relativo, las empleadoras, pese a las dificultades, constituyen el grupo de trabajadoras por cuenta propia que más ha crecido.

En definitiva, con las series temporales cabe concluir que la incorporación de la mujer a la esfera laboral extradoméstica ha sido considerable en el sector público de la economía, modesta entre las asalariadas del sector privado y casi inexistente en el caso de las trabajadoras por cuenta ajena. Esto puede explicarse por el hecho de que el riesgo en este tipo de actividades es mayor. Es donde mayores ganancias se pueden obtener; pero también donde las pérdidas pueden ser más considerables, y sólo aquellas personas con ventajas competitivas acceden y permanecen en este tipo de actividad económica. Así, la imagen social negativa desde el punto de vista económico que tiene la mujer en una sociedad patriarcal y las posibles interrupciones por maternidad que repercuten negativamente en los negocios emprendidos, entre otros factores relacionados con las expectativas sociales que presionan de modo más o menos invisible sobre su papel en la esfera pública, juegan como frenos para que las mujeres opten por esta vía de actividad empresarial. Sin embargo, 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, de lo que se trata con más detenimiento en el capítulo 6.

Mediante un sucinto análisis de la edad se puede diferenciar diversos colectivos de mujeres trabajadoras por cuenta propia. Para hacer operativa tal variable sociodemográfica se han creado tres grupos o segmentos de edad: las empresarias jóvenes, de 16 a 34 años, la adultas, de 35 a 49 años y las más veteranas, mayores de 50 años. La Tabla 9 presenta distintos niveles de edad para cada colectivo estudiado en el año de referencia.

2.2.1.
La edad de las trabajadoras por cuenta propia

TABLA 9
FRECUENCIA (EN MILES) Y TASAS DE FEMINIDAD SEGÚN SEXO, EDAD Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD DE PERSONAS NO ASALARIADAS (1987-2004)

| GÉNERO | PERÍODO | No asalariadas | | Empleadoras | | Autónomas | | Cooperativistas | |
|--------------------------|---------|----------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | | Años | N | Mujer | N | Mujer | | | |
| MUJER 16-34 AÑOS | 2T 1987 | 335 | 31,4% | 10 | 13,8% | 148 | 26,7% | 16 | 44,2% |
| | 2T 1992 | 308 | 30,7% | 24 | 17,3% | 139 | 27,2% | 16 | 32,8% |
| | 2T 1997 | 299 | 31,4% | 35 | 22,8% | 164 | 30,0% | 17 | 41,5% |
| | 2T 2001 | 271 | 32,1% | 47 | 25,4% | 149 | 31,2% | 16 | 40,5% |
| | 2T 2004 | 251 | 31,6% | 49 | 26,8% | 150 | 31,7% | 10 | 42,3% |
| HOMBRE 16-34 AÑOS | 2T 1987 | 729 | | 65 | | 407 | | 20 | |
| | 2T 1992 | 693 | | 114 | | 373 | | 32 | |
| | 2T 1997 | 653 | | 118 | | 383 | | 24 | |
| | 2T 2001 | 573 | | 137 | | 327 | | 24 | |
| | 2T 2004 | 543 | | 133 | | 324 | | 14 | |
| MUJER 35-49 AÑOS | 2T 1987 | 399 | 32,7% | 23 | 12,1% | 215 | 26,5% | 6 | 17,8% |
| | 2T 1992 | 386 | 31,1% | 37 | 13,9% | 201 | 26,2% | 8 | 18,7% |
| | 2T 1997 | 376 | 30,1% | 61 | 18,3% | 217 | 28,2% | 11 | 24,8% |
| | 2T 2001 | 412 | 30,8% | 91 | 23,0% | 226 | 28,0% | 11 | 28,0% |
| | 2T 2004 | 432 | 31,2% | 104 | 22,9% | 242 | 30,0% | 12 | 27,9% |
| HOMBRE 35-49 AÑOS | 2T 1987 | 822 | | 166 | | 597 | | 25 | |
| | 2T 1992 | 852 | | 231 | | 568 | | 33 | |
| | 2T 1997 | 871 | | 271 | | 550 | | 33 | |
| | 2T 2001 | 927 | | 304 | | 585 | | 28 | |
| | 2T 2004 | 955 | | 349 | | 566 | | 31 | |
| MUJER Más de 50 AÑOS | 2T 1987 | 391 | 32,0% | 21 | 14,1% | 225 | 25,4% | 1 | 10,3% |
| | 2T 1992 | 354 | 33,0% | 29 | 16,6% | 218 | 28,9% | 2 | 11,5% |
| | 2T 1997 | 307 | 31,0% | 31 | 14,6% | 200 | 29,6% | 4 | 21,3% |
| | 2T 2001 | 308 | 29,7% | 60 | 20,3% | 188 | 29,0% | 5 | 18,9% |
| | 2T 2004 | 308 | 29,9% | 67 | 20,7% | 187 | 29,9% | 7 | 29,7% |
| HOMBRE Más de 50 AÑOS | 2T 1987 | 834 | | 128 | | 660 | | 10 | |
| | 2T 1992 | 723 | | 145 | | 536 | | 19 | |
| | 2T 1997 | 686 | | 181 | | 475 | | 15 | |
| | 2T 2001 | 728 | | 235 | | 462 | | 19 | |
| | 2T 2004 | 723 | | 259 | | 438 | | 15 | |

TABLA 9 (Continuación)
 FRECUENCIA (EN MILES) Y TASAS DE FEMINIDAD SEGÚN SEXO, EDAD Y RELACIÓN
 CON LA ACTIVIDAD DE PERSONAS NO ASALARIADAS (1987-2004)

| TOTAL: | PERÍODO | No asalariadas | Empleadoras | Autónomas | Cooperativistas | | | | |
|-----------------------|---------|----------------|-------------|-----------|-----------------|-------|-------|----|-------|
| NO ASALARIADAS | | | | | | | | | |
| MUJER | 2T 1987 | 1.125 | 32,0% | 54 | 13,1% | 588 | 26,1% | 22 | 28,8% |
| | 2T 1992 | 1.038 | 1,4% | 90 | 15,5% | 558 | 27,3% | 26 | 23,6% |
| | 2T 1997 | 981 | 30,8% | 127 | 18,2% | 580 | 29,2% | 32 | 30,8% |
| | 2T 2001 | 990 | 30,8% | 197 | 22,6% | 563 | 28,7% | 31 | 30,7% |
| | 2T 2004 | 991 | 30,9% | 220 | 22,9% | 579 | 30,3% | 29 | 32,3% |
| NO ASALARIADOS | | | | | | | | | |
| HOMBRE | 2T 1987 | 2.384 | | 358 | | 1.664 | | 55 | |
| | 2T 1992 | 2.269 | | 490 | | 1.476 | | 83 | |
| | 2T 1997 | 2.210 | | 570 | | 1.407 | | 72 | |
| | 2T 2001 | 2.228 | | 676 | | 1.374 | | 71 | |
| | 2T 2004 | 2.221 | | 741 | | 1.328 | | 61 | |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.
 Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

Dentro del grupo de las empleadoras, los datos muestran que el grupo de las empresarias adultas de 35-49 años, es el más numeroso seguido a cierta distancia por el las empleadoras mayores de 50 años. Ahora bien, desde una perspectiva más relativa, observamos que la proporción de jóvenes empresarias con respecto a la de sus homólogos varones es la más significativa superando a la de las empleadoras adultas y a la de las veteranas, respectivamente.

Por otro lado, en el colectivo de autónomas y de acuerdo a las frecuencias absolutas, el grupo de edad más importante hasta el año 1992 es de las autónomas mayores de 50 años por encima de las adultas autónomas, tendencia que se invierte a partir del año 92 al superar las adultas a las más veteranas. En cambio, si comparamos la proporciones relativas, las autónomas más jóvenes sobrepasan, a excepción del año 92, a los otros dos grupos.

Finalmente, las cooperativistas, sin duda, dada su especial configuración social, es el grupo más definido en función de la edad. Dicho de otra forma, tanto desde el punto de vista absoluto como relativo, las mujeres más jóvenes y más formadas, como luego comprobaremos, predominan claramente sobre el resto de edades.

Los diferentes posicionamientos de las mujeres que trabajan por cuenta propia se vinculan, como no puede ser de otro modo, a los diferentes tipos o modelos de situaciones socio-familiares. Así, en un estudio del Colectivo IOÉ (35), ya apuntado, sobre las mujeres y la transformación de los usos del tipo, se establecen, como fruto del resultado de una encuesta, dos grandes modelos socio-familiares relacionados con las mujeres trabajadoras, a saber: mujeres sin hijos/as, jóvenes con menos de 35 años, con niveles de formación medios y superiores, urbanas, solteras o con pareja, si la pareja existe también trabaja, por un lado, y las mujeres de “*doble jornada*”, ya adultas, con estudios secundarios y no tan urbanas, casadas, la mayoría con hijos/as y con el cónyuge trabajando. En torno a estos modelos familiares, a los que cabría añadir el de las mujeres trabajadoras con cargas familiares delegadas, generalmente, en otras mujeres, se establecerán, con las diferencias propias de los diferentes colectivos y grupos de empresarias, autónomas y cooperativistas, las carreras profesionales de las mujeres que trabajan por cuenta propia de las que en la siguiente tabla, además, se presentan, al no disponer la EPA de datos más concretos (que obtendremos en la encuesta), las tasas de feminidad según el estado civil.

2.2.2.
La situación familiar de las trabajadoras por cuenta propia

Suponiendo que el primer tipo socio-familiar, el de sin hijas ni hijos, se concentra fundamentalmente en las solteras, y el segundo tipo, el de la doble jornada, se reproduce, en gran medida, en las mujeres casadas, viudas y separadas/divorciadas; sobre la tabla se advierte cómo las mujeres solteras que trabajan por cuenta propia son, desde un punto de vista relativo, minoría frente a los varones. Entre los que han contraído nupcias, los varones superan, en una proporción parecida a la de las solteras, a las mujeres casadas, e igual ocurre para el caso de las separadas/divorciadas, si bien en esta última categoría la relación está muy equilibrada.

El estado civil, según Marcial Romero (36), se configura como un indicador clave, de acuerdo a la posición social del cónyuge y del enclave familiar, que estructura, en una u otra dirección, la trayectoria profesional de las mujeres. Así, en otro de sus estudios, señalaba a partir de una encuesta dirigida a mujeres empresarias, que de las que estaban casadas su marido era empresario en un 30% de los casos, directivo en un 25% o desempeñaba alguna profesión liberal, en un

24%. Y sobre la actividad o profesión de las madres y padres se obtuvieron estos resultados: las mayoría (el 34%) de las empleadoras eran hijas de empresarias/os, cuadros directivos (9,7%) o de profesionales liberales (19,3%).

TABLA 10
TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN ESTADO CIVIL (2T 2004)

| Estado Civil | No Asalariados |
|---------------------|----------------|
| Soltera | 25,9% |
| Casada | 26,6% |
| Viuda | 61,6% |
| Separada/Divorciada | 46,8% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

2.2.3.
Nivel de estudios de las trabajadoras por cuenta propia

Por último, y no menos importante, se apuntarán brevemente algunos comentarios acerca del nivel de estudios de estas mujeres. Los perfiles formativos más comunes dentro de la categoría de empleadoras son los siguientes: mujeres que han superado los ciclos de educación secundaria y mujeres con educación superior (27,4% de las todas las empleadoras), con estudios universitarios y, en menor medida, formación profesional superior. El tejido empresarial más joven y más formado se concentra en este último grupo. De otra parte, vemos, también, cómo las autónomas siguen la tendencia apuntada ahora con respecto a las empleadoras. Pese a ello, el número de las mismas con sólo educación primaria (28,8% de todas las autónomas) es el más alto de todos los niveles educativos y es donde se sitúan muchas mujeres que desarrollan su actividad dentro del comercio y la hostelería. Niveles de estudio que para el grupo de cooperativistas se define sobre la franja de mujeres con estudios superiores (29%) y de 1^{er} ciclo de secundaria (29%), por una parte, y de mujeres con estudios de 2.º ciclo de secundaria. Únicamente, el colectivo de asalariadas del sector público sobrepasa, en términos relativos, a los varones en los niveles de formación superiores, la formación profesional de grado medio y los estudios universitarios.

TABLA 11
OCUPADAS (EN MILES) Y TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN ESTUDIOS Y SITUACIÓN LA-
BORAL (2T 2004)

| NO ASALARIADAS | Empresarias con asalar. | | Empresarias sin asalar. | |
|--|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| ESTUDIOS | N | Tasa fem. | N | Tasa fem. |
| Analfabetas | 0 | 26,7% | 3 | 40,2% |
| Educación Primaria | 39 | 18,5% | 167 | 28,2% |
| 1 ^{er} Ciclo Educación Secundaria | 59 | 20,8% | 161 | 27,9% |
| 2 ^o Ciclo Educación Secundaria | 54 | 26,0% | 94 | 29,3% |
| Formación Profesional: Grado Medio | 0 | 0,0% | 0 | 8,3% |
| Educación Superior | 66 | 26,0% | 153 | 37,8% |
| Doctorado | 2 | 37,2% | 1 | 35,3% |

| NO ASALARIADAS | Miembros de cooperativas | | Ayuda familiar | |
|--|--------------------------|-----------|----------------|-----------|
| ESTUDIOS | N | Tasa fem. | N | Tasa fem. |
| Analfabetas | 0 | 100,0% | 2 | 26,7% |
| Educación Primaria | 5 | 24,3% | 57 | 8,6% |
| 1 ^{er} Ciclo Educación Secundaria | 8 | 28,2% | 57 | 14,6% |
| 2 ^o Ciclo Educación Secundaria | 7 | 41,1% | 29 | 24,1% |
| Formación Profesional: Grado Medio | 0 | 100,0% | 0 | 33,3% |
| Educación Superior | 8 | 36,1% | 19 | 44,9% |
| Doctorado | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |

| ASALARIADAS | Asal. Sector Público | | Asal. Sector Privado | |
|--|----------------------|-----------|----------------------|-----------|
| ESTUDIOS | N | Tasa fem. | N | Tasa fem. |
| Analfabetas | 4 | 56,5% | 18 | 37,1% |
| Educación Primaria | 95 | 39,2% | 770 | 32,6% |
| 1 ^{er} Ciclo Educación Secundaria | 169 | 42,2% | 1.475 | 36,1% |
| 2 ^o Ciclo Educación Secundaria | 300 | 48,8% | 1.188 | 44,9% |
| Formación Profesional: Grado Medio | 2 | 57,5% | 6 | 37,2% |
| Educación Superior | 960 | 58,6% | 1.462 | 45,6% |
| Doctorado | 21 | 37,0% | 7 | 44,8% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2^o trimestre de la EPA (INE, 2004).

A grandes rasgos dentro del colectivo de las empleadoras, según la EPA del 2.º trimestre del 2004, el perfil profesional más característico de las empresas de estas mujeres viene determinado por el ámbito de los servicios más tradicionales del comercio y la hostelería, por un lado, y por los servicios ligados a otro tipo de actividades, en algunos casos más modernas (actividades sociales y personales, actividades sanitarias, servicios sociales, actividades inmobiliarias y empresariales, servicios a empresas, publicidad, servicios informáticos etcétera), por otro lado. Las empleadoras participan, también, en la industria manufacturera aunque el re-

2.2.4. Sectores económicos de las trabajadoras por cuenta propia

sultado de la comparación con el nivel de participación de los varones no alcance, siquiera, el 15%.

Las autónomas, por su parte, suelen autoemplearse dentro de las actividades comerciales y hosteleras, de un lado, y, por otro y de manera más tradicional, además de en los servicios personales (masajistas, peluqueras, esteticistas, etc., por ejemplo) y en actividades más modernas, en las llamadas profesionales liberales (informáticas, abogadas, periodistas, consultoras, fotógrafas, etcétera) sin olvidarnos del sector industrial, en el que también tienen una presencia al menos reseñable.

Por último, las cooperativistas tienen fundamentalmente tres espacios de actividad: el comercio, la industria manufacturera y otros servicios.

Estos sectores o ámbitos de actividad de las mujeres que trabajan por cuenta propia están también relacionados, al hilo de lo apuntado, con la edad de las mismas (adultas, maduras y mayores de 50 años) y con el número de trabajadoras/es a su cargo para el caso de las empleadoras. A la vista, por tanto, de la Tabla 12 se dibuja el siguiente escenario:

TABLA 12
NÚMERO DE TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA SEGÚN EDAD, ÁMBITO DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA (2T 2004)

| Sector | Total | Empleadoras: 16-34 años | | Empleadoras: 35-50 años | | Empleadoras: >50 años | |
|----------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. |
| Agricultura y sim. | 6.423 | 0 | 418 | 570 | 2.224 | 204 | 3.007 |
| Industria | 29.299 | 1.205 | 6.862 | 2.502 | 12.701 | 1.081 | 4.948 |
| Comercio | 75.732 | 401 | 14.073 | 974 | 35.635 | 232 | 24.416 |
| Hostelería | 30.712 | 652 | 6.614 | 3.220 | 9.237 | 226 | 10.762 |
| Servicios Personales | 20.747 | 0 | 8.118 | 253 | 8.109 | 0 | 4.268 |
| Otros servicios | 53.465 | 2.767 | 14.049 | 3.822 | 21.485 | 673 | 10.670 |
| Total | 216.378 | 5.025 | 50.134 | 11.341 | 89.391 | 2.417 | 58.070 |

| Sector | Total | Autónomas: 16-34 años | | Autónomas: 34-50 años | | Autónomas: >50 años | |
|----------------------|---------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|------------------------|---------|
| | | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. |
| Agricultura y sim. | 87.574 | | 8.621 | | 32.068 | | 46.885 |
| Industria | 44.870 | | 11.297 | | 19.872 | | 13.701 |
| Comercio | 199.897 | | 49.679 | | 80.872 | | 69.347 |
| Hostelería | 54.895 | | 11.860 | | 26.641 | | 16.395 |
| Servicios Personales | 45.470 | | 19.858 | | 18.154 | | 7.458 |
| Otros servicios | 133.106 | | 58.954 | | 56.570 | | 17.582 |
| Total | 565.813 | | 160.269 | | 234.178 | | 171.367 |

TABLA 12 (Continuación)
 NÚMERO DE TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA SEGÚN EDAD, ÁMBITO DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA (2T 2004)

| Sector | Total | Cooperat.: 16-34 años | | Cooperat.: 35-50 años | | Cooperat.: >50 años | |
|----------------------|--------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|------------------------|---------|
| | | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. | >10 tr. | ≤10 tr. |
| Agricultura y sim. | 3.643 | | 643 | | 1.939 | | 1.060 |
| Industria | 9.812 | | 3.091 | | 5.538 | | 1.183 |
| Comercio | 6.270 | | 4.422 | | 1.374 | | 473 |
| Hostelería | 952 | | 133 | | 147 | | 672 |
| Servicios Personales | 0 | | 0 | | 0 | | 0 |
| Otros servicios | 7.448 | | 2.104 | | 4.338 | | 1.006 |
| Total | 28.125 | | 10.393 | | 13.337 | | 4.395 |

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

- Las empleadoras o empresarias jóvenes con empresas de menos de diez trabajadoras/es destacan en el sector de otros servicios y en el ámbito industrial, frente a sus homólogas de empresas más grandes (más de 10 trabajadores/as) que se sitúan preferentemente en las actividades comerciales y en el apartado de otros servicios.
- Las adultas empleadoras de empresas pequeñas (menos de diez trabajadores/as) son mayoría en la hostelería y en los otros servicios, al igual que ocurre con las de más de diez trabajadoras/es para el espacio de los otros servicios y el comercio, donde llegan a superar los 35.000 efectivos.
- A su vez, las autónomas que no alcanzan los 35 años eligen preferentemente las actividades comerciales y los otros servicios, tendencia que se mantienen para los tres grupos o segmentos de edad.
- El caso de las cooperativistas quizás sea más claro ya que tanto las jóvenes, adultas como las más veteranas realizan su actividad, en la industria, el comercio y los servicios no personales.

Para terminar de manera breve la caracterización del colectivo de trabajadoras por cuenta propia en torno al ámbito de actividad, se ha expuesto en la siguiente tabla (Tabla 13), la presencia relativa (en relación con los hombres que realizan sus actividades como trabajadores por cuenta propia en estos mismos ámbitos) de las empleadoras, autónomas y cooperativistas dentro de cada uno de los sectores. En todos ellos es mayor la presencia laboral relativa de las cooperati-

vistas que la de empresarias o autónomas. Se comprueba además que la única tasa de feminidad que supera el 40%, se encuentra entre las cooperativistas del sector de los servicios. Esta mayor presencia femenina en este sector terciario, ocurre del mismo modo, pero en menor medida, entre autónomas y empresarias.

TABLA 13.
TASAS DE FEMINIDAD* SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD Y SECTOR
ECONÓMICO (2T 2004)

| No Asalariadas | 2T 2004 Tasa fem. |
|--------------------------------------|----------------------|
| Empleadora | |
| Agricultura | 13,6% |
| Industria | 14,5% |
| Construcción | 4,6% |
| Servicios | 30,9% |
| Empresaria sin asalariados/as | |
| Agricultura | 24,0% |
| Industria | 25,5% |
| Construcción | 3,0% |
| Servicios | 38,6% |
| Miembros de cooperativas | |
| Agricultura | 28,1% |
| Industria | 32,3% |
| Construcción | 2,6% |
| Servicios | 43,2% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

2.2.5. El tamaño de las empresas de las mujeres que trabajan por cuenta propia

Partiendo ahora de la relación entre la edad de las trabajadoras por cuenta propia y el tamaño de las empresas y cooperativas, se nos brinda la oportunidad de establecer, de forma reductora y esquemática y a la vista de la Tabla 14, una cierta vinculación de la edad de estas mujeres, frente a la de los varones, con el tamaño de la empresa a su cargo. Así son manifiestas, en primer lugar, las diferencias en las tasas de feminidad entre empresarias y cooperativistas. Mientras que, en los mejores casos, esto es, en el de las empresas pequeñas, la proporción de mujeres empresarias es del 25%, entre las cooperativistas jóvenes es siempre superior al 40%, salvo en el caso de cooperativas sin trabajadoras/es. Por otro lado, la presencia relativa de mujeres en el empresariado es tanto mayor cuanto más joven se sea, salvo en el caso de las gran-

des empresas, donde la mayor tasa de feminidad se encuentra entre las adultas de 35 a 50 años. Parece, entonces, comprobarse que conforme aumenta el tamaño de la empresa se reducen las posibilidades de encontrar a una mujer al frente de la misma, como empleadora, tal y como ya apuntaba Marcial Romero en uno de sus estudios citados (37).

TABLA 14
TASAS DE FEMINIDAD* DE LAS EMPLEADORAS Y COOPERATIVISTAS SEGÚN EDAD Y NÚMERO DE TRABAJADORES/AS (2T 2004)

| Edad | N.º de trabaj. | Empresarias | Cooperativ. |
|---------|------------------|-------------|-------------|
| Jóvenes | Sin trab. | | 26,0% |
| | De 1 a 10 trab. | 27,5% | 35,1% |
| | De 11 a 50 trab. | 20,4% | 53,7% |
| | Más de 50 trab. | 42,3% | 37,7% |
| Adultas | Sin trab. | | 26,7% |
| | De 1 a 10 trab. | 23,7% | 29,5% |
| | De 11 a 50 trab. | 16,3% | 37,8% |
| | Más de 50 trab. | 11,5% | 28,7% |
| Mayotes | Sin trab. | | 28,3% |
| | De 1 a 10 trab. | 23,2% | 16,3% |
| | De 11 a 50 trab. | 4,5% | 27,7% |
| | Más de 50 trab. | 7,4% | 23,9% |

*Proporción que representan las mujeres en relación al conjunto de ambos sexos de cada categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º trimestre de la EPA (INE, 2004).

2.3.

.....

En suma, desde una perspectiva global, las trabajadoras por cuenta propia presentan los siguientes rasgos:

- Estudiadas desde un punto de vista conjunto, las trabajadoras por cuenta propia son inferiores en número respecto a hace 30 años; este descenso se ha producido únicamente por el decrecimiento de mujeres en régimen de ayuda familiar. Los demás colectivos, entonces, han experimentado un cierto desarrollo. De hecho, el colectivo que más ha crecido en los últimos quince años ha sido el de las empleadoras mientras que el de las autónomas y el de cooperativistas se mantienen constantes con oscilaciones pequeñas desde 1987, primer año del que se disponen los datos con este nivel de desagregación.
- Por edad y haciéndonos eco de los datos presentados, dentro del grupo de empleadoras, las adultas (de 35 a 50 años) son las más numerosas, al igual que ocurre, si exceptuamos el quinquenio de 1987-1992, para el caso de las autónomas. Entre las cooperativistas, por contra, el grupo más numeroso es, con mucha ventaja, el de las jóvenes que no superan los 34 años.
- La situación familiar y, más concretamente, el estado civil revela que las tasas de feminidad son bajas tanto entre solteras, como entre casadas; pero aumentan considerablemente entre separadas o divorciadas y, especialmente, entre viudas, alguna de las cuales continúan al frente del negocio de su cónyuge. Además, parece haber una fuerte endogamia en la medida que una proporción de mujeres empresarias casadas tienen un cónyuge empresario, directivo o ejerciendo una profesión liberal.

- La educación juega un papel importante en la incorporación empresarial de la mujer. De hecho, la tasa de feminidad entre quienes trabajan por cuenta propia con estudios universitarios supera el 30% en todas las categorías de análisis. Aún esta tasa no es tan alta como entre las personas asalariadas, pero es presumible que irá en aumento con el curso del tiempo y el concurso de políticas públicas adecuadas que incentiven la incorporación de mujeres.
- Hay importantes diferencias en la proporción de mujeres empresarias y autoempleadas en los distintos sectores económicos. Como era de esperar, donde más han invertido su actividad las mujeres es en el sector de servicios, especialmente, en el de cuidados personales, donde son mayoría; pero también en los sectores de comercio y hostelería. En el resto de servicios, donde se incluyen mayoritariamente los servicios a las empresas, la tasa de feminidad es mínima, pues no llega al 30%, salvo entre las miembros de cooperativas.
- Así como entre las cooperativistas el tamaño de la empresa no juega un papel relevante, entre las empresarias sí lo desempeña: las tasas de feminidad más altas se encuentran entre las empresas con menos de 10 trabajadores/as. Estos datos confirman la doble discriminación de la mujer en este campo. No sólo hay menos empresarias, sino las que hay están al frente de las empresas menos importantes numérica y, presumiblemente, económicamente hablando.

Notas

(15) Entendemos por mujeres activas a aquellas mujeres que, tal y como apunta la Encuesta de Población Activa, son susceptibles de convertirse en mano de obra para la producción de cualquier bien y servicio económico.

(16) Un ejemplo muy concreto y preciso de la incursión de las mujeres en este nuevo mercado de trabajo "posfordista" o de "especialización flexible" podemos encontrarlo en el artículo, fruto de una investigación anterior, de J. J. CASTILLO, y P. LÓPEZ (2002): "Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de Volkswagen-Navarra", en *Sociología del Trabajo*, 47, pp. 3-42. En este artículo se explican, pormenorizadamente, las ya no tan nuevas estrategias empresariales y laborales que el grupo automovilístico Volkswagen está realizando en su planta de Pamplona para transformar los procesos de montaje del modelo Polo; nuevos procesos de trabajo que se producen al amparo de una cada vez mayor subcontratación y separación del trabajo entre la empresa central, o empresa madre, y las distintos centros de trabajo donde de forma autónoma se producen o se ensamblan algunas piezas del polo. Las mujeres, en este caso, como trabajadoras, creando, en muchos casos, cooperativas en zonas rurales de Aragón o de Soria, cercanas al entorno de la fábrica central, tienen un papel importante en la larga y compleja cadena productiva de este coche. En evidencia, entonces, se comprueba que la separación y subcontratación en cadena del trabajo produce fundamentalmente un descenso de las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es ya que conforme se aleja el proceso productivo de la planta principal descienden, de igual modo, las condiciones de trabajo.

(17) Ver M. SÁNCHEZ-APELLÁNIZ (1999): "Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 85, pp. 67-83.

(18) Según la Encuesta de Población Activa del 2T de 2004, la tasa de actividad de las mujeres llega casi al 45%, el 44,5% exactamente. Tasa que si la comparamos con la de otros países de la Unión Europa como Suecia (77%), Portugal (66%), Irlanda (56%) o Francia (63%), se muestra preocupante inferior.

(19) Un ejemplo de estas resistencias discursivas en el ámbito laboral se encuentra en J. CALLEJO y L. MARTÍN ROJO (1994): "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas", en *Sociología del Trabajo*, 3, pp. 55-71 y de forma más desarrollada en el sector de la educación puede consultarse el libro de J. CALLEJO, C. GÓMEZ y E. CASADO (2004): *El techo de cristal en el sistema educativo español*, UNED: Madrid.

(20) Acorde con una estimación del colectivo IOÉ, el número de mujeres de entre 16 y 64 años, tanto activas como no activas, que en España no realizaban las tareas del hogar y, por tanto, contrataba tales servicios a personas y/o instituciones ajenas a su hogar, alcanzaba durante el año 2001 el 9% de estas mujeres. Puede verse en COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, p. 144.

(21) Las mujeres de las clases medias suelen compartir las tareas del hogar con servicios externos. Realizan una determinada parte de las actividades de sus hogares y las tareas más desagradables o duras las encomiendan a una asalariada contratada o las pagan por horas.

(22) Acerca del estrés de las mujeres trabajadoras, existe un estudio muy completo de F. CONDE (2000): *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y consecuencias*, Madrid: Instituto de la Mujer

- (23) Según La Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo de 2003 elaborada por Eurostat, la tasa de actividad femenina en Alemania es del 65,5%, del 63,3% en Francia, en Portugal del 66,4%, el 74,5% en Suecia y del 68,6% en el Reino Unido. Únicamente, Italia (48%) posee una tasa similar, aunque superior, a la de las mujeres españolas.
- (24) Ver M. GARCÍA DE CORTAZAR (1996): "Estructura laboral de las mujeres españolas", en M. A. GARCÍA DE LEÓN *et al.* (eds), "*Sociología de las mujeres españolas*", Madrid: Editorial Complutense, p. 123. Afortunadamente, esta tendencia parece estar cambiando y las mujeres ya no abandonan en la misma proporción que antes el mercado laboral en el momento que se casan y/o tienen hijos/as. A este respecto, véase COLECTIVO IOÉ (1996): *Tiempo social contra el reloj. Las mujeres y la transformación de los usos del tiempo*, Madrid: Instituto de la Mujer, p. 166.
- (25) Aunque el colectivo de ayudas familiares no forme parte de la presente investigación será necesario, en algunos casos, referirnos al mismo con objeto de expresar más concretamente algunas de las situaciones en las que se encuentran los colectivos a estudiar: las mujeres empleadoras, autónomas y miembros de cooperativas.
- (26) El número de trabajadoras, asalariadas, temporales asciende a 1.891.300 mujeres y el de los varones, por otra parte, se cifra en 2.321.600 temporales de acuerdo a la EPA de 2T de 2004.
- (27) M. GARCÍA DE CORTÁZAR, *op. cit.*, p. 134.
- (28) Ver, entre otros muchos libros y artículos sobre los efectos sociales del nuevo mercado de trabajo, L. E. ALONSO (2002): Trabajo y Posmodernidad: El empleo débil, Madrid: Fundamentos; E. MINGIONE (1994): "Polarización, fragmentación y marginalidad en las ciudades industriales", en A. ALBERT, S. GARCÍA y S. GINER (eds.), Clase, poder y ciudadanía, Madrid: Siglo XXI, y R. CASTEL (1995): "De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso", en Archipiélago, 21.
- (29) E. MINGIONE: *op. cit.*
- (30) Dicha clasificación se ha obtenido de un estudio del Colectivo IOÉ sobre mujeres empresarias y directivas. Ver, COLECTIVO IOÉ, *El liderazgo empresarial de las mujeres: Lógicas de acceso al poder y emancipación femenina*, Instituto de la Mujer, 1996 (no publicado).
- (31) R. CASTEL, *op. cit.*
- (32) M. SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, *op. cit.*, p. 79 y COLECTIVO IOÉ, *op. cit.*, p. 32.
- (33) M. SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, p. 79.
- (34) Estas nuevas formas o métodos de contratación laboral ejercidas por muchas empresas (no sabemos en qué medida las empresas de mujeres también lo realizan) obligan a muchos/as de sus trabajadoras/es a convertirse en autónomas/os pese a que la relación entre el/la trabajador/a y la empresa no cumpla los requisitos exigidos por la legislación relativa al trabajo por cuenta propia. Se mantiene, entonces, en la práctica la relación por cuenta ajena, el/la trabajador/a realiza su actividad siempre en la misma empresa, pero la relación contractual se transforma, desregularizándose el mercado laboral cada vez más, al convertir al trabajador/a en autónomo.
- (35) Colectivo IOÉ, *op. cit.*, p. 163-164.
- (36) Ver M. ROMERO (1990): *La actividad empresarial femenina*, Madrid: Instituto de la Mujer, p. 129.
- (37) ROMERO, Marcial, *ibidem.*, pág. 196.

***Las actividades
empresariales de
la mujer española***

3

El objetivo fundamental de esta investigación es profundizar y avanzar en el conocimiento del estado actual de la situación del autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres en España, analizando la situación específica en que se encuentra el colectivo; por ello, a través del cuestionario hemos ahondado en las condiciones del empleo femenino generado por las propias mujeres, sea en forma de empresa, cooperativa o autoempleo, planteando un estudio global de este fenómeno dentro de la actual estructura económica, y atendiendo a la problemática específica de las mujeres, en condiciones de desigualdad, reconocida por las teorías contempladas, buscando las respuestas que se les pueda ofrecer desde el campo de las políticas públicas. En concreto, en este tercer capítulo vamos a describir desde un punto de vista individual y personal la actividad de la empresaria y autónoma española y dejamos para el próximo todo lo que tiene que ver con la empresa o negocio y sus apoyos.

En primer lugar, nos preguntaremos los orígenes de la actividad, sea como empresaria o autónoma (38). A continuación, se describirán aspectos como la duración y el tiempo dedicado al trabajo, los motivos que aumentan o disminuyen las horas dedicadas al desempeño de esta actividad, el tipo de jornada, el trabajo durante los fines de semana y el trabajo desarrollado en el propio domicilio particular. De este modo, se dará cuenta de la organización, tanto espacial como temporal, del trabajo profesional y se mostrarán los primeros indicadores de empleo del tiempo (que serán completados, cuando se aborden las cargas familiares) de la “doble jornada”, a la que estas mujeres están sometidas. Seguiremos, en tercer lugar, con otros aspectos descriptivos de la actividad más relacionados con las decisiones como son los cometidos que desempeña en el trabajo, la toma de decisiones y cómo se afronta la formación específica ante las tareas que tiene que desarrollar. Por último, para finalizar el capítulo analizaremos la visión que estas mujeres tienen del trabajo, sus actitudes laborales y el grado de asentamiento y satisfacción de su actividad emprendedora, reflejados a partir de la variable referida a la búsqueda de otro empleo u ocupación.

El origen de la actividad

3.1.



Para demostrar el carácter menor o secundario de la actividad por cuenta propia de la mujer española a partir de la encuesta realizada, se efectúa en este apartado un cuadro sobre el origen de las actividades profesionales o empresariales. Se emplearán dos dimensiones: una relacionada con la experiencia anterior, porque para la mujer emprendedora su trabajo actual puede ser su primera actividad por cuenta propia o bien puede haber tenido antecedentes de una ocupación de estas mismas características, o por el contrario, antes de ser empresaria o autónoma ha podido ejercer como asalariada. Se entiende que, si ocurre este último caso, es muy probable que se trate directa o indirectamente del fruto del proceso de secundarización de los trabajos, analizados por las teorías de la segmentación analizadas en el primer capítulo. Por otro lado, también es importante el origen de la creación de la empresa. A este respecto, se han distinguido tres categorías: la creación por parte de la propia mujer, la creación por ésta y otras personas en sociedad y, finalmente, el origen familiar, cuando sus allegados por lazos sanguíneos o consanguíneos han fundado, le han ayudado o han creado en conjunción con ella el negocio.

Sobre la primera clasificación, cabe destacar que prácticamente la mitad de las mujeres que trabajan por cuenta propia han tenido previamente un empleo como asalariada. Sólo el 40% se encuentran en la primera actividad de su vida laboral y un 10% la han cambiado, pero su penúltimo trabajo no lo hacían en condición de empleada. En la segunda de las clasificaciones, resalta el hecho de que un tercio de estas actividades tienen un origen familiar, bien porque se haya heredado la empresa, bien porque se haya constituido como empresa familiar, o porque algún miembro de la familia haya contribuido en la formación del negocio. En torno al 60% del

conjunto son empresarias o autónomas que han realizado solas su proyecto y apenas un 8% las que han formado proyectos en colaboración con otras personas.

Con el cruce de ambas dimensiones, cada una de ellas formada por tres categorías, se forman nueve conjunto distintos, de los que sólo cuatro de ellos poseen una frecuencia mayor del 10%:

- 1) El conjunto más numeroso de mujeres empresarias/autónomas proceden de actividades asalariadas anteriores y han formado ellas solas su negocio. En esta categoría, se sitúan casi un tercio del colectivo estudiado. Un ejemplo de esta situación podría ser el de *Estibaliz* (39), licenciada en psicología, que desarrolló su carrera profesional en una institución pública y, tras nacer su segunda hija, decide crear su propia actividad dentro del ámbito de la asistencia a enfermos. También *Estela*, después de una mala experiencia en el trabajo asalariado, decide montar por su cuenta una agencia de viajes con la ayuda de los ahorros obtenidos.
- 2) La siguiente categoría en frecuencia (una quinta parte del total), son las de mujeres que han formado su propio negocio con el apoyo familiar, como es el caso, de *Asunción*, que recibe un local de su madre y se estrena en la actividad económica montando un comercio de vestido de novias, o el de *Estrella*, que hereda la empresa de su padre.

TABLA 15
ORIGEN DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| ACTIVIDAD | Total | 1.478 | 178 | 138 | 512 | 151 | 128 | 371 |
| INTERIOR | Primera actividad | 38,5% | 80,8% | 47,8% | 32,8% | 30,4% | 31,3% | 28,4% |
| | Con otras experiencias pcp. | 12,1% | 3,1% | 12,9% | 13,0% | 20,5% | 8,2% | 12,7% |
| | Trabajo asalariado anterior | 49,5% | 16,1% | 39,4% | 54,3% | 49,1% | 60,5% | 58,9% |
| QUIÉN CREÓ LA EMPRESA | Mujer sola | 56,2% | 13,4% | 62,6% | 62,7% | 56,1% | 73,2% | 59,5% |
| | Con otras personas | 8,3% | 2,6% | 5,4% | 4,4% | 5,5% | 7,7% | 19,0% |
| | Mujer y/o familiares | 35,6% | 84,0% | 31,9% | 33,0% | 38,3% | 19,1% | 21,5% |
| ORIGEN ACTIVIDAD | Primera actividad/mujer sola | 17,2% | 6,3% | 28,7% | 18,8% | 14,0% | 23,0% | 15,5% |
| | Primera actividad/con otras | 1,8% | 1,4% | 1,7% | ,7% | ,7% | 3,3% | 3,5% |
| | Primera actividad/familiar | 19,6% | 73,1% | 17,6% | 13,4% | 15,8% | 5,1% | 9,6% |
| | Otras exper./mujer sola | 7,3% | ,7% | 7,2% | 8,6% | 9,8% | 5,9% | 8,1% |
| | Otras exper./con otras | 1,5% | 1,2% | 1,5% | ,7% | 2,0% | ,7% | 3,0% |
| | Otras exper./familiar | 3,2% | 1,2% | 4,5% | 3,6% | 8,8% | 1,5% | 1,4% |
| | Exasalariada/mujer sola | 31,6% | 6,5% | 26,7% | 35,2% | 32,4% | 44,3% | 35,9% |
| | Exasalariada/con otras | 5,0% | ,0% | 2,2% | 3,0% | 2,8% | 3,7% | 12,6% |
| Exasalariada/familiar | 12,8% | 9,6% | 9,9% | 16,0% | 13,8% | 12,5% | 10,5% | |

- 3) En tercer lugar (casi otro quinto de la muestra), se encuentran las que desde el principio de su actividad económica han formado con sus medios propios el proyecto. Un reflejo de esta situación se manifiesta en *Emilia*, que empezó su carrera profesional abriendo un establecimiento comercial, a partir del cual ha montado una cadena de papelerías de mediano tamaño.
- 4) Y, finalmente, una de cada seis mujeres se caracterizan por haber tenido una experiencia asalariada anterior y haber creado su empresa con apoyo familiar. Es el caso de *Eider*, que empieza su carrera laboral como profesora, trabajadora social y actriz de teatro, para montar después con el apoyo de su compañero, una empresa de servicios que se convierte, con el tiempo, en una pequeña editorial especializada.

Además de cuantificar la relevancia de estas categorías, se ha realizado regresiones logísticas (40) para estudiar los determinantes socio-económicos que hacen que una mujer se clasifique en uno u otro de los grupos mencionados.

La variable que mejor explica los distintos orígenes de la actividad por cuenta propia es con diferencia el sector econó-

mico de la actividad. Las mujeres autónomas o empresarias de la agricultura han tenido menor experiencia de asalariadas (sólo un 16,1%) y la creación de su negocio tiene un altísimo componente familiar (84,0%), en comparación con el de las emprendedoras que trabajan en el sector de servicios personales (19,1%) o servicios a las empresas (21,5%). A su vez, las empresarias industriales (39,4%), sobre todo junto con las agrícolas (el ya señalado 16,1%), proceden de trabajos asalariados en menor cuantía que las empresarias del sector terciario. Otro efecto del sector se produce en el ámbito comercial (33,0%) y de la hostelería (38,3%), ya que en estos casos la participación familiar es también mayor que en el resto de servicios (41).

TABLA 16
COCIENTES DE RAZÓN Y SIGNIFICACIÓN ($P < 0.05$ EN NEGRITA) DE REGRESIONES DE LOS TIPOS DE TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA SOBRE VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

| | VARIABLE DEPENDIENTE | | | | | |
|-------------------|----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| | A | B | I | II | III | IV |
| 30-39 años | 1,36 | 0,94 | 1,24 | 0,86 | 0,59 | 0,82 |
| 40-49 años | 1,28 | 0,87 | 1,22 | 0,99 | 0,64 | 0,63 |
| >50 años | 0,93 | 0,92 | 1,03 | 1,13 | 0,84 | 0,57 |
| Casada | 0,96 | 1,17 | 0,80 | 1,01 | 1,31 | 1,20 |
| Sep./Div./Viud. | 1,00 | 0,79 | 0,87 | 0,77 | 1,41 | 0,81 |
| N. de hijos/as | 1,01 | 1,15 | 0,99 | 0,99 | 0,98 | 1,28 |
| Origen fam. pcp. | 0,67 | 2,04 | 0,57 | 2,32 | 0,96 | 1,15 |
| Status orig. bajo | 0,73 | 0,95 | 0,86 | 1,44 | 1,15 | 0,71 |
| Status orig. alto | 1,07 | 1,00 | 1,15 | 1,02 | 0,94 | 1,01 |
| Est. Secundar. | 1,14 | 0,81 | 1,00 | 0,66 | 1,11 | 1,07 |
| Est. Universit. | 1,29 | 0,59 | 0,93 | 0,47 | 1,18 | 1,10 |
| Emp. >10 t. | 0,69 | 5,30 | 0,48 | 5,08 | 0,29 | 2,67 |
| Emp. <10 t. | 1,03 | 1,93 | 0,75 | 1,52 | 0,63 | 1,64 |
| Cooperativista | 0,88 | 1,89 | 0,04 | 2,11 | 0,00 | 1,30 |
| S. primario | 0,13 | 14,01 | 0,12 | 17,32 | 0,31 | 0,94 |
| S. industrial | 0,48 | 1,21 | 0,61 | 1,47 | 2,22 | 0,81 |
| S. comercio | 0,89 | 1,48 | 0,88 | 1,22 | 1,20 | 1,55 |
| S. hostelería | 1,01 | 1,85 | 0,81 | 1,50 | 0,82 | 1,22 |
| S. servicios per. | 0,95 | 0,70 | 1,30 | 0,43 | 1,52 | 1,09 |
| Constante | 2,09 | 0,20 | 0,81 | 0,10 | 0,24 | 0,09 |
| R2 | 0,16 | 0,27 | 0,14 | 0,34 | 0,08 | 0,05 |

A: Empresaria/autónoma exasalariada; B: Creación familiar;

I: Empresaria/autónoma reconvertida; II: Empresaria/autónoma familiar;

III: Empresaria/autónoma primaria; IV: Empresaria/autónoma reconvertida familiar.

Base: mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

También resulta evidente (Tabla 16) que es poco probable que las mujeres autónomas o empresarias que han tenido un trabajo anterior (A y I) tengan antecedentes familiares empresariales (0,67 y 0,54), que aquellas que lo son desde los inicios de su historia laboral. Así, en correspondencia, una persona con progenitores que hayan trabajado o estén trabajando por cuenta propia tiene el doble de probabilidad (2,04 y 2,32) de estar en una empresa familiar (B y II). Y, también sobresale en las ecuaciones logísticas, el hecho de que si se está ante una mujer empresaria con más de 10 trabajadoras/es (5,30 y 5,08) o incluso con menos asalariadas/os (1,93 y 1,53), es más probable que haya contado con ayuda familiar (B y II), que en otras condiciones.

Otro dato importante que revela el estudio de las influencias es que las mujeres con estudios universitarios son más independientes que quienes no los tienen, en el sentido de que reciben menos recursos familiares (0,59 y 0,47) para la creación de sus negocios.

En definitiva, la mitad de las mujeres en estudio provienen de un trabajo asalariado y un tercio de ellas han creado o empezado su actividad con el concurso de sus familias. Ambos indicadores vienen a avalar la tesis de que una parte considerable del colectivo en estudio no puede considerarse propiamente autónomo, económicamente próspero o personalmente independiente. Con las variables socio-económicas puede obtenerse modelos de ajuste considerable para el caso de mujeres apoyadas familiarmente: el sector, el tipo de actividad, los antecedentes familiares y los estudios son sus principales determinantes. La explicación de por qué una mujer asalariada se convierte en empresaria o autónoma es bastante menor, seguramente porque no se incluyen datos de la empresa de origen.

Tiempo dedicado al desarrollo de la actividad

3.2.

A continuación se analiza la dedicación de estas mujeres al desempeño de su ocupación, es decir, el tiempo que dedican al desarrollo de la actividad.

En primer lugar, es necesario resaltar que la jornada laboral de este colectivo es muy elevada, con una media en torno a las 49 horas semanales de trabajo. Es decir, la dedicación y esfuerzo que dedican a su empresa o actividad es realmente importante (42). Además, con la recodificación del número de horas semanales que se emplean en el trabajo remunerado de estas mujeres por cuenta propia, resulta que sólo una tercera parte trabaja las 40 o menos horas legales del trabajo asalariado, y una cantidad ligeramente mayor que el 50% trabajan más de 45 horas a la semana (43).

TABLA 17
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Horas trabajadas semanalmente | Menos de 31 | 8,9% | 14,8% | 9,0% | 4,3% | 4,9% | 8,8% | 14,2% |
| | 31-45 | 2,9% | 2,4% | 4,3% | 2,1% | 2,1% | 2,2% | 4,4% |
| | 36-40 | 22,3% | 9,8% | 36,5% | 18,9% | 7,7% | 29,6% | 31,0% |
| | 41-45 | 13,9% | 4,6% | 12,9% | 21,0% | 4,9% | 16,6% | 11,6% |
| | 46-50 | 21,0% | 7,2% | 17,7% | 27,6% | 19,4% | 23,6% | 19,4% |
| | 51-60 | 15,3% | 11,0% | 11,3% | 18,1% | 19,5% | 14,8% | 13,3% |
| | Más de 60 | 15,7% | 50,2% | 8,4% | 8,0% | 41,5% | 4,4% | 6,0% |
| | Total | (1.480) | (178) | (138) | (513) | (151) | (128) | (372) |

El tiempo que estas mujeres dedican a su ocupación varía en gran medida en función del sector productivo dentro del que se ubique su actividad. Destacan principalmente los sectores de la hostelería y de la agricultura, donde una proporción mayor del 40% de estas mujeres llegan a dedicar más de 60 horas a la semana a su trabajo remunerado.

Por otro lado, son las mujeres autónomas y pequeñas empresarias las que mayor número de horas dedican a su actividad. Las pequeñas empresarias dedican una media de más de 50 horas semanales, y las autónomas tan sólo una hora menos: 49. En las grandes empresarias y cooperativistas, estas horas se reducen —sin embargo siguen siendo bastante elevadas— con 45 y 43 horas respectivamente.

TABLA 18
HORAS MEDIAS TRABAJADAS A LA SEMANA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|------|------|-------|-------|
| | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| HORAS SEMANALES DEDICADAS AL TRABAJO | 49,3 | 45,8 | 50,3 | 49,3 | 43,6 |

Este exceso de tiempo dedicado al trabajo se plantea también en los grupos de discusión de la siguiente manera:

“Yo, nosotros nos movemos con las 35 horas semanales porque beneficio social de verdad que es muchísimo en mi cooperativa para las tres, 35 horas semanales. Yo no me acuerdo la última vez que hice 35, oye, 43, 44, 45 para arriba y cuando teníamos 40 hacíamos 50, 55.

Sí.

Moderador: EL ESFUERZO ES MUCHO, ¿NO?

El esfuerzo es inhumano, yo para sacar este proyecto adelante...

La verdad que es un esfuerzo grandísimo. Nosotras también..., nosotras trabajamos, qué os voy a decir, 10-12 horas, o sea, burradas” (RG N.º 2, Miembros de cooperativas)

En determinados sectores, sin embargo, por la autonomía propia del tipo de actividad que desempeñan, pueden organizar de distinta manera el tiempo y las horas dedicadas al desarrollo de la actividad.

“Yo trabajo en mi casa, tengo una asesoría fiscal, la verdad es que tengo un trabajo muy cómodo. Es ver-

dad que el mes de enero, pues puedo asegurar que trabajo 15, 16 horas diarias, pero yo por ejemplo ahora en el mes de febrero tengo menos problemas y que hay meses como agosto y septiembre que casi no tengo trabajo. Depende del tipo de trabajo. Como me lo he organizado yo, ¿eh? Porque yo lo tengo todo organizado para —la verdad— hacer lo menos posible y ganar...” (RG N.º 1, Profesionales liberales por cuenta propia)

TABLA 19
COEFICIENTES Y SIGNIFICACIÓN (P<0,05 EN NEGRITA) DE LA REGRESIÓN DE LAS HORAS SEMANALES TRABAJADAS SOBRE VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

| | H. Sem. |
|-------------------|--------------|
| 30-39 años | -0,09 |
| 40-49 años | 0,85 |
| >50 años | -0,19 |
| Casada | -2,14 |
| Sep./Div./Viud. | 0,81 |
| N. de hijos/as | -0,46 |
| Origen fam. pcp. | 0,37 |
| status orig. bajo | 0,99 |
| Status orig. alto | 1,92 |
| Est. Secundar. | -4,06 |
| Est. Universit. | -5,33 |
| Emp. >10 t. | -0,24 |
| Emp. <10 t. | 1,76 |
| Cooperativista | -2,53 |
| S. primario | 9,40 |
| S. industrial | 0,38 |
| S. comercio | 2,39 |
| S. hostelería | 16,73 |
| S. servicios per. | -0,37 |
| Constante | 48,40 |
| R2 | 0,16 |

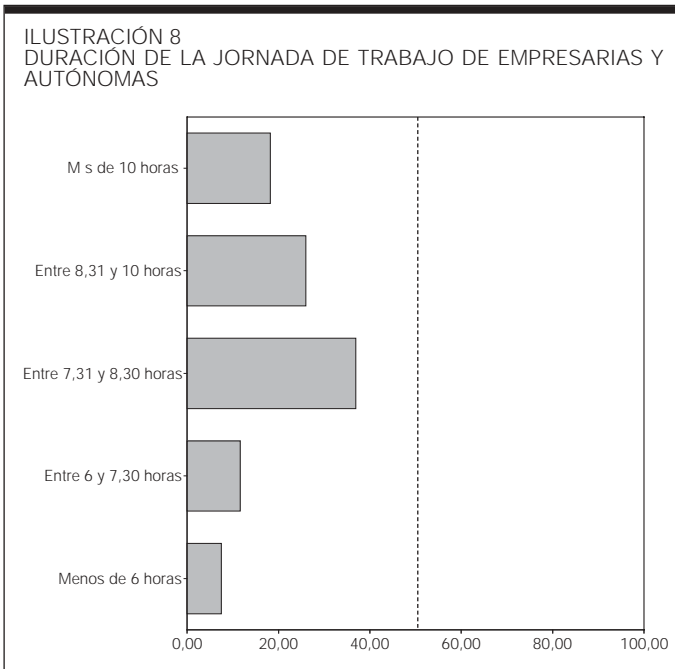
Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

La incidencia del sector en el número de horas trabajadas se pone claramente de manifiesto en un análisis de regresión (Tabla 19) con las variables socio-económicas. Por término medio, las autónomas y empresarias del sector de la hostelería trabajan casi 17 horas más a la semana que las del sector de servicios a empresas, y las agricultoras algo más de una hora diaria. Ser empresaria o autónoma no arroja diferencias significativas; pero sí los estudios: a mayor nivel de formación menos horas trabajadas.

Hemos descrito en el anterior epígrafe el tiempo y las horas dedicadas por este colectivo para el desempeño de su ocupación. A continuación se da cuenta del tipo de jornada laboral de estas mujeres, así como los motivos para realizar un tipo de jornada u otra.

3.2.1.
La jornada de trabajo

En vista de las horas que dedican estas mujeres a su trabajo, no es de extrañar que para más del 80%, su jornada laboral diaria sea superior a 7 horas y media. Para el 36,9% ésta se sitúa entre 7 horas y media y 8 horas y media. El 26% trabaja entre 8 horas y media y 10. Y este porcentaje se reduce al 18,2% entre quienes trabajan más de 10 horas.



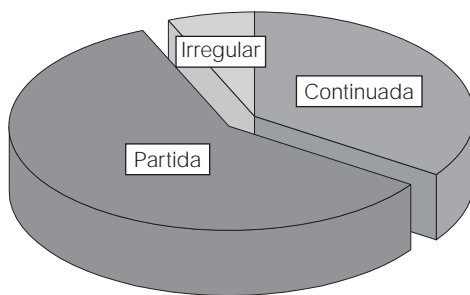
Corroborando los datos obtenidos anteriormente, son las mujeres hosteleras y agricultoras las que sobresalen por tener una jornada laboral de más de 10 horas: El 52% de las dedicadas a la hostelería y el 32,6% de las del sector agrícola superan este intervalo de tiempo dedicado a su ocupación.

TABLA 20
DURACIÓN DE LA JORNADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|----------|-------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Come. | Agri. | Host. | SPer. | InyC. | OSer. |
| DURACIÓN | Menos de 6 horas | 6,8% | 3,8% | 12,9% | 3,6% | 11,2% | 5,9% | 7,1% |
| DE SU | Entre 6 y 7,30 horas | 11,4% | 11,6% | 8,9% | 5,6% | 13,0% | 22,6% | 7,1% |
| JORNADA | Entre 7,31 y 8,30 horas | 36,5% | 44,1% | 18,3% | 13,0% | 42,8% | 41,7% | 31,1% |
| | Entre 8,31 y 10 horas | 26,5% | 28,3% | 27,3% | 25,5% | 22,5% | 23,0% | 34,9% |
| | Más de 10 horas | 18,8% | 12,2% | 32,6% | 52,3% | 10,5% | 6,8% | 19,8% |
| | Total | (1.354) | (600) | (166) | (151) | (296) | (86) | (54) |

Se trata, además, de una jornada partida para el 59% del colectivo, es decir, más de la mitad de estas mujeres trabajan tanto por la mañana como por la tarde. Solamente el 34.4% se benefician de una jornada continuada. Un porcentaje muy pequeño, el 6.4% tienen jornada irregular en el desempeño habitual de su trabajo.

ILUSTRACIÓN 9
DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE JORNADA



“Y otra cosa que creo que en este país, eso quizá a los autónomos no nos afecta tanto, por lo menos a mí, los horarios de este país me parecen un atraso, eso de la jornada partida y dejar de trabajar tan tarde, en todos los países en Europa y EEUU se trabaja de 8 a 5, con un horario más continuo” (RG N.º 1, Profesionales Liberales por cuenta propia)

El tipo de jornada, al igual que el número de horas trabajadas, varía en función del sector económico en que se encuentren: especialmente en el comercio, esta jornada es mayoritariamente partida, con el 79,2% de los casos, mientras que el porcentaje de mujeres con jornada continua dentro de la hostelería y de la agricultura es significativamente mayor: 66,5% y 65,2% respectivamente.

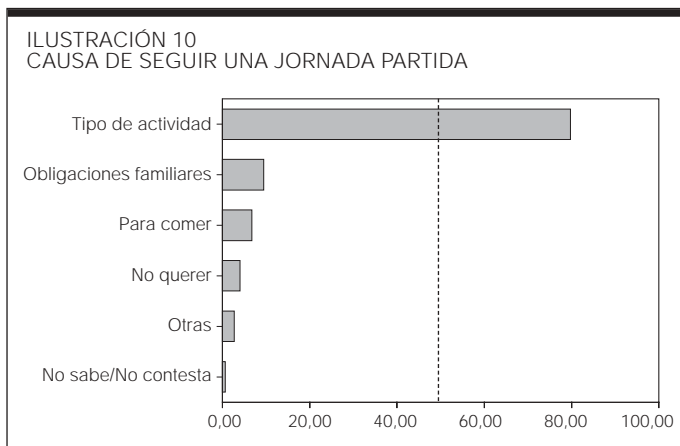
TABLA 21
TIPO DE JORNADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|--------------------|------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Come. | Agri. | Host. | SPer. | InyC. | OSer. |
| TIPO DE JORNADA | Continuada | 34,1% | 18,6% | 65,2% | 66,5% | 34,9% | 23,3% | 33,1% |
| | Partida | 59,6% | 79,2% | 27,2% | 25,7% | 54,6% | 67,9% | 50,9% |
| | Irregular | 6,3% | 2,2% | 7,6% | 7,8% | 10,5% | 8,8% | 16,0% |
| | Total | (1.355) | (600) | (166) | (151) | (297) | (86) | (54) |

Dentro de los grupos de discusión en los que participaban mujeres dedicadas al sector del comercio se hace más patente y evidente la jornada partida como forma de organizar su actividad laboral.

“Yo voy a trabajar a las 9 de la mañana, llego a las 2 a casa [...] Llego a las 2 a casa, hago la comida, a las 3 y 30 estoy en el gimnasio [...] Vengo corriendo para abrir a las 5 la tienda” (RG N.º 4, Autónomas)

En definitiva la causa principal de la jornada partida es el tipo de actividad que desarrolla, tal como se observa en el siguiente gráfico (Ilustración 10). Incluso siendo las propietarias de su empresa u organizándose autónomamente sus tareas, son las características y la dinámica del propio trabajo lo que determina la elección del tipo de jornada.



3.2.2.
El trabajo
durante los
fines de
semana

Y, no sólo las jornadas son largas y el número de horas semanales trabajadas extenso, también una parte muy considerable de estas mujeres han de trabajar los fines de semana (44). Más de la mitad —el 62,8%— trabajan todos los sábados del mes; en cambio, los domingos suele establecerse como un día de descanso, ya que casi tres cuartas partes, el 71,3% no trabajan ningún domingo.

Esta situación varía especialmente en función del tipo de empresaria y del sector económico en el que se ubique la actividad. En primer lugar, las mujeres autónomas y pequeñas empresarias son las que más sábados dedican: el 66,1% de las primeras y el 62,7% de las segundas trabajan los cuatro sábados del mes. Sin embargo, dentro de las grandes empresarias y cooperativistas es mayor el porcentaje de las que no dedican ningún sábado a su ejercicio profesional.

TABLA 22
SÁBADOS TRABAJADOS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-------------------------------------|---------|-----------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| SÁBADOS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES | Ninguno | 21,6% | 62,2% | 19,6% | 19,8% | 47,4% |
| | Uno | 3,0% | 0,0% | 3,9% | 2,7% | 6,3% |
| SÁBADOS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES | Dos | 6,1% | 8,1% | 7,7% | 5,1% | 13,2% |
| | Tres | 6,2% | 2,7% | 6,2% | 6,3% | 5,3% |
| | Cuatro | 63,1% | 27,0% | 62,7% | 66,1% | 28,9% |
| Total | | (1.492) | (34) | (361) | (1046) | (51) |

En el discurso de las mujeres también se plasma la evidente diferencia en función del tipo de empresaria. Por un lado, coincidiendo con los datos obtenidos en los cuestionarios, las mujeres empresarias, con personal a su cargo, apuestan por no trabajar los fines de semana, respetando de esta manera los turnos de descanso necesarios tanto para sus trabajadoras/as como para ellas mismas.

En el otro lado, encontramos el discurso de las mujeres autónomas, entre las que se observa una tendencia a trabajar durante los fines de semana, bien por motivos económicos, bien por lograr un avance en el desarrollo de su actividad profesional.

“En 25 años hemos tenido dos textiles que se han quedado un sábado, pero no, porque yo pienso que la gente necesita descansar el sábado y el domingo para venir el lunes fresco a trabajar” (RG N.º1, Empleadoras).

“... que yo me voy los fines de semana a casa de mi madre y yo me llevo trabajo para dar y regalar [...] yo me tengo que preparar para el primer curso para el segundo y para el tercero, yo tengo que preparar las plantillas, yo me llevo un montón de trabajo el fin de semana a casa de mi madre, que yo no me puedo estar parada ni un momento.

Se parece igual que el caso mío, depende. Yo, hay sábados que tengo que trabajar sábado y domingo. Hay muchas veces que tengo que trabajar sábado y domingo, pero quizá en ese sentido es porque yo quiero, quiero porque necesito ganar un poco más de dinero [...] Trabajo sábado y domingo, incluso ahora en esta Semana Santa voy a estar en la plaza todos los días, y voy a trabajar hasta las 11 de la noche...” (RG N.º 4, Autónomas)

Las principales diferencias las encontramos en función del sector económico. Las mujeres dentro de la hostelería, el comercio y la agricultura son las que más sábados dedican a su actividad profesional. Los domingos resaltan en dos sectores: la hostelería (53,3%) y la agricultura (55,2%). Como hemos visto anteriormente, las mujeres hosteleras y agricultoras son las que más horas dedican y, además, ocurre consecuentemente que son las que con mayor frecuencia trabajan los fines de semana.

TABLA 23
TRABAJO LOS FINES DE SEMANA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|------------|---------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Come. | Agri. | Host. | SPer. | InyC. | OSer. |
| SÁBADOS | Ninguno | 20,1% | 9,5% | 13,8% | 8,6% | 38,2% | 52,9% | 38,3% |
| TRABAJADOS | Uno | 2,8% | 1,7% | 6,7% | 1,4% | 2,9% | 4,6% | 3,6% |
| EN EL | Dos | 6,0% | 5,2% | 6,1% | 4,9% | 7,4% | 6,8% | 8,8% |
| ÚLTIMO MES | Tres | 5,5% | 6,2% | 2,1% | 2,2% | 7,5% | 4,6% | 7,4% |
| | Cuatro | 65,6% | 77,4% | 71,3% | 82,9% | 44,0% | 31,0% | 41,9% |
| | Total | (1.348) | (598) | (165) | (149) | (296) | (85) | (54) |
| DOMINGOS | Ninguno | 71,8% | 79,4% | 30,5% | 33,0% | 92,5% | 93,3% | 74,0% |
| TRABAJADOS | Uno | 3,6% | 3,4% | 7,6% | 2,1% | 2,4% | 3,3% | 5,4% |
| EN EL | Dos | 3,1% | 2,3% | 3,8% | 8,0% | 1,8% | 0,0% | 7,1% |
| ÚLTIMO MES | Tres | 1,3% | 0,6% | 2,1% | 2,9% | 1,0% | 2,3% | 1,8% |
| | Cuatro | 20,3% | 14,3% | 56,0% | 54,1% | 2,3% | 1,1% | 11,7% |
| | Total | (1.338) | (593) | (164) | (149) | (294) | (84) | (54) |

Para terminar este apartado del tiempo dedicado, terminamos con una opinión planteada en uno de los grupos de discusión realizados. Esta cita resume las opiniones de estas mujeres ante estos horarios tan dilatados, así como la compaginación de estas amplias jornadas laborales con las cargas familiares, tema recurrente que se analiza en capítulos posteriores.

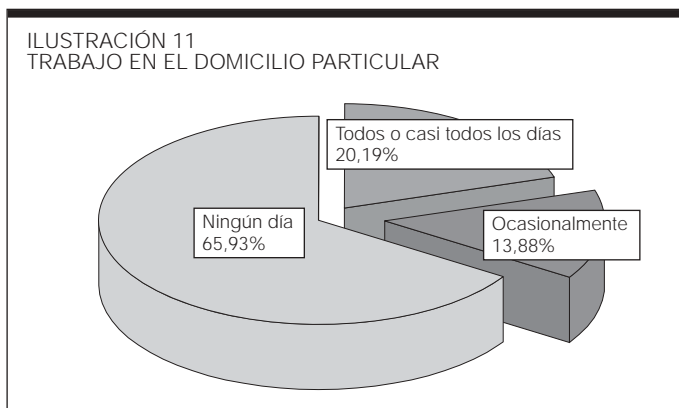
“Las preocupaciones que tenemos nosotras, empresarias por lo que es nuestro negocio, las tiene igual un hombre, o sea, se preocupa de su negocio, intenta enfocarlo de la mejor manera posible. La única diferencia que tenemos nosotras es que a parte de nuestro negocio y nuestras 8 horas ó 9 ó 10 que pasemos en el negocio, o sábado o domingo, a parte llevamos la mayoría de nosotras, porque aunque tengamos un marido que nos ayude, “nos ayuda”, no es que haga las cosas de casa. Sí, ‘yo te voy a la compra’, sí, pero ‘¿para que tú vayas a la compra, quién tiene que hacer la nota de las cosas que hay que comprar? Soy yo’. Es el problema, que es que llevamos la carga de nuestro negocio, más la carga en muchas ocasiones de todo el peso de la casa” (RG N.º 4, Autónomas)

El lugar del trabajo: el domicilio particular

3.3.

Otro aspecto interesante a tener en cuenta en la actividad económica es el lugar donde se trabaja. Especialmente, esto es más importante en la mujer, en la medida en que tradicionalmente se le ha asignado como lugar preeminente de su existencia el hogar propio. Se supone entonces que en la medida en que las autónomas o empresarias sigan trabajando en su domicilio, permanecen vinculadas a “su” espacio doméstico, sin que la actividad le implique mayor autonomía familiar.

Comprobamos cómo las mujeres del estudio tienden a no recurrir al domicilio particular para desarrollar sus actividades: éste sólo ha sido utilizado todos o casi todos los días en un 19,6% de los casos, mientras que nunca lo emplean para actividades laborales las dos terceras partes del colectivo (65,9%). Es decir, no existe una identificación muy profunda entre domicilio particular y ejercicio profesional.



Trabajan en el domicilio particular, principalmente, las mujeres dedicadas a la agricultura, las cuáles más de la mitad (57,6%) lo utilizan todos o casi todos los días.

TABLA 24
TRABAJO EN EL PROPIO DOMICILIO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

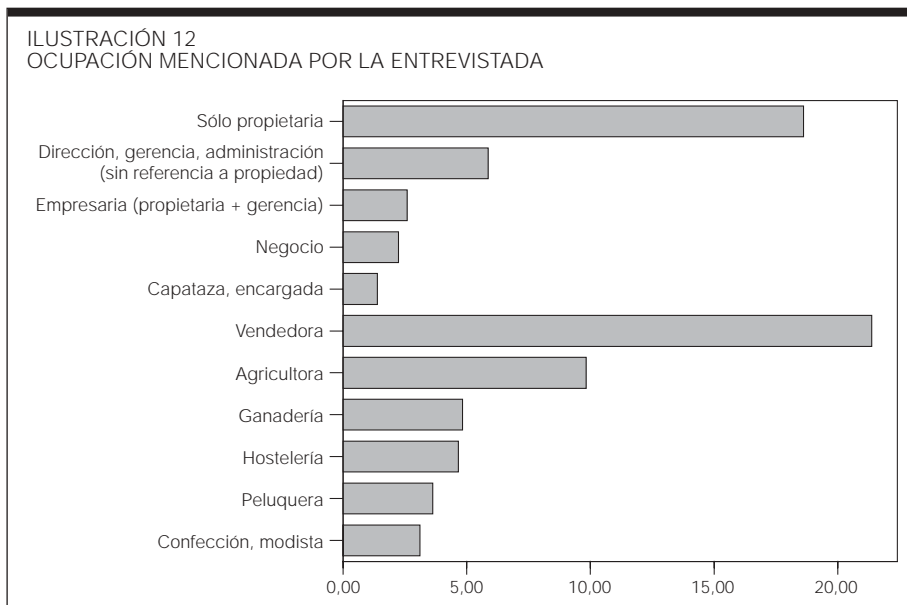
| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|-----------|-----------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| TRABAJO | Todos o casi todos los días | 20,2% | 56,7% | 31,1% | 10,6% | 15,0% | 14,4% | 27,6% |
| EN SU | Ocasionalmente | 13,7% | 8,3% | 17,9% | 15,8% | 5,7% | 14,3% | 21,4% |
| DOMICILIO | Ningún día | 66,1% | 35,0% | 51,0% | 73,6% | 79,3% | 71,2% | 51,0% |
| | Total | (1.351) | (185) | (87) | (587) | (144) | (293) | (54) |

Identificación con la actividad

3.4.

.....

Cuando se pregunta espontáneamente a las mujeres empresarias, con o sin asalariados/as, por su ocupación, casi el 20% sólo dicen que son propietarias, sin especificar nada acerca del contenido de las actividades. Y, además de eso, un 13% adicional menciona ocupaciones más directivas y gestoras como son, además de las mencionadas, llevar un negocio e incluso ser capataza. Todas estas categorías tienen el común denominador de que desproveen al trabajo de los bienes que transforma, poniendo el énfasis en el papel poseedor de los medios de producción, o en las tareas de mando sobre el proceso productivo. Dicho de otra manera, en estos casos, la mujer se identifica plenamente como empresaria. Y esto sólo ocurre en el 33% de las entrevistadas.



En las dos terceras partes restantes, se menciona más bien la profesión. Por orden de aparición, la más señalada es la ocupación de vendedora (más frecuente —21,8%— incluso que la autodenominación como propietaria). A continuación, se menciona el hecho de ser agricultora (10%) o ganadera (5%). Y otras dedicaciones frecuentemente empleadas, asociadas con profesiones femeninas, son la hostelería, la peluquería y la confección. El resto de profesiones no llega al 3% de menciones.

Estas frecuencias confirman una vez más el hecho de que una parte considerable de este colectivo está formado por autoempleadas, más que por empresarias, pues tan sólo una tercera parte de la muestra se identifica espontáneamente como tal. En cambio, la mayoría se ven como comerciante, hostelera, peluquera o modista, a parte de un importante sector, del que más adelante veremos su fuerte componente familiar, que se identifica con actividades primarias (agricultura o ganadería).

La falta de identificación con el empresariado es especialmente notable en el caso de las autónomas, como se aprecia fácilmente a través de las propias palabras de una de ellas, Alba, dedicada a la jardinería:

“Nunca había pensado montar una empresa. Sobre todo porque soy una persona muy débil de carácter... Sí es duro, los clientes son duros... Yo no tengo una madera de empresaria, yo creo que no la tengo” (Alba, 25, E2)

Y aún entre quienes se identifican como tal, hay ocasiones, como es el caso de Emilia, en las que no terminan de verse con el espíritu empresarial del riesgo, proyectado hacia un crecimiento futuro del negocio.

“Yo reconozco que en la actualidad se puede entender que yo soy una mujer empresaria, cosa que a nivel de los parámetros en que nos movemos... Lo que pasa es que yo comparto, hoy en día, comparto esta responsabilidad con otras personas, que no soy yo sola al frente de la empresa. Lo que pasa es que para mí nunca ha representado esto que se ha montado un negocio básicamente para proyectarme yo personalmente, para crear una cosa con un futuro.” (Emilia, 2, E7).

Un análisis (Tabla 25) de quiénes se autoidentifican más probablemente como empresarias, directoras o gestoras saca a relucir que la variable más importante es la relación con la actividad. Quienes más así se definen son las empresarias con más de 10 trabajadores a su cargo, las cooperativistas y, a una distancia no demasiado lejana de éstas, las que están al frente de pequeñas empresas. Obviamente, la base de la regresión logística, es decir, las mujeres autónomas se identifican más con la profesión que con la actividad empresarial.

Pero, además de esa esperada y evidente relación, también la identificación empresarial es más fuerte en el sector hotelero o en el del comercio y mucho más débil en el sector primario: agricultoras y ganaderas no se consideran en absoluto empresarias, ni propietarias, ni gerentes, ni directoras de nada, pues ya se verá el grado tan familiar que para ellas tiene su actividad económica.

Otro dato importante es que a medida que aumenta la edad, también se acrecienta esta identificación mayor con la actividad empresarial. Y, en la misma línea, las mujeres separadas divorciadas y viudas se sienten más “empresariales”. Una hipótesis razonable de este hecho podría estribar en la inexistencia tautológica de interferencias de maridos, madres y padres sobre sus negocios.

TABLA 25
 COCIENTE DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN (P<0,05 EN NEGRITA)
 DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA DE LA IDENTIFICACIÓN COMO
 EMPRESARIA SOBRE VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

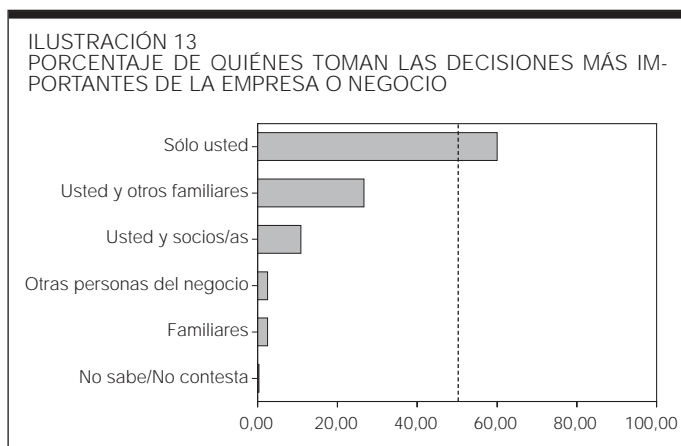
| | C.R. |
|-------------------|--------------|
| 30-39 años | 1,53 |
| 40-49 años | 1,64 |
| >50 años | 1,78 |
| Casada | 1,08 |
| Sep./Div./Viud. | 1,71 |
| N. de hijos/as | 0,90 |
| Origen fam. pcp. | 1,15 |
| status orig. bajo | 0,70 |
| Status orig. alto | 0,72 |
| Est. Secundar. | 1,32 |
| Est. Universit. | 1,02 |
| Emp. >10 t. | 10,91 |
| Emp. <10 t. | 1,86 |
| Cooperativista | 2,33 |
| S. primario | 0,08 |
| S. industrial | 1,08 |
| S. comercio | 2,57 |
| S. hostelería | 3,41 |
| S. servicios per. | 1,50 |
| Constante | 0,15 |
| R2 | 0,21 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

Funciones de la actividad

3.5.

Bien sea como autónoma o como empresaria, cualquier persona que trabaje por cuenta propia ha de tomar decisiones sobre la tarea económica cotidiana que desempeña. Obviamente, como no podía ser de otro modo, menos de un 5% de las mujeres entrevistadas contestan a la pregunta de *quiénes toman las decisiones más importantes de la empresa o trabajo que desempeña* señalando un/a familiar u otras personas del negocio. Sin embargo, destaca el bajo porcentaje en el que dice tener compartir con otros/as socios/as (menos del 10%), mientras que es alta (más del 25%) la participación de otros/as familiares en las decisiones. Nos encontramos, de nuevo, con otro indicador de que la actividad empresarial femenina está muy condicionada familiarmente.



Obviamente, no todo el grupo de mujeres empresarias, autónomas y cooperativistas funciona de la misma manera, sino que encontramos algunas diferencias significativas: las muje-

res jóvenes y con mayor nivel de estudios tienden a tomar las decisiones ellas mismas; mientras que a medida que aumenta la edad y disminuye el nivel de estudios, sube la consideración de las opiniones de familiares. A veces, incluso, se encuentran empresas de mujeres donde las decisiones principales recaen en las personas masculinas de la familia, como es el caso declarado de Estrella, quien hereda la empresa de su padre y entonces pasa su marido a dirigirla:

“Y, bueno, pues yo estuve trabajando ahí, toda la vida. He estado trabajando toda la vida y conocí al que hoy es mi marido. Él era de otro ámbito; pero, bueno, terminó pues también trabajando con nosotros. Al poco tiempo de casarnos, a mi padre le dio un infarto y entonces pasó mi marido a dirigir la empresa. Se tuvo que poner a toda máquina al tanto de todo, no de golpe. Pero por el problema de mi padre, mi padre pasó a dejar aquí en nuestras manos, más en mi marido que mías, para qué voy a decir otra cosa, porque, bueno, además en el mundo del sector industrial la mujer, pues tenemos menos cabida. Y en el tema de hostelería más, porque es más masculino, con gente demasiado preparada. Bueno, total que lo llevó mi marido y siempre he estado ahí como segunda jefa.” (Estrella, 1, E9).

TABLA 26
QUIÉN TOMA DECISIONES SEGÚN EDAD Y ESTUDIOS

| | | EDAD | | | | ESTUDIOS | | | |
|------------|-----------------------------|---------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | | Total | <30 | 31-50 | >50 | Total | Prim. | Secu. | Univ. |
| TOMA DE | Sólo usted | 59,6% | 60,8% | 59,7% | 58,4% | 59,6% | 50,3% | 65,0% | 61,2% |
| DECISIONES | Usted y otros/as familiares | 25,9% | 19,3% | 24,9% | 33,1% | 25,9% | 39,2% | 22,0% | 16,4% |
| | Usted y socios/as | 10,4% | 13,6% | 11,5% | 5,3% | 10,4% | 5,4% | 9,6% | 18,2% |
| | Familiares | 2,0% | 3,1% | 1,6% | 2,2% | 2,0% | 4,0% | 1,6% | 0,3% |
| | Otras personas | 2,5% | 3,6% | 2,3% | 2,2% | 2,5% | 1,7% | 2,3% | 3,8% |
| | No sabe/No contesta | 0,4% | 0,4% | 0,6% | 0,0% | 0,4% | 0,4% | 0,3% | 0,5% |
| | | (1.495) | (258) | (875) | (362) | (1.497) | (455) | (680) | (362) |

Por otro lado, cuando se trata de empresas pequeñas o actividades autónomas es la propia mujer la que toma la decisión; mientras que, cuando la empresa es más grande, tiene una influencia mayor la opinión de otras personas, como familia o socios/os (45).

TABLA 27
QUIÉN TOMA DECISIONES SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------|-------|-------|---------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| TOMA DE DECISIONES | Sólo usted | 59,6% | 32,4% | 56,4% | 64,5% | 0,0% |
| | Usted y otros/as familiares | 26,0% | 35,1% | 25,9% | 26,2% | 15,4% |
| | Usted y socios/as | 10,4% | 21,6% | 13,5% | 5,9% | 71,8% |
| | Familiares | 2,0% | 2,7% | 2,0% | 2,0% | 2,6% |
| | Otras personas | 2,5% | 8,1% | 2,8% | 1,6% | 15,4% |
| | No sabe/No contesta | 0,4% | 0,0% | 0,6% | 0,4% | 0,0% |
| | | (1.500) | (34) | (361) | (1.053) | (52) |

Pero más que fijarse en si la mujer toma las decisiones autónomamente o no, resulta interesante indagar en los condicionantes de que deba contar con otros familiares para tomar las decisiones en la empresa de la que forma parte principal. Por eso, se ha realizado una regresión logística en la que la variable dependiente dicotómica es el hecho de que familiares de la entrevistada también —o exclusivamente— tomen decisiones en la empresa.

TABLA 28
COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN ($P<0,05$ EN NEGRI-
TA) DE LA REGRESIÓN DE DECISIONES FAMILIARES EN LA EM-
PRESA SOBRE VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

| | C.R. |
|-------------------|--------------|
| 30-39 años | 0,68 |
| 40-49 años | 0,18 |
| >50 años | 0,63 |
| Casada | 2,10 |
| Sep./Div./Viud. | 0,83 |
| N. de hijos/as | 1,24 |
| Origen fam. pcp. | 1,02 |
| status orig. bajo | 1,09 |
| Status orig. alto | 0,82 |
| Est. Secundar. | 0,75 |
| Est. Universit. | 0,79 |
| Emp. >10 t. | 1,11 |
| Emp. <10 t. | 1,08 |
| Cooperativista | 0,49 |
| S. primario | 17,45 |
| S. industrial | 1,48 |
| S. comercio | 1,62 |
| S. hostelería | 3,62 |
| S. servicios per. | 0,56 |
| Empresa familiar | 16,80 |
| Constante | 0,05 |
| R2 | 0,58 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

Lo más evidente es que el hecho de que la empresa sea familiar es extremadamente importante. Sin embargo, incluso con este control, el sector tiene un gran peso. En el sector agrario las decisiones prácticamente nunca las toma sólo la mujer. En el comercio y, especialmente, en la hostelería, las responsabilidades familiares están más presentes que en los otros sectores de servicio. Pero también destaca que entre las mujeres casadas el grado de decisión autónoma disminuye y a medida que ésta va teniendo más hijos/as, también van recayendo en los/as familiares las decisiones empresariales.

Dejando la identificación con la actividad a un lado, si se aborda el tema de las preferencias dentro del desarrollo cotidiano del trabajo, la situación que encontramos es la siguiente: Las actividades que las mujeres empresarias y autónomas prefieren llevar a cabo son las comerciales (75,3%) y las productivas (74,9%). En el otro lado de la balanza, las menos preferidas son las financieras (78,3%) y administrativas (72,4%).

TABLA 29
ACTIVIDADES PREFERIDAS POR ENTREVISTADAS

| | ACTIVIDADES GUSTA MÁS | ... MENOS |
|---------------------|--------------------------|-----------|
| Directivas | 46,7% | 50,5% |
| Productivas | 74,6% | 23,6% |
| Comerciales | 74,9% | 22,8% |
| Financieras | 19,5% | 78,2% |
| Administrativas | 26,2% | 72,4% |
| De planificación | 61,2% | 36,3% |
| No sabe/No contesta | 0,7% | 4,3% |
| | (1.500) | (1.500) |

Además de ser las más preferidas, las actividades comerciales y productivas también son las más realizadas (60,6% y 59,7%, respectivamente), y para las que se consideran más preparadas o con más capacidades para realizarlas (53,6% y 47,9%).

TABLA 30
ACTIVIDADES MÁS REALIZADAS Y PARA LAS QUE SE SIENTEN
MÁS CAPACITADAS LAS ENTREVISTADAS

| | ACTIVIDADES REALIZA MÁS | ACTIVIDADES MÁS CAPACITADA |
|---------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Directivas | 28,0% | 23,9% |
| Productivas | 59,8% | 47,8% |
| Comerciales | 59,9% | 53,0% |
| Financieras | 17,7% | 10,1% |
| Administrativas | 22,7% | 13,5% |
| De planificación | 31,2% | 25,8% |
| No sabe/No contesta | 4,0% | 6,0% |
| | (1.500) | (1.500) |

Todos los datos parecen avalar que este colectivo compuesto por empresarias, cooperativistas y autónomas desempeñan en una proporción muy pequeña tareas directivas y gestoras, dedicándose fundamentalmente a la producción o a tareas comerciales.

Centrándonos en las actividades que más tiempo ocupan, la relación con la actividad y el sector son las variables que marcan mayores diferencias. Destaca, sin embargo, el hecho de que también las empresarias acometen actividades productivas y comerciales. Incluso un tercio de las propietarias de empresas con más de 10 trabajadores/as desempeñan este tipo de tareas, más propia de asalariadas.

TABLA 31
ACTIVIDADES MÁS REALIZADAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD Y SECTOR ECONÓMICO

| ACTIVIDADES REALIZADAS | | TIPO EMPRESA | | | | | SECTOR ECONÓMICO | | | | |
|---------------------------|--|--------------|-------|---------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. | Agri. | InyC | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Directivas | | 64,9% | 39,8% | 22,5% | 28,2% | 5,6% | 24,7% | 32,6% | 32,2% | 32,4% | 29,8% |
| Productivas | | 37,8% | 50,0% | 65,4% | 41,0% | 82,8% | 65,6% | 49,8% | 61,3% | 69,6% | 58,7% |
| Comerciales | | 32,4% | 63,1% | 59,8% | 46,2% | 43,1% | 46,2% | 77,1% | 64,9% | 53,2% | 46,9% |
| Financieras | | 35,1% | 23,0% | 15,2% | 17,9% | 7,6% | 17,3% | 19,9% | 16,1% | 14,7% | 20,3% |
| Administrativas | | 21,6% | 32,5% | 19,1% | 25,6% | 9,7% | 21,7% | 25,8% | 23,6% | 16,9% | 26,7% |
| De planificación | | 51,4% | 37,0% | 27,6% | 46,2% | 14,2% | 31,2% | 32,2% | 35,6% | 28,0% | 36,3% |
| Ns/Nc | | 5,4% | 3,7% | 3,8% | 7,7% | 1,3% | 2,8% | 4,1% | 2,8% | 5,5% | 5,6% |
| Total | | (33) | (361) | (1.054) | (52) | (178) | (138) | (513) | (151) | (128) | (372) |

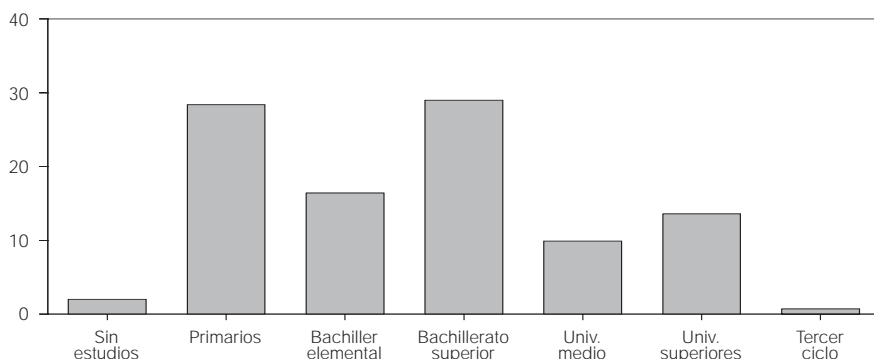
3.6.

Además de los aspectos mencionados con anterioridad necesitamos, asimismo, conocer y estudiar las características formativas de estas mujeres emprendedoras. Bajo esta denominación, quedan englobadas tanto la formación académica específica, como la formación concretamente orientada hacia la ocupación. Se contemplarán también las diferentes demandas formativas requeridas, especialmente teniendo en cuenta las diferentes particularidades de cada grupo dentro del colectivo estudiado.

3.6.1. **Formación** **reglada**

El 73,8% posee un nivel formativo primario o secundario: el 29% dispone de bachillerato superior, el 28,4% de estudios primarios y el 16,4% de bachillerato elemental. El porcentaje de mujeres con estudios universitarios es —en comparación con los niveles inferiores— poco elevado, con un 23,5% (9,9% universitarios de grado medio y 13,6% grado superior). Nos situamos, por lo tanto, ante un colectivo con un nivel formativo medio, pero ligeramente superior al de la población general de mujeres (46).

ILUSTRACIÓN 14
NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS ENTREVISTADAS



Este nivel formativo es distinto en función de determinadas variables que reseñamos a continuación. En primer lugar, las mujeres jóvenes o de media edad disponen de un mayor nivel de estudios, frente a las mujeres mayores de 50 años, de las cuales prácticamente la mitad (49,8%) se caracterizan por una formación tan sólo primaria. Además, las mujeres solteras han accedido con mayor frecuencia a estudios universitarios superiores (24,3%), que las casadas (10,8%) o las separadas, divorciadas o viudas (9,4%).

TABLA 32
NIVEL FORMATIVO SEGÚN EDAD Y ESTADO CIVIL

| NIVEL FORMATIVO | | EDAD | | | | ESTADO CIVIL | | | |
|-----------------|--------------------------|---------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|
| | | Total | <30 | 31-50 | >50 | Total | Solt. | Casa. | Otro |
| | Sin estudios | 1,9% | 0,7% | 0,6% | 5,9% | 1,9% | 0,4% | 2,5% | 1,0% |
| | Estudios primarios | 28,4% | 11,2% | 24,6% | 49,8% | 28,5% | 12,2% | 33,3% | 31,4% |
| | Bachiller elemental | 16,5% | 21,0% | 15,3% | 16,0% | 16,4% | 16,6% | 16,4% | 16,1% |
| | Bachillerato superior | 29,1% | 40,6% | 30,9% | 16,3% | 29,0% | 31,8% | 27,6% | 31,6% |
| | Estudios universitarios | 10,0% | 11,4% | 11,7% | 4,8% | 10,0% | 13,7% | 8,6% | 10,4% |
| | Estudios universitarios | 13,6% | 13,8% | 16,1% | 7,2% | 13,6% | 24,3% | 10,8% | 9,4% |
| | Estudios de tercer ciclo | 0,6% | 1,1% | 0,8% | 0,0% | 0,6% | 0,9% | 0,7% | 0,0% |
| | | (1.492) | (257) | (873) | (362) | (1.497) | (325) | (976) | (196) |

Por otro lado, existe una gran influencia del nivel de estudios característicos de los progenitores. Estudios universitarios en el padre o la madre se traducen en un aumento conside-

table del porcentaje de mujeres con diplomas universitarios, tanto de nivel medio como superior (47).

TABLA 33
NIVEL FORMATIVO SEGÚN ESTUDIOS DEL PADRE Y LA MADRE

| | | ESTUDIOS PADRE | | | | ESTUDIOS MADRE | | | |
|-----------|--------------------------|----------------|---------|-------|-------|----------------|---------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. | Total | Prim. | Secu. | Univ. |
| NIVEL | Sin estudios | 1,7% | 2,3% | 0,0% | 0,0% | 1,7% | 2,1% | 0,0% | 0,0% |
| FORMATIVO | Estudios primarios | 28,6% | 36,4% | 4,3% | 1,3% | 28,5% | 33,4% | 5,7% | 2,0% |
| | Bachiller elemental | 16,2% | 18,4% | 11,0% | 6,9% | 16,2% | 17,5% | 14,0% | 3,9% |
| | Bachillerato superior | 29,1% | 27,5% | 42,1% | 27,1% | 29,2% | 28,8% | 36,9% | 22,7% |
| | Estudios universitarios | 10,0% | 8,1% | 15,1% | 17,4% | 10,0% | 8,4% | 16,4% | 19,8% |
| | Estudios universitarios | 13,8% | 6,9% | 25,1% | 46,2% | 13,6% | 9,4% | 25,6% | 47,8% |
| | Estudios de tercer ciclo | 0,7% | 0,3% | 2,4% | 1,1% | 0,7% | 0,3% | 1,3% | 3,9% |
| | | (1.452) | (1.112) | (158) | (182) | (1.460) | (1.216) | (145) | (99) |

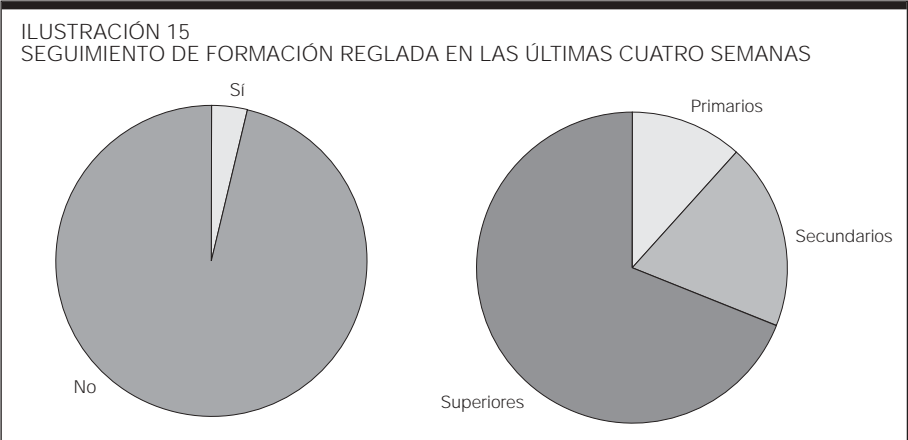
Por último, encontramos también diferencias significativas en función del sector económico. Así, el porcentaje de mujeres dedicadas a la agricultura con estudios primarios asciende al 70,3%, mientras que dentro del sector de otros servicios más de la mitad poseen estudios universitarios. Estos datos demuestran una considerable *segregación formativa*, de tal suerte que los estudios cursados por las mujeres las orientan al desarrollo de determinados sectores de actividad profesional.

TABLA 34
NIVEL FORMATIVO SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|-----------|-------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| NIVEL | Sin estudios | 1,9% | 5,9% | 2,4% | 2,7% | 0,0% | 0,0% | 0,4% |
| FORMATIVO | Estudios primarios | 29,3% | 72,4% | 30,8% | 30,1% | 30,8% | 21,4% | 9,3% |
| | Bachiller elemental | 15,9% | 9,4% | 23,8% | 20,4% | 15,3% | 28,0% | 6,0% |
| | Bachiller superior | 28,9% | 10,4% | 29,0% | 30,4% | 38,5% | 37,8% | 28,6% |
| | Estudios unversitarios medios | 9,9% | 1,3% | 5,6% | 9,3% | 9,1% | 7,4% | 17,7% |
| | Estudios universitarios | 13,3% | 0,7% | 8,5% | 6,9% | 6,3% | 4,7% | 35,9% |
| | Estudios de tercer ciclo | 0,6% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,7% | 2,1% |
| | Total | (1.477) | (178) | (138) | (512) | (150) | (128) | (371) |

Por último, dentro de este epígrafe dedicado a la formación académica, tenemos que destacar un último dato: tan sólo un 3,7% de estas mujeres ha seguido durante las últimas sema-

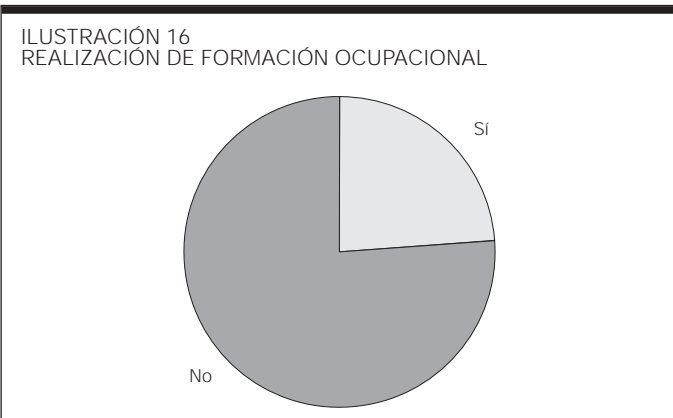
nas algún tipo de estudios o formación reglada. Y aproximadamente la mitad de éstas (53,3%) ha seguido una formación de tipo superior.



En este segundo epígrafe nos centramos en la formación concretamente orientada hacia la ocupación que estas mujeres desempeñan.

3.6.2.
Formación ocupacional

Tan sólo una cuarta parte de esta población (23,8%) ha realizado y terminado algún estudio o formación orientado a su actividad en el último año. Es decir, de estas mujeres, un 76,2% no disponen de una formación específica —reciente— referida al tipo de ocupación que desempeñan.



Veamos cómo varían estos porcentajes teniendo en cuenta las distintas características que las definen, porque los datos parecen indicar una leve tendencia de cierta parte de este colectivo a seguir actividades formativas orientadas a la actividad profesional, a pesar de la falta de tiempo que implica la necesidad y realidad de trabajar tantas horas como se vio en el apartado 3.2 o como expresa tan certeramente la jardinera Alba:

“Sí, después empecé a trabajar y después hice un curso de riego, riego por aspersión. Bueno, ya un poco más especial, y ese duró, pues..., dos meses o así. Hice ese curso. Luego, pues bueno, empecé a trabajar, a trabajar y a trabajar. Y ya no he vuelto a hacer cursos. No he vuelto a hacer nada. Ahora estoy pensando en hacer uno de poda, a ver si saco ese rato, ese tiempo. Y sí, me gusta ampliar, me gusta hacer cosas, pero ahora con el trabajo tengo menos tiempo” (Alba, 6, E2)

Un 31,5% de las mujeres menores de 30 años y un 25,8% de las de mediana edad (de 30 a 50 años) adquieren formación orientada a su actividad con mayor frecuencia que las mujeres mayores de 50 años (13,9%). Además, a medida que aumenta el nivel de estudios, mayor es el porcentaje de mujeres que dedican parte de su tiempo a esta formación, especialmente significativo en las que tienen estudios superiores que alcanzan un porcentaje de casi el 40% (4 veces más que las mujeres con estudios primarios: 8,6%).

TABLA 35
REALIZACIÓN DE FORMACIÓN OCUPACIONAL SEGÚN EDAD Y ESTUDIOS

| | | EDAD | | | ESTUDIOS | | | | |
|---------------------|----|---------|-------|-------|----------|---------|-------|-------|-------|
| | | Total | <30 | 31-50 | >50 | Total | Prim. | Secu. | Univ. |
| REALIZACIÓN | Sí | 23,9% | 31,5% | 25,8% | 13,9% | 23,8% | 8,6% | 25,4% | 39,9% |
| FORMACIÓN ORIENTADA | No | 76,1% | 68,5% | 74,2% | 86,1% | 76,2% | 91,4% | 74,6% | 60,1% |
| A LA ACTIVIDAD | | (1.495) | (258) | (875) | (362) | (1.497) | (455) | (680) | (362) |

Así mismo, aquellas no casadas —las solteras en mayor medida— se orientan más hacia este tipo de formación, accediendo a ésta un 34,7% de solteras y un 25,6% de mujeres separadas, divorciadas o viudas.

TABLA 36
REALIZACIÓN DE FORMACIÓN OCUPACIONAL SEGÚN ESTADO CIVIL

| | | ESTADO CIVIL | | | |
|------------------------------------|----|--------------|-------|-------|-------|
| | | Total | Solt. | Casa. | Otro |
| REALIZACIÓN | Si | 23,8% | 34,7% | 19,9% | 25,6% |
| FORMACIÓN ORIENTADA A LA ACTIVIDAD | No | 76,2% | 65,3% | 80,1% | 74,4% |
| | | (1.500) | (325) | (979) | (196) |

Por último, al igual que en la formación académica, las mujeres cooperativistas son las que más acceden a este tipo de recurso: el 33,3%. El colectivo de empleadoras igualmente le otorga cierta importancia: el 29,3% de las pequeñas empresarias y el 27% de las grandes empresarias se han beneficiado de este tipo de formación en el último año. Y, en el otro lado de la moneda, las autónomas son las menos propensas a recibir este tipo de formación (21,4%).

TABLA 37
FORMACIÓN OCUPACIONAL SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

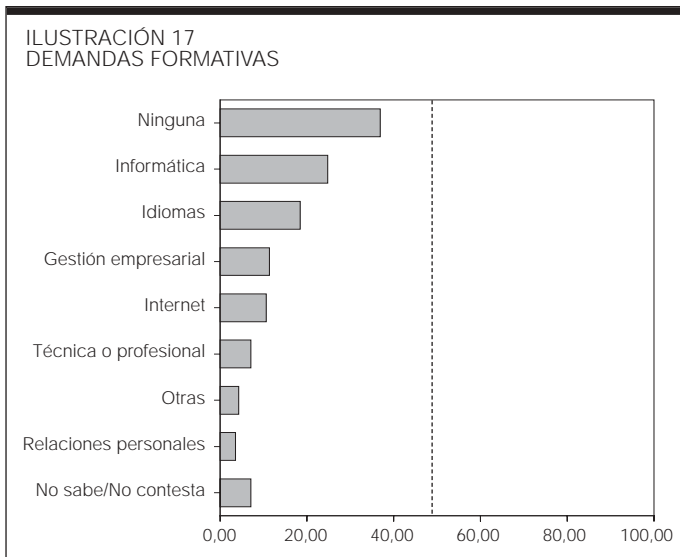
| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|------------------------------------|----|-----------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| REALIZACIÓN | Si | 23,8% | 27,0% | 29,3% | 21,4% | 33,3% |
| FORMACIÓN ORIENTADA A LA ACTIVIDAD | No | 76,2% | 73,0% | 70,7% | 78,6% | 66,7% |
| | | (1.500) | (34) | (361) | (1053) | (52) |

Esta formación profesional se desarrolla habitualmente en centros específicos dedicados a este tipo de actividad. Además, normalmente se siguen o bien cursos de duración corta, la duración del 34,1% de estos cursos fue de 9 a 40 horas, o bien cursos más amplios y con mayor dedicación horaria, el 31,6% tienen más de 150 horas.

El último aspecto a considerar, dentro del apartado dedicado a las características formativas de las mujeres emprendedoras, son las demandas formativas planteadas por este colectivo.

3.6.3. Demandas formativas

Un porcentaje bastante alto (35,7%) de estas mujeres no demanda ningún tipo de formación específica para el desarrollo de su actividad. Sin embargo, la informática e Internet son los temas más requeridos por estas mujeres: un 35% echa de menos cierto tipo de formación orientado a las nuevas tecnologías. El siguiente bloque de formación deseado serían los idiomas, demandado por un 18,2% de estas mujeres. La gestión empresarial tiene bastante menos peso al ser solicitada tan sólo por un 11% de los casos.



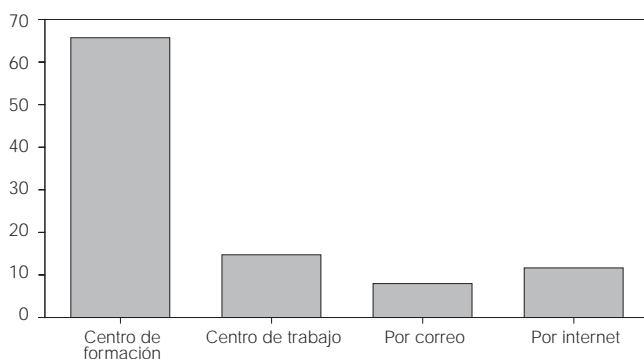
El tipo de formación demandada varía en función del tipo de empresaria. Por un lado, las gestoras de cooperativas son las que más exigen una formación orientada a las nuevas tecnologías: un 46% —el 30,8% solicita mejor preparación informática y el 15,4% en Internet—; así como orientada a los idiomas: 23,1%. En el otro lado encontramos a las autónomas, de las cuales, un 37% no necesita ningún tipo de formación diferente a la ofertada por el momento, bien porque tenga acceso a ella, bien porque no esté interesada en adquirir otro tipo de bagaje formativo.

TABLA 38
DEMANDAS DE FORMACIÓN SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-----------|--------------------------|-----------------|-------|-------|---------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| DEMANDAS | Informática | 24,9% | 24,3% | 28,3% | 23,4% | 30,8% |
| DE | Internet | 10,4% | 10,8% | 8,6% | 10,7% | 15,4% |
| FORMACIÓN | Gestión empresarial | 11,2% | 13,5% | 15,3% | 9,5% | 15,4% |
| | Técnica o profesional | 7,2% | 8,1% | 9,5% | 6,6% | 2,6% |
| | Relaciones profesionales | 4,0% | 5,4% | 3,8% | 3,4% | 15,4% |
| | Idiomas | 18,2% | 21,6% | 19,3% | 17,5% | 23,1% |
| | Otras | 4,2% | 2,7% | 2,7% | 5,0% | 0,0% |
| | Ninguna | 35,7% | 35,1% | 32,2% | 37,0% | 33,3% |
| | No sabe/No contesta | 6,7% | 2,7% | 4,9% | 7,5% | 5,1% |
| | | (1.500) | (34) | (361) | (1.053) | (52) |

Además, también es importante resaltar el dato de que casi las tres cuartas partes de las personas interesadas en la formación consideran que les resultaría más fácil acceder a este tipo de formación a través de una modalidad presencial, en un centro específico de formación.

ILUSTRACIÓN 18
LUGAR PREFERIDO PARA LA FORMACIÓN OCUPACIONAL



Actitudes hacia el trabajo

3.7.

.....

Tras haber descrito las actividades propias de la ocupación de las mujeres que trabajan por cuenta propia, vamos a estudiar las actitudes que éstas muestran hacia el trabajo.

Dentro del desempeño habitual de su trabajo, el 88% considera que *goza de autonomía profesional y siente que es dueña de su propio trabajo*, más del 80% opina que el trabajo es *un orgullo para ella misma y la llena de satisfacción*, seguidas por el 78% que *se siente realizada personal y profesionalmente*. Estos datos reflejan la identificación entre el trabajo y la autonomía profesional, satisfacción personal y auto-realización, en especial frente a los inconvenientes del mercado laboral actual.

Esta misma idea subyace en sus propias palabras emitidas en los grupos de discusión, donde se plasma esta percepción del trabajo como fuente de autonomía, orgullo y realización.

“...Pero tengo un montón de beneficios, tengo unas socias geniales, trabajo siempre con gente que contratamos nosotras siempre. Son gente que apetece un moggollón de que disfrute y demás. Trabajo como sabes en lo que me gusta, desarrollo un proyecto bastante interesante, que me lo creo...” (RG N.º 2, Miembros de cooperativas)

Por otro lado, tan sólo para el 22,4% el trabajo es *lo más importante de su vida* (48), y para casi la mitad (47,6%) es *el único medio de proporcionar un nivel económico digno a su familia*, convirtiéndose en un medio económico, actitud de igual forma plasmada en sus propias palabras.

“Tampoco hay tantas compensaciones. A mí alguien me dice: ‘Venga te doy un sueldo, simple y llanamente un sueldo base’. Cierro mi tienda y me voy.”

“Si yo tuviera un trabajo, si yo fuera funcionaria, ¿estaría donde estoy? Pues no, pues porque esto es una aventura cada día... es que no paras y todos son disgustos y todo son preocupaciones, y eso no compensa a nadie.”

“... lo digo sinceramente, trabajo para comer, no para disfrutar; ni para vivir; trabajo para comer; lo que yo saco es para comer.” (RG N.º4, Autónomas)

De los datos obtenidos de la encuesta del 2005, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

En sus actitudes ante el trabajo, las mujeres emprendedoras destacan el alto grado de autonomía con el que desempeñan su labor profesional. Prácticamente, el 90% de las encuestadas se sienten independientes gracias a su trabajo.

En segundo lugar, estas mujeres se sienten en su inmensa mayoría (80%) orgullosas con el trabajo que desempeñan y, lógicamente, con el proyecto laboral que han construido con su propio esfuerzo. Asimismo, casi el 80% se consideran realizadas personal y profesionalmente gracias a él.

Hay, sin embargo, división de posturas en la consideración del propio trabajo como el único medio de proporcionar un nivel económico digno a su familia. Prácticamente la mitad de las encuestadas lo ven así, mientras que otro tanto están en desacuerdo, sin que sepamos exactamente los motivos de ello, ya que podría ser porque existen otros ingresos en la familia, porque podrían trabajar en otro lugar, porque no tienen grandes necesidades, o cualquier otro motivo de similar índole.

Ante lo que más oposición muestran las mujeres empresarias, cooperativistas o autónomas es a considerar el trabajo como lo más importante de su vida. Menos de la cuarta parte de las mujeres de la muestra piensan que el trabajo es lo primero. Posiblemente, las relaciones personales, especialmente, las relaciones familiares y, presumiblemente, con sus hijos/as son consideradas como lo más importante para ellas.

TABLA 39
ACTITUDES ANTE EL TRABAJO

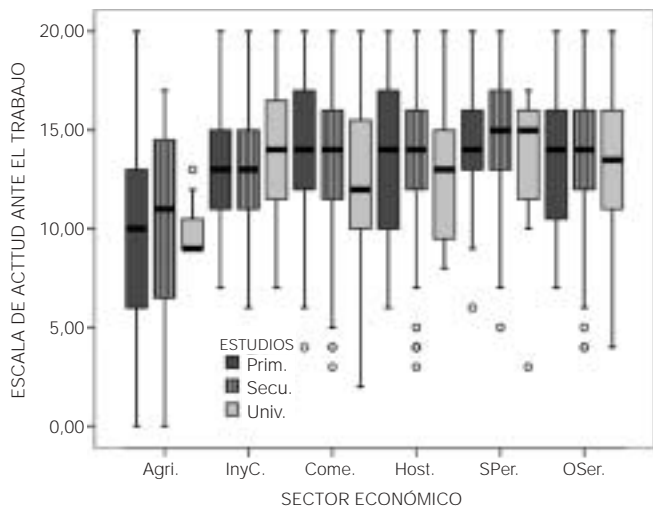
| | AUTÓNOMA POR EL TRABAJO | ORGULLOSA DEL TRABAJO | REALIZADA CON EL TRABAJO | TRABAJO: MEDIO ECONÓMICO | TRABAJO, LO MÁS IMPORTANTE |
|------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Completamente | 67,2% | 56,6% | 51,8% | 29,8% | 8,0% |
| En buena medida | 20,6% | 23,1% | 26,0% | 17,6% | 14,3% |
| A veces sí, a veces no | 6,8% | 11,6% | 13,5% | 10,6% | 11,0% |
| En alguna medida | 3,4% | 5,3% | 4,8% | 20,0% | 22,6% |
| En absoluto | 2,1% | 3,4% | 3,9% | 22,0% | 44,0% |
| | (1.499) | (1.499) | (1.498) | (1.486) | (1.490) |

Existen algunas variables influyentes en estas actitudes: las mujeres jóvenes y las pertenecientes al sector servicios son aquellas que más realizadas se encuentran con su trabajo, en contraste con las mayores o las dedicadas a la agricultura. Sin embargo, las mujeres con más hijas/os valoran de manera significativamente inferior esta autorrealización a través del trabajo. Esta pauta se repite prácticamente en la autonomía profesional y la satisfacción personal proporcionadas por el trabajo, donde las mujeres del sector servicios tienen porcentajes mayores, frente a las mujeres en la agricultura, y las que más descendencia tienen.

Respecto al trabajo como medio económico, es en el grupo de mujeres con más cargas familiares y en aquellas separadas, divorciadas o viudas donde adquiere mayor importancia esta identificación como recurso económico, alcanzando porcentajes del 78,5% y del 73%, respectivamente.

Por lo tanto, en la valoración del trabajo como un medio de satisfacción personal, a través de aspectos como la realización, la autonomía y el orgullo, influyen principalmente la edad o el tipo de sector económico. Sin embargo, en la consideración de la función económica del trabajo son las cargas familiares y el estado civil las variables que más determinan estas percepciones.

ILUSTRACIÓN 19
 ESCALA DE ACTITUD ANTE EL TRABAJO SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y ESTUDIOS



Si se combinan todas estas actitudes en una sola escala, que vaya de menor a mayor satisfacción laboral mediante las suma de los grados de acuerdo en cada una de los cinco enunciados señalados, el resultado es una escala del 0 al 20, indicando la primera cantidad la persona que no está de acuerdo en absoluto con los cinco ítems de la escala, mientras que el 20 indica que la mujer ha respondido completamente de acuerdo a los cinco. Como puede apreciarse en la Ilustración 19, las actitudes medias son positivas para más de las tres cuartas partes de las mujeres en todos los sectores, menos en el agrícola. Son también mayores las distancias entre sectores, que entre niveles de estudio. Pero en agricultura, comercio y hostelería se aprecia que las mujeres con carrera universitaria tienen una actitud menos positiva ante el trabajo, que las colegas de menores estudios.

La influencia del sector económico y de los estudios aparece claramente resaltada en la regresión presentada a continuación. En ella también se manifiesta como relevante que las mujeres separadas, divorciadas o viudas presentan una actitud más favorable hacia el trabajo; lo mismo que ocurre, aunque con menor peso, entre las empresarias de pocas/os trabajadoras/es.

TABLA 40
 COEFICIENTES DE REGRESIÓN Y SIGNIFICACIÓN (P<0.05 EN
 NEGRITA) DE LA ACTITUD HACIA EL TRABAJO SOBRE VARIA-
 BLES SOCIO-ECONÓMICAS

| | C.R. |
|-------------------|--------------|
| 30-39 años | 0,33 |
| 40-49 años | 0,35 |
| >50 años | 0,33 |
| Casada | -0,32 |
| Sep./Div./Viud. | 0,90 |
| N. de hijos/as | -0,17 |
| Origen fam. pcp. | 0,03 |
| status orig. bajo | -0,47 |
| Status orig. alto | 0,06 |
| Est. Secundar. | -0,22 |
| Est. Universit. | -0,75 |
| Emp. >10 t. | 0,22 |
| Emp. <10 t. | 0,53 |
| Cooperativista | -0,01 |
| S. primario | -3,78 |
| S. industrial | -0,40 |
| S. comercio | -0,06 |
| S. hostelería | -0,25 |
| S. servicios per. | 0,97 |
| Constante | 13,77 |
| R2 | 0,12 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

Síntesis

3.8.



Lo primero que se ha resaltado en este capítulo es el origen de la actividad en torno a dos dimensiones: una que tiene que ver con si la mujer ha tenido o no experiencia de trabajo asalariado anterior; otra que afecta al origen de los fondos con los que se crea la actividad por cuenta propia, distinguiendo para ello tres modalidades: la individual, la familiar y la societaria. Los resultados de las encuestas muestran que un considerable segmento del colectivo estudiado procede “expulsado” del mercado de trabajo y cuenta para su constitución con recursos familiares, que afectan en buena parte a la propia independencia de la mujer en su actividad laboral. Para sintetizar este fenómeno en una cifra, puede afirmarse que el conjunto de las que han creado su actividad sin el concurso familiar y sin haber tenido una experiencia asalariada anterior no llega al 30% de las entrevistadas.

Un dato relevante mostrado en este capítulo es el gran esfuerzo que se le dedica a la actividad por cuenta propia. Sólo una tercera parte de la muestra trabaja las 40 o menos horas en su empresa. Por regla general, el esfuerzo y la dedicación para sacar adelante los proyectos, especialmente en los inicios, son mayores que en el trabajo asalariado; y esto se acusa aún más en los sectores de hostelería, primario (agricultura y ganadería) y comercial. Además, las dos terceras partes de las jornadas son partidas y más de la mitad del colectivo estudiado también trabaja durante los fines de semana, incrementándose aún más las dificultades en la compaginación de la vida familiar con la laboral, como se verá detenidamente más adelante cuando tratemos el tema de la doble jornada. Por otro lado, sólo un 20% realizan su trabajo en el domicilio particular y es más frecuente esta práctica en los sectores económicos primarios y secundarios que en los servicios.

Otro signo que va en la dirección de que nos encontramos con un segmento no-directivo de la sociedad, es el de la identificación con la actividad que desempeñan: aunque vaya disminuyendo con la edad, 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. Como es natural, esto es así especialmente entre las autónomas, pero también se da entre las cooperativistas y las pequeñas empresarias. En el mismo sentido apunta el hecho de que las actividades preferidas —y las más realizadas— por las mujeres que trabajan por cuenta propia sean las productivas y las comerciales, en lugar de las directivas, administrativas o financieras.

Y, además de no desempeñar tareas gestoras, sólo un 60% del colectivo estudiado toma las decisiones por sí misma y apenas un 10% las comparte con otras socias o socios de la empresa. El resto o no toma las decisiones importantes en su actividad o las comparte con familiares. Casi un 30%, por tanto, se encuentran en la tesitura de tener que compartir las decisiones de su trabajo con miembros de su familia. Y ello, no sólo ocurre cuando la empresa ha sido creada por la familia, sino que es también muy frecuente en los sectores primario, hostelero y comercial, así como entre las casadas y mujeres con mayor número de hijas/os.

En relación con la formación, el capital humano de la propia mujer, esta investigación pone de manifiesto el nivel secundario como promedio de estudios, más elevado que el del conjunto de mujeres, pero inferior al de asalariadas, mayor entre solteras y jóvenes trabajadoras, y muy influido por la educación de sus progenitores. El sector donde se encuentran las mujeres mejor formadas es el de otros servicios y las que poseen menor nivel de estudios son las que se encuentran en el sector primario, agricultura y ganadería. Como es natural por las horas dedicadas al trabajo, pocas mujeres están siguiendo una formación reglada; sin embargo, aproximadamente, un cuarto de la muestra han realizado en el último año algún estudio o formación orientado hacia su actividad económica y existe una demanda considerable de formación en nuevas tecnologías, idiomas y gestión empresarial.

Finalmente, se ha cerrado este capítulo con un apartado centrado en las actitudes hacia el trabajo. Lo que más resalta es

el alto grado de autonomía que sienten y la satisfacción que les produce el sentirse realizadas a través de él. Sin embargo, 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. Combinadas las diversas actitudes hacia la actividad remunerada, para más de las tres cuartas partes de las mujeres la valoración del trabajo es positiva, aunque se detecta una posición bastante más escéptica en los sectores de la hostelería, del comercio y, sobre todo, de la agricultura y la ganadería.

Notas

(38) En muchas ocasiones del análisis se omite la categoría de cooperativistas. Ello es así por el bajo número de casos que incluye la muestra de nuestro estudio, que respeta la proporcionalidad de este colectivo en el conjunto de trabajadoras por cuenta propia.

(39) En el anexo metodológico, se enumeran los nombres de las mujeres entrevistadas y se describen sus características principales. Un examen más exhaustivo de las trayectorias vitales y laborales de estas mujeres se realiza en los capítulos 9 y 10.

(40) Conviene aquí recordar para el lector no familiarizado con los instrumentos estadísticos, que los coeficientes de regresión indican la influencia que tienen un conjunto de variables sobre la llamada dependiente. En las regresiones normales, este coeficiente puede ser positivo en el caso de que la variable independiente haga acrecentar el valor de la dependiente o negativo en el caso contrario. En las regresiones logísticas el coeficiente original es también similar; pero aquí se ha optado por exponer en este tipo de regresiones, que se emplea cuando la variable dependiente es dicotómica, los cocientes de razones, siempre positivos. Éstos, si son menores de la unidad, implican que la variable independiente incide negativamente y si son mayores que uno, entonces influyen positivamente. En ambos tipos de regresión, las influencias estadísticamente significativas —con un riesgo de error menor del 5% en el supuesto de muestreo aleatorio— se exponen en negrita.

(41) Para los porcentajes consulte la Tabla 15; para los coeficientes y las significaciones las regresiones logísticas, la Tabla 16.

(42) Si a esta situación le añadimos que, como veremos posteriormente, son las mujeres las que asumen casi en su totalidad el desempeño del trabajo doméstico, su jornada laboral es cuanto menos extenuante.

(43) Puede pensarse que estas cifras estén ligeramente sesgadas por la estimación de la entrevistada. Un signo de esta hipótesis proviene del hecho de que en la Encuesta de Población Activa, esta cantidad sale bastante inferior. En cualquier caso, no estimamos que este sesgo pueda ser mayor del 10%-15%.

(44) Cabe también suponer que las vacaciones sean menos duraderas que las de los asalariados. Desafortunadamente no se hicieron preguntas sobre ellas en el cuestionario.

(45) En el caso de las cooperativistas, la decisión conjunta con los/as socios/as es evidente.

(46) Es necesario también matizar que las asalariadas poseen mayor nivel educativo que las mujeres que trabajan por cuenta propia, según muestra un análisis de estas variables realizado con la Encuesta de Población Activa (2004).

(47) Existen estudios que investigan la movilidad de clase u ocupacional. Se pueden consultar diversos autores, como J. CARABAÑA (1999): *Dos Estudios sobre la Movilidad Intergeneracional; Estructura Social y Movilidad; Un Análisis de la Movilidad de Clase según la Encuesta Sociodemográfica*, Madrid: Fundación Argentaria: Visor, o específicamente centrada en el colectivo femenino, O. SALIDO (2001): *La Movilidad Ocupacional de las Mujeres en España: por una Sociología de la Movilidad Femenina*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

(48) Diversos estudios resaltan la importante separación que entre trabajo y placer existe para las mujeres, identificándolo como un aspecto necesario en la

vida cotidiana, pero sin dotarle de una importancia fundamental. Como afirman Bertaux-Wiame, Borderias y Pesce en su artículo *Trabajo e identidad femenina: Una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia* (1988: 81), esta ambigüedad expresa una crítica más global de la organización de la producción, que significa, sobre todo para las mujeres una dicotomía entre trabajo y placer, producción y afectividad, relaciones personales y sociales, productividad y creatividad, y las hace reaccionar contra la mística masculina de la producción, que a menudo ha sido presentada como la base de la liberación para las mujeres, y contra la mística de la feminidad.

***El marco
de la actividad
emprendedora***

.....

4

.....

El estudio del marco de la actividad emprendedora realizada por mujeres es un punto primordial en nuestro análisis. Los datos que se han obtenido intentan reflejar tanto el inicio como la posterior evolución de la actividad productiva de quienes trabajan por cuenta propia, desde una perspectiva de género, es decir, desde el papel que la mujer desempeña en la creación y mantenimiento de unidades productivas.

En ningún momento hay que olvidar que esta actividad emprendedora surge dentro de un contexto social particular y específico, caracterizado por un mercado laboral inestable y segregado, donde la desigualdad de oportunidades y la precariedad de los empleos afectan de manera significativa al sector femenino. Por lo general, las mujeres se concentran en ocupaciones peor retribuidas y menos cualificadas, con escasez de oportunidades de formación, todo ello marcado por numerosas dificultades para acceder a puestos de dirección y responsabilidad. En consecuencia, ese contexto laboral, ubicado en una sociedad provista de determinados valores comunes, fomenta en numerosas ocasiones que el autoempleo sea la única opción posible de acceso a un puesto de trabajo por parte de las mujeres. Y, además de la precariedad laboral y de la inaccesibilidad al mercado laboral o a determinados puestos, las mujeres se encuentran con la imposibilidad de compaginar su vida profesional con una vida personal y familiar propia (49).

En este capítulo describimos, en primer lugar, la actividad desde el punto de vista de la empresa (sea ésta colectiva, para las empresarias o cooperativistas; o individual, en el caso de las autoempleadas). Analizamos, por un lado, las dimensiones de la actividad, el tipo jurídico que adoptó en sus inicios y los posibles cambios, así como las fuentes del capital inicial y de sus posibles ampliaciones.

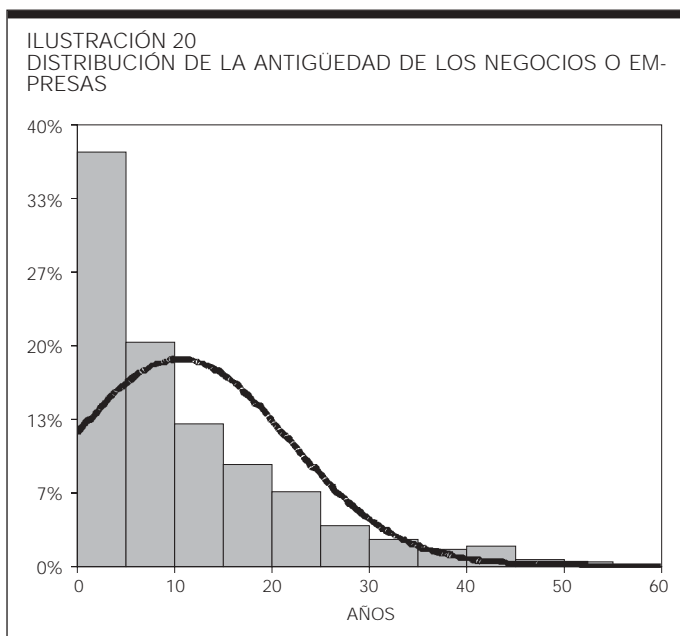
En el segundo epígrafe, nos centramos en la observación y análisis de los problemas o dificultades que encuentran en el desarrollo de la actividad, empresa o cooperativa, a través de una comparación entre los problemas durante el inicio de la actividad y las complicaciones que experimentan en el momento presente. Esta comparación nos permitirá conocer la evolución de estas actividades y los mecanismos de ayuda existentes para hacer frente a los obstáculos encontrados.

Por último, nos centraremos, en el tejido asociativo de este colectivo. Describiremos, por un lado, si las mujeres conocen las asociaciones o los organismos oficiales que puedan ayudarle, y, por el otro, si hacen uso de estos recursos.

La actividad, negocio, empresa o cooperativa

4.1.

Según nuestra encuesta, la antigüedad media de los negocios emprendidos por las entrevistadas es de 11 años, aunque es obvio que esta cifra no es constante. Sin embargo, son mayoría, como se muestra en la Ilustración 20, las empresas que tienen una antigüedad menor de 5 años.



Además, las características de las personas y sus entornos tienen una influencia notoria en la duración de la actividad. Como pone de manifiesto la regresión expuesta en la Tabla 41, la primera influencia es la edad. Es evidente que las empresas, cooperativas o actividades económicas de las muje-

res de menos de 30 años no pueden tener como media una duración de 11 años. En efecto, su media es de sólo 3 años. En el otro extremo, se sitúan las mujeres con más de 50 años, donde la media de duración de su actividad se sitúa en los 19 años, lo que pone de manifiesto, la incorporación tardía al negocio de una parte considerable de las mayores de edad. Otra influencia importante en la duración de la actividad la ejerce el sector. Especialmente, el agrario es el más estable. En él, la duración media de la empresa es de 23 años, en buena parte porque el capital es estable y de aportación familiar. Otro factor de estabilidad en la duración del negocio es su origen familiar. Tanto el hecho de que alguno de los progenitores (especialmente, la madre) de la entrevistada haya tenido una actividad económica por cuenta propia, como el de que la creación de la empresa haya contado con la aportación familiar, influyen positivamente en la duración. Finalmente, sin que por ello sea menos importante, influye el tipo de actividad. Obviamente, las más estables son las grandes empresas y las cooperativas.

TABLA 41
COEFICIENTES DE REGRESIÓN Y SIGNIFICACIÓN (P<0,05 EN NEGRITA) DE LA REGRESIÓN DE LA DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS

| | C.R. |
|-------------------|-------------|
| 30-39 años | 2,65 |
| 40-49 años | 6,71 |
| >50 años | 13,04 |
| Casada | 0,90 |
| Sep./Div./Viud. | 0,39 |
| N. de hijos/as | -0,56 |
| Origen fam. pcp. | 1,75 |
| status orig. bajo | -1,15 |
| Status orig. alto | -0,16 |
| Est. Secundar. | -0,62 |
| Est. Universit. | -0,44 |
| Emp. >10 t. | 7,94 |
| Emp. <10 t. | 0,70 |
| Cooperativista | 2,68 |
| S. primario | 8,56 |
| S. industrial | 0,03 |
| S. comercio | -0,03 |
| S. hostelería | -1,16 |
| S. servicios per. | 1,72 |
| Empresa familiar | 3,77 |
| Constante | 1,36 |
| R2 | 0,39 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.

Además de la duración, otro indicador de éxito del negocio o actividad emprendido por la mujer es el volumen de facturación. Desafortunadamente, los datos disponibles no son muy fiables, en la medida en que la tasa de no respuesta es altísima. Sólo responde una de cada 8 entrevistadas. Suponemos que en parte por discrecionalidad, en parte por desconocimiento o falta de memoria en el momento en el que se le hace la entrevista, e incluso también por la irregularidad de estas empresas económicas, como ocurre en no pocas ocasiones, como la que relata Adela:

“Claro, claro que son duros. O sea nosotros, pues es esto hemos estado dos meses bastante complicados, porque no ha entrado nada de trabajo. Hemos estado acabando trabajos, pero llevamos un par de meses sin tener sueldo. Afortunadamente seguimos teniendo dinero para pagar los gastos de la empresa y bueno, ahora está empezando de nuevo a haber un movimiento. Entonces es esto, el trabajo no entra a confluir al principio, entran trabajos, vienen cosas, pero bueno, van así con cautela, di que todavía no hemos tenido que poner más dinero en la empresa que eso es importante, ¿no?” (Adela, 14, E1).

Por ello, puestas las debidas precauciones, ha de decirse que la media de facturación no llega a los 60.000€ anuales. Ahora bien, es tan baja, principalmente por la alta proporción de autónomas en la muestra, pues entre estas últimas, la media es poco superior a los 36.000€. Si de esta cantidad, hemos de descontar los gastos, posiblemente, los beneficios no sean muy superiores a los de un salario de la franja baja de los convenios. Cifras mayores se dan, evidentemente, entre las empresarias (50), pero una media poco superior a 100.000€ muestra una cifra de negocios inferior al sueldo de los directivos de las grandes empresas, por lo que tampoco podemos considerarla propias de grandes empresas.

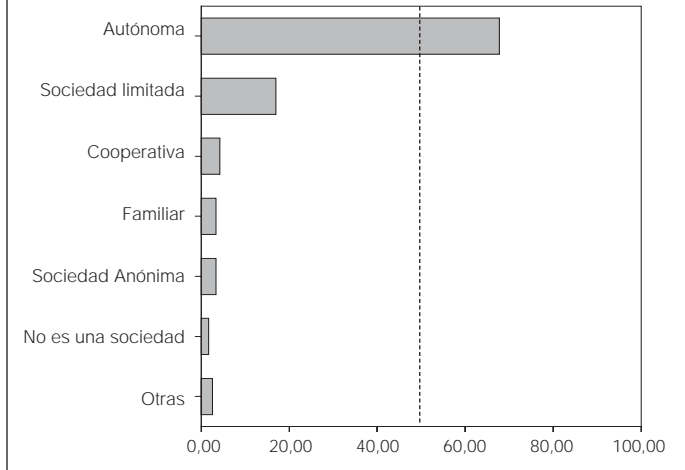
TABLA 42
FACTURACIÓN, ASALARIADOS/AS Y ESTABLECIMIENTOS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | TIPO EMPRESARIA | | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Total | Emp. | Aut. |
| Facturación que tuvo el año pasado | 56.591,91 (188) | 106.973,34 (53) | 37.113,70 (136) |
| Facturación del primer año de actividad | 29.980,53 (110) | 54.357,65 (24) | 23.078,33 (86) |
| Número de asalariados/as que trabajan en la empresa | 1,73 (1.451) | 5,77 (429) | 0,04 (1.022) |
| Número de establecimientos | 0,95 (1.448) | 1,27 (436) | 0,81 (1.011) |

Cifras más realistas del volumen de la empresa son el número de asalariadas/os y el número de establecimientos. Sobre esta última cifra es de notar que un 15% de entrevistadas han señalado no tener ninguno, señal de que desempeñan su trabajo en domicilios ajenos (o quizá también en el propio) o en empresas para las que deben adoptar la fórmula artificial de autónoma. Por una combinación de estas razones, la media global no llega ni tan siquiera a un solo establecimiento (0,95). Este promedio es superado por las empresarias (1,27), pero es tan poco superior a la unidad, que es fácil deducir un signo más de la poca entidad de las empresas poseídas y regentadas por mujeres. Y se confirma una vez más estas apreciaciones por el hecho de que, sólo considerando a las empresarias con trabajadoras/es, el número medio de asalariadas/os no llega a la media docena, ya que por definición el de autónomas es prácticamente igual a cero.

Por último, para cerrar este apartado, hemos de tener en cuenta el tipo legal (51) que es asumido al inicio de la actividad emprendedora. La principal forma de comenzar cualquier actividad empresarial parece ser la constitución como autónoma, es decir, como trabajadoras por cuenta propia sin personas a su cargo. Más del 68% de las mujeres que han iniciado alguna actividad de autoempleo se constituyeron en un principio como autónomas. La siguiente forma legal más importante —aunque no con tanta fuerza como la anterior— es la sociedad limitada, tipo escogido por el 17% de mujeres emprendedoras en los inicios de la actividad.

ILUSTRACIÓN 21
TIPO LEGAL DEL NEGOCIO/EMPRESA ADOPTADO AL INICIO



Podemos encontrar alguna diferencia relativa al tipo de sociedad asumido al comienzo, en función del nivel de estudios y del sector económico en que se encuadre la ocupación.

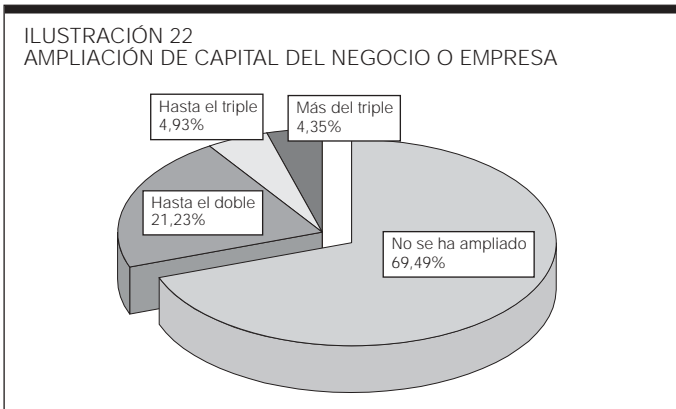
Dentro de las mujeres con un nivel de estudios primarios, el porcentaje de las inicialmente constituidas como autónomas se eleva hasta el 71,3%, frente al 61,3% de aquellas con un nivel de estudios universitarios. Por el contrario en la sociedad limitada, ocurre justo lo contrario: el 20,9% de las mujeres con estudios superiores asume este tipo de sociedad, en contraste con el 12,5% de las mujeres con estudios primarios que se decantan por esta opción.

TABLA 43
TIPO DE SOCIEDAD ASUMIDO AL COMIENZO SEGÚN ESTUDIOS Y SECTOR

| TIPO DE SOCIEDAD ASUMIDO AL COMIENZO | | ESTUDIOS | | | | | SECTOR ECONÓMICO | | | | |
|--------------------------------------|--|----------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Autónoma | | 67,6% | 70,1% | 69,8% | 60,5% | 59,8% | 65,9% | 73,9% | 72,6% | 61,8% | 52,3% |
| Sociedad limitada | | 16,7% | 11,9% | 17,8% | 20,6% | 1,5% | 14,1% | 16,0% | 18,1% | 23,6% | 27,9% |
| Sociedad anónima | | 3,3% | 2,4% | 3,5% | 3,9% | 0,7% | 12,8% | 1,8% | 1,5% | 3,1% | 8,0% |
| Cooperativa | | 4,5% | 4,3% | 3,5% | 6,5% | 8,7% | 4,8% | 3,0% | 1,4% | 5,7% | 7,7% |
| Familiar | | 3,5% | 2,6% | 2,8% | 6,0% | 0,7% | 1,1% | 3,1% | 5,0% | 4,8% | 2,2% |
| No es una sociedad | | 1,8% | 4,7% | 0,5% | 0,6% | 13,9% | 0,0% | 0,7% | 0,8% | 0,3% | 0,0% |
| Otras | | 2,7% | 3,9% | 2,3% | 2,0% | 14,7% | 1,2% | 1,5% | 0,7% | 0,7% | 1,9% |
| No sabe/No contesta | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | | (1.368) | (406) | (628) | (334) | (134) | (84) | (548) | (142) | (276) | (48) |

Existen a su vez contrastes importantes en función del sector económico en el que se enmarca la actividad. Los porcentajes más amplios dentro de las sociedades limitadas son aquellas actividades relativas a los servicios personales u otro tipo de servicios (52). En el caso de las autónomas, los porcentajes más altos corresponden a las actividades encuadradas en el comercio (73,9%) y la hostelería (72,6%). También merece la pena resaltar que es en el sector de la agricultura donde las cooperativas adquieren mayor importancia (7,8%).

El 60% (e incluso el 70% si también incluimos las mujeres que no saben o no contestan) de estas empresas o negocios no han ampliado su capital. Este dato resulta demasiado elevado, si tenemos en cuenta que la media de antigüedad de estas empresas es de 11 años, por lo que puede suponerse que ya han superado los períodos iniciales más difíciles (53). Poco más del 20% han aumentado su capital hasta el doble y los porcentajes de aumento del triple o más son prácticamente insignificantes, pues no llegan al 10% en conjunto.



En la ampliación del capital notamos, como no podía ser de otra manera, una influencia de la antigüedad de la empresa y del tipo de actividad: en las grandes empresas y en las cooperativas es donde más se amplia el capital; pero también parece influir la edad de la propietaria, pues, en situaciones de igual antigüedad de la empresa, mientras más edad tenga la mujer, también mayores son las posibilidades de haber ampliado el capital y, del mismo modo, en las empresas fa-

miliars la inversi3n inicial tiene m1s posibilidades de ser aumentada.

TABLA 44
COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIONES ($P < 0,05$ EN NEGRITA) DE LA REGRESI3N LOG1STICA DE AMPLIACI3N DE CAPITAL SOBRE VARIABLES SOCIO-ECON3MICAS

| | C.R. |
|--------------------|-------------|
| 30-39 a1os | 1,87 |
| 40-49 a1os | 1,65 |
| >50 a1os | 2,03 |
| Casada | 0,94 |
| Sep./Div./Viud. | 0,81 |
| N. de hijos/as | 1,02 |
| Origen fam. pcp. | 1,22 |
| status orig. bajo | 0,73 |
| Status orig. alto | 0,70 |
| Est. Secundar. | 1,07 |
| Est. Universit. | 1,14 |
| Emp. >10 t. | 5,09 |
| Emp. <10 t. | 2,08 |
| Cooperativista | 3,23 |
| S. primario | 0,66 |
| S. industrial | 0,83 |
| S. comercio | 0,97 |
| S. hosteleria | 1,36 |
| S. servicios per. | 0,80 |
| Empresa familiar | 1,46 |
| Antigüedad empresa | 1,02 |
| Constante | 0,17 |
| R2 | 0,12 |

Base: Mujer aut3noma de empresas reci3n creadas no familiares del sector de otros servicios, menor de 30 a1os, soltera, de status medio y con estudios primarios.

Las dificultades de la actividad, negocio o empresa

4.2.

En esta sección trataremos de indagar en las dificultades que encuentran las mujeres que han iniciado una actividad empresarial, comparando los inconvenientes que encontraron en los comienzos de la actividad con los actuales y examinando la principal ayuda externa recibida.

Se han preguntado por ocho tipos de problemas: financieros, laborales, jurídicos, baja demanda, fuerte competencia, exceso de trabajo, incumplimiento de plazos y problemas de locales. Una lista similar les fue planteada sobre los problemas iniciales, en la que el incumplimiento de plazos de entrega fue sustituida por problemas de preparación o formación. La respuesta se midió en una escala de 1 a 5, pero para una mejor comprensión, ésta se ha transformado en una de 0 a 100 (54).

Los problemas actuales más importantes que encuentran estas mujeres en el desarrollo de su trabajo son, fundamentalmente, problemas de competencia y de exceso de trabajo. En el otro extremo, de todos los problemas enunciados, los jurídicos o el cumplimiento de los plazos son los menos graves.

TABLA 45
PROBLEMAS DEL PRESENTE SEGÚN TIPO DE EMPRESARIA

| | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|------------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| Presente: Problemas de competencia | 40,28% | 41,18% | 41,95% | 39,97% | 34,21% |
| Presente: Problemas de exceso | 34,11% | 38,97% | 35,87% | 32,44% | 52,63% |
| Presente: Problemas financieros | 28,34% | 17,65% | 28,19% | 29,12% | 19,59% |
| Presente: Problemas de manda | 25,71% | 20,31% | 23,35% | 26,57% | 27,63% |
| Presente: Problemas laborales | 12,59% | 30,15% | 18,51% | 9,43% | 23,65% |
| Presente: Problemas de locales | 11,91% | 10,29% | 13,86% | 11,13% | 15,13% |
| Presente: Problemas de plazos | 10,63% | 14,06% | 12,82% | 9,47% | 17,36% |
| Presente: Problemas jurídicos | 7,02% | 12,12% | 8,51% | 6,16% | 11,43% |

La percepción de la competencia como problema parece estar influida en algunos casos por determinadas variables, como el tipo empresaria o el sector económico al que pertenece la actividad: las mujeres autónomas y cooperativistas y del sector de la agricultura son las que menos temen el exceso de competencia, mientras que las mujeres pertenecientes al sector de servicios personales y comercio, con empresas pequeñas y autónomas, juzgan con mayor severidad estas dificultades.

Parece, no obstante, que en promedio los problemas no son severos, pues sólo en casos muy específicos superan el 50% de gravedad. Ello ocurre en el exceso de trabajo entre las cooperativistas y entre las mujeres del sector primario.

TABLA 46
PROBLEMAS DEL PRESENTE SEGÚN SECTOR

| | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|--|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Presente: Problemas de competencia | 40,2% | 26,8% | 30,1% | 47,6% | 41,8% | 42,2% | 38,9% |
| Presente: Problemas de exceso de trabajo | 34,3% | 54,6% | 22,6% | 29,9% | 40,6% | 31,5% | 32,9% |
| Presente: Problemas financieros | 28,5% | 22,7% | 31,8% | 30,8% | 35,9% | 28,2% | 24,0% |
| Presente: Problemas de manda | 25,7% | 20,8% | 22,2% | 30,8% | 26,6% | 23,4% | 22,6% |
| Presente: Problemas laborales | 12,6% | 13,0% | 13,8% | 9,9% | 20,4% | 13,9% | 12,1% |
| Presente: Problemas de locales | 12,0% | 8,3% | 10,5% | 11,9% | 14,7% | 10,1% | 14,0% |
| Presente: Problemas de plazos entrega | 10,7% | 10,7% | 9,4% | 12,2% | 10,1% | 6,2% | 10,7% |
| Presente: Problemas jurídicos | 7,0% | 9,4% | 9,9% | 5,0% | 8,1% | 6,8% | 7,4% |

La competencia es, en conjunto, el problema más importante, especialmente para las empresarias. En los grupos de discusión la competencia parece ser un tema preocupante para estas mujeres. Encontramos citas como la que sigue a continuación que explican con más detalle cómo se sienten ante esta situación.

“Pues el futuro yo lo veo ya como una especialización y sofisticación del trabajo que hay que llevar a cabo. Ya que hay otros países con gente menos especializada que ofrece las tareas más básicas de cualquier industria. [...] Si queremos seguir en este mundo tenemos que hacer especialización y sobre todo calidad. [...] Los precios de coste son diferenciales, pero si podemos competir con, pues eso, servir a nuestro cliente

en tiempo y en calidad, entonces nuestro trabajo tiene que hacer, ser eso, especializarnos y saber posicionarnos dentro de un espacio, nunca querer abarcarlo todo, porque nunca podemos abarcarlo todo en este trabajo” (RG N.º 3, Empleadoras).

El segundo de los problemas actuales es el exceso de trabajo. En este aspecto, las pequeñas empresarias y las autónomas o las pertenecientes al sector industrial perciben el exceso de trabajo menos problemático que las grandes empresarias y cooperativistas. Y, por otro lado, aquellas cuya ocupación se encuadra dentro de la hostelería o la agricultura experimentan el exceso de trabajo como bastante preocupante e incluso en ocasiones, alarmante.

Si, en lugar de los problemas actuales, analizamos los de los inicios de la actividad, vemos cómo la competencia continúa siendo uno de los problemas más frecuentes entre estas profesionales, junto a la falta de fondos, que se convierte en el primer escollo de los comienzos. En el polo opuesto, también se dan similitudes en los problemas menos graves, los locales y la formación son considerados menos importantes. Pero, en conjunto, no parece que, al menos en el recuerdo, los primeros pasos sean más dificultosos que los actuales.

TABLA 47
PROBLEMAS EN LOS INICIOS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| Inicios: Problemas falta de fondos | 35,15% | 25,81% | 36,41% | 35,34% | 27,14% |
| Inicios: Problemas de competencia | 34,62% | 37,88% | 37,69% | 33,16% | 41,45% |
| Inicios: Problemas de exceso trabajo | 31,97% | 36,36% | 33,33% | 30,35% | 53,38% |
| Inicios: Problemas de demanda | 24,57% | 17,19% | 25,79% | 24,34% | 25,00% |
| Inicios: Problemas administrativos | 18,41% | 12,50% | 23,10% | 17,33% | 11,49% |
| Inicios: Problemas de locales | 12,73% | 10,61% | 16,83% | 11,22% | 16,45% |
| Inicios: Problemas de personal | 12,01% | 22,66% | 21,71% | 8,10% | 16,67% |
| Inicios: Problemas de formación | 8,54% | 8,33% | 12,20% | 7,28% | 9,21% |

En comparación con los problemas actuales, es similar el “prototipo” de mujer que considera más grave la existencia de competencia en los inicios de la actividad: son las que trabajan en el sector del comercio y en el de los servicios personales. Sin embargo, en la actualidad las cooperativistas no es

uno de los colectivos que percibe con mayor gravedad la competencia, hecho que contrasta con los inicios, donde la competencia sí se considera como un problema con cierta gravedad.

Junto a la competencia, el otro problema inicial importante es la falta de fondos, también influido por el tipo de empresaria y el sector económico en el que se inicia la actividad.

TABLA 48
PROBLEMAS EN LOS COMIENZOS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|------------------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Inicios: Problemas falta de fondos | 35,29% | 23,78% | 36,28% | 39,59% | 36,69% | 36,23% | 33,78% |
| Inicios: Problemas de competencia | 34,61% | 19,89% | 30,35% | 38,18% | 35,63% | 36,50% | 37,45% |
| Inicios: Problemas de exceso | 31,99% | 49,91% | 21,82% | 29,75% | 38,01% | 27,47% | 29,09% |
| Inicios: Problemas de demanda | 24,56% | 16,22% | 26,58% | 25,70% | 25,09% | 23,22% | 26,63% |
| Inicios: Problemas administrativos | 18,48% | 11,68% | 14,90% | 18,88% | 25,25% | 22,69% | 18,35% |
| Inicios: Problemas de locales | 12,69% | 8,76% | 9,73% | 12,91% | 13,85% | 13,03% | 14,85% |
| Inicios: Problemas de personal | 12,05% | 9,40% | 12,11% | 9,26% | 20,89% | 14,98% | 12,59% |
| Inicios: Problemas de formación | 8,53% | 7,16% | 7,79% | 8,41% | 12,89% | 6,28% | 8,71% |

Las pequeñas empresarias, las autónomas y las pertenecientes al sector de otros servicios son quienes tienen una mayor problemática de fondos, frente a las gestoras de cooperativas y las mujeres empresarias con más de diez personas a su cargo o las pertenecientes al sector de la agricultura.

Con objeto de resumir el conjunto de problemas analizados, se han realizado sendos análisis factoriales: uno para la problemática actual el otro para la de los inicios de la actividad. En ambos, se obtienen soluciones similares, como se expondrá a continuación.

En el caso del análisis factorial con los problemas actuales, tras la rotación de los ejes, se han seleccionado dos factores: uno compuesto por problemas de plazos de entrega, locales, laborales y jurídicos, y un segundo factor formado por la baja demanda, la competencia y los problemas financieros. A los primeros, podríamos denominarlos problemas de exceso, mientras que los segundos pueden considerarse de insuficiencia.

TABLA 49
SOLUCIÓN FACTORIAL ROTADA DE LOS PROBLEMAS DE LA ACTUALIDAD

| | Componente | |
|---------------------------------------|------------|-------|
| | 1 | 2 |
| Presente: Problemas de plazos entrega | 0,691 | |
| Presente: Problemas de locales | 0,662 | |
| Presente: Problemas laborales | 0,642 | |
| Presente: Problemas jurídicos | 0,627 | |
| Presente: Problemas de exceso trabajo | 0,498 | |
| Presente: Problemas demanda | | 0,829 |
| Presente: Problemas de competencia | | 0,780 |
| Presente: Problemas financieros | 0,212 | 0,711 |

Por otro lado, aplicando la misma técnica a los problemas en los comienzos de la actividad económica, se obtienen los resultados expuestos en la Tabla 50. Como puede ahí apreciarse, los problemas de insuficiencia explican mejor la varianza del conjunto (es el primer factor, en lugar del segundo) y los problemas administrativos se mantienen entre los dos factores.

TABLA 50
SOLUCIÓN FACTORIAL ROTADA DE LOS PROBLEMAS DE LOS INICIOS DE LA ACTIVIDAD

| | Componente | |
|--------------------------------------|------------|-------|
| | 1 | 2 |
| Inicios: Problemas de demanda | 0,814 | |
| Inicios: Problemas de competencia | 0,733 | |
| Inicios: Problemas falta de fondos | 0,701 | |
| Inicios: Problemas administrativos | 0,488 | 0,488 |
| Inicios: Problemas de exceso trabajo | | 0,670 |
| Inicios: Problemas de locales | 0,213 | 0,668 |
| Inicios: Problemas de formación | 0,220 | 0,642 |
| Inicios: Problemas de personal | | 0,611 |

Para una mejor comprensión de la dimensión de estos factores, se han convertido en puntuaciones factoriales y éstas, a su vez, se han transformado a una escala entre 0 y 100 (55). De este modo, los resultados se presentan en la Tabla 51.

TABLA 51
PUNTUACIONES FACTORIALES DE PROBLEMAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|--------------------------------------|------------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| Problemas de exceso actuales | 26,78 (1.400) | 33,33 (28) | 29,54 (343) | 25,22 (984) | 35,88 (45) |
| Problemas de exceso al inicio | 27,52 (1.392) | 30,88 (28) | 31,76 (341) | 25,72 (980) | 32,42 (44) |
| Problemas de insuficiencia actuales | 37,63 (1.400) | 33,71 (28) | 37,40 (343) | 38,01 (984) | 33,47 (45) |
| Problemas de insuficiencia al inicio | 37,68 (1.392) | 34,46 (28) | 39,33 (341) | 37,25 (980) | 36,61 (44) |

Lo más llamativo es que los problemas de insuficiencia son superiores a los de exceso, mientras que si se compara la dimensión en los inicios y en el presente, en ninguno de los dos tipos se aprecian diferencias significativas. También es reseñable que entre las cooperativistas y grandes empresarias es más fuerte la problemática vinculada al exceso de trabajo, mientras que autónomas y pequeñas empresarias perciben con más fuerza los problemas de insuficiencia.

Por otro lado, mirando hacia los problemas en los distintos sectores económicos, parece encontrarse una pauta clara de exceso de trabajo en agricultura y, en menor medida en comparación con la problemática contraria, también en la hostelería. Esto es así porque aunque agricultura y comercio tengan puntuaciones semejantes en los problemas de exceso (en torno a 30 puntos), el segundo sector tiene bastante mayor puntuación en los problemas contrarios (38 frente a 30, promediando los actuales con los de inicios). En el reverso de la moneda, se detectan las mayores insuficiencias, problemas de competencia sobre todo, en el sector del comercio.

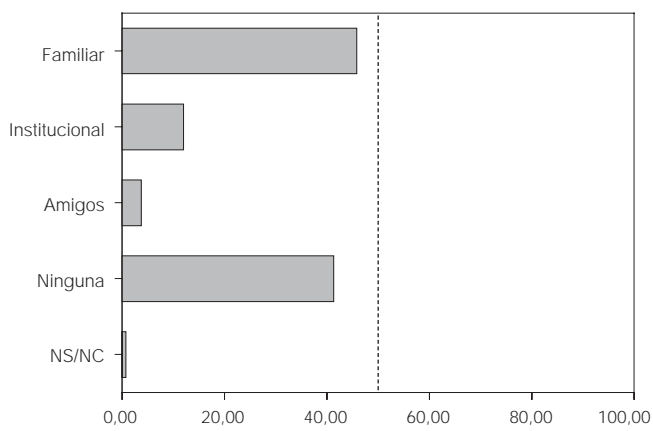
TABLA 52
PUNTUACIONES FACTORIALES DE PROBLEMAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| Problemas de exceso actuales | 26,78 (1.400) | 30,52 (175) | 26,25 (126) | 25,07 (470) | 29,42 (139) | 25,07 (120) | 27,22 (350) |
| Problemas de exceso al inicio | 27,52 (1.392) | 30,20 (175) | 24,38 (127) | 26,51 (462) | 31,77 (137) | 27,06 (123) | 27,16 (348) |
| Problemas de insuficiencia actuales | 37,63 (1.400) | 31,68 (175) | 36,14 (126) | 40,80 (470) | 38,70 (139) | 38,28 (120) | 36,19 (350) |
| Problemas de insuficiencia al inicio | 37,68 (1.392) | 29,14 (175) | 38,22 (127) | 39,27 (462) | 37,62 (137) | 39,31 (123) | 39,21 (348) |

El último aspecto dentro de este apartado es la ayuda externa recibida por estas mujeres en los momentos de dificultad.

Una gran mayoría, aproximadamente el 45% de ellas, recibieron contribución de la familia, más o menos cercana. Como contrapunto, en torno al 40% no recibieron ningún tipo de ayuda. Las ayudas institucionales públicas se sitúan en torno al 10%.

ILUSTRACIÓN 23
FUENTE DE RECEPCIÓN DE AYUDAS EN LOS INICIOS



Sin embargo, el tipo de actividad es una variable clave que parece determinar en buena medida la percepción de estas

ayudas, formándose dos grupos claramente diferenciados: por un lado, las mujeres con pequeñas o grandes empresas y las autónomas suelen recibir ayuda de sus familiares o no recibir ningún tipo de ayuda. Por otro lado, las cooperativistas son un caso particular: las instituciones regionales son la principal fuente de ayudas de este colectivo. El 23,1% recibe ayuda externa de estos organismos territoriales. Sin embargo, la ayuda ofrecida por la familia es significativamente menor en comparación con los otros grupos y, además, son el colectivo con menor porcentaje de recepción de ayudas en global, a pesar de ser los institucionalmente más apoyados.

TABLA 53
AYUDA EN LOS INICIOS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-------------------------|---------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| AYUDA EN LOS INICIOS | Familiar | 45,9% | 43,8% | 42,1% | 48,5% | 21,6% |
| | Amigos | 3,9% | 6,3% | 5,2% | 3,4% | 2,7% |
| | Institucional | 12,3% | 18,8% | 17,5% | 9,5% | 29,7% |
| | Ninguna | 41,6% | 37,5% | 40,2% | 41,9% | 45,9% |
| | Total | (1.397) | (29) | (337) | (983) | (49) |

Un análisis de otras razones por las que se reciben ayudas familiares e institucionales puede realizarse mediante el pertinente análisis de regresión logística:

TABLA 54
 COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN ($P < 0,05$ EN NEGRI-
 TA) DE LA REGRESIÓN DE AYUDAS (FAMILIARES E INSTITUCIO-
 NALES) RECIBIDAS SOBRE VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

| | Famil. | Instit. |
|-------------------|-------------|-------------|
| 30-39 años | 1,17 | 0,92 |
| 40-49 años | 1,05 | 0,63 |
| >50 años | 1,26 | 0,55 |
| Casada | 0,82 | 0,57 |
| Sep./Div./Viud. | 0,71 | 0,61 |
| N. de hijos/as | 0,98 | 1,26 |
| Origen fam. pcp. | 1,14 | 0,70 |
| status orig. bajo | 0,99 | 0,85 |
| Status orig. alto | 0,84 | 1,05 |
| Est. Secundar. | 0,86 | 1,18 |
| Est. Universit. | 0,89 | 1,44 |
| Emp. >10 t. | 0,72 | 2,72 |
| Emp. <10 t. | 0,87 | 2,00 |
| Cooperativista | 0,37 | 4,18 |
| S. primario | 3,92 | 0,33 |
| S. industrial | 1,21 | 0,33 |
| S. comercio | 1,33 | 1,19 |
| S. hostelería | 1,23 | 1,04 |
| S. servicios per. | 1,01 | 1,18 |
| Empresa familiar | 1,74 | 0,51 |
| Constante | 0,62 | 0,19 |
| R2 | 0,12 | 0,12 |

Base: Mujer autónoma de empresas no familiares del sector de otros servicios, menor de 30 años, soltera, de status medio y con estudios primarios.

Según la Tabla 54, las ayudas familiares son más frecuentes como es obvio en las empresas de este ámbito y en el sector primario. Por el contrario, las cooperativas son las que reciben menos ayudas familiares. Y las ayudas públicas e institucionales recaen más en las empresas creadas y formadas por las/os trabajadoras/es, y en las de tamaño pequeño. En este sentido, las que menos ayudas públicas reciben son las mujeres autónomas o empresarias sin asalariadas/os. También queda manifiesto que en el sector de los servicios es donde recaen con mayor probabilidad este tipo de ayudas, ya que existe una importante carencia relativa en el área industrial. Otro dato significativo es el hecho de que las mujeres casadas obtengan menos ayudas institucionales; pero a medida que las mujeres tienen más hijos/as van obteniendo más apoyo de este tipo, por lo que se compensa esa carencia de quienes contrajeron nupcias.

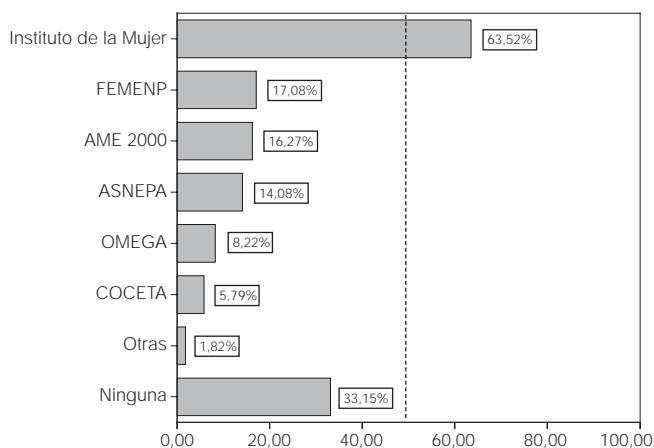
4.3.

Finalizado el análisis de las características internas de las empresas, cooperativas o negocios de las mujeres que trabajan por cuenta propia, pasamos al análisis de recursos externos con los que pueden contar estas personas. En este apartado, nos centraremos, en concreto, en el asociacionismo empresarial o profesional de este colectivo. Estamos, sin duda, ante un recurso potencial para estas mujeres, porque les puede proporcionar una serie de ventajas, tales como el incremento de las redes de contactos, la mayor eficacia de la actividad mediante el aprendizaje o intercambio de experiencias, o el mejor aprovechamiento de los recursos existentes, entre otras. Por ello, es preciso conocer sus actitudes y comportamientos asociativos, con objeto de establecer por dónde deben ir encaminadas las pautas de actuación.

4.3.1. Grado de conocimiento y contacto de las asociaciones

El 63% de estas mujeres conocen el Instituto de la Mujer. Aunque esta institución no es una asociación profesional, nos sirve de marco comparativo para estudiar la popularidad de las agrupaciones profesionales, propiamente dichas. Entre éstas, la más conocida es la Federación Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP). Sin embargo, no llega al 20% el porcentaje de las entrevistadas que la mencionan. Distintas asociaciones conocidas por más del 5% son la Asociación de Mujeres Emprendedoras (AME 2000), la Asociación Nacional de Empresarios y Profesionales Autónomos (ASNEPA), la Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA) y la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA.

ILUSTRACIÓN 24
CONOCIMIENTO DE AGRUPACIONES PROFESIONALES



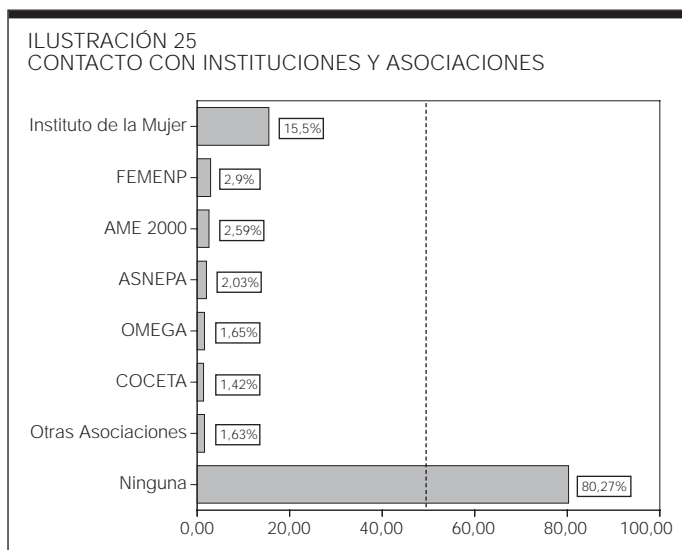
El conocimiento de estas asociaciones —en todos los casos— es mayor a medida que el nivel de estudios aumenta. Las mujeres universitarias son las que con más frecuencia tienen constancia de este tipo de agrupaciones, contrarrestando con un menor conocimiento por parte de mujeres con estudios primarios.

TABLA 55
CONOCIMIENTO DE ASOCIACIONES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y SECTOR ECONÓMICO

| | | ESTUDIOS | | | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | |
|--------------|-----------------------|----------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| CONOCIMIENTO | Instituto de la Mujer | 63,6% | 41,7% | 68,5% | 82,9% | 29,2% | 59,9% | 65,0% | 60,3% | 66,8% | 80,5% |
| | FEMENP | 17,0% | 9,6% | 18,3% | 24,4% | 1,3% | 13,4% | 18,8% | 17,2% | 21,5% | 22,2% |
| ASOCIACIONES | AME 2000 | 16,1% | 10,1% | 16,3% | 23,6% | 3,9% | 10,6% | 18,7% | 17,3% | 15,5% | 20,8% |
| | OMEGA | 8,2% | 6,0% | 8,3% | 10,9% | 2,0% | 5,1% | 9,8% | 12,3% | 3,7% | 10,4% |
| | COCETA | 5,8% | 3,9% | 4,8% | 10,2% | 2,0% | 1,4% | 4,6% | 5,4% | 2,9% | 12,1% |
| | ASNEPA | 14,0% | 10,0% | 13,4% | 20,2% | 1,9% | 10,0% | 17,7% | 13,1% | 14,8% | 16,5% |
| | Otras | 1,8% | 1,0% | 2,0% | 2,5% | 0,7% | 2,2% | 1,1% | 0,7% | 3,7% | 3,2% |
| | Ns/Nc. | 33,2% | 56,0% | 27,8% | 13,7% | 68,2% | 37,9% | 31,6% | 35,6% | 28,1% | 16,2% |
| | | (1.497) | (467) | (671) | (359) | (178) | (138) | (513) | (151) | (128) | (372) |

En contraste, las mujeres pertenecientes al sector de la agricultura son las que mayor desconocimiento tienen de este tipo de agrupaciones, especialmente en comparación con

quienes tienen su actividad en otros servicios, donde sólo el 20% desconoce al Instituto de la Mujer.



Si, en lugar del conocimiento, nos centramos en el contacto con estas organizaciones, una amplia mayoría, prácticamente el 80%, de mujeres no han contactado con estas entidades. Y la más mencionada es el Instituto de la Mujer, convirtiéndose en la institución más cercana para el colectivo de mujeres que han emprendido una actividad de autoempleo.

Aunque las mujeres con estudios superiores son las que más conocen estas organizaciones profesionales, el contacto con ellas no es tan amplio. Es verdad que existe una tendencia a participar y a utilizar con más frecuencia estos recursos, sin embargo, esta predisposición no es tan acusada, pues no se encuentran diferencias tan grandes entre los diferentes niveles de estudios.

Por otra parte, como vimos anteriormente, las mujeres agricultoras eran las que menos uso y conocimiento tenían de cualquier organización profesional, sin embargo, el contacto con el Instituto de la Mujer es bastante bajo. La principal diferencia es que estas mujeres contactan casi exclusivamente con esta institución pública y, en menor medida, con algunas

instituciones privadas —asociaciones concretas y en bajo porcentaje— mientras que en los otros grupos de mujeres encontramos mayor dispersión: la participación es más frecuente y en mayor número de agrupaciones.

TABLA 56
CONTACTO CON ASOCIACIONES SEGÚN ESTUDIOS Y SECTOR ECONÓMICO

| | | ESTUDIOS | | | | | SECTOR ECONÓMICO | | | | |
|----------|-----------------------|----------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| CONTACTO | Instituto de la Mujer | 15,5% | 8,2% | 16,2% | 23,8% | 4,5% | 15,7% | 16,6% | 15,8% | 11,1% | 20,9% |
| CON | FEMENP | 2,8% | 0,8% | 3,7% | 3,9% | 0,0% | 2,1% | 3,7% | 3,5% | 3,7% | 3,1% |
| ASOCIA- | AME 2000 | 2,5% | 1,4% | 2,5% | 4,0% | 0,7% | 2,8% | 3,0% | 2,1% | 3,7% | 2,8% |
| CIONES | OMEGA | 1,6% | 0,8% | 1,3% | 3,2% | 0,0% | 0,7% | 1,6% | 2,7% | 0,0% | 3,1% |
| | COCETA | 1,4% | 0,0% | 1,0% | 4,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,7% | 0,0% | 5,2% |
| | ASNEPA | 2,0% | 1,4% | 2,2% | 2,4% | 0,0% | 0,7% | 3,1% | 1,4% | 3,0% | 2,1% |
| | Otras Asociaciones | 1,6% | 0,8% | 2,0% | 2,0% | 0,7% | 1,4% | 0,9% | 0,7% | 3,7% | 2,9% |
| | Ninguna | 80,3% | 89,0% | 80,0% | 69,5% | 94,9% | 82,9% | 79,8% | 81,4% | 82,3% | 71,2% |
| | | (1.497) | (467) | (671) | (359) | (178) | (138) | (513) | (151) | (128) | (372) |

Por último, es necesario desagregar esta participación teniendo en cuenta los distintos tipos de empresarias. Observamos algunos datos importantes: el Instituto de la Mujer tiene menor incidencia entre las autónomas, mientras que entre las cooperativistas y empresarias este alcance es significativamente mejor. Y, especialmente destaca en la Tabla 57, el contacto de las mujeres de cooperativas con su organización específica, esto es, la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA).

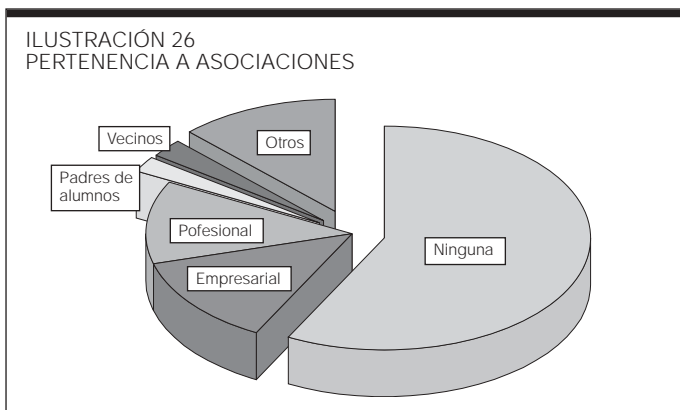
TABLA 57
CONTACTO CON ASOCIACIONES SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|----------|-----------------------|-----------------|-------|-------|---------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| CONTACTO | Instituto de la Mujer | 15,5% | 16,2% | 17,4% | 14,5% | 23,1% |
| CON | FEMENP | 2,9% | 0,0% | 3,9% | 2,8% | 0,0% |
| ASOCIA- | AME 2000 | 2,6% | 2,7% | 4,4% | 2,1% | 0,0% |
| CIONES | OMEGA | 1,6% | 2,7% | 2,4% | 1,4% | 0,0% |
| | COCETA | 1,4% | 0,0% | 0,3% | 0,3% | 33,3% |
| | ASNEPA | 2,0% | 2,7% | 2,3% | 1,9% | 2,6% |
| | Otras Asociaciones | 1,6% | 2,7% | 1,6% | 1,6% | 2,6% |
| | Ninguna | 80,3% | 83,8% | 77,4% | 82,5% | 53,8% |
| | | (1.500) | (33) | (361) | (1.054) | (52) |

4.3.2. Pertenencia a las asociaciones

Tras el análisis del conocimiento y contacto con las asociaciones, nos centramos a continuación en la medición de la pertenencia a agrupaciones, específicas o no, de las mujeres empresarias.

Nada sorprende que más de la mitad de estas mujeres (57,8%, incluso dos terceras partes de la muestra, si se añade a este porcentaje el de quienes no saben o no contestan esta pregunta) no pertenezcan a ningún tipo de asociación. Por otros estudios, se sabe que el nivel asociativo en nuestro país es muy bajo. Sin embargo, este estudio revela que las asociaciones a las que más se inscriben estas mujeres son las empresariales o profesionales. Los porcentajes más altos de afiliación lo tienen las asociaciones empresariales (13%) o profesionales (12%). Observamos, por tanto, la existencia de una muy ligera predisposición a agruparse en función de los intereses de la actividad.



Las mujeres autónomas son las que menos se agrupan: unas dos terceras partes no pertenecen a ningún tipo de asociación. Por el contrario, el porcentaje de cooperativistas no asociadas apenas supera la tercera parte. Este grupo parece tener en cuenta la importancia de asociarse y agruparse para el mejor desarrollo de su ocupación. Como muestra de ello, el único grupo de discusión en el que se hace una breve referencia al asociacionismo es en el de las cooperativistas:

"[...] pero en la UCMTA (56) somos todos. Que quiero decir que a mí eso no me parece el otro rollo de contacto la-

boral, en la UMCTA a mí me parece como más estar con los compañeros” (RG N.º 2, Miembros de cooperativas).

En las entrevistas personales, en cambio, se insiste en la poca utilidad de las asociaciones y el poco tiempo disponible para participar en sus actividades:

“¿[Asociaciones] de mujeres empresarias? Pues la verdad es que se mueven mucho, te dan mucha información de muchas cosas, yo creo que funcionan bien. Lo que pasa es que yo muchos de los cursos, es que no me interesan. Todo eso de reciclado, hombre, yo el ordenador lo utilizo, pero no me merece la pena. Ya con lo que sé me es suficiente. No me merece la pena meterme en cursos. Yo tengo que ver como mirar con lupa en lo que me meto, porque es el tiempo, sobre todo, porque el tiempo..., es en relación a mis hijas” (Estibaliz, 17, E4)

Dentro del colectivo de cooperativistas, las organizaciones empresariales, además de los sindicatos, son las asociaciones preferidas (43,6% y 12,8% respectivamente), mientras que en el resto de tipos de agrupaciones mantienen una tasa de afiliación similar a la del resto de entrevistadas. Por otro lado, entre las mujeres de grandes empresas también es comparativamente alto el nivel asociativo profesional, pues más de la mitad forman parte del tejido asociativo vinculado al trabajo; a diferencia de las pequeñas empresarias (con un nivel en torno al 30%) y —no digamos— del extenso grupo de autónomas (próximas a un nivel del 20%).

TABLA 58
PERTENENCIA A ASOCIACIONES SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-------------------------------|------------------------|-----------------|-------|-------|---------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| PERTENENCIA A ASOCIACIONES | Empresarial | 13,1% | 37,8% | 16,9% | 9,5% | 43,6% |
| | Profesional | 11,7% | 13,5% | 14,7% | 11,1% | 2,6% |
| | Mujer | 2,8% | 2,7% | 2,6% | 3,0% | 0,0% |
| | Deportiva o recreativa | 3,5% | 8,1% | 4,0% | 3,3% | 0,0% |
| | AMPAS | 4,5% | 5,4% | 5,3% | 4,2% | 5,1% |
| | Asociaciones vecinales | 5,0% | 5,4% | 5,9% | 4,7% | 5,1% |
| | Sindicatos | 2,7% | 0,0% | 1,9% | 2,5% | 12,8% |
| | Partido político | 1,8% | 0,0% | 1,8% | 1,8% | 2,6% |
| | Ninguna | 57,8% | 51,4% | 51,6% | 61,2% | 35,9% |
| | No sabe / No contesta | 6,6% | 2,7% | 7,9% | 6,5% | 2,6% |
| | | (1.500) | (33) | (361) | (1.054) | (52) |

Otro aspecto notable que hay que reseñar es el escaso carácter asociativo de las mujeres pertenecientes al sector de la agricultura, pues el 74,1% no pertenece a ningún tipo de organización. Y ello contrasta con un porcentaje considerable de mujeres trabajadoras en el sector de otros servicios (22,6%) que forman parte de una asociación profesional (no empresarial). Es en este sector, por otro lado, donde existen las mayores tasas de asociacionismo con más de un 50% de asociadas. Su carácter urbano puede explicar en parte tal fenómeno.

TABLA 59
PERTENENCIA A ASOCIACIONES SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|-------------|------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Host. | Come. | SPer. | OSer. |
| PERTENENCIA | Empresarial | 12,9% | 0,7% | 12,0% | 11,5% | 16,2% | 13,9% | 14,9% |
| A ASOCIA- | Profesional | 11,8% | 5,7% | 9,3% | 4,0% | 8,7% | 12,5% | 22,6% |
| CIONES | Mujer | 2,9% | 4,5% | 2,1% | 3,5% | 3,0% | 2,9% | 1,8% |
| | Deportiva o recreativa | 3,4% | 2,6% | 3,6% | 5,5% | 2,1% | 1,5% | 5,4% |
| | AMPAS | 4,4% | 2,6% | 7,2% | 4,9% | 3,5% | 5,9% | 4,8% |
| | Asociaciones vecinales | 4,9% | 5,1% | 5,8% | 2,0% | 5,8% | 6,0% | 4,1% |
| | Sindicatos | 2,7% | 4,6% | 4,8% | 3,5% | 1,1% | 3,0% | 2,9% |
| | Partido político | 1,8% | 0,7% | 0,7% | 2,1% | 1,5% | 2,2% | 3,1% |
| | Ninguna | 57,7% | 76,2% | 61,1% | 62,3% | 57,2% | 52,1% | 48,4% |
| | No sabe/No contesta | 6,7% | 2,0% | 4,9% | 9,6% | 8,8% | 11,1% | 4,1% |
| | | (1.480) | (178) | (138) | (151) | (513) | (128) | (372) |

Además del tipo de actividad y del sector económico, influyen en el asociacionismo de modo positivo tres factores: 1) la antigüedad de la empresa: cuantos más años tiene el negocio creado, mayores son las probabilidades de asociarse; 2) los orígenes familiares empresariales: de modo evidente la tradición familiar en la actividad empresarial ayuda a formar parte del tejido asociativo, y 3) los estudios: entre las mujeres que trabajan por cuenta propia son las universitarias las más proclives a las asociaciones profesionales o empresariales (Tabla 60).

TABLA 60
 COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN ($P < 0,05$ EN NEGRI-
 TA) DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA DE PERTENECER A UNA
 ASOCIACIÓN EMPRESARIAL O PROFESIONAL SOBRE VARIA-
 BLES SOCIOECONÓMICAS

| | C.R. |
|--------------------|-------------|
| 30-39 años | 1,45 |
| 40-49 años | 1,47 |
| >50 años | 1,11 |
| Casada | 1,26 |
| Sep./Div./Viud. | 1,10 |
| N. de hijos/as | 1,03 |
| Origen fam. pcp. | 1,49 |
| status orig. bajo | 1,34 |
| Status orig. alto | 0,89 |
| Est. Secundar. | 1,27 |
| Est. Universit. | 1,75 |
| Emp. >10 t. | 1,79 |
| Emp. <10 t. | 1,41 |
| Cooperativista | 2,38 |
| S. primario | 0,10 |
| S. industrial | 0,48 |
| S. comercio | 0,69 |
| S. hostelería | 0,42 |
| S. servicios per. | 0,90 |
| Empresa familiar | 1,01 |
| Antigüedad empresa | 1,03 |
| Constante | 0,12 |
| R2 | 0,15 |

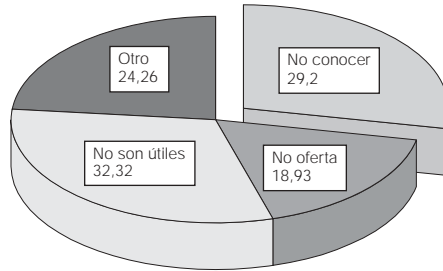
Base: Mujer autónoma de empresas recién creadas no familiares del sector de otros ser-
 vicios, menor de 30 años, soltera, de status medio y con estudios primarios.

Existe, como hemos visto, un amplio porcentaje de mujeres no asociadas, de mujeres que no se agrupan ni pertenecen a ningún tipo de organización. Debemos conocer qué causas y motivos provocan la no asociación dentro de este colectivo, que expliquen los principios que subyacen en esta tendencia.

Tres son las principales razones que conducen a esta situación: en primer lugar la poca utilidad percibida de estas entidades, causa planteada por el 32,3%, seguida por el 29,2% que afirma no conocer ningún tipo de organización y, por último, el argumento defendido por un 18,9% de no haber recibido ninguna oferta de ingreso. Es definitiva, la no utilidad, el desconocimiento y la no cercanía de estas agrupaciones las que provocan que las mujeres que han emprendido algún tipo de actividad de autoempleo no se incorporen como miembros de estas organizaciones de la sociedad civil.

4.3.3. **Razones para la no asociación**

ILUSTRACIÓN 27
RAZONES DE NO PERTENECER A UNA ASOCIACIÓN



Veamos esta situación en aquellas mujeres con menos tendencia al asociacionismo: las mujeres autónomas y las pertenecientes al sector de la agricultura.

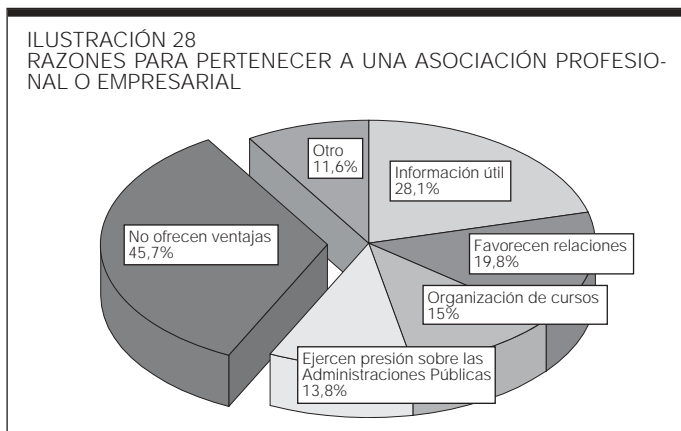
Para las autónomas la razón primordial es la poca utilidad que estas asociaciones les proporcionan. Los porcentajes más altos (33,8%) son aquellos que afirman “*considero que no sirve de nada*”. Esta motivación es también muy frecuente en el caso de las dedicadas a la agricultura (39,1%), aunque en este colectivo el motivo fundamental parece ser el desconocimiento de las agrupaciones (43,3%). En ambos casos, la lejanía de éstas o, lo que es lo mismo, no haber recibido ninguna oferta de ingreso es también una causa relevante. (18,9% en el caso de las autónomas, 10,3% en las agriculturas).

TABLA 61
RAZONES DE NO ASOCIARSE SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD Y SECTOR ECONÓMICO

| RAZONES | | TIPO EMPRESA | | | | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | |
|-----------------|------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. | Agri. | InyC | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| NO | No son útiles | 32,8% | 42,1% | 31,1% | 33,9% | 7,1% | 40,4% | 26,6% | 32,2% | 33,7% | 31,9% | 29,9% |
| NO | No conocer | 29,7% | 21,1% | 27,5% | 29,3% | 71,4% | 43,3% | 38,7% | 27,4% | 22,8% | 27,5% | 25,3% |
| ASOCIA- CIÓN | No oferta | 19,2% | 26,3% | 20,1% | 18,7% | 21,4% | 10,0% | 14,3% | 19,4% | 20,7% | 19,6% | 25,6% |
| | No tener tiempo | 7,6% | 5,3% | 11,7% | 6,7% | | 6,3% | 10,7% | 6,7% | 7,1% | 11,1% | 7,9% |
| | Cuota elevada | 4,1% | | 3,0% | 4,6% | | 0,9% | 4,9% | 4,2% | 6,4% | 6,2% | 3,7% |
| | No tener necesidad | 3,2% | 10,5% | 2,0% | 3,4% | | | 2,4% | 4,8% | 7,4% | 2,5% | 1,1% |
| | No habérselo planteado | 2,7% | | 3,5% | 2,6% | | | 1,3% | 3,9% | 3,0% | 1,2% | 3,7% |
| | No confianza | 1,6% | | 1,0% | 1,9% | | | 4,8% | 2,1% | 1,0% | 1,2% | 1,1% |
| | No querer asociarse | 1,5% | | 2,4% | 1,3% | | | 1,2% | 1,8% | 1,1% | 2,4% | 1,6% |
| | Prefiere libertad | 0,9% | | 1,0% | 0,9% | | | 1,3% | 1,2% | | 1,2% | 1,1% |
| | No sabe/No contesta | 0,5% | | 0,5% | 0,6% | | | | 0,6% | | | 1,6% |
| | | (880) | (17) | (194) | (651) | (19) | (128) | (81) | (300) | (101) | (77) | (180) |

Además de conocer las causas que llevan a estas mujeres a no asociarse entre ellas, necesitamos comprender cuáles son las ventajas que ciertos colectivos de mujeres ven para incorporarse a estas agrupaciones.

4.3.4. ***Ventajas del asociacionismo***



Cuatro ventajas resaltan frente al resto. En primer lugar, estas organizaciones ofrecen información útil para los negocios y carreras de estas mujeres. También, según las entrevistadas, favorecen relaciones y contactos con otras personas o empresas. Además, organizan cursos y actividades de formación permanente. Y, finalmente, permiten ejercer presión sobre las Administraciones Públicas para obtener ciertas mejoras.

En definitiva, para aproximadamente una mitad de las mujeres que trabajan por cuenta propia, el asociacionismo ofrece una serie de ventajas que fomentan la mejora profesional y el desarrollo de las carreras y actividades emprendidas por estas mujeres. La unión entre ellas favorece la creación de vínculos y contactos, así como el intercambio de información y recursos formativos. Sin embargo, aún hay una importante proporción que no le ven ninguna ventaja a la asociación. Tienen éstas, por tanto, un doble cometido esencial: por un lado, darse a conocer, pues aún un porcentaje importante de mujeres (especialmente de autónomas) no tienen idea de su existencia. Y, en segundo lugar, han de ofrecer una mejor imagen de sus actividades, ya que existe una creencia generalizada sobre su inutilidad.

4.4.

.....

Las actividades de las mujeres que trabajan por cuenta propia tienen una antigüedad media de 11 años; pero una gran mayoría de ellas (45%) no tienen más de cinco años de rodaje. Las grandes empresarias y las que se dedican al sector primario son las más longevas, así como las que tienen un negocio familiar o poseen antecedentes familiares. Y, evidentemente, a medida que aumenta la edad de la entrevistada, también es mayor la antigüedad de su negocio.

La encuesta no nos ha proporcionado datos completos y fiables de las facturaciones de las empresas o negocios. Pero conjugado este indicador con el número de asalariadas/os y el de establecimientos, no se puede sacar otra conclusión que la de que la entidad de las empresas y negocios regentados por las entrevistadas son más bien modestos.

Dos terceras partes de este colectivo se constituyeron al inicio de su actividad como autónomas. Y, entre las formas de empresas, destaca las sociedades limitadas y las cooperativas, por encima de las sociedades anónimas. Los estudios marcan en buena medida este rumbo. Las mujeres con escasos estudios son más propensas a ser autónomas y las de estudios superiores a crear sociedades. También en este aspecto influye el sector económico de la actividad, pues la mayoría de autónomas se encuentran en el comercio y la hostelería.

Un indicio del éxito de estas empresas es si ha habido una ampliación de capital, después de su inicio. En este sentido, se ha encontrado un bajo nivel de progreso, menos exagerado en negocios más antiguos, entre mujeres de más edad y en cooperativas o empresas grandes o familiares.

Entre ocho problemas típicos de la empresa por los que se ha preguntado (financieros, laborales, jurídicos, baja demanda,

fuerte competencia, exceso de trabajo, incumplimiento de plazos y problemas de locales), se han apreciado y distinguido dos dimensiones: aquella relacionada con el exceso de trabajo y la que tiene que ver con las insuficiencias del negocio. Ninguna de las dos parece superar el 50 en una escala de 0 a 100; pero son más percibidos los problemas de insuficiencia que los de exceso, tanto al principio como en los momentos actuales 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 mayor problema señalado es la competencia.

Ante estos problemas, especialmente, en los inicios, las mujeres se sienten respaldadas por sus familiares. El apoyo institucional se ha manifestado muy débil, apenas ha sido señalado por menos de un 10% de las entrevistadas. Entre las cooperativistas son más frecuentes estas ayudas, mientras que las autónomas son las menos favorecidas.

Existe un bajo conocimiento de asociaciones profesionales o empresariales entre las mujeres que trabajan por cuenta propia. La asociación más conocida, la FEMENP, es apenas mencionada por un 20% de entrevistadas. En contraste con ello, casi las dos terceras partes conocen el Instituto de la Mujer. Y, si el conocimiento es bajo, el contacto con las asociaciones es mínimo. En el caso de la Institución Pública, sólo un 15% han tenido contacto con ella, mientras que ninguna asociación concreta llega a un 3% de contactos con las mujeres empresarias o autónomas. Existe, por tanto, una desconexión casi absoluta.

Y esto se deduce del hecho de que entre un 20% y un 25% pertenecen a alguna asociación empresarial o profesional. Las mujeres más propensas a ello son las cooperativistas y las de empresas grandes o medianas, especialmente, en el sector de otros servicios. Los sectores agrícolas y de hostelería son los más pobres asociativamente hablando. Además del tipo de actividad y del sector económico, influyen en el asociacionismo de modo positivo tres factores: la antigüedad de la empresa, los orígenes familiares empresariales y los estudios.

La principal razón que se aduce para no formar parte de una asociación es que no son útiles, seguida por el desconoci-

miento. Y las ventajas que encuentran en el asociacionismo son que proporciona información útil, favorecen las relaciones personales, organizan cursos de formación y ejerce presión sobre las Administraciones Públicas; pero aún con todo, casi la mitad de las mujeres no ven las ventajas que ofrecen las asociaciones. Ante sí tienen, pues, las asociaciones empresariales y profesionales dirigidas a empresarias, pero sobre todo las de autónomas, un importante doble reto: darse a conocer y ofrecer una mejor imagen de sus actividades.

Notas

(49) Todas estas ideas son defendidas por numerosos autores, entre ellos destacamos los siguientes autores: Cooper y Davison (1984), Coyle (1984), Hunt (1982), Sinfield (1981), Wainwright (1978), Webb (1982) y West (1982).

(50) Por la baja tasa de respuesta, para este análisis se han agrupado las dos categorías de empresarias junto con las cooperativistas.

(51) Bien es cierto que en muchas ocasiones, cuando la actividad es pequeña, se empieza desde posiciones semilegales, como es el caso de Alba cuando dice: *"Y me hice legal, porque al principio era ilegal porque apenas tenía trabajo. Entonces no podía ser legal, porque no ganaba para pagar los autónomos. Luego pues sí, empecé a ganar para pagar los autónomos; pero no me interesaba. Y luego ya, cuando empecé a meterme con esta comunidad, que llevo año y medio con ellos, me di de alta como hace año y medio. Ahora ya he salido a flote, ahora me va genial y estoy encantada."* (Alba, 12, E2).

(52) Este sector suele requerir un tipo de formación determinada en un amplio número de casos para el desarrollo de la ocupación.

(53) Esto podría ser un indicador, en principio, de que estas empresas no están aumentando en importancia dentro del mercado laboral.

(54) Para ello, la respuesta "nada o casi nada" se hace equivaler al 0; "algo o muy poco", al 25; "medianamente", al 50; "bastante", al 75, y "muy graves", al 100.

(55) Esto se ha realizado convirtiendo la puntuación factorial con media 0 y desviación típica 1, en una variable con desviación típica igual a 15 y media 16,6 veces superior a la media real de los ítems con alta saturación en el factor en cuestión. Esto último se hace de esta forma, para que una media de 3, equivalga al 50.

(56) Se refieren a la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado.

***Mujer
emprededora
y doble jornada***

5

Hasta el momento se ha presentado un retrato sobre la situación del empresariado femenino basado en aspectos tan significativos como las actividades profesionales que realizan estas mujeres, los antecedentes laborales de las mismas (la historia laboral, la experiencia como aprendizaje), las formas de gestión empresarial y los escenarios sociales y profesionales en los que las empresarias inician su actividad. Todos estos aspectos importantes de la actividad empresarial femenina se han recogido tanto en la investigación cuantitativa, con la encuesta y los análisis de la EPA, como en la cualitativa, a través de las historias de vida, especialmente, y de las discusiones de grupos realizadas. De una u otra forma, en las siguientes páginas, una vez conocida la vertiente estrictamente laboral de las mujeres que crean su propia actividad, trataremos de describir uno de los escenarios sociales más conflictivos dentro del actual contexto de la mujer empresaria y, también por extensión, de la mujer asalariada: la doble jornada, es decir, la combinación aditiva de las obligaciones y responsabilidades profesionales y familiares.

La información recogida sobre este tema en esta investigación (los datos y los textos) reproduce, desgraciadamente, como no podía ser de otro modo, la realidad reflejada en otras investigaciones (57): la doble jornada o doble responsabilidad afecta negativamente en nuestro país tanto a la carrera empresarial, como a la situación social (a la salud física y psíquica) de las mujeres trabajadoras en general y, específicamente también, de las mujeres que desarrollan su trabajo por cuenta propia.

Podría pensarse que el autoempleo, más que la actividad empresarial de mayor estatus, es una estrategia socio-profesional para compaginar y articular las responsabilidades familiares y laborales ante las dificultades que las mujeres de las clases medias y medias-bajas tienen para continuar en el mercado de trabajo si se quedan embarazadas. Como es lógico, si la actividad es próspera, se amortigua el conjunto de efectos más regresivos (cierto abandono de las/os hijas/os, mayor tranquilidad de las madres-empresarias, etcétera) producidos por la doble jornada, porque los recursos económicos permiten a determinadas franjas empresariales femeninas, de una cierta extracción social acomodada recurrir a la contratación de servicios domésticos, en distinta medida, para gestionar con menos problemas el hogar, las responsa-

bilidades reproductivas (el trabajo invisible) y la empresa (el trabajo visible). Pero esto no siempre ocurre de este modo en la población objeto de estudio, como se verá en el interior de este capítulo.

Ramón Ramos, Mariano Álvaro y M. Ángeles Durán entre otros (58), mediante investigaciones llevadas a cabo por el Instituto de la Mujer, han permitido conocer el relevante papel del uso del tiempo en la vida cotidiana. Como señala la última de las mencionadas, el tiempo invertido anualmente por los hogares en comprar, cocinar y limpiar los alimentos es similar a la cantidad de trabajo consumida por la industria y la agricultura conjuntamente. O el cuidado no remunerado de la salud consume una cantidad de tiempo nueve veces mayor que el invertido por todo el sistema sanitario. El descanso, el transporte, la gestión, el cuidado personal, el estudio, el ocio y el empleo, compiten duramente cada día con las relaciones sociales y familiares por el consumo del tiempo disponible. Y es de vital importancia la reorganización en el futuro del tiempo dedicado a la vida personal y al empleo.

Constanza Tobío, en un artículo sobre las prácticas y discursos de las mujeres acerca del trabajo y la familia, plantea que no deben separarse en los análisis sociales el mundo productivo del reproductivo, puesto que forman parte del mismo proceso social de tal manera que *“el trabajo remunerado de las mujeres no se puede entender si no se tiene en cuenta sus funciones domésticas. Y significa también que el trabajo de los hombres no puede tampoco entenderse sin tener en cuenta la organización doméstica en que generalmente se apoya, haciendo posible sus elevada disponibilidad para la vida profesional”* (59).

A la misma conclusión llegan, por otro lado, Borderías, Bertaux-Wiame y Pesce, en una investigación acerca de las trayectorias sociales y laborales de las mujeres en España, Italia y Francia, cuando afirman que *“hablar de doble trabajo significa analizar sobre todo la posición de las mujeres en estos dos mundos conflictivos en la práctica y en los valores sociales y personales. Además las relaciones sociosexuales hacen del doble trabajo y de su problemática una especificidad de la condición femenina”* (60). Dicho lo cual y como también afirmamos a este respecto en las historias de vida presentadas, el trabajo reproductivo y productivo de estas mujeres

forma parte del mismo proceso social y profesional, ya que la relación entre ambos mundos, entre ambas esferas, se vive de forma unitaria, aunque compleja, a tenor de lo reflejado tanto en los datos como en los relatos recogidos.

Así, la construcción social de los géneros atribuye ciertos roles sociales (el de ama de casa) a las mujeres y a los hombres (trabajo extradoméstico) amparándose en las diferencias fisiológicas, que nada tienen que ver con el propio proceso de construcción social, de definición social, que atribuye a la mujer-esposa un papel secundario. Dolors Coma lo expresa de manera precisa al escribir que *“se considera que las mujeres son las responsables del hogar porque son reproductoras y porque son madres. Pero observamos que hemos introducido ahora una matización importante: no es que las diferencias fisiológicas en sí sean causa de nada; si lo acababan siendo es porque son percibidas como causa, son la materia prima a partir de la que se organizan los constructos culturales que asignan determinados atributos a las personas. Es difícil verlo si, precisamente porque se trata de cuestiones fuertemente naturalizadas y que, por tanto, se consideran intrínsecas a la sustancia humana”* (61).

Durante el siglo XX, hemos asistido a una gran transformación del papel social de la mujer. El punto de partida, sancionado legalmente, era su completa dependencia ante el varón. Como Mary Nash señala, refiriéndose a España, *“el Código Civil de 1889 marcó de forma clara la dependencia de la mujer casada con respecto a su marido: según sus disposiciones la mujer tenía que obedecer al marido (art. 57) y fijar su domicilio según estipulación (art. 58)”*. El marido, además, era el administrador de los bienes del matrimonio (art. 59), el representante de su mujer, hasta tal punto que ésta necesitaba de su autorización para comparecer en un juicio (art. 60), para realizar operaciones de compra (salvo las compras pequeñas y habituales) o para establecer un contrato con un ajeno (61 y 62). Y, según el Código de Comercio (art. 6), la mujer precisaba la autorización de su marido para realizar un negocio o practicar el comercio. Además, a principios del mencionado siglo aún no disponía de derecho al voto, que sólo se le otorgó tras muchos debates en la Cortes en 1931, tras la instauración de la Segunda República, y del que tan sólo pudo hacer uso en un par de ocasiones, ya que durante la Guerra Civil y los cuarenta años posteriores de

dictadura militar no hubo sufragio universal. Pero la Constitución de 1978 (art 14) otorga a mujeres y hombres completa igualdad ante la ley, pues ésta admite discriminación alguna por “razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A partir, pues, de la transición democrática se ponen las bases jurídicas para la plena igualdad de los sexos. Sin embargo, ésta no se consigue sólo mediante legislación, pues para que las condiciones de ambos sexos sean similares, han sido y siguen siendo necesarios muchos cambios socio-económicos que ya venían produciéndose en años anteriores, no sólo en los países democráticos de nuestro entorno, sino también en el proceso modernizador que tuvo lugar en la sociedad del último período franquista. Entre estos cambios, cabe citar la progresiva *desruralización* de la economía, pues en la industria y, sobre todo en los servicios, es donde mayor demanda de mano de obra femenina no doméstica se requiere; la *urbanización*, pues en las concentraciones ciudadanas es mucho menor el control social, que estabiliza las tradiciones sociales; la *caída de la natalidad*, porque extiende la edad a la que las mujeres tienen su primer hijo, se reduce el tiempo que pueda estar de baja de maternidad y ya no se requiere exclusividad en el cuidado de la prole; el desarrollo de *nuevas tecnologías*, que por un lado privilegian el uso de destrezas y aprendizajes, en lugar de la fuerza física en la ejecución de los trabajos fuera del ámbito doméstico y, por otro lado, también reducen considerablemente el número de horas que se necesitan para elaborar la comida y para mantener “limpio” el ámbito doméstico; la emergencia de la *sociedad de consumo* de masas, por cuanto se incrementa la producción y se necesitan más productores, al tiempo que los y las consumidores (las familias) necesitan más ingresos para satisfacer las nuevas necesidades; y, especialmente, el desarrollo del *Estado del bienestar*, no sólo porque éste asume mucha de las tareas que concernían a los hogares (educación, cuidado de enfermos, atención a ancianos, ...), sino también porque para cumplir sus funciones precisa contratar dichos servicios a quienes, tradicionalmente, lo habían desempeñado casi exclusivamente en el ámbito doméstico, es decir, a las mujeres.

Pero estas condiciones sociales tampoco bastan. Para acelerar la eliminación de las desigualdades entre los géneros

dentro del ámbito productivo y dentro del ámbito doméstico, se precisa una cierta intervención estatal con un determinado programa de políticas sociales a medida. Hasta ahora y a juicio de algunas investigadoras como Celia Valiente (62) o Reyes Varella (63), entre otras, las políticas sociales del Estado de bienestar español no han contribuido demasiado a elevar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras dificultando, en algunos casos, la inclusión de las mismas dentro del mercado de trabajo. De hecho, ni las condiciones jurídicas, ni los procesos sociales, ni las políticas sociales en favor de la mujer han transformado aún en gran medida la posición de éstas ante el trabajo, como se ha visto hasta el momento; ni ante, por supuesto, las responsabilidades familiares, como se verá a lo largo de este capítulo.

Actitudes ante la doble jornada

5.1.



Como hicieron Scott y Duncombe (64), hemos dividido las actitudes de las mujeres en torno a la doble jornada en tres dimensiones: en la primera, llamada *conflicto* de roles, se expresan las tensiones entre las tareas familiares y las laborales; en la segunda, denominada *segregación* de roles, se concentra la opinión sobre la división social del trabajo entre hombres y mujeres; y, en la tercera, se refleja la posición ante la *combinación* de las responsabilidades familiares con las de ingresos monetarios. Se han medido estas actitudes con los mismos 9 ítems de una escala de Likert que las mencionadas autoras aplicaron a muestras de ambos sexos en Estados Unidos y Reino Unido (65).

TABLA 62
ITEMS DE LAS ESCALAS DE SCOTT Y DUNCOMBE (1992)

Conflicto de roles

Una madre trabajadora puede establecer tan cálidas y seguras relaciones con sus hijos/as como otra madre

Después de todo la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a tiempo completo

Es probable que un niño o niña en la guardería sufra si su madre trabaja

Tanto una mujer como su familia serán felices si ella sale a trabajar

Segregación de roles

La misión del hombre es ganar dinero, la de la mujer cuidar el hogar y la familia

Un trabajo está bien; pero lo que más desea una mujer es su casa y sus hijos/as

Una persona puede realizarse tanto realizando las tareas del hogar como mediante un trabajo remunerado

Combinación de roles

Tener un trabajo es el mejor medio para que una mujer sea una persona independiente

Tanto el marido como la mujer deberían contribuir con ingresos al hogar

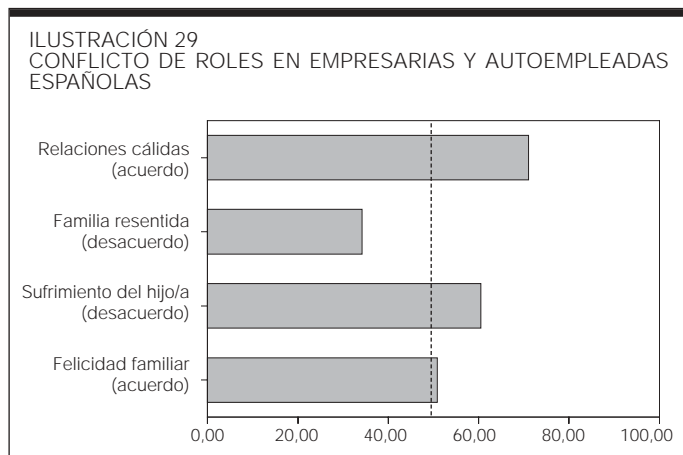
5.1.1.
Conflicto de roles

Es bien sabido que sobre los roles de género en general existe una gran diferencia entre la realidad cotidiana, por un lado, y las actitudes de las mujeres y de algunos colectivos de varones respecto a las responsabilidades familiares y domésticas, por el otro. Las mujeres “autoempleadas” reproducen, con diferencias según el estatus o la extracción social, un cierto itinerario social y profesional más o menos común: la combinación o articulación de su empleo extradoméstico, de su negocio y/o empresa, y de las actividades reproductivas. La otra opción para las mujeres es asumir el rol único de ama de casa, que no rechazan cuando se combina con el profesional o laboral. Pero la atribución del papel único de “ama de casa” no les satisface en absoluto en la sociedad actual. De forma paradójica, se identifican, entonces, en la “ambivalencia” que se produce al realizar de manera simultánea las labores domésticas y productivas, ya que las mujeres empresarias y autoempleadas no son sólo profesionales, ni amas de casa a tiempo completo. Han de desempeñar con éxito ambos papeles a la vez. Se sitúan, por tanto, en un espacio o entorno ciertamente ambivalente, lábil. Los tiempos y, a veces, los espacios de la empresa y del hogar se mezclan continuamente.

Sin lugar a dudas entonces, podría decirse que la doble jornada se valora negativamente entre estas mujeres con una jornada laboral más larga que la de las asalariadas, puesto que les “corresponde” desempeñar una mayor carga cotidiana de trabajo (además de un sinfín de problemas como trastornos psíquicos, físicos, fisiológicos, actitudes negativas ante la educación de las/os hijas/os, etcétera) que los varones y otras mujeres (sin descendencia) no realizan y, por tanto, no sufren. Pero también conciben su trabajo profesional de manera muy positiva ante el hecho de que supone una liberación, autonomía y realización personal mayor que la que tuvieron sus congéneres de generaciones anteriores, sus madres; al tiempo que no les fuerza a renunciar en la mayor parte de los casos a la identidad reproductiva-femenina, puesto que la mayoría se siente insustituible en su papel de “cuidadora” de su prole y reivindica la maternidad como esencia femenina.

Así pues, las valoraciones respecto a la doble jornada de las mujeres trabajadoras y de las empresarias, en particular, reflejan una cierta ambivalencia, mezcla de actitudes negativas

y positivas, que la siguiente tabla de resultados parece mostrar:



Por un lado, casi tres cuartas partes de las encuestadas (71%) manifiestan su acuerdo ante la afirmación de que se puede establecer una relación satisfactoria con las hijas/os, independientemente de si la progenitora trabaja o no fuera del hogar. En cambio, la valoración de la siguiente afirmación (algo más neutra) genera menos consenso entre las empresarias. En concreto, sólo un 34% de las entrevistadas está en contra de la opinión de que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo. Sin embargo, la valoración negativa sobre la relación entre la actividad productiva y la familia no se extiende tanto, a tenor de los datos, al supuesto padecimiento que las/os bebés pudieran sufrir por el alejamiento temprano (en las guarderías) de la figura materna, ni a que la familia deje de ser feliz por el hecho de que la madre trabaje.

Comparando estos datos con los obtenidos en otros países (66) hay bastante similitud en el primero y en el tercero de los enunciados. En cambio, en el segundo, en el resentimiento de la vida del hogar por el trabajo externo de la mujer, hay una posición mucho más tradicional en nuestro país; mientras que en el cuarto enunciado de la escala, el que se refiere a la felicidad de la familia, la actitud es menos igualitaria en los países anglosajones.

TABLA 63
CONFLICTO DE ROLES EN DIFERENTES MUESTRAS

| | TIPO DATOS | | | | |
|--|------------|--------------|---------------|-------------|--------------|
| | Muestra | M. tr. UK | M. tr. USA | Mujer UK | Mujer USA |
| Buena relación hijo/a-madre trabajadora (Acuerdo) | 71,1% | 78,0% | 81,0% | 65,0% | 70,0% |
| Vida familiar resentida al trabajar mujer (Desacuerdo) | 34,0% | 65,0% | 66,0% | 43,0% | 51,0% |
| Hijos/as sufren si madre trabaja (Desacuerdo) | 60,6% | 58,0% | 63,0% | 40,0% | 49,0% |
| Familia feliz si madre trabaja (Acuerdo) | 50,0% | 29,0% | 18,0% | 23,0% | 18,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada y los datos de Scott y Duncombe (1992).

En definitiva, las mujeres españolas que trabajan por cuenta propia reconocen que, sin su presencia continua en el ámbito doméstico, la vida familiar sufre un deterioro, porque piensan que “nadie” (los hombres son o se hacen los inútiles en las tareas domésticas) puede suplir su presencia para la buena marcha del hogar. Por eso, en el fondo subsiste determinado sentimiento de culpa, que sólo podrá eliminarse cuando la sociedad sancione la corresponsabilidad doméstica y los varones asuman, tanto o más que ellas, roles tradicionalmente asignados al género femenino.

Es razonable pensar, pues, que a medida que las niñas y niños crecen y se desarrollan, se difuminan las actitudes de culpa, generadas desde la sociedad y desde algunos/as profesionales (psicólogas/os, educadoras/os, etc.) ante el supuesto abandono de la educación de la prole. Sin embargo, esas actitudes autoinculcatorias no se comparten con los varones/maridos, ya que éstos están más orientados a la carrera profesional o laboral. De alguna manera, por tanto, se puede encontrar cierta relación entre el mayor grado de aceptación de la afirmación en torno al cambio de las relaciones familiares por efecto del trabajo de la mujer y los fragmentos discursivos que apunta hacia una cierta complejización de los procesos de socialización (67) filial dentro de las familias de las mujeres empresarias.

“— Es que es... ni el dinero, es que es..., yo a las reuniones del colegio es que no sé cuándo fui la última vez, porque siempre son a las 4.00 ó 4: 30. Entonces..., ni ir a las fiestas del colegio tampoco, si tengo trabajo ese día. Y luego los profesores dicen: ‘Es que claro si no están por aquí’.

— ‘Es que yo trabajo, es que no puedo faltar...’
 — Te miran como que no te ocupaste de tu hijo
 — Culpables (hablan a la vez)
 — Culpabilidad (hablan a la vez)
 — Que estas viendo a los clientes y que encima tienes a una persona que lo que tú has ahorrado se lo das... y dices: ‘¿qué estoy haciendo?’
 — Yo... ¿sabes?, donde veo el cambio por el ritmo de vida es en las fotos, te cambia el gesto de la cara (risas). Y además me dio la pista una de mis hijas porque me dijo: ‘Ay mamá te he visto en una foto de joven’. ¡Y no hace ni hace tres años! ‘Mira te he visto en una foto, mira porque estás como simpática’ (Risas) Y digo..., y pensar que luego estas todo el día con cara de...” (RG N.º 1, Profesionales Liberales)

Si examinamos, por otra parte, los datos relativos a las diferencias existentes en las mujeres en estudio, un análisis de regresión sobre el componente principal (68) propio del conflicto de roles, pone de manifiesto que la variable más influyente son los estudios. Las mujeres con estudios superiores son, en todo caso, quienes mantienen posiciones más igualitarias, tal como se manifiesta de modo más evidente en la siguiente tabla.

TABLA 64
 CONFLICTO DE ROLES SEGÚN ESTUDIOS

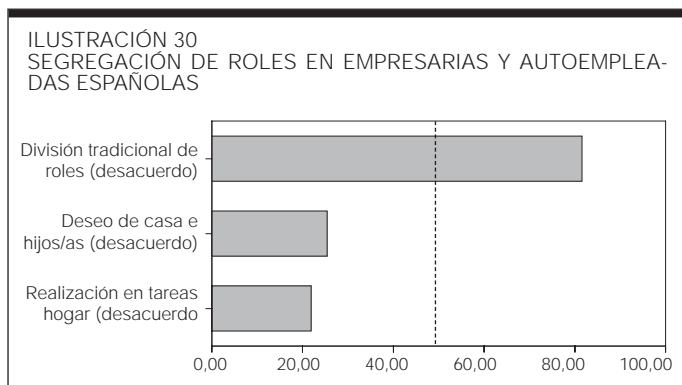
| | | ESTUDIOS | | | |
|--------------------|------------------------|----------|-------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. |
| CONFLICTO DE ROLES | Relaciones cálidas | 71,3% | 67,0% | 71,8% | 76,2% |
| | Familia resentida | 42,9% | 45,3% | 41,5% | 42,0% |
| (% de acuerdo) | Sufrimiento del hijo/a | 19,7% | 27,3% | 16,5% | 15,5% |
| | Felicidad familiar | 50,2% | 49,6% | 48,9% | 53,2% |
| | Total | (1.500) | (467) | (671) | (359) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Del mismo modo, se han recogido las opiniones de las encuestadas en relación a las desigualdades entre los géneros que se reproducen socialmente al atribuir ciertos roles o papeles sociales diferentes a las personas de uno y otro sexo. Sabemos que, hasta muy recientemente, a las mujeres se les

5.1.2. Segregación de roles

vinculaba tradicionalmente de forma natural con las labores reproductivas y a los hombres con las funciones productivas. Pues bien, el conjunto de valoraciones de los diferentes colectivos de empresarias parece no aceptar esta división.



Las mujeres encuestadas, caracterizadas por una situación laboral activa y emprendedora, viven de forma negativa esta división. No están de acuerdo ni con la división tradicional de los roles sexuales, ni con la supuesta creencia que sólo permite a las mujeres realizarse a través de las actividades reproductivas. Ahora bien, la afirmación que más consenso genera es la que (en la siguiente tabla) se aproxima a su situación de doble jornada. En buena lógica, entienden que su propia identidad social se construye desde ambos ámbitos: desde el hogar y desde la empresa-negocio-actividad. Por ello, hay menos desacuerdos que los esperados en función de las respuestas anteriores en la última de las afirmaciones: “una persona puede realizarse tanto realizando las tareas del hogar como mediante un trabajo remunerado”.

Como puede observarse en la Tabla 65, esto mismo ocurre de modo similar en los países anglosajones, especialmente en Estados Unidos, donde también se aplicó esta escala en la pasada década, pero no de un modo tan intenso como aún se percibe entre empresarias y autónomas españolas, entre las que aún hay un porcentaje considerable de mujeres que piensan que pueden realizarse en las tareas del hogar.

TABLA 65
SEGREGACIÓN DE ROLES EN DIFERENTES MUESTRAS

| | DATOS | | | | |
|--|---------|--------------|---------------|-------------|--------------|
| | Muestra | M. tr. UK | M. tr. USA | Mujer UK | Mujer USA |
| División tradicional de roles (Desacuerdo) | 82,0% | 86,0% | 70,0% | 58,0% | 54,0% |
| Mujer desea casa e hijos (Desacuerdo) | 61,9% | 74,0% | 54,0% | 52,0% | 41,0% |
| Realización en tareas del hogar (Desacuerdo) | 22,0% | 47,0% | 27,0% | 36,0% | 22,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada y los datos de Scott y Duncombe (1992).

Aplicando la regresión sobre la puntuación factorial de esta dimensión de la escala, se obtiene un resultado parecido a la anterior. Son los estudios de la mujer emprendedora los que marcan mejor las diferentes opiniones. Así nos lo muestra de modo claro la siguiente tabla.

TABLA 66
SEGREGACIÓN DE ROLES SEGÚN ESTUDIOS

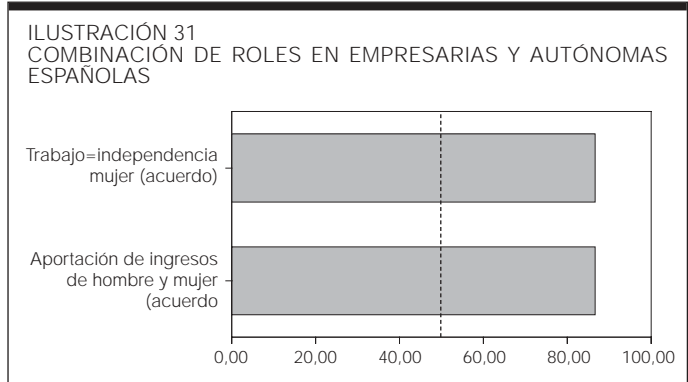
| | | ESTUDIOS | | | |
|--|-------------------------|----------|-------|-------|-------|
| | | Total | Prim. | Secu. | Univ. |
| SEGREGACIÓN DE ROLES (% de acuerdo) | División tradicional | 6,6% | 10,9% | 5,1% | 3,9% |
| | Mujer: casa e hijos/as | 17,6% | 28,3% | 13,3% | 11,9% |
| | Realización en el hogar | 61,2% | 67,3% | 60,3% | 55,4% |
| | Total | (1.500) | (467) | (671) | (359) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

La vinculación subjetiva de las mujeres con la esfera reproductiva (y especialmente con las/os hijas/os) y la ambivalencia que muestran a la hora de valorar la “doble jornada” no significa, en ningún caso, que las mujeres encuestadas no quieran compartir responsabilidades, tanto en la contribución de ingresos al hogar, como en la realización de las tareas domésticas. El ideal de pareja colaboradora es el de que ambas personas sean responsables, tanto de aportar recursos monetarios desde el exterior, como de asegurar el buen funcionamiento interno de la casa. Y ello, no sólo por un mutuo deber igualitario de ambas personas, sino también por una garantía de independencia para la mujer, que en muchos momentos históricos y sociedades ha sido relegada de las

5.1.3. **Combinación de roles**

funciones productivas y privada de recursos económicos autónomos, para que se dedicara exclusivamente a las reproductivas: crianza, alimentación, cuidados personales y limpieza.



Idealmente, la división sexual del trabajo ha formado parte de la historia. Prácticamente, ninguna mujer autoempleada niega que un trabajo sea el mejor medio para conseguir que una persona sea independiente, ni se opone al deber de contribuir al hogar con ingresos obtenidos en el exterior. Los datos de opinión españoles reflejan un mayor consenso, cercano al 90%, en torno a estos temas que el existente en Inglaterra y, sobre todo, en Estados Unidos, como, fácilmente puede apreciarse en la comparación de los resultados presentes en la siguiente tabla.

TABLA 67
COMBINACIÓN DE ROLES EN DIFERENTES MUESTRAS

| | Muestra | DATOS | | | |
|---|---------|-----------|------------|----------|-----------|
| | | M. tr. UK | M. tr. USA | Mujer UK | Mujer USA |
| Trabajo=Independencia Mujer (Acuerdo) | 87,7% | 72,0% | 49,0% | 66,0% | 46,0% |
| Ingresos al hogar de mujer y marido (Acuerdo) | 87,9% | 64,0% | 57,0% | 57,0% | 52,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada y los datos de Scott y Duncombe (1992).

Opinión similar se refleja en otras preguntas más directas del cuestionario, en las que se requiere a las entrevistadas que manifiesten quién tiene las responsabilidades de mantener económicamente la familia y de realizar las tareas domésticas. Los porcentajes son muy claros a este respecto: en torno al 85% de las protagonistas afirman que tanto la responsabilidad de las tareas domésticas, como la manutención del hogar deben ser compartida por ambos sexos. No obstante, aún se ven vestigios en la opinión de las mujeres de la división sexual del trabajo, pues más un 10% ven más del hombre la aportación de ingresos y casi un 15% ven las tareas domésticas más propia de mujeres.

TABLA 68
ASIGNACIÓN DE TAREAS POR SEXOS

| | APORTACIÓN INGRESOS | TAREAS DOMÉSTICAS |
|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Principalmente del hombre | 3,2% | 0,1% |
| Algo más hombre | 7,1% | 1,1% |
| De ambos, compartida | 87,7% | 84,1% |
| Algo más mujer | 0,6% | 10,2% |
| Principalmente de la mujer | 1,3% | 4,5% |
| | (1.498) | (1.497) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Ambas opiniones pueden fundirse fácilmente, pues la mayor parte de quienes piensan que se deben compartir ingresos, también opinan que han de colaborar en las tareas domésticas. De hecho, el 82% de las mujeres emprendedoras piensan que ambos aspectos deben ser compartidos por ambos sexos.

Y son las mujeres jóvenes y solteras quienes manifiestan posiciones más igualitarias; por lo que puede deducirse que la tendencia en el futuro será hacia una mayor colaboración entre los sexos, en los dos planos de la vida doméstica: el trabajo externo y las tareas del hogar.

TABLA 69
ASIGNACIÓN DE TAREAS POR SEXOS SEGÚN EDAD Y ESTADO CIVIL

| | | EDAD | | | | ESTUDIOS | | | |
|-------------------|-------|---------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | | Total | <30 | 30-39 | 40-49 | 50+ | Solt. | Casa. | Otro |
| AMBOS CÓNYUGES | Sí | 81,8% | 90,0% | 86,4% | 81,4% | 73,1% | 91,2% | 78,5% | 82,3% |
| DEBEN COMPARTIR | No | 18,2% | 10,0% | 13,6% | 18,6% | 26,9% | 8,8% | 21,5% | 17,7% |
| RESPONSABILIDADES | Total | (1.491) | (211) | (430) | (441) | (409) | (318) | (983) | (195) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

La realidad de la doble jornada

5.2.

.....

Si como apunta el sociólogo Miguel Beltrán (69), la realidad social no es sólo lo que es, sino lo que parece que es, debemos, entonces, acercarnos a la propia situación (cotidiana) en la que se encuentran las mujeres de la presente investigación en relación a la doble jornada. Más allá de las opiniones recogidas anteriormente, trataremos de describir, en buena medida, cómo se produce efectivamente el reparto de las tareas domésticas en función de los sexos dentro de este colectivo socioprofesional. Se tratará, en consecuencia, de reflejar la distancia entre el conjunto de actitudes más generales (y más subjetivas), ya reseñadas de estas mujeres ante la colaboración de las parejas en todas las dimensiones de la vida, y la articulación efectiva y cotidiana del trabajo diario en el hogar. Y, con los datos en la mano, no se puede decir otra cosa que para las mujeres estudiadas, aún teniendo una jornada profesional por encima de lo establecido, su esfuerzo diario, a diferencia del de los hombres, comienza y termina en el hogar.

Parece, pues, que al hilo de los datos anteriores estas mujeres, pioneras productiva y económicamente hablando, poseen una conciencia de igualdad en relación a los hombres (a sus maridos, a sus hijos varones y a sus progenitores), porque también son efectivamente receptoras de ingresos familiares, superando a veces los ingresos generados por los del otro sexo. Pero el problema reside en que ese cierto cambio de mentalidad no es compartido a menudo, y menos puesto en práctica, por los varones, generando actitudes de frustración y rechazo entre nuestras protagonistas. Esta ausencia general de compromiso e implicación de los hombres respecto a las responsabilidades doméstico-reproductivas también actúa como un potente mecanismo de socialización negativo ante las hijas/os reduciendo, de alguna forma, el trabajo pedagógico que estas mujeres y ciertas instituciones

realizan con las futuras generaciones en favor de la igualdad entre los sexos. El reconocimiento social de la mujer trabajadora, no sólo el de la empresaria o el de la autoempleada, tiene que empezar dentro del hogar. Ante esta situación, entonces, es muy importante preguntarse qué es lo que está ocurriendo realmente en el reparto y organización de las tareas domésticas, una vez que ya se han visto los temas más estrictamente actitudinales del colectivo de este estudio. La respuesta la podemos encontrar en las próximas tablas de frecuencias.

En general, se observa una fuerte correlación entre el sexo y la realización de las distintas tareas reproductivas. Se han dividido las mismas en tres apartados: 1. Tareas relacionadas con la realización de la comida, la limpieza, la colada y el planchado de la misma. 2. El cuidado de la prole y de las/os enfermas/os; y 3. Las gestiones bancarias y las compras corrientes. A partir de esta sucinta división, los resultados o frecuencias no dejan lugar a dudas. De hecho, en los tres tipos de tareas sobresale, muy por encima, la figura de la madre-esposa-empresaria. Más allá de casos particulares, la colaboración familiar no parece muy extendida, y, cuando las mujeres reciben ayuda, ésta suele provenir de otras mujeres del hogar (las hijas o las progenitoras, principalmente), más que de los hombres (las parejas y los hijos varones, por no hablar de los padres) o del servicio doméstico.

De forma más concreta y siguiendo el orden de las tareas domésticas observamos lo siguiente:

- Más de tres cuartas partes del colectivo de mujeres encuestadas realizan la comida (83,6%), la colada (82,3%), el planchado de ropa (77,4%) y la limpieza del hogar (77,2%). Además, la colaboración de las mujeres a la hora de realizar estas actividades es algo superior a la de los hombres que habitan bajo el mismo techo. El servicio doméstico se contrata, en mayor medida, para las actividades más gravosas: la limpieza, el planchado de ropa y, en menor medida, la colada. En el otro extremo, la participación de los varones en las tareas del hogar se reduce al 10,1% en el caso del lavado de la ropa y a casi a la nada en el de la plancha (6,6%).

TABLA 70
REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS EN EL HOGAR

| | TAREAS | | | |
|--------------------|---------|---------|-----------|----------|
| | COMIDA | LAVADO | PLANCHADO | LIMPIEZA |
| Entrevistada | 83,6% | 82,3% | 77,4% | 77,2% |
| Otras mujeres | 14,5% | 14,8% | 16,0% | 17,0% |
| Hombres | 14,7% | 10,1% | 6,6% | 15,6% |
| Servicio doméstico | 3,6% | 9,8% | 12,7% | 17,7% |
| Ns/Nc. | 0,3% | 0,1% | 1,1% | 0,1% |
| | (1.500) | (1.500) | (1.500) | (1.500) |

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Del cuidado de las/os niñas/os y de las/os enfermas/os, la encuesta revela los siguientes datos:

- Más de un 85% de las encuestadas afirma realizar las actividades relacionadas con el cuidado de las/os niñas/os. En este caso, parece más asumida por los hombres, pues la colaboración de los varones sube hasta el 25%. En cambio, el cuidado de enfermas/os y mayores recae, principalmente, del lado de las encuestadas (84%) y sólo en el 11% de los de su sexo opuesto.

TABLA 71
REPARTO DE LAS TAREAS DE CUIDADOS EN EL HOGAR

| | CUIDADOS | |
|--------------------|----------|---------|
| | NIÑOS/AS | MAYORES |
| Entrevistada | 84,4% | 79,9% |
| Otras mujeres | 13,6% | 14,2% |
| Hombres | 24,4% | 10,9% |
| Servicio doméstico | 5,5% | 5,8% |
| | (651) | (253) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Por último, las frecuencias vinculadas con las actividades relativas al hogar que se realizan fuera del mismo arrojan los siguientes resultados:

- La participación de las mujeres sigue siendo mayoritaria, el 71,1% y el 84,8% respectivamente, cuando se tienen

que hacer gestiones bancarias o compras. Ahora bien, los hombres participan en estas dos actividades en mayor medida que las anteriores (44,8% y 31,9%) al estar más relacionadas con su rol social y al conllevar, bien es verdad, una menor dedicación temporal.

TABLA 72
REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS EXTERNAS

| | TAREAS | |
|-----------------------|---------|-----------|
| | COMPRAS | GESTIONES |
| Entrevistada | 84,8% | 71,1% |
| Otras mujeres | 11,8% | 5,7% |
| Hombres | 31,9% | 44,8% |
| Servicio doméstico | 0,4% | 0,3% |
| No sabe / No contesta | 0,3% | 1,0% |
| | (1.500) | (1.500) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

En conjunto, entonces, ¿qué porcentaje de tareas domésticas realizan unas y otros? Ante esta pregunta, las encuestadas manifestaron lo siguiente: casi el 70% (69,3%) del conjunto de tareas domésticas son realizadas por ellas mismas, el 10% por las demás mujeres del hogar, el 12% por los varones (superan, en este caso, a las mujeres dado que su participación en las gestiones bancarias y en las compras corrientes es muy superior) y sólo un 8% las realiza una persona contratada para ello, generalmente otra mujer. De este modo, no cabe duda de que la mayor parte de las responsabilidades y actividades domésticas las siguen realizando, en doble jornada, las mujeres que crean su propia actividad en nuestro país, tal y como se pone de manifiesto en la siguiente tabla.

TABLA 73
DISTRIBUCIÓN CONJUNTA DE TAREAS DEL HOGAR

| | MEDIA |
|--------------------------------|-------|
| % de tareas realizadas por Vd. | 69,3 |
| ...por otras mujeres | 10,5 |
| ...por los hombres | 12,5 |
| ...por el servicio doméstico | 7,7 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Ya hemos visto que el trabajo doméstico recae fundamentalmente del lado de la mujer empresaria y autónoma con la ayuda mínima, más que colaboración, de los hombres y de las mujeres que viven con la misma, además del servicio doméstico. Esta es la realidad general, independientemente de situaciones distintas que ahora trataremos de descubrir mediante el análisis de los datos. Como es natural, la articulación de la doble jornada depende, tal y como reflejamos en las trayectorias de vida y en los discursos grupales presentados en los apartados correspondientes y recogemos en las siguientes tablas, de la situación económica y familiar de este colectivo de mujeres. Cuando los recursos económicos no permiten contratar el servicio doméstico en el mercado, se buscan otras alternativas como la ya mencionada colaboración intergeneracional (se recurre a las abuelas) o bien la ayuda de otros miembros generalmente femeninos de la familia. También se pueden implicar las/os hijas/os, al marido o se pueden emplear estrategias más extremas, en palabras de Constanza Tobío (70) y menos deseables, como un cierto y matizado abandono (durante unas horas) de la prole ante el hecho de tener que realizar una visita a un cliente o cualquier otra gestión. En cualquier caso, algunas mujeres optan también por minimizar las tareas del hogar, así como por establecer un calendario, una organización temporal, para la realización de algunas actividades domésticas.

5.2.1. La determinación social del reparto de tareas domésticas

Dicho lo cual, hemos tratado de establecer, en la medida de nuestras posibilidades, cuáles son los condicionamientos sociales de la doble jornada entre las mujeres que trabajan por cuenta propia, de los que es razonable pensar que no son muy distintos de los de las mujeres asalariadas. Las diferencias reflejadas en torno a la participación de la mujer en las tareas domésticas correlacionan, de modo evidente, con las diferentes posiciones sociales relacionadas con la edad (la generación), el estado civil (las responsabilidades) y el status (las posibilidades). De hecho, la colaboración del servicio doméstico o de los hombres que viven en el hogar no es la misma en unas y otras franjas de mujeres entrevistadas.

Para descubrir estos determinantes se han construido cuatro regresiones tomando como variable dependiente el porcentaje de tareas domésticas realizado por a) la propia entrevistada, esto es, una mujer que trabaja por cuenta propia; b) las otras mujeres de su hogar o familia; c) los hombres que viven

en el domicilio, y d) el servicio doméstico contratado para ello. Y, como variables independientes, se han introducido la edad, el estado civil, el número de personas menores en casa, el status de origen, los estudios, la relación con la actividad y el sector donde trabaja.

TABLA 74
REGRESIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO SOBRE VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

| | Entrev. | Otr. muj. | Homb. | S. Dom. |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 30-39 años | 16,86 | -12,49 | -2,45 | -1,91 |
| 40-49 años | 16,46 | -11,61 | -5,32 | 0,47 |
| >50 años | 17,68 | -12,15 | -7,61 | 2,08 |
| Casada | 8,57 | -23,24 | 10,79 | 3,89 |
| Sep./Div./Viud. | 15,75 | -17,94 | -1,31 | 3,51 |
| N. de hijos/as | -1,37 | 1,59 | -0,90 | 0,68 |
| Origen fam. pcp. | -4,24 | -2,50 | 2,47 | 4,27 |
| Status orig. bajo | 6,32 | 1,65 | -2,85 | -5,12 |
| Status orig. alto | -1,33 | -0,67 | 0,81 | 1,18 |
| Est. Secundar. | -7,24 | -1,86 | 2,24 | 6,85 |
| Est. Universit. | -15,20 | -2,31 | -7,45 | 24,96 |
| Emp. >10 t. | -3,58 | -1,96 | 0,78 | 4,75 |
| Emp. <10 t. | -1,62 | 0,25 | -1,75 | 3,13 |
| Cooperativista | 9,83 | -0,53 | -6,06 | -3,23 |
| S. primario | -1,66 | 1,76 | -0,24 | 0,13 |
| S. industrial | 3,34 | -0,69 | -0,58 | -2,07 |
| S. comercio | 3,00 | -0,60 | 1,41 | -3,81 |
| S. hostelería | -2,00 | 1,41 | 2,70 | -2,11 |
| S. servicios per. | 45,50 | 37,29 | 12,34 | 4,87 |
| R2 | 0,43 | 0,48 | 0,37 | 0,37 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

De estas regresiones se pueden extraer las siguientes conclusiones:

La generación y el estado civil de la mujer que trabaja por cuenta propia son poderosos determinantes de su implicación en las tareas domésticas del hogar donde vive. Las mujeres solteras, menores de 30 años son las que se encuentran en una posición menos implicada con la doble jornada. Pero ello es posible porque son otras mujeres —presumiblemente sus madres— quienes efectúan esos trabajos en el hogar. Para nuestra muestra en estudio, tener más de 30 años supone un aumento aproximado del 15% en la cuota (71) de tareas domésticas, estar casada implica casi un 10% adicional y, al separarse o enviudar, en lugar del 10%, le supone un 16% más.

Curiosamente, tener hijas o hijos —en general— no les implica en conjunto más trabajo. En cambio, este hecho incide en la participación adicional de otras mujeres, bien sean las abuelas que ayuden a sus hijas, bien sean sus propias/os hijas/os que ya se han hecho mayores para ayudarle en las tareas domésticas. En promedio, cada hijo/o supone que un 2% del trabajo recaiga en otra mujer, en lugar de la propia madre.

El status y las condiciones económicas también son muy importantes para explicar las diferencias. Por un lado, las mujeres con estudios universitarios bajan en 7 puntos su contribución en el trabajo doméstico, que es sustituido por empleadas del hogar. Algo similar, aunque en menor medida (sólo 4%) ocurre también entre las pequeñas empresarias y, de modo drástico, sucede entre las grandes empresarias, ya que la transferencia en esta situación es de 25 puntos repartidos entre ella (16%) y los hombres que cohabitan (8%).

El sector económico donde trabaja la mujer condiciona también el reparto de las tareas. Quienes son empresarias agrícolas o pequeñas propietarias participan un 10% más en la cuota de trabajo doméstico que el resto de mujeres en similar situación, a las que ayudan para compensar, en parte los hombres, en parte el servicio doméstico contratado. Algo similar, pero bastante menos pronunciado, ocurre entre las autónomas y empresarias de la hostelería, entre las que las personas contratadas realizan un 3% menos del conjunto de las faenas hogareñas.

Finalmente, cabe señalar también que, como era lógico esperar, las mujeres que proceden de hogares de estatus bajo, en igualdad de condiciones, participan más en el trabajo doméstico que las que proceden de estatus medio (categoría de referencia en la regresión), quienes a su vez al igual que las mujeres de procedencia de estatus alto contratan más los servicios domésticos en el exterior en porcentaje similar, esto es, en aproximadamente un 5% del conjunto de las tareas del hogar.

A partir de estos análisis puede hablarse del alto porcentaje de determinación social en el trabajo doméstico. Las “circunstancias” dan cuenta del 43% de la variación de la contribución de las mujeres entrevistadas en las faenas de la casa.

También parecidas circunstancias, pero en sentido inverso, ayudan a explicar la contribución de las otras mujeres con las que convive en un 48%. Las variables socio-económicas inciden, pero menos, en el grado de participación bajo tanto de los hombres como de servicios domésticos externos (un 37% en ambos casos). De ellos, cabe destacar que los casados tan sólo contribuyen en este modelo con un 10% del trabajo doméstico; pero este porcentaje se reduce casi a la nada, para el caso de mujeres con más de 40 años, o para las que trabajan en el sector agrícola y, sobre todo, entre las grandes empresarias.

En definitiva, las situaciones de doble jornada nos permiten definir un gradiente con tres colectivos que asumen de menos a más carga de trabajo diaria: en el primero, se encuentran las jóvenes solteras, las empresarias y a más distancia las profesionales liberales (aunque el estrés generado en el trabajo fortalece, a nuestro parecer, los efectos más negativos de la articulación de las responsabilidades familiares y profesionales dentro de este grupo), por una parte. En el segundo, se ubicarían las jóvenes casadas o solteras del sector primario en un nivel medio de asunción de cargas domésticas. Y, finalmente, en el tercer gradiente se sitúan las mujeres con más de 30 años, no catalogadas en la primera categoría, cuya participación en las faenas del hogar se incrementa si están casadas o trabajan en el sector agrícola y mucho más aún si están separadas o divorciadas.

Desde la óptica cualitativa, sabemos que, además de las trabajadoras del hogar, los varones que viven con las encuestadas “ayudan”; éste parece ser el término que mejor describe la relación de los mismos con el hogar, a la hora de realizar algunas tareas domésticas, puesto que la responsabilidad y la mayor parte del trabajo recaen sobre ellas. Ellos ayudan poco y en algunos casos mal, o por lo menos no realizan las tareas como las mujeres quisieran, tal y como apuntan las participantes en algunas de las reuniones de grupo realizadas.

“Pero en el momento que ya empieza a haber niños, yo creo que como tenemos otra capacidad como madres con respecto a los niños, pues, yo sé que él es incapaz, él te dice: ‘Vete, por supuesto, y vete tranquila y sé feliz y disfruta, relájate’,... pero vuelves y han dormido

en uniforme de colegio y dices: '¿Y se han bañado?', —'Pues no, no los he bañado' —'¿Y han cenado?' —'Pues sí, un vaso de leche con unas galletas que había allí'... Esto a mí me encantaría. Pero tú tienes una responsabilidad y dices: 'Yo me voy con un arroz en la cabeza, si no se han bañado, no han cenado, ¡qué horror! ¿Por qué me he ido?' ¿Somos idiotas? Pues a lo mejor lo somos. Pero si están mucho tiempo sin bañarse y sin cenar, pasa algo al final seguro" (RG N.º Profesionales Liberales).

Y ello parece, desgraciadamente, asumido en la medida en la que el discurso realista apuesta, en todo caso, sólo por una cierta colaboración conyugal, más que por un reparto igualitario de las tareas, pues ello conllevaría un cambio de mentalidad a largo plazo, al que también se apuntan, a la hora de realizar las labores domésticas. Se precisa, entonces, un marido que colabore más y mejor dentro del hogar para que estas mujeres puedan reducir su carga diaria de trabajo. Colaboración e implicación doméstica que consiguen de forma estratégica (aunque privada) educando a los maridos/parejas o, en el peor de los casos, traspasando el límite físico y psíquico al que estas mujeres, siendo tan humanas como los hombres, pueden llegar. Así, y después de este primer "aviso", las parejas de nuestras protagonistas parecen tomar conciencia de la gravedad de las consecuencias relativas a la doble jornada a tenor de los relatos recogidos en los grupos realizados.

— "Llega un momento que dices, abandónate, y llegas a abandonarte. Yo estuve muy mal estuve casi inválida, porque me dio un acceso de artritis con reuma y no me pude mover, no me podía mover, bueno pues me llevaron. Yo tengo mi hermano que es médico, enseguida me vieron y tal, vale, llega y me dice: 'Tienes que andar, tienes que hacer algo bueno porque lo que es de casa no se puede hacer', Pues yo me he mentalizado, yo me voy..." (RG N.º 4, Autónomas)

— "¿Y LO DE LOS HIJOS Y EL TRABAJO?

— Pues, más o menos

— Pues a mí..., yo os he comentado que yo he ido arrastrando pues lo que me han diagnosticado posteriormente al cabo de unos años ansiedad y todo eso y

cosas así. Hasta que ya me fui pues a un psicólogo y todo eso... Tuve que ir por lo que os he comentado, ¿no? Y en esto interviene mi marido y entonces él fue el que me dijo que..., pues hasta aquí, que no podía estar trabajando de esa manera, que ir para acá o para allá, o que yo quería una persona que les cuidara, pero les iba a recoger al colegio y les llevaba, yo nunca podía estar ahí. Yo me creé en la cabeza un mundo, una cosa horrorosa, y ahora lo que, cuando intervino ya mi marido, me comentó que hasta aquí y él ha podido..., ha podido cogerse de toda jornada intensiva, ¡vamos!, hasta las 4:30 trabaja y él se queda con los niños, yo ya me he tranquilizado, me he medio puesto..., me he organizado un poco y tengo la tranquilidad..." (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Síntesis

5.3.



En este capítulo se ha abordado, en primer lugar, las actitudes ante la doble jornada, descomponiéndola en tres dimensiones: la del conflicto, la de la segregación y la de combinación de roles. A través de las tres se muestra como ya se ha asumido actitudinalmente que las tareas domésticas deben ser compartidas por hombres y mujeres y que la aportación de ingresos al hogar es responsabilidad tanto de unas como de otros: Más del 80% de las empresarias o autoempleadas entrevistadas mantienen posiciones igualitarias, a veces, incluso en mayor medida que las mujeres trabajadoras de países donde existe más tradición en la incorporación al espacio público de la mujer, como son Estados Unidos y Gran Bretaña.

Sin embargo, la realidad muestra un panorama muy distinto. Las cargas y responsabilidades de las tareas domésticas son desempeñadas por más de las tres cuartas partes de estas mujeres, cuya jornada laboral —como vimos en el capítulo del trabajo— excedía con creces los límites legales del trabajo asalariado. En cambio, en menos del 50% de hogares, los hombres ni tan siquiera se responsabilizan de las gestiones bancarias y administrativas de la casa. Tampoco llega a la tercera parte los domicilios donde los hombres se ocupan de las compras. Apenas la cuarta parte se ocupan del cuidado de la prole. Y el resto de tareas domésticas no es asumida por varones ni tan siquiera en un 15% de las casas donde viven mujeres que trabajan por cuenta propia. Tampoco parece ser la tónica que sea el servicio doméstico quien se haga cargo de estas labores, ya que no llega al 10% el conjunto de tareas del hogar de las que se hacen cargo personas contratadas al efecto.

Lógicamente, la doble jornada es valorada negativamente entre estas mujeres, quienes 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 y realización personal, por lo que presentan una situación de ambivalencia, que combina actitudes negativas y positivas. 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.

Otro hallazgo importante de esta investigación es el alto porcentaje de determinación social en la ejecución del trabajo doméstico en los hogares del colectivo estudiado. Las “circunstancias” dan cuenta casi de la mitad de la realidad estudiada. Los determinantes más poderosos son la generación —o la edad, si se prefiere— y el estado civil. El status y las condiciones económicas también son muy importantes, pues son claramente las mujeres universitarias y las empresarias con más de diez trabajadores a su cargo quienes menos están involucradas en las faenas hogareñas.

Notas

- (57) Por citar cuatro a las que recurrimos, en algunos casos, a lo largo de la presente investigación: P. PALENZUELA, *et al.* (2002): *Mujeres Empresarias y Políticas en el Medio Rural Andaluz*, Sevilla: Junta de Andalucía y Universidad de Sevilla; F. CONDE (2000): *El estrés de las mujeres trabajadoras: sus causas y consecuencias*, Instituto de la Mujer, Madrid, COLECTIVO IOE.; (1996) *Tiempo social contra el reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Instituto de la Mujer; T. TORNS *et al.* "La conciliación de la vida laboral: ¿Un horizonte posible?" en *Sociología del Trabajo*, 50 (2004): 111-37.
- (58) M. A. DURÁN(1988): *De Puertas Adentro*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- R. RAMOS (1990): *Cronos Dividido: Uso del Tiempo y Desigualdad entre Hombres y Mujeres en España*, Madrid: Instituto de la Mujer y M. ALVARO (1996). "Diferencias en el Uso del Tiempo, entre Varones y Mujeres y Otros Grupos Sociales", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 74, pp. 291-326.
- (59) C. TOBÍO (2001): "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres", en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones actuales de sociología del género*, CIS-Universidad de Santiago de Compostela, p. 129.
- (60) I. BERTAUX-WIAME, C. BORDERÍAS y A. PESCE (1988): "Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia", en *Sociología del Trabajo*, 3, p. 75.
- (61) D. COMAS (1995): *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Instituto Catalán de Antropología, Icaria, Barcelona, pág. 35.
- (62) C. VALIENTE (1998): "Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España", en *Sociología del Trabajo*, 32.
- (63) R. VARELLA (2001): "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género, en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones actuales de sociología del género*, CIS-Universidad de Santiago de Compostela, pp 105-125.
- (64) J. SCOTT y J. DUNCOMBE (1992): "Gender-Role Attitudes in Britain and the USA", en S. ARBER Y N. GILBERT (eds.), *Women and Working Lives. Divisions and Change*, Houndmills: MacMillan Press..
- (65) Las mencionadas autoras reportan un índice de fiabilidad de Cronbach de 0,80 en esta escala. En nuestra aplicación el resultado es de 0,64.
- (66) En las tablas de este capítulo las comparaciones estrictas no son posibles ya que la muestra española de trabajo es de mujeres que trabajan por cuenta propia. Por eso, en las tablas se incluyen los datos de las ocupadas de UK y USA, colectivos más próximos a los datos de esta investigación, junto con el correspondiente al total de mujeres de los mencionados países.
- (67) Sobre este asunto puede consultarse concretamente el libro de F. CONDE (2002): *La mirada de los padres: Crisis y transformación de los modelos de juventud*, CREFAT-CRUZ ROJA, Madrid.
- (68) Se realizó un análisis factorial de componentes principales con los nueve enunciados, confirmándose las tres dimensiones de la escala. Y, a partir del mencionado análisis, se generaron las tres nuevas variables correspondientes a conflicto, segregación y combinación de roles.
- (69) M. BELTRÁN (1991): *La realidad social*, Madrid: Tecnos.
- (70) C. TOBIO, *op. cit.*, p. 145.
- (71) Se emplea la expresión "en la cuota de tareas domésticas" porque la variable utilizada no es número de horas, sino el porcentaje del trabajo que se desempeña en el hogar. Lógicamente, en número de horas, esta diferencia en edad y estado civil es bastante mayor.

Demandas sociales y políticas públicas

.....

6

.....

En las páginas anteriores se ha hecho una descripción de la situación laboral y familiar de las mujeres que trabajan por cuenta propia en España. Este último capítulo del análisis de la encuesta se enfocará desde el punto de vista de las necesidades y demandas de este colectivo, por un lado, y se orientará hacia la búsqueda de sugerencias a los poderes públicos para que desarrollen políticas acordes a la realidad objetiva y subjetiva, de una parte importante de la sociedad española que, de modo dinámico, forma parte del tejido productivo del país, contribuyendo sustantivamente a la producción y el empleo.

Dada la realidad estudiada, este capítulo contiene dos partes diferenciadas: una más centrada en el ámbito de la empresa y el trabajo, donde se profundiza en las actitudes de un colectivo, ante las ayudas de la administración pública en el desarrollo de su actividad económica remunerada, con el fin de indagar en los programas de actuación que serían más aceptados y comprendidos por la población receptora; y otra sección más enfocada en el ámbito del hogar, porque una parte sustancial del problema de las mujeres empresarias y autónomas no tiene lugar de puertas afuera de su domicilio, sino en el interior de sus familias, en la medida en que, aún hoy en día, allí recae casi exclusivamente sobre ellas una doble responsabilidad que —quírase ver o no— interfiere en su salud, bienestar, rendimiento y éxito a largo plazo de su empresa económica.

Políticas de apoyo empresarial y laboral

6.1.

.....

Las políticas de apoyo laboral orientadas a las actividades empresariales de mujeres se encuadran dentro de las denominadas *políticas públicas de igualdad*, cuyo objetivo principal es la equiparación entre hombres y mujeres, en derechos y oportunidades. Las *Políticas de Igualdad se presentan como reguladoras de las relaciones entre los géneros atendiendo al impacto que puedan tener respecto a las desigualdades entre los géneros en el ámbito productivo* (72). (Varela Martí 2001: 115). Son de vital importancia para las mujeres trabajadoras, al implicar cierta transformación del mercado de trabajo, facilitando la incorporación del colectivo femenino. La finalidad de las políticas públicas de igualdad es transformar y reparar las situaciones de desigualdad y discriminación, fomentando un modelo social igualitario. Se concretan en acciones específicas dirigidas a la mujer en todas las administraciones y ámbitos de actuación (73), implicando una importante interdependencia entre los diferentes niveles gubernamentales (74).

Parte de las políticas de empleo se encuadran dentro de estas políticas públicas de igualdad. En esta investigación adquieren especial relevancia las específicamente dirigidas a la creación de empleo —integrante de las políticas activas de mercado de trabajo—, a través de ayudas orientadas al autoempleo, dirigidas principalmente a mujeres, o de incentivos para la formación de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales. Es decir, actuaciones dirigidas a la creación del propio empleo (75) y al mantenimiento de éste, materializándose en distintos programas de fomento del empleo autónomo, persiguiendo dos objetivos: la eliminación de barreras y obstáculos para acceder al autoempleo y el descenso de la proporción de fracasos en las actividades ya iniciadas. Estos programas se han destinado en un amplio número de

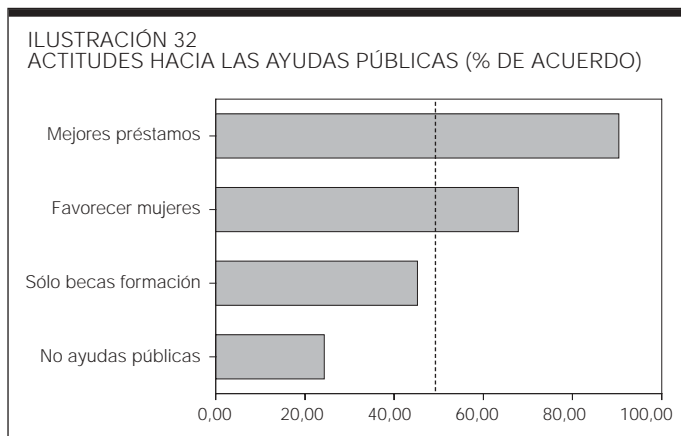
casos a colectivos poco representados, como es el caso de las/os jóvenes y las mujeres.

Para ofrecer un cuadro que oriente la formulación de políticas de ayuda a las mujeres para formar y mantener empresas y negocios, se indagó cuáles son sus *posturas ante las ayudas públicas*; se les preguntó *de quiénes y qué ayudas habían recibido*, y finalmente se pidió una *evaluación de estas ayudas*.

6.1.1. Actitudes hacia las ayudas públicas

En primer lugar, conviene saber cuál es la percepción que empresarias y autónomas poseen de las ayudas económicas y, por ende, cómo entienden que deberían los poderes públicos orientar las líneas de actuación para conseguir un mayor inicio y consolidación de las actividades de autoempleo por ellas emprendidas.

Más del 90% de las mujeres entrevistadas opinan que los *bancos y cajas de ahorro deberían ofrecer más préstamos para el comienzo de nuevos pequeños negocios*, razonamiento que puede estar indicando un déficit de préstamos para iniciar actividades de autoempleo. Por otro lado, en la primera de las opiniones planteadas: *“Las administraciones públicas deberían favorecer exclusiva o especialmente a las mujeres, pues son en estos momentos quienes más difícil lo tienen laboralmente”* el 67% está de acuerdo, ya sea completamente o en buena medida.



Encontramos opiniones más diversas en la tercera de las afirmaciones: *Con dinero público sólo se debería sufragar la formación de aquellas personas con necesidades económicas*. Aunque existe cierta tendencia a estar a favor en esta opción, hay también una importante proporción que no lo están.

Más dividida aún, si cabe, se encuentra la población en estudio, en relación con la intervención pública en la economía, pues el 45.9% no está en absoluto de acuerdo en que *las administraciones públicas no deberían financiar ninguna empresa económica, ya que sólo deben existir aquellas actividades que sean ciertamente rentables*.

Según estos datos, podemos establecer que se demandan mejores préstamos, especialmente en los inicios de la actividad empresarial. También se está de acuerdo en que las administraciones públicas han de favorecer a las mujeres por encontrarse en una situación de especial dificultad para la incorporación la vida económica extradoméstica. Aunque en menor medida también, se manifiesta que la financiación de las actividades formativas sólo debería cubrir a la población con menos recursos económicos. Por último, menos de una cuarta parte de las entrevistadas opina que la administración no debe financiar ninguna empresa económica. En resumidas cuentas, se tiende a una posición más bien intervencionista, favorable a la adopción de medidas compensadoras a favor de la mujer y muy proclive a que los bancos apoyen proyectos de creación de negocios en mayor medida de lo que lo hacen en la actualidad.

TABLA 75
ACTITUDES HACIA LAS AYUDAS PÚBLICAS (FRECUENCIAS RELATIVAS)

| | Favorecer mujeres | No ayudas públicas | Sólo becas formación | Mejores préstamos |
|------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
| Completamente | 42,0% | 10,3% | 24,4% | 73,3% |
| En buena medida | 25,5% | 13,7% | 21,0% | 17,3% |
| A veces sí, a veces no | 14,7% | 21,1% | 22,5% | 6,1% |
| En alguna medida | 8,3% | 9,5% | 10,0% | 2,1% |
| En absoluto | 9,6% | 45,4% | 22,0% | 1,2% |
| | (1.490) | (1.445) | (1.476) | (1.487) |

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Salvo en la necesidad de que los bancos y cajas de ahorro concedan más créditos a negocios nuevos, donde prácticamente hay unanimidad en que así deberían comportarse las instituciones crediticias, existen diferencias moderadas de estas opiniones en función de variables sociodemográficas como el nivel de estudios, el tipo de empresaria y el sector económico en el que se encuadra la actividad.

TABLA 76
COCIENTES DE RAZONES DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA DE ACTITUDES HACIA AYUDAS PÚBLICAS SOBRE VARIABLES SOCIOECONÓMICAS

| | Mujer | No inter. | Formac. | Prestam. |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30-39 años | 1,07 | 0,96 | 0,66 | 1,29 |
| 40-49 años | 0,90 | 1,08 | 0,65 | 1,58 |
| >50 años | 0,87 | 1,33 | 0,72 | 0,92 |
| Casada | 0,90 | 0,91 | 1,14 | 1,32 |
| Sep./Div./Viud. | 0,95 | 0,95 | 1,93 | 1,80 |
| N. de hijos/as | 0,99 | 1,03 | 1,07 | 0,97 |
| Status orig. bajo | 0,85 | 1,22 | 0,92 | 0,98 |
| Status orig. alto | 1,43 | 0,99 | 0,98 | 0,18 |
| Est. Secundar. | 0,67 | 0,59 | 0,64 | 1,13 |
| Est. Universit. | 0,54 | 0,40 | 0,57 | 0,95 |
| Emp. >10 t. | 1,80 | 2,12 | 0,59 | 1,67 |
| Emp. <10 t. | 1,05 | 1,20 | 0,71 | 0,84 |
| Cooperativista | 1,35 | 1,86 | 1,08 | 0,95 |
| S. primario | 1,59 | 3,01 | 1,60 | 0,98 |
| S. industrial | 1,10 | 1,03 | 1,22 | 1,62 |
| S. comercio | 1,06 | 0,68 | 1,07 | 1,49 |
| S. hostelería | 1,01 | 1,29 | 1,41 | 0,83 |
| S. servicios per. | 1,27 | 1,15 | 1,75 | 1,86 |
| Constante | 2,32 | 0,38 | 1,20 | 4,83 |
| R2 | 0,05 | 0,12 | 0,07 | 0,03 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Como puede apreciarse en la Tabla 76, la variable más influyente en las opiniones son los estudios: mientras más instrucción tenga la persona entrevistada, menos partidaria es de ayudas específicas y ventajosas para la mujer y también se manifiesta más intervencionista; pero menos partidaria es de que se sufrague con dinero público sólo a las personas con necesidades económicas.

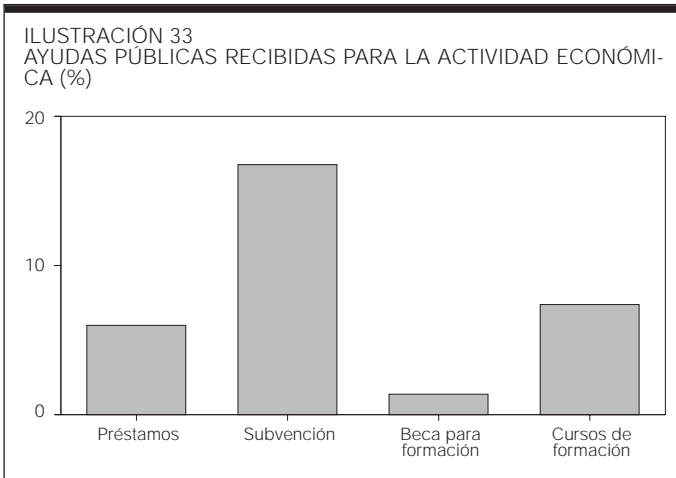
También incide en estas opiniones el sector económico en el sentido siguiente. La empresarias agrícolas —en contraste con las que se dedican a actividades comerciales— son me-

nos partidarias de la financiación pública de las empresas, y —junto con las clasificadas en el sector de servicios personales— más favorables a que sólo se costee la formación a personas de menor renta.

Una vez contempladas las opiniones, también es importante conocer las ayudas institucionales que las administraciones públicas han suministrado a las trabajadoras autónomas y empresarias de este país.

Una cuarta parte de las iniciativas y proyectos empresariales de las mujeres han contado con apoyo y soporte de estas instituciones. Entre las prestaciones recibidas la más “habitual” son las subvenciones, que han sido recibidas por un 16.7% de las trabajadoras por cuenta propia.

6.1.2.
Alcance y características de la ayuda recibida



Aunque estos datos puedan indicar un gran esfuerzo público por favorecer el surgimiento de empresas entre las mujeres, también implica que una gran mayoría de las personas de esta condición, casi un 75%, no hayan contado con este apoyo y subjetivamente, tal como se refleja en la investigación cualitativa, resulta insuficiente. De este modo lo manifiestan las opiniones de los grupos de discusión, que traslucieron la sensación de “desprotección” que experimentan en los inicios de la actividad empresarial y cierta frustración por no obtener este tipo de ayudas.

“Ayudas ninguna, ninguna. Ayudas cuando abres tu negocio, no puedes acceder a nada más.”

“... ayudas, que si por la ley de accesibilidad, que si por la mujer emprendedora, que si por la mujer rural, que si mira a ver en el Ayuntamiento... Contestación, subvención ninguna, porque no eres ni una ONG ni una empresa sin ánimo de lucro. Poco o mucho tú lo has hecho para auto emplearte y para lucrarte, es un autoempleo, es sacarte tu sueldo. Te vas a los fondos famosos I.C.O. del Instituto de la Mujer, nada. Puesto que tienes a tu marido o a tu familia, esos fondos... resulta que se lo dan a inmigrantes, a marroquíes, que yo no soy racista, pero no tienen avales. Prefieren perder dinero, que esos señores no devuelven, antes que dártelo a ti, o sea, a nivel de escaparate, de pantalla de televisión.” (RG N.º 4, Autónomas)

Estas ayudas no son iguales para todas las mujeres. Encontramos diferencias importantes, sobre todo, en función del tipo de empresaria, siendo las cooperativistas quienes mayor número de ayudas reciben, en contraposición a las mujeres autónomas, con un porcentaje inferior casi en 20 puntos. También las pequeñas empresarias reciben mayor apoyo que las autónomas. En cambio, las mujeres que se han visto menos favorecidas por las ayudas públicas han sido las mayores de 50 años y las que han trabajado en el sector industrial.

TABLA 77
**COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN (P<0,05 EN NEGRI-
 TA) DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA DE AYUDA PÚBLICA RECIBI-
 DA SOBRE VARIABLES SOCIOECONÓMICAS**

| | C.R. |
|-------------------|-------------|
| 30-39 años | 1,03 |
| 40-49 años | 0,88 |
| >50 años | 0,59 |
| Casada | 0,76 |
| Sep./Div./Viud. | 0,76 |
| N. de hijos/as | 1,00 |
| Status orig. bajo | 1,04 |
| Status orig. alto | 1,27 |
| Est. Secundar. | 1,11 |
| Est. Universit. | 1,31 |
| Emp. >10 t. | 1,59 |
| Emp. <10 t. | 1,82 |
| Cooperativista | 2,36 |
| S. primario | 0,99 |
| S. industrial | 0,51 |
| S. comercio | 0,95 |
| S. hostelería | 0,78 |
| S. servicios per. | 1,27 |
| Constante | 0,32 |
| R2 | 0,15 |

Base: Mujer autónoma del sector de otros servicios, menor de 30 años, soltera, de status medio y con estudios primarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Diferenciando por tipo de ayudas, como puede observarse en la siguiente tabla, en todos los casos, las subvenciones son la fuente principal de ayuda, sobresaliendo notablemente por encima de los otros tipos de ayudas planteadas.

TABLA 78
RECEPCIÓN DE AYUDAS PUBLICAS PARA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN TIPO DE EMPRESARIA

| | | TIPO EMPRESARIA | | | | |
|-------------------------------|---------------------|------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| | | Total | E>10 | E<10 | Auto. | Coop. |
| RECEPCIÓN DE AYUDA | Préstamos | 6,0% | 10,8% | 8,7% | 4,9% | 7,7% |
| | Subvención | 16,8% | 24,3% | 22,7% | 13,5% | 38,5% |
| | Beca para formación | 1,4% | 8,1% | 2,1% | 0,8% | 5,1% |
| | Curso | 7,4% | 8,1% | 10,0% | 6,4% | 7,7% |
| | Ninguna | 74,8% | 70,3% | 66,8% | 78,4% | 59,0% |
| | | (1.500) | (33) | (361) | (1.054) | (52) |

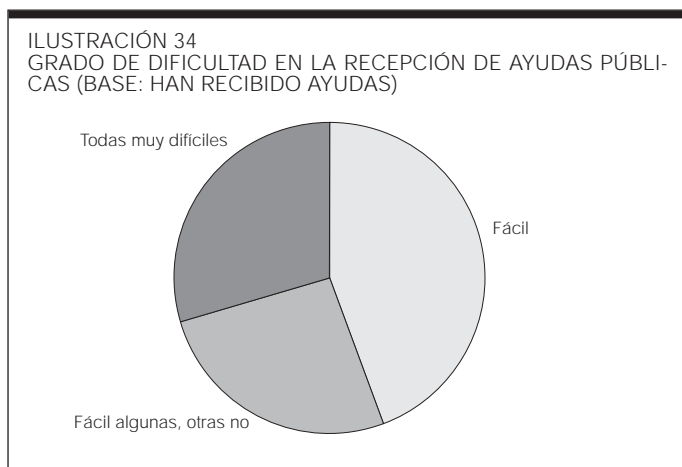
La importancia de las distintas instituciones varía en función del tipo de ayuda otorgado. Dentro de los préstamos, el organismo más habitual son los bancos de crédito oficial; en las subvenciones, la administración autonómica, y en los cursos de formación, la administración autonómica y la administración local.

Por último, en los casos en que han recibido algún tipo de ayuda económica, la media de ésta asciende a 8.597 euros.

6.1.3.
Grado de dificultad en la recepción de la ayuda

La facilidad o dificultad de acceso a estas ayudas es así mismo un aspecto importante a tener en cuenta. Un alto grado de dificultad para acceder y beneficiarse de estas ayudas puede influir en un desaprovechamiento de los recursos existentes, así como en una percepción negativa y rechazo de estas mujeres a las instituciones. Por otro lado, en ciertos momentos de la actividad empresarial se pueden convertir en un apoyo fundamental para el desarrollo e impulso de las mismas, por lo que la dificultad para conseguirlas se podría traducir en un fracaso y abandono de estas actividades.

Encontramos porcentajes dispersos, por un lado, la mayoría de las mujeres que obtuvieron algún tipo de ayuda opina que conseguirlas le resultó fácil —34%— sin embargo, hay que considerar que para el 22,7% la consecución de esta ayuda fue muy difícil, porcentaje bastante elevado (76).



Los motivos que explican esta percepción son múltiples, pero aquí se ofrecen una pequeña muestra extraída de los grupos de discusión.

... "Por ser mujer nos torear lo que les da la gana porque los hombres, en los sitios en que va una mujer sola y no lleva representación de hombre por ningún lado, pues para torearla, cuando a una la ven, la tenemos que torear." (RG N.º 4, Autónomas).

... "Tenía que demostrar en qué invertía todo ese dinero, ¿eso es una subvención? ¿Crédito blando para que yo pueda ampliar mi negocio? No, señores, es una tomadura de pelo." (RG N.º 3, Empleadoras).

"Las subvenciones, ahí tienes que buscarte la vida, tú meterte en los municipios y buscar día a día a ver qué sale, cuándo sale... Ahí se vuelven locas la mayoría"

"No me gustan las subvenciones, es que es tan liado... Hay mucho papeleo"

No te dan facilidad para nada, ¿eh? Lo tengo clarísimo (RG N.º 2, Miembros de cooperativas).

"... No te dan el dinero que te corresponde, es decir, el que haya dinero a lo mejor te pasan dos o tres años que tú ya has iniciado tu trabajo, cuando te dan el dinero dices: 'Es que ahora mismo ya no me sirve como me servía'. Siempre te sirve, pero como al principio, que es cuando tú estás hasta aquí..." (RG N.º 1, Profesionales liberales por cuenta propia)

Políticas de apoyo doméstico

6.2.



En el capítulo anterior se extrajo la conclusión de que las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad casi exclusiva, incluso de las mujeres empresarias y autoempleadas españolas, que tienen una jornada laboral más larga que la de las asalariadas. Ello produce una profunda desazón entre ellas porque tienen la sensación de que la doble jornada es una situación que les ha tocado vivir a ellas como madres-empresarias, en un proceso de transformación acelerada de roles en la sociedad española (al acceder al trabajo extradoméstico de forma masiva en un momento histórico concreto) que, en ningún caso, quieren que se reproduzca entre sus hijas. Ahora bien, la situación es tremendamente compleja. Por una parte, la igualdad entre los géneros en el hogar depende de la sustitución del viejo rol del varón como el único que suministra recursos monetarios al hogar por otro, a partir del cual las tareas domésticas se distribuyan equitativamente. Y, por otra parte, la doble jornada de las mujeres se realiza a partir de determinadas estrategias, más privadas o individuales (solidaridad familiar, recursos económicos o un cierto marido que colabora en el hogar), que permiten a nuestras protagonistas, mal que bien, superponer o compaginar ambas actividades, “salir del paso”, en palabras de las mujeres de la presente investigación.

Ahora bien, estas estrategias, este “salir del paso”, a la vez que inciden en el proceso de superioridad masculina, pese a liberar a las mujeres para el trabajo extradoméstico, también retrasan, de alguna forma, la conciencia social relativa a los nuevos roles de las trabajadoras o empresarias, ya que éstas deben continuar, pese a las consecuencias, compaginando las distintas responsabilidades. La permanencia de este modelo social es a la vez causa y efecto del mismo. Según dice Constanza Tobío, “*en un cierto sentido ésta es la solución perfecta para la organización social, para los hombres y*

para el estado: los nuevos problemas se arreglan entre mujeres y por tanto no les conciernen” (77). Es decir, se repite el proceso: las actividades doméstico-reproductivas pertenecen a la esfera femenina; son cosas de mujeres, es lo que opinan las investigadas que piensan los hombres respecto a ellas y a su relación con el hogar y es, tristemente, lo que siguen pensando un gran parte de los colectivos masculinos de nuestro país.

¿Dónde queda entonces el papel del Estado (de Bienestar) en tanto que deudor de derechos y deberes? De un modo u otro y siguiendo los diagnósticos de algunas investigadoras (78), la situación (y las funciones más políticas que sociales) del modelo del Estado del Bienestar español no ha incentivado, ni tan siquiera en ocasiones ha permitido, ante el rápido cambio social e ideológico del mercado de trabajo, la participación laboral de las mujeres en tanto que madres-esposas y trabajadoras. Antes al contrario, parece que cuando lo han hecho ha sido salvando determinadas barreras y obstáculos. Los desincentivos para las mujeres y los estímulos ventajosos para los varones, según las autoras citadas, configuran el escenario sociolaboral tejido por las instituciones políticas y laborales en nuestro país. En buena lógica, el autoempleo es, a través de sus diferentes versiones, una manera de escapar de un mercado de trabajo cada vez más segmentado (especialmente para el caso de las mujeres) así como de compaginar las esferas productivas y reproductivas. Ante esta situación veremos en las siguientes páginas las opiniones de las encuestadas sobre las políticas de corte familiar y las necesidades que a este respecto se advierten.

La evaluación que realizan las mujeres que trabajan por cuenta propia acerca de las políticas familiares del estado de Bienestar se desglosa a continuación en los siguientes subpartados: En un primer momento, se indaga sobre las necesidades sentidas a través de los servicios públicos que las mujeres consideran como insuficientes. A continuación, se analizan las demandas más frecuentes entre las mujeres investigadas, para terminar con un examen de la situación actual en lo que se refiere a transferencias familiares otorgadas por el Estado.

6.2.1.
Necesidades y
carencias de
servicios
públicos

Se preguntó a las mujeres entrevistadas el juicio sobre la suficiencia o insuficiencia de servicios públicos próximos a su domicilio. De las respuestas destaca notablemente que los servicios “de oferta privada” son los que se valoran de forma más positiva, por la cercanía del domicilio y/o por la calidad de los servicios. En concreto son los comercios de comestibles (88,6%) y lavanderías y tintorerías (71,7%) las prestaciones que se juzgan más suficientes. En el segundo escalón, nos encontramos con los servicios esenciales del Estado de Bienestar, de oferta mixta (pública y privada) en el modelo español: los centros escolares (57,4%) y los sanitarios (53,9%). A éstos hay que añadir los centros culturales para completar la lista de servicios valorados positivamente por más de la mitad de las encuestadas.

Por debajo, en cambio, nos encontramos que los servicios peor valorados son los vinculados al cuidado de ancianos (22,6%), la ayuda a domicilio, los centros de formación (tanto profesional como ocupacional) y las guarderías. En definitiva, con excepción de la preparación laboral, los que son juzgados como más insuficientes por mayor proporción de mujeres son los servicios más relacionados con el trabajo doméstico, los que mayor importancia juegan en la compaginación de la esfera personal, familiar y profesional.

Realizando un análisis de los determinantes de esta evaluación de servicios públicos se detecta una mínima influencia de las variables sociodemográficas en el juicio de las mujeres, con una única excepción en el caso de las mujeres que trabajan por cuenta propia en el sector agrícola. Bien sea por el ámbito en el que viven, en localidades más pequeñas, o por su menor nivel de expectativas sobre lo que los poderes públicos les deben proporcionar, son las que juzgan como más suficientes el conjunto de servicios, menos los relacionados con la sanidad.

TABLA 79
SERVICIOS PÚBLICOS CONSIDERADOS SUFICIENTES SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

| | | SECTOR ECONÓMICO | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | Agri. | InyC. | Come. | Host. | SPer. | OSer. |
| SERVICIOS PÚBLICOS (Suficientes) | Cuidado de ancianos | 22,6% | 34,9% | 17,6% | 19,7% | 23,1% | 19,2% | 23,4% |
| | Ayuda a domicilio | 23,3% | 56,4% | 18,2% | 19,4% | 16,8% | 11,8% | 21,3% |
| | Formación ocupacional | 31,6% | 59,8% | 22,2% | 26,7% | 32,0% | 30,3% | 28,5% |
| | Formación profesional | 39,2% | 66,2% | 37,2% | 33,8% | 40,3% | 36,9% | 34,8% |
| | Guarderías | 44,4% | 55,5% | 41,2% | 43,3% | 44,0% | 42,1% | 42,7% |
| | Actividades extraescolares | 47,5% | 58,0% | 47,9% | 45,6% | 47,3% | 43,6% | 46,5% |
| | Comedor escolar | 48,2% | 56,9% | 55,2% | 47,5% | 42,5% | 44,3% | 47,2% |
| | Centros culturales | 52,4% | 74,4% | 41,7% | 50,7% | 51,1% | 52,9% | 48,6% |
| | Centros sanitarios | 53,9% | 49,3% | 51,2% | 51,5% | 53,8% | 60,6% | 58,2% |
| | Centros escolares | 57,4% | 67,9% | 59,1% | 55,0% | 54,9% | 56,8% | 56,2% |
| | Lavanderías, tintorerías | 71,7% | 77,2% | 69,3% | 72,6% | 67,3% | 73,9% | 69,8% |
| | Comercios de comestibles | 88,6% | 88,9% | 88,0% | 92,0% | 86,0% | 85,2% | 86,2% |
| | Ninguno suficiente | 3,3% | 5,3% | 3,5% | 3,0% | 2,8% | 3,0% | 2,9% |
| | No contesta | 0,2% | 0,0% | 0,7% | 0,2% | 0,0% | 0,7% | 0,0% |
| | Total | (1.480) | (178) | (138) | (513) | (151) | (128) | (372) |

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Dado que la presente investigación tiene como objeto no sólo conocer la situación del colectivo de autoempleadas y empresarias, sino también detectar el conjunto de necesidades, para ayudar en la elaboración de las pertinentes políticas públicas, se ha tratado de recoger a través de la encuesta las demandas más manifiestas. Se interrogó, entonces, a las entrevistadas sobre el tipo de ayudas familiares que, desde su punto de vista, deberían recibir a partir de una serie de ayudas o políticas que se expresaron en la redacción del cuestionario. Las encuestadas, como es lógico, señalaron más de una respuesta o tipo de ayuda, de acuerdo a sus necesidades socio-familiares.

En relación a lo apuntado y desde un punto de vista general, el colectivo de mujeres de la presente investigación ha valorado, de más a menos, las siguientes necesidades relacionadas con las políticas familiares:

- Por encima de las distintas ayudas que se citan en la correspondiente pregunta, la ayuda que más parecen demandar es la que se identifica como de “mayores desgravaciones” (47,2%). En este contexto de ayudas familiares, las desgravaciones deben entenderse como disminución de los impuestos. Existe una traslación del campo de la

6.2.2. ***Demandas específicas de ayudas familiares***

empresa, donde se considera que los impuestos y cuotas de la seguridad social que pagan en su actividad económica es excesiva, al de la familia, donde se tiene que contribuir una segunda vez mediante la declaración de la renta al erario público.

- Como no podía ser de otra manera en los tiempos de encarecimiento de la vivienda, una considerable fracción (30,8%) de las mujeres empresarias y autónomas consideran que se deber reducir los precios o conceder préstamos para la adquisición de inmuebles asumibles por familias como la suya.
- En tercer lugar, aparecen las ayudas escolares, manifestadas a través de becas de estudio y subvenciones a guarderías y escuelas infantiles.
- Por otro lado, pero en un lugar muy bajo en la escala de demandas, se encuentran las prestaciones por nacimiento o los subsidios por cada hijo/a, pues ninguna de ellas es citada por más de la cuarta parte de la muestra.
- En un cuarto bloque se recogen las ayudas para gestionar de una manera más eficaz la doble jornada: las ayudas de guarderías y escuelas infantiles, los comedores escolares, mayores subsidios por hijo/a o el salario por tareas domésticas. Estas ayudas permiten a las mujeres doblemente ocupadas, la mayoría de la presente muestra, gestionar su tiempo de una forma más eficaz.

TABLA 80
 DEMANDA DE AYUDAS FAMILIARES SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS/AS CON LOS QUE CONVIVE LA MUJER EMPRESARIA O AUTOEMPLEADA

| | | HIJOS CONVIVEN | | | | |
|------------|------------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | 0 | 1 | 2 | 3+ |
| DEMANDA | Mayores desgravaciones | 47,2% | 45,5% | 45,8% | 50,7% | 51,6% |
| DE AYUDAS | Préstamos vivienda | 30,8% | 32,3% | 31,6% | 28,8% | 24,1% |
| FAMILIARES | Becas de estudio | 28,1% | 16,0% | 34,3% | 38,6% | 39,7% |
| | Ayudas guarderías | 23,4% | 17,7% | 29,3% | 26,1% | 23,0% |
| | Mejor cobertura sanitaria | 21,5% | 20,1% | 22,1% | 24,2% | 16,8% |
| | Mayores subsidios por hijo | 21,0% | 14,2% | 27,5% | 24,0% | 23,3% |
| | Pensiones mayores | 21,3% | 20,8% | 23,5% | 21,5% | 12,9% |
| | Salario por tarea doméstica | 19,7% | 17,3% | 22,6% | 20,2% | 20,3% |
| | Ayudas de comedor escolar | 18,0% | 10,3% | 22,8% | 23,1% | 28,3% |
| | Prestaciones nacimiento | 14,0% | 10,0% | 19,6% | 14,7% | 11,0% |
| | Mayor permisos m/paternidad | 12,7% | 11,9% | 13,7% | 12,5% | 14,1% |
| | Ayudas a domicilio | 11,9% | 10,4% | 14,8% | 11,8% | 7,9% |
| | Trabajos más flexibles | 11,2% | 10,5% | 12,7% | 11,4% | 8,3% |
| | Reducción jornada laboral | 7,1% | 6,7% | 8,2% | 6,7% | 5,7% |
| | Ayudas negocio | 3,0% | 4,1% | 1,7% | 2,8% | 3,3% |
| | Mejores horarios comerciales | 2,0% | 2,4% | 2,5% | 1,1% | 0,0% |
| | Otras | 2,3% | 3,2% | 1,9% | 1,9% | 0,0% |
| | No sabe / No contesta | 14,5% | 19,4% | 11,2% | 10,8% | 12,2% |
| | Total | (1.500) | (618) | (445) | (352) | (85) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Estas valoraciones acerca de las políticas familiares pueden agruparse por contenido en siete grandes grupos:

- 1) En primer lugar, por su importancia, queda sola en un grupo las demandas de desgravaciones. Como se consideran excesivos los impuestos, se considera la reducción de éstos como una vía para salir adelante con las recompensas obtenidas con los propios esfuerzos.
- 2) También se considera en un apartado único las demandas “habitacionales”. Tradicionalmente en nuestro país —con baja propensión al alquiler— la propiedad de la vivienda familiar es un necesidad para cada familia y el exceso de los precios hace imposible su acceso e incluso el cambio, cuando las necesidades de espacio o traslado son inevitables.
- 3) A continuación forman un grupo importante las que requieren ayudas escolares: guarderías, comedor y becas.
- 4) Otra constelación de demandas son las domésticas formadas por las ayudas a domicilio y la reivindicación de un salario por las tareas domésticas. Ambas son citadas

independientemente por la cuarta parte de las entrevistadas.

- 5) Con porcentaje similar de demandantes se encuentran quienes solicitan los subsidios filiales o las prestaciones por descendiente nacida/o.
- 6) Un sexto grupo de demandas, mencionado por más de la quinta parte de la muestra, son los cambios en las condiciones laborales (horarios flexibles, reducciones de la jornada, ...).
- 7) Finalmente, se recoge un séptimo grupo heterogéneo de demandas solicitado por un tercio de las mujeres empresarias y autónomas, donde se incluyen mejor cobertura sanitaria, mejores horarios comerciales y ayudas al negocio.

TABLA 81
DEMANDAS FAMILIARES AGRUPADAS SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS/AS QUE CONVIVEN CON LA MUJER EMPRESARIA O AUTOEMPLEADA

| | | HIJOS CONVIVEN | | | | |
|----------|--------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Total | 0 | 1 | 2 | 3+ |
| DEMANDAS | Desgravaciones | 47,2% | 45,5% | 45,8% | 50,7% | 51,6% |
| | Escolares | 39,0% | 25,1% | 47,3% | 50,8% | 46,9% |
| | Préstamos vivienda | 30,8% | 32,3% | 31,6% | 28,8% | 24,1% |
| | Domésticas | 24,5% | 22,4% | 27,6% | 24,6% | 23,8% |
| | Subsidios filiales | 24,1% | 17,0% | 31,2% | 26,7% | 27,7% |
| | Laborales | 20,8% | 19,4% | 23,2% | 20,7% | 18,9% |
| | Otras demandas | 35,4% | 35,7% | 35,2% | 37,4% | 27,4% |
| | Ninguna | 15,5% | 21,0% | 12,1% | 10,8% | 12,2% |
| | Total | (1.500) | (618) | (445) | (352) | (85) |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Si tenemos en cuenta el número de descendientes, las opiniones de las encuestadas ante este tipo de ayudas familiares son más parecidas entre sí que lo esperado; aunque lógicamente las mujeres con hijas/os solicitan, en mayor medida, las becas de estudio, los salarios por tarea doméstica, y las ayudas relativas a las guarderías y comedores escolares. Paradójicamente, las mujeres que más ayudas parecen demandar no son las que con más niñas o niños viven, sino las que sólo tienen una o uno. Este fenómeno puede explicarse pensando que éstas últimas son más jóvenes y más inexpertas ante la natalidad y necesitan psicológicamente más ayuda que las que ya han tenido dos o más partos.

Un análisis multivariado puede facilitarnos en parte la comprensión de las diferentes posturas ante las ayudas familiares públicas. Como se comprueba en la Tabla 82, las variables sociodemográficas son tan sólo importantes en la predicción de las demandas de subsidios y escolares. Efectivamente, el número de hijas o hijos y la edad son los principales determinantes en la solicitud de este tipo de ayudas. Por regla general, cuanto más descendencia, mayor probabilidad de que la mujer demande ayuda. Por otro lado, desciende también la mención de este tipo de ayudas entre las trabajadoras con más de 40 años, es decir, a medida que las hijas e hijos, si es que las/os tienen o siguen en casa, son mayores.

TABLA 82
COCIENTES DE RAZONES ($P < .05$ EN NEGRITA) DE LAS REGRESIONES LOGÍSTICAS SOBRE DEMANDAS DE LAS MUJERES EMPRESARIAS Y AUTÓNOMAS

| | Desgrav. | Vivien. | Subsid. | Escol. | Domés. | Labor. | Resto |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30-39 años | 1,21 | 1,12 | 1,29 | 1,15 | 1,10 | 1,00 | 1,09 |
| 40-49 años | 1,32 | 0,85 | 0,51 | 0,58 | 0,86 | 0,66 | 1,00 |
| >50 años | 1,28 | 0,58 | 0,35 | 0,35 | 0,86 | 0,63 | 1,33 |
| Casada | 0,98 | 0,77 | 1,09 | 1,11 | 0,92 | 0,99 | 0,69 |
| Sep./Div./Viud. | 0,99 | 0,83 | 1,41 | 1,23 | 1,02 | 0,89 | 0,94 |
| N. de hijos/as | 1,06 | 0,08 | 1,42 | 1,75 | 1,05 | 1,13 | 1,00 |
| Status orig. bajo | 0,85 | 1,05 | 0,89 | 0,80 | 0,94 | 1,02 | 1,12 |
| Status orig. alto | 1,06 | 0,97 | 0,92 | 0,86 | 1,02 | 1,08 | 1,33 |
| Est. Secundar. | 1,24 | 1,16 | 1,10 | 0,94 | 0,91 | 1,37 | 1,03 |
| Est. Universit. | 1,12 | 1,08 | 1,37 | 0,86 | 0,78 | 1,75 | 0,94 |
| Emp. >10 t. | 1,72 | 1,35 | 2,47 | 0,91 | 0,98 | 1,72 | 2,77 |
| Emp. <10 t. | 1,21 | 1,11 | 1,06 | 1,02 | 1,04 | 1,04 | 1,23 |
| Cooperativista | 3,28 | 3,15 | 3,69 | 2,73 | 1,74 | 3,41 | 2,22 |
| S. primario | 0,94 | 0,81 | 0,96 | 0,36 | 1,99 | 0,87 | 1,74 |
| S. industrial | 0,70 | 0,83 | 0,76 | 0,79 | 1,28 | 0,51 | 0,78 |
| S. comercio | 1,15 | 1,03 | 1,02 | 0,93 | 1,18 | 1,02 | 0,90 |
| S. hostelería | 1,17 | 1,21 | 1,06 | 0,73 | 0,83 | 1,10 | 0,94 |
| S. servicios per. | 1,08 | 1,05 | 0,81 | 0,96 | 1,06 | 1,26 | 0,76 |
| Constante | 0,53 | 0,55 | 0,26 | 0,70 | 0,32 | 0,20 | 0,47 |
| R2 | 0,03 | 0,05 | 0,12 | 0,15 | 0,02 | 0,06 | 0,04 |

Base: Mujer autónoma, menor de 30 años, soltera, de status medio, con estudios primarios y del sector de otros servicios.
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Por otro lado, destaca también el hecho de que las mujeres que trabajan en una cooperativa son más exigentes en sus reivindicaciones de ayudas públicas, tal como se pone de manifiesto en varios lugares de este informe. Y, así mismo, las mujeres que trabajan en la agricultura por cuenta propia tie-

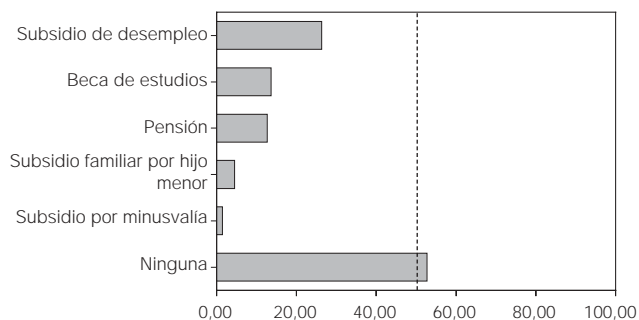
nen una estructura de demandas bastante distinta de las autónomas en la medida en que las primeras solicitan más ayuda doméstica y de la categoría del resto, por un lado, y requieren menos soporte escolar, manifestado en becas y ayudas de comedor.

En consecuencia, y recogiendo fielmente lo apuntado unas líneas antes, las necesidades más demandadas de las entrevistadas desde un punto de vista general están enfocadas principalmente hacia las desgravaciones (política fiscal). Pero también se da una gran importancia a ayudas en la adquisición de la vivienda. Por otra parte, las becas de estudio, las ayudas a guarderías y las escuelas para niños/as, así como los comedores escolares y el aumento de los subsidios por hija/o, por último, son reivindicaciones más frecuentes —aunque no exclusivas— de las trabajadoras con descendencia. Cuando se comparan las demandas expresadas en relación a las distintas situaciones de autoempleada o de empresaria, las diferencias no son especialmente significativas. Solamente, las cooperativistas, con un mayor grado de sensibilidad social, si se quiere, mantienen posturas más reivindicativas en relación a los colectivos anteriores.

6.2.3. La recepción de transferencias familiares

En el cuestionario también se incluyó una pregunta sobre las transferencias públicas recibidas por las familias de las mujeres trabajadoras por cuenta propia. De acuerdo con la siguiente tabla de frecuencias, el 58% de éstas no ha recibido ninguna de las prestaciones económicas que se les citaron, a saber: subsidio de desempleo, pensión, beca de estudios, subsidio familiar por hija/o menor o subsidio por minusvalía. Curiosamente, la ayuda recibida más habitual es la del subsidio de desempleo (23,5% del total y 45,5% respecto al conjunto de ayudas).

ILUSTRACIÓN 35
RECEPCIÓN DE AYUDAS FAMILIARES (%)



Esto puede explicarse por el alto nivel de desempleo que históricamente ha habido en nuestro país, que al menos afecta a algún miembro de la familia; pero también responde a que —como se vio anteriormente en el capítulo de la creación de empresas— algunas mujeres se convierten en autónomas o empresarias después de haber perdido un trabajo como asalariada y puede aprovecharse el subsidio de desempleo para superar los malos primeros momentos del comienzo de una actividad económica.

Aproximadamente, un décimo de las familias estudiadas han recibido becas o pensiones y menos de un 5% un subsidio por convivir con persona menor. Éste último subsidio, implantado muy recientemente sólo en algunas comunidades autónomas, ha sido mencionado por una ínfima proporción de empresarias.

En definitiva, puede decirse que el alcance de las ayudas familiares entre las mujeres que trabajan por cuenta propia —y posiblemente también entre las asalariadas, por no mencionar las económicamente inactivas— es extremadamente bajo y más bien enfocados a la eventualidad de una falta de trabajo, que al desarrollo de una política de ayudas familiares. Existe, por tanto, un vasto campo a explorar por las autoridades públicas, a fin de apoyar a las familias y, especialmente a las mujeres, para facilitar su incorporación a la actividad económica.

TABLA 83
 COCIENTES DE RAZONES Y SIGNIFICACIÓN ($P < 0,05$ EN NEGRI-
 TA) DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA DE LA RECEPCIÓN DE AYU-
 DAS FAMILIARES SOBRE VARIABLES SOCIOECONÓMICAS

| | C.R. |
|-------------------|-------------|
| 30-39 años | 1,30 |
| 40-49 años | 1,00 |
| >50 años | 1,27 |
| Casada | 0,64 |
| Sep./Div./Viud. | 0,86 |
| N. de hijos/as | 1,08 |
| Status orig. bajo | 0,93 |
| Status orig. alto | 0,96 |
| Est. Secundar. | 0,73 |
| Est. Universit. | 0,65 |
| Emp. >10 t. | 0,44 |
| Emp. <10 t. | 0,91 |
| Cooperativista | 0,81 |
| S. primario | 0,73 |
| S. industrial | 0,95 |
| S. comercio | 0,92 |
| S. hostelería | 0,87 |
| S. servicios per. | 1,03 |
| Constante | 1,18 |
| R2 | 0,02 |

Base: Mujer autónoma del sector de otros servicios, menor de 30 años, soltera, de status medio y con estudios primarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

El examen de las características socio-laborales que determinan la recepción de este tipo de ayudas nos muestra que, como era de esperar, aunque no de modo significativo, hay menor porcentaje de hogares perceptores entre las grandes empresarias; pero sobre todo, cuando se trata de una mujer entrevistada con estudios superiores. Así mismo, se aprecian diferencias significativas entre solteras y casadas. Paradójicamente, las familias de las primeras tienden a recibir más diversidad de ayudas familiares. Ello es debido a que las prestaciones más frecuentes (desempleo, pensiones y becas) son más probables en los hogares de las empresarias o autónomas solteras, que en los de las casadas y puede interpretarse como un síntoma más de que las políticas actuales no se encaminan a favorecer el trabajo fuera del hogar de las mujeres casadas.

Síntesis

6.3.



Las empresarias, autónomas y cooperativistas de nuestra muestra se han mostrado muy favorables a que se les financien las actividades empresariales, es decir, a que se le concedan *préstamos* para realizar inversiones en buenas condiciones de plazo e interés y, a ser posible, sin muchos requisitos o gestiones para su petición. También son favorables, aunque algo menos, a una *discriminación positiva* de la mujer en temas laborales, esto es, a que se apliquen medidas que sólo afecten a las personas de su sexo, dada la desigualdad de oportunidades con la que afrontan sus proyectos. Pero, por otro lado, estas mujeres son ambivalentes sobre la *intervención estatal* en los negocios, pues más bien se inclinan a que disminuyan los impuestos que han de pagarse, antes que a la concesión de subvenciones que puedan derrocharse o ponen en ventaja injusta a posibles competidoras/es.

Sobre estos temas las principales diferencias encontradas van en la dirección de que las empresarias y autónomas del sector agrícola son más *intervencionistas* y las trabajadoras con estudios universitarios más *liberales* (en el sentido económico del término) e *igualitarias* (en el sentido de defender en menor proporción políticas compensatorias a favor de la mujer).

Los datos también parecen indicar que la Administración ha llegado con uno u otro tipo de ayudas al 25% de este heterogéneo colectivo. Las cooperativistas son las más beneficiadas y las autónomas las que menos, pues en este colectivo no llegan al 12% las receptoras de ayuda. La mayor parte de los apoyos públicos han sido en forma de *subvenciones*; pero también en la modalidad de cursos de formación o préstamos. Sólo un tercio de quienes los han obtenido, los han considerado fáciles, en consonancia con una cuarta parte que, pese a haberlos conseguido, ha juzgado su tramitación como muy difícil.

Pero a las mujeres que trabajan por cuenta propia, como ocurre a las mujeres asalariadas o a las paradas no sólo se les puede y debe ayudar en la esfera laboral. Hay muchas áreas de intervención del Estado percibidas como insuficientes por el colectivo de mujeres activas. Por ejemplo, en el segundo apartado de este capítulo, se ha visto cómo empresarias, cooperativistas y autónomas consideran insuficientes los servicios relacionados con el *cuidado de ancianos/as*, la *ayuda a domicilio*, la *formación profesional*, las *guarderías*, las *actividades extraescolares* y los *comedores escolares*. Sólo las mujeres que trabajan en el sector primario juzgan algo más benévolamente estos servicios, quizá porque en sus localidades no sean tan acuciantes y necesarios como en las ciudades, donde las distancias y la rigidez de los horarios impiden en mayor medida la combinación de dos actividades.

Desde el punto de vista familiar, la mayor demanda formulada al Estado de este colectivo en análisis es la de mayores *desgravaciones* y más ayudas a la vivienda. Pero también forma un grupo importante de necesidades (especialmente, como es obvio, para las emprendedoras con descendencia) las relacionadas con la *formación* y el *cuidado* de los hijos e hijas. Y es de notar que ya empieza a ser considerable la cantidad de quienes solicitan *ayudas a domicilio*, *cuidados de ancianos/as* e incluso un *salario por las tareas domésticas*.

Como era de prever ante la insuficiencia de este tipo de ayudas en España, más de la mitad de los hogares donde viven las mujeres autónomas y empresarias no han recibido transferencias públicas favorables a su familia. Y, paradójicamente, el subsidio más extendido que reciben los hogares es el *desempleo*, que en algunas ocasiones es el punto de partida para que una persona afectada por él, emprenda una actividad económica por cuenta propia.

Notas

(72) R. VARELA MARTÍ (2001): "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: Una propuesta de construcción teórica desde el género", en R. RALD PHILIPP. *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. Centro de Investigaciones Sociológicas: Madrid.

(73) En España estas políticas han tomado en la mayoría de los casos papel de impulso y no de ejecución, limitándose su actividad a recomendaciones de actuación a otras instancias, principalmente a partir de la elaboración de planes de igualdad.

(74) MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, E. y A. NOVO (2002): "La política autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres: Un Análisis desde las Relaciones Gubernamentales", en M. GRAU y A. MATEOS (eds.), *Análisis de políticas públicas en España: enfoques y casos*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

(75) Para más información se puede consultar S. CORZO FERNÁNDEZ (2002): "La política de empleo", en M. GRAU CREIS y A. MATEOS DÍAZ. *Análisis de políticas públicas en España: enfoques y casos*. Valencia: Tirant Lo Blanch; y N. MEAGER (1996): "From Unemployment to Self-employment: Labour Market Policies for Business Start-up", en G. SCHMID, J. O'REILLY y K. SCHÖMANN (Eds.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar.

(76) Es necesario tener en cuenta que estos porcentajes se refieren a aquellas mujeres que ya han recibido algún tipo de ayuda. En el caso de las mujeres que no han podido acceder esta valoración tendría probablemente una tendencia más negativa.

(77) C. TOBÍO (2001): La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres en R. RADL PHILLIP, *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, p. 136.

(78) C. VALIENTE (1998): Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar, *Sociología del Trabajo*, 38, y M.J. GONZÁLEZ. (2004), "La escolarización de la primera infancia en España: desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios" en V. NAVARRO (ed.), *El Estado de bienestar en España*, Madrid, Tecnos...

.....

***Trayectorias
sociales de las
mujeres
empresarias:
empresarias sin
personal
asalariado
(autónomas),
empleadoras y
miembros de
cooperativas***

II

.....

***Trayectorias
socioprofesionales
de la empresaria
española: estudio
de casos***

.....

7

.....

Introducción metodológica: la historia de vida

7.1.

.....

Tras presentar en la primera fase de la investigación, el escenario o cuerpo teórico en el que se asientan los análisis posteriores así como una cierta interpretación, siguiendo la Encuesta de Población Activa (EPA), de la situación —y diversas posiciones— de las actividades empresariales y el autoempleo femenino español, además de los resultados de la encuesta realizada a este colectivo, abordaremos, de manera concreta, en las siguientes páginas el estudio del material —de los relatos producidos en las entrevistas— obtenido mediante la técnica (79) (o práctica) de la historia de vida, no sin antes exponer una notas de carácter metodológico. Como no podía ser de otro modo, tal abordaje se ha tratado de diseñar respetando fielmente la diferente tipología relativa al conjunto de mujeres que crean su propia actividad. De ahí que, entonces, las historias de vida realizadas reflejen, desde diferentes puntos de vista, las trayectorias sociales y profesionales de los distintos colectivos de mujeres «autoempleadas»: las empresarias con empleadas/os a su cargo (el clásico “empresario/a”), por un lado, las empresarias sin empleadas/os (las popularmente conocidas como “autónomas”), por otro, y las gestoras de cooperativas de trabajo asociado (las “cooperativistas”), por último.

Admitiendo, pues, el carácter abierto y la gran pluralidad de significados presentes dentro de la orientación cualitativa, el análisis e interpretación de las historias de vida se sitúa, a nuestro modo de ver, próximo al proceso de recreación del campo de las relaciones sociales cotidianas en el que las personas (los colectivos de empresarias entrevistadas, concretamente) otorgan sentido a sus propias actuaciones y realizaciones vitales. Por lo que la labor de esta investigación pasa, en buena medida, por descubrir e identificar esos mismos mecanismos (socio-estructurales) que dan sentido a las acciones y experiencias de los agentes sociales investigados a

partir de la comprensión concreta —si se quiere estratégica— de los textos producidos mediante las prácticas cualitativas. Comprensión que se relaciona, evidentemente, con una cierta visión de lo social en la que los contextos socio-históricos generan (junto a las condiciones de vida particulares, claro está), en gran medida, las posiciones relativas a los distintos colectivos sociales lo que nos permite alejarnos, a la vez, de esa otra concepción que asume lo social como un único conjunto de agregados de acciones individuales. En definitiva, y al hilo de lo apuntado por L.E. Alonso, el objetivo fundamental de todo “análisis social concreto” no tratará de *“reconstruir el sentido auténtico y último de los enunciados de un determinado sujeto, sino los efectos reales que los discursos producen”* (80) en un determinado momento y bajo unas condiciones socio-históricas específicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, y desde un punto de vista metodológico, la utilización de la historia de vida se justifica porque posibilita una cierta apertura, a través de un relato biográfico, al componente histórico de los procesos sociales desde el propio testimonio de una persona (una determinada empresaria, en este caso) que representa una situación o posición profesional/laboral definida y perfilada con anterioridad. Es decir, las informantes o participantes no se definen en calidad de mujeres-empresarias singulares, de casos particulares y específicos, queremos decir, sino que se expresan —a pesar de la resistencia inicial, consciente e inconsciente, de algunas de ellas— como parte de un colectivo (o perfil) concreto de mujeres que crean su propio empleo. De hecho, y en acertada expresión de Alfonso Ortí, la historia de vida *“permite la configuración de tipologías sociohistóricas significativas de las trayectorias personales de casos representativos de clases/modos de vida concretos, que adquieren todo su sentido respecto de los procesos históricos igualmente concretos”* (81). Por tanto, y en relación a los relatos de las entrevistadas, trataremos de identificar y estudiar la *“formas sociales”* (las pautas típicas) en las que se insertan las carreras profesionales de las mujeres empresarias siguiendo, para ello, las claves que tal proceso va dejando en los textos o relatos obtenidos a partir de la memoria viva de las protagonistas.

Nuestro interés en el uso de la historia de vida, no obstante, estriba en la posibilidad de comprender los relatos o testimo-

nios producidos desde un doble eje; de una parte, podemos establecer cortes sincrónicos que nos permiten definir momentos puntuales (etapas) dentro de la carrera laboral-profesional de las empresarias y, de otra parte, podemos, también, incorporar al análisis sincrónico, la dimensión más diacrónica (más de fondo) presente en las narraciones y discursos de las mujeres “autoempleadas”. Lo cierto, además, es que esta dimensión histórico-diacrónica está muy arraigada en los discursos de las mujeres españolas (en los procesos sociales inherentes a las diferencias de género) tal y como afirma, certeramente, F. Conde (82) en un estudio reciente sobre las consecuencias del estrés en las mujeres trabajadoras.

En nuestro caso, además, la selección de las entrevistadas, como luego veremos, ha pretendido captar, en la medida de nuestras posibilidades (teniendo en cuenta el objetivo de la demanda así como el presupuesto y el tiempo disponible), las principales características y diferencias internas relativas al colectivo de mujeres que crean su propia actividad ya que, en ningún caso, se ha estudiado este colectivo como un grupo más o menos homogéneo. Bien al contrario, las diferencias entre las mismas, más que las semejanzas, nos permiten identificar colectivos de mujeres “autoempleadas” que comparten, en gran medida, las mismas situaciones ante su actividad profesional/laboral. Como es deducible, entonces, la representatividad de esta práctica no sigue ningún criterio de tipo estadístico, más propio de la encuesta por muestreo, sino que sigue un criterio (estructural) en el que tratamos de recoger los ejes principales (edad, clase social, estatus socioeconómico, sector o ámbito de actividad, estado civil, etcétera), que estructuran las distintas posiciones de las que parten las mujeres autoempleadas y empresarias (sus trayectorias), por cuanto las estrategias desplegadas (así como las actitudes —o lógicas ideológicas— que justifican las mismas) varían de acuerdo a las características sociales de las mismas. Criterio de representatividad estructural (83) que se clausura, cuando el grado de saturación (84) de las estrategias socioempresariales (y de las lógicas ideológicas que las sustentan) narradas por las diferentes protagonistas, comienza a ser significativo y, por tanto, la realización de nuevas entrevistas aporta, más que todo, información redundante.

Por último, la historia de vida como práctica metodológica tiene una larga tradición tanto en psicología como en sociología.

Desde el punto de vista del análisis sociológico, esta práctica se instituye a partir de los estudios realizados durante el periodo de entreguerras por los sociólogos de la Escuela de Chicago, entre los que destacan las obras de Thomas y Znaniecki sobre el campesinado polaco-americano, las de Shaw acerca de las personas delincuentes o las de Thrasher (85) en relación a las identidades vecinales de algunos grupos. En las últimas décadas, surge el interés por la utilización de la historia de vida —desde diferentes enfoques y temas— en diversos autores y autoras europeas y americanas.

Dado el carácter metodológico expresado en la introducción, las diez historias de vida elaboradas no lo fueron en base al azar, sino que se estructuraron de acuerdo a una serie de determinados perfiles diferenciales de mujeres empresarias que se concretaron con anterioridad y que fueron contrastados con los técnicos y técnicas del Instituto de la Mujer. Dicho de otro modo, cada una de las entrevistadas representa, como se sabe, un tipo determinado o prototípico, a modo, si se quiere, de “*retrato robot*”, de mujer “autoempleada”, si bien el presente diseño no consigue cubrir, completamente, el mapa sociológico relativo al empresariado y autoempleo femenino.

Los criterios “*ad hoc*” creados nos permitieron escoger los diez casos (o perfiles) de mujeres empresarias de acuerdo al siguiente diseño:

- 1. Colectivo o tipología empresarial:** tres empresarias (autónomas) sin trabajadoras/es a su cargo; cinco empleadoras; una cooperativista y una última empresaria de carácter estacional (con y sin trabajadores/as a su cargo). La mayor presencia de empleadoras se justifica al tratar de captar, de forma más precisa, la heterogeneidad de este colectivo a pesar de que numéricamente el número de empresarias sin empleadas/os sea superior.
- 2. Edad:** se han establecido dos tramos, las menores de 40 años y las que superan este límite. En el primer grupo tenemos cuatro mujeres y en el siguiente seis.
- 3. Estado civil y cargas familiares:** dos mujeres no tienen pareja ni descendencia; otra dos (una está casada) viven en pareja pero no tienen hijos/as, así como otro tipo de cargas familiares y siete con hijas/os.

7.1.1. Perfiles de las historias de vida

4. **Tamaño de la empresa:** pertenecientes al pequeño empresariado (con no más de diez-quince trabajadoras/es) se han seleccionado cinco mujeres, entre las que se incluye a una gestora de cooperativa con trabajadoras. Por otra parte, dentro del mediano empresariado se sitúan dos entrevistadas.
5. **Sector de actividad:** dentro del sector servicios (86), en el que hemos concentrado las entrevistas, se eligieron los siguientes perfiles. Cuatro empresarias de sectores en los que la presencia de la mujer como empresaria no es muy significativa (servicios de jardinería, agencia de comunicación y publicidad, diseño gráfico y agencia de viajes). Junto a estos perfiles, escogimos a una mujer de un ámbito tradicional (comercio) y a otra del sector asistencial (cuidado y asistencia a enfermos/as y ancianos/as). Después de las anteriores, se seleccionó a una mujer perteneciente a una cooperativa que gestiona un parque natural (con bar-restaurante, aula de interpretación de la naturaleza, etcétera), así como servicios de limpieza a empresas y otras instituciones. Otra de las mujeres entrevistadas tiene la concesión de un albergue rural en el que organizan multitud de actividades relacionadas con la naturaleza. Por último, tratamos, también, de elegir dos empresarias que tuvieran cierta ligazón con el sector industrial y encontramos a una mujer con una pequeña editorial y a una empresaria que posee una cierta red de establecimientos de papelería y artículos de regalo, con su propia marca de productos que ella misma comercializa, diseña y produce.
6. **Hábitat:** se han combinado varios emplazamientos. Así, siete mujeres residen y realizan su actividad en dos grandes áreas metropolitanas. De las siguientes, dos se localizan dentro del ámbito urbano o semi-urbano (una de ellas en un centro comarcal) y una última en un ciudad media, capital de provincia.
7. **Origen de la empresa:** dado el carácter de la presente investigación, mayoritariamente se entrevistaron mujeres que hubieran fundado la empresa/actividad y, por tanto, ésta no fuera heredada lo que igual hubiera restado protagonismo a la carrera de las mismas. Con todo, hubo un caso (el de la cooperativista) en el que la entrevistada “heredó” la empresa/actividad de su progenitora, ya que nos parecía importante estudiar las proyecciones familiares en relación al cooperativismo.

8. **Formación-cualificación:** seis mujeres poseen títulos superiores (estudios universitarios) y las restantes poseen títulos medios, aunque no todas ellas otorgan el mismo sentido a la formación realizada y algunas de ellas tampoco ejercen la formación obtenida.
9. **Estatus familiar (clase social):** dos pertenecen a la clase media-alta, siete se sitúan en las capas medias y una última está más próxima a la clase media-baja. Tal y como comprobaremos en el análisis, se establecen diferencias entre las mismas en relación a las dinámicas de clase y estatus.

A posteriori, el estudio de las historias de vida nos ha reportado algunas características acerca de los colectivos señalados, que vale la pena poner de manifiesto con objeto de una mejor comprensión de la investigación:

- En relación a los antecedentes familiares vinculados con las actividades empresariales. Siete de las diez mujeres entrevistadas contaban con progenitores que habían desarrollado algún tipo de carrera/actividad empresarial.
- En relación a la situación de la empresa/actividad. Dos de las empresarias entrevistadas, aunque desde diferentes posiciones, se encontraban en la fase de consolidar su empresa/actividad, mientras que otra de las empresarias se estaba planteando un cambio de actividad. La situación empresarial de las restantes estaba consolidada.
- En relación a la situación familiar de las entrevistadas: estado civil y cargas familiares. Se establecieron cuatro tipos: 1. Sin pareja y sin hijas/os. 2. Casadas, con pareja, y sin hijas/os. 3. Familia monomarental. 4 Casadas con hijas/os y otras cargas familiares.

Conjunto de situaciones respecto a las entrevistadas al que habría que añadir la experiencia laboral de las mismas; ocho de estas mujeres acumulaban cierta experiencia laboral, algunas más que otras, antes de iniciar su aventura empresarial, mientras que otras dos no habían desarrollado ningún tipo de actividad remunerada (excepto alguna ayuda familiar) hasta el momento de crear su propia empresa.

De forma esquemática, presentamos en el siguiente cuadro el diseño de las historias de vida realizadas.

TABLA 84
DISEÑO DE LAS HISTORIAS DE VIDA

| | Edad | Estudios | Estado Civil | Hijas/os | Estatus Clase social | Familia Empresa | Cónyuge Empresa | Habitat |
|-----------|------|------------|--------------|----------|----------------------|-----------------|-----------------|---------|
| Adela | 36 | Medios | Soltera | | Media-media | Sí | | MET |
| Alba | 40 | Medios | Casada | Dos | Media | NO | Sí | MET |
| Asunción | 35 | Superiores | Casada | | Media | NO | NO | RUR |
| Estibaliz | 48 | Superiores | Separada | Dos | Media-media | Sí | NO | MET |
| Estela | 32 | Superiores | Soltera | | Media-media | NO | | MET |
| Eduarne | 40 | Superiores | Casada | Uno/a | Media-alta | Sí | Sí | MET |
| Emilia | 48 | Medios | Casada | Dos | Media-alta | Sí | Sí | MET |
| Eider | 49 | Superiores | En pareja | | Media | Sí | SI | MET |
| Estrella | 55 | Superiores | Casada | Dos | Media | Sí | Sí | URB |
| Carmen | 26 | Medios | En pareja | | Media-baja | Sí | Sí | RUR |

Recogiendo el testigo de lo anterior, los materiales producidos en las historias de vida nos han permitido comprender las estrategias socioprofesionales desplegadas por las agentes investigadas en sus trayectorias personales. En buena lógica, entonces, el conjunto de estrategias empresariales relacionado por las entrevistadas se enmarca, para su análisis, dentro de un triple contexto: a) las condiciones o situaciones particulares de vida de cada sujeto según las diferencias de clase (estatus socioeconómico), prácticas inherente al sexo/género (el proceso de dominación masculina) y otros condicionamientos como los antecedentes familiares, el estado civil —las/os hijas/os y otras cargas familiares—, la edad, el lugar de residencia o la cualificación, por citar los más significativos; b) los marcos ideológicos (discursos) que dan sentido a las estrategias y formas de actuar de las entrevistadas; y c) el contexto de influencia sobre la entrevistada de las principales instituciones sociales, así como sus posiciones ante cada una de ellas

7.1.2.
***Ejes temáticos
relativos a las
historias de
vida***

Por tanto, y al hilo del esquema citado, las estrategias sociales y empresariales de los colectivos investigados se han tratado de identificar y comprender a la luz de los siguientes puntos o aspectos estratégicos, dentro de cada una de las trayectorias de vida:

1. Familia. Situación familiar y antecedentes familiares, actitudes familiares ante la formación y los estudios y ante la actividad empresarial de la entrevistada; diferencias familiares en torno al género (trabajos masculinos y femeninos); orígenes sociales y culturales de los progenitores; estrategias de colaboración con progenitores y hermanas/os; rupturas de las proyecciones paterno-maternas con respecto a la carrera profesional y social de las entrevistadas, etcétera.
2. Estudios. Cualificación profesional de las entrevistadas en relación con su currículum: estudios terminados, nivel de esos estudios, formación a lo largo de la vida laboral-profesional,...; diferencias de género en relación a los estudios de las mujeres entrevistadas; actitudes ante los estudios y los títulos; valoraciones acerca de la carrera profesional según los estudios realizados; aspiraciones formativas no cumplidas.

3. Experiencia laboral. Experiencias laborales anteriores a la actual; valor social y profesional de esas experiencias laborales; actitudes ante el trabajo y la gestión empresarial; origen y primera etapa de la empresa/actividad; factores estratégicos (valoración del riesgo empresarial); situación actual de la empresa/actividad (fases por la que ha pasado la misma); estrategias empresariales y marcos de actuación (procesos de negociación con clientes/as, proveedores/as y otros colectivos); gestión de los recursos humanos; relaciones interempresariales (asociaciones de género, federaciones empresariales, etc.).
4. Recursos económicos y red social. Acceso al capital inicial (a los recursos económicos) para comenzar la actividad empresarial; tipo de recursos económicos (ahorros propios, capital familiar, créditos); vías de financiación y de inversión de capital; actitudes ante las subvenciones públicas; conocimientos de las mismas y participación en algún programa de ayuda; principales problemas que se plantean en general acerca de las ayudas y las políticas públicas; propuestas concretas; roles profesionales en relación a las relaciones sociales; estrategias de colaboración con amigas/os, familiares, conocidas/os, etcétera.
5. Actitudes ante el trabajo. Conjunto de actitudes y valoraciones inherentes al empresariado y autoempleo femenino; principales motivaciones para poner en marcha una empresa/actividad; procesos relativos al esfuerzo personal de las empresarias y autoempleadas y efectos psicológicos, sociales y físicos derivados de su actividad.
6. Diferencias de género en torno a la gestión empresarial. Afirmación o negación de estas diferencias; diferencias biológico-antropológicas, diferencias culturales (procesos de socialización diferenciales); ausencia de diferencias.
7. Familia y trabajo (doble presencia). Combinación del rol profesional y doméstico; estrategias relativas a la doble presencia (mantenimiento del hogar y cuidado de las/os hijas/os vs. actividad profesional); relación con la prole y con el cónyuge (conflicto, cooperación, doble jornada); ayuda intergeneracional (abuelas/os), contratación de servicios externos (personal doméstico y otros servicios);

organización espaciotemporal (secuencias y ritmos diarios, semanales, mensuales, anuales, etc.); actitudes y valores ante el matrimonio y la maternidad, ante el cuidado de las/os hijas/os, etcétera; actitudes y opiniones de tu familia (cónyuge, hijas/os) ante la doble condición de profesional y ama de casa; tiempos de ocio; problemas de salud (cansancio, depresiones, estrés...); valoraciones en torno a las políticas públicas de ayuda a la familia.

De este modo y para cada historia de vida, se ha seguido el eje temático expuesto para tratar de identificar y analizar, siguiendo un guión similar, las trayectorias sociales y profesionales vividas por las entrevistadas. Y al hilo del mencionado guión, cada empresaria ha relatado su propia experiencia vital/profesional mediante sus recuerdos.

Las historias de vida se elaboraron a partir de entrevistas personalizadas, abiertas o semiestructuras, con objeto de que la persona entrevistada relatará libremente los recuerdos y momentos vividos de su biografía, en torno al tema en cuestión: su actividad empresarial. Las entrevistas, por tanto, se desarrollaron dentro de un marco conversacional abierto y flexible, en el que se introducían algunas cuestiones o comentarios concretos para que la entrevistada aportara su visión sobre lo apuntado con la máxima libertad de expresión. Así, en la realización de las entrevistas se ha combinado, de la mejor manera posible, una cierta directividad a la hora de organizar la conversación y profundizar en los aspectos paradigmáticos y una no-directividad (más al inicio de la entrevista), ya que el propósito era que la entrevistada elaborara su historia de vida de una manera libre.

Asimismo, las historias de vida se realizaron en una sesión (o encuentro) de entre una hora y hora y media de duración, en un lugar elegido por la entrevistada, generalmente el despacho o el hogar —a veces coincidieron ambos espacios— de la misma. El contenido de la entrevista se grababa en audio para su transcripción literal. Una vez transcrita completamente la entrevista, se ha analizado a partir de los materiales sociales y teóricos pertinentes. En cualquier análisis del material de las historias de vida (87), se diferencian dos momentos o niveles analíticos: el del propio texto, relativo a los temas tratados en cada entrevista, y el del contexto social

(la estructura social), en el que enmarcamos los textos producidos. Consecuentemente, el relato analítico de la historia de vida vacila, de forma más o menos precisa, entre los acontecimientos narrados por la entrevistada y las circunstancias (los contextos sociales) que condicionan los momentos y etapas relativos a la carrera de la misma. Lo que, en buena medida, encamina el análisis de los textos biográficos en dirección a un proceso de generalización y elaboración teórica (de conceptos y reflexiones) fundamentado (con apoyo de ciertos materiales conceptuales) en los códigos explorados en los materiales empíricos producidos.

Presentación de los casos de las historias de vida

7.2.

.....

Una vez conocido el marco conceptual de las historias de vida, en el que se ha descrito tanto las variables relativas a los casos elegidos, como los ejes temáticos tratados, se presenta en las siguientes líneas la descripción individualizada de las empresarias entrevistadas (88).

Asimismo y para seguir un cierto orden describiremos, primero, los casos de las empresarias sin asalariados/as (las “autónomas”), después seguiremos con los perfiles de las empleadoras, para acabar con el de la cooperativista.

Las empresarias sin asalariados/as entrevistadas han sido tres: **Adela**, diseñadora gráfica, **Alba**, jardinera y **Asunción**, que posee un comercio de moda para novias. A continuación, indicamos de manera más concreta algunas de sus características socioprofesionales principales.

ADELA (Diseñadora gráfica)

- 36 años, no tiene pareja y vive sola.
- Comparte su empresa con un socio que conoció durante sus estudios de diseño gráfico.
- En el hall de la casa de Adela (la casa es de su progenitora) tienen los equipos informáticos y el despacho.
- Su familia procede de una pequeña ciudad muy tradicional (capital de provincia) del noroeste español.
- Sus padres se divorciaron muy pronto y ella ha vivido siempre, hasta que se marchó a Madrid, con su madre y su abuela materna. Después de algunos años en Madrid, volvió a su casa para estudiar.
- Estudios medios: FPII (Producción Editorial) y sigue, cuando el trabajo se lo permite, realizando cursos relacionados con su actividad.

- Su actividad empresarial comienza hace un año y se encuentra, por tanto, en el momento empresarial más complicado.
- Tiene experiencia laboral dentro de la televisión (como cámara y realizadora) y en otros medios artísticos (teatro, montaje de exposiciones, danza, etc.).
- No tiene hermanas/os y su madre ha sido funcionaria y ahora está jubilada.
- Le gusta todo tipo de expresión artística (teatro, cine, pintura, danza, etcétera).
- Vive en una gran área metropolitana, en un barrio antiguo del centro.

ALBA
(Jardinera)

- Alba acaba de cumplir 40 años.
- Tiene un hermano electricista que trabaja en la misma empresa de su padre
- Esta casada y tiene dos hijos varones de 12 y 14 años, respectivamente.
- Su padre falleció hace cinco años y toda su vida laboral la realizó en una empresa cementera como operario. Por otra parte, la madre de Alba sigue trabajando como trabajadora del servicio doméstico de forma autónoma. Madre e hija viven en la misma urbanización que fue construida en los años 60 para las/os trabajadoras/es por la empresa en la que estaba empleado su padre.
- Cuenta con el apoyo inestimable de su marido, tanto en su actividad como en el mantenimiento del hogar y cuidado/educación de sus hijos. Su marido es comercial y dispone de cierta libertad y flexibilidad horaria.
- Estudios medios: FP II (Administrativo), le gustaría estudiar algo relacionado con su profesión/actividad en la Universidad (Ingeniería Agrícola).
- Antes de dedicarse a la jardinería, realizó varios cursos (unos de ellos subvencionado por el Instituto de la Mujer) de jardinería, viverismo y agricultura ecológica.
- Comenzó su carrera “empresarial” con otra mujer, de la que se tuvo que separar por diferencias relacionadas con la actividad y el objetivo de la misma.
- A Alba le gusta su actividad y se encuentra en un momento profesional muy estable. En algunos casos y por el hecho de ser mujer y jardinera no ha sido tratada

con la misma actitud (desconfianza, sorpresa, etc.) que si fuera un varón/jardinero según se desprende de su relato.

- Gran Área Metropolitana, barrio periférico del sur en proceso de renovación urbana.

ASUNCIÓN **(Comercio de moda para novias)**

- 35 años y está casada desde hace aproximadamente 7 años y no tiene hijos/as.
- Su padre, ya jubilado, se ha dedicado a la agricultura y ganadería en una pequeña (mediana) explotación, mientras que su madre ha regentado un pequeño comercio familiar de comestibles con la ayuda de Asunción y de su hermana.
- Está diplomada en empresariales y su hermana en magisterio y ejerce como tal.
- Asunción emprendió su actividad empresarial-comercial (Moda para novias) debido a la falta de oportunidades laborales de la zona en la que vive y gracias al apoyo de sus progenitores, ya que el local donde abrió el establecimiento se lo cedió su madre.
- Toda la actividad que se genera alrededor del establecimiento la realiza Asunción; en la épocas de mayor actividad recibe la ayuda de su hermana.
- Aporta unos ingresos extra a la economía familiar.
- Zona semi-rural (pueblo-cabecera de comarca); alto nivel de desempleo y de despoblamiento.

Características sociales de las entrevistadas en calidad de empresarias sin trabajadoras/es expresadas de manera esquemática, que trataremos de completar mediante una sucinta descripción de cada una de ellas. De las tres elegidas, como comprobamos, una (**Adela**) pertenece a un ámbito profesional muy ligado a los nuevos servicios (diseño gráfico asistido por ordenador) y las otras dos, aun siendo actividades de servicios, son muy diferentes dado que **Asunción** tiene un establecimiento comercial de moda para novias, actividad más feminizada, y **Alba** realiza trabajos por cuenta propia de jardinería y viverismo, en la que la presencia masculina es, a su juicio, ampliamente superior a la femenina.

- **Adela:** representa el lado más “romántico” de la relación con la actividad laboral —con el trabajo— dada su especial y delicada implicación con la profesión que realiza (su relación con el mundo parte de su actividad profesional, de su vocación, más allá del capital económico que le reporte). Aun y todo es consciente de la degradación de las condiciones sociolaborales que ha sufrido el mercado laboral español y, especialmente, el sector en el que desarrolla su actividad como profesional liberal. De hecho y unido a lo anterior, uno de los principales motivos por lo que decidió iniciar una carrera por cuenta propia es precisamente la imposibilidad de establecer una carrera profesional continua, tras encadenar varios contratos temporales dentro del mundo de los medios de comunicación y la publicidad. El objetivo fundamental de Adela como empresaria pasa por consolidar su empresa y conseguir, sin renunciar a sus principios deontológicos y artísticos, una cartera de clientes más o menos estable que ahora no tiene. Para lo cual, posee una gran confianza en sí misma y en su destreza profesional, así como una familia con un cierto nivel económico.

- **Alba:** al contrario que Adela, Alba está casada y tiene dos hijos varones. Inicia su actividad empresarial a raíz de la realización de un curso de jardinería y viverismo, financiado por el Instituto de la Mujer, en el que conoce a otra mujer con la que se asocia para crear una empresa. Al cabo de un año, rompe la sociedad ya que el objetivo empresarial de Alba, diferente al de su compañera, es el de obtener cierto rendimiento económico por encima del disfrute de su actividad al que, por otra parte, no renuncia. Alba, como caso típico de profesional menos cualificada, contribuye desde su actividad a la economía familiar con unos ingresos complementarios, aunque el empleo principal parece ser el de su marido. Ella prefiere atender a sus hijos y estar con su familia que prosperar y crecer profesionalmente.

- **Asunción:** también está casada, pero no tiene hijos/as. El caso de Asunción se parece al de Alba ya que ambas colaboran aportando unos ingresos extra a la economía familiar. Asunción representa el modelo de mujer joven y formada (diplomada en empresariales con ciertos conocimientos de idiomas), anclada dentro un entorno semi-rural (cabecera de comarca) en decadencia que no quiere

abandonar. En cierta manera, la actividad de Asunción, un establecimiento de moda para novias, surge al disponer de un espacio (local) para tal fin, que recibe de su madre con lo que Asunción representa, de algún modo, el carácter de empresaria “sobrevenida” al continuar con la actividad (comercio aunque en distinto ámbito) de su progenitora a consecuencia, también, de las escasas oportunidades laborales presentes en su hábitat.

Hasta aquí se ha hecho referencia a las empresarias sin trabajadoras/es entrevistadas para presentar, a continuación, de forma concreta las historias de vida realizadas al colectivo de empleadoras. Como es lógico, el diseño que a continuación indicamos trata de reproducir, en la medida de lo posible, la variedad de tipos o modelos presentes dentro del entramado social del empresariado femenino español. Las empleadoras entrevistadas son, por tanto, las siguientes.

ESTÍBALIZ

(Asistencia a enfermos/as y ancianos/as)

- 48 años, se divorció de su marido hace aproximadamente dos años y tienen dos hijas, de 10 y 12 años, que viven con ella. Mantiene una buena relación con su ex marido lo que le permite, en algunos casos, recurrir a él para compaginar el trabajo y el cuidado de las niñas.
- Su padre ha sido empresario y todavía ejerce su profesión (a pesar de rebasar los setenta años) en la pequeña editorial que creó y que años atrás vendió a un gran grupo. Junto a éste, trabajan dos hermanos de Estíbaliz. Tiene cinco hermanos y una hermana y ella es la segunda de más edad.
- Se licenció en Psicología y ha seguido formándose a lo largo de toda su vida laboral.
- Desarrolló su carrera profesional en una institución pública y tras nacer su segunda hija, decidió abrir su propia actividad dentro del ámbito de la asistencia a enfermos/as y ancianos/as.
- Se queja de la delicada situación por la que atraviesa su sector, ya que genera una gran rotación de trabajadoras/es y unas condiciones laborales precarias.
- La plantilla con la que cuenta Estíbaliz varía en función de los picos de trabajo y de la época del año. En su em-

presa existen dos tipos de trabajadoras/es: las/os fijas/os y las/os temporales; dentro de este último grupo (el mayoritario) se puede encontrar a trabajadoras en situación irregular de otras nacionalidades, especialmente. Para Estibaliz, la situación del sector, la competencia de las grandes empresas, así como el escaso margen de beneficio está produciendo el fenómeno de la contratación irregular.

- Esta situación de incertidumbre con respecto al mercado laboral hace que Estibaliz se plantee seguir dentro de este ámbito o cambiar de sector profesional.
- En su empresa, de forma regular o irregular, suelen trabajar entre 8 y 16 empleadas/os de acuerdo al volumen de trabajo, si bien la mayoría son mujeres sin cualificación.

ESTELA (Agencia de Viajes)

- 32 años, sin pareja y sin hijos/as.
- La madre de Estela ha sido funcionaria hasta su reciente jubilación; su padre al que casi no conoció porque falleció muy pronto, se dedicó a la actividad comercial.
- Estela cuando decidió abrir la agencia de viajes contó con el apoyo moral y económico de su familia.
- En esta agencia trabaja Estela, como titular de la actividad, y tres empleadas: su hermana, una amiga de ambas y una última trabajadora que acaban de contratar.
- Se licenció en Administración y Dirección de Empresas en un importante centro privado de una Gran Área Metropolitana. Domina otros idiomas y tiene amplios conocimientos de informática adquiridos de forma autodidacta. No otorga ningún valor a los estudios universitarios realizados.
- Estela posee una gran capacidad analítica en relación tanto a su actividad como a otros temas y cree ciegamente en sus posibilidades intelectuales.
- Experiencia laboral anterior como coordinadora de un establecimiento de venta de software y hardware.
- Ha conseguido consolidar su agencia desde el primer año, dentro de un sector en el que la competencia de los grandes operadores es muy alta.
- Tiene capacidad para ser una empresaria de éxito.

- Vive en una ciudad periférica, mientras que su establecimiento está ubicado en el centro del área metropolitana.

EDURNE

(Agencia de comunicación y publicidad)

- 40 años, casada, tiene una hija de 4 años.
- Su padre ha sido un empresario de cierto éxito, mientras que su hermana también trabaja en el ámbito de la publicidad.
- El marido de Edurne es un experto, de cierto reconocimiento, en el sector de la comunicación (asesora a Edurne cuando lo requiere) que trabaja en una empresa de ese ámbito.
- Edurne estudió periodismo con un buen expediente y domina otros idiomas. Ha seguido estudiando y quiere presentar una tesis doctoral en un plazo cercano.
- Su carrera laboral, antes de su “aventura” empresarial, comienza en televisión presentado un informativo, después dirige, durante varios años, el departamento de comunicación de una empresa. En la actualidad, realiza también un programa de radio al término de su jornada laboral.
- En su despacho trabajan junto a ella otras seis personas de forma continua y cuando tiene más volumen de trabajo suele contratar a determinados “free lance” para realizar un tipo de trabajo más especializado. En ocasiones ha llegado a contar con más de 20 personas.
- Al igual que Estela, Edurne es plenamente consciente de su situación como empresaria y de su valor añadido: el trato diferencial que pueden dar las pequeñas y medianas empresas, como la suya, al o la cliente.
- Gran área metropolitana. Vive en una de las zonas más acomodadas de la ciudad.

EMILIA

(Fabricación y venta de artículos de papelería y regalo)

- 48 años, casada y tiene dos hijas/os: un varón de 19 años y una mujer de 21 años.
- De modo análogo al caso de Edurne, la anterior entrevistada, el padre de Emilia también ha sido un empre-

- sario de cierto éxito. Además, la hermana de Emilia tiene una editorial de cierto prestigio dada la calidad intelectual de las obras que edita.
- Emilia estudió en una reconocida escuela privada de su ciudad, tras no superar la prueba de acceso para cursar Bellas Artes. Su hija ha seguido sus pasos y estudia bellas artes y diseño gráfico, además de colaborar con su madre en el diseño y creación de algunos productos en la empresa.
 - Emilia empezó hace 25 años con un establecimiento comercial y ahora tiene cinco establecimientos más y una línea de productos de papelería y artículos de regalo que desde su empresa diseña y produce.
 - En su empresa trabajan, en distintos puestos, alrededor de 40 personas.
 - El desarrollo de la empresa le ha permitido diversificar y delegar funciones y en la actualidad la labor de Emilia se limita a la creación y diseño de las distintas líneas de productos.
 - El marido de Emilia dejó su puesto de trabajo en otra empresa para trabajar en la empresa de su mujer. Aunque tal y como nos apunta, ella se sigue considerando el “alma” de la empresa.

EIDER

(Pequeña editorial especializada)

- 49 años, vive con su pareja y con dos hijos de ésta.
- Eider cuida, también, de su madre que supera los ochenta años.
- El único hermano de Eider trabaja en un banco y el padre de ambos tuvo un pequeño negocio.
- Estudió magisterio y después se licenció en psicología y antropología. Tiene numerosas inquietudes intelectuales y artísticas.
- En su pequeña editorial trabajan junto a ella, cuatro mujeres; Eider, con el tiempo, ha tenido que aprender a delegar ciertas tareas que antes realizaba, ya que le suponían un nivel de esfuerzo personal e implicación que no era capaz de soportar.
- Al igual que Adela, la diseñadora gráfica, su actividad profesional es vocacional y prefiere no supeditar sus códigos deontológicos a los designios del mercado editorial.

- Coincide con Ederne y Estela en el que el trato más personal y delicado (cualidad, argumentan, más propia del mundo femenino) de las pequeñas empresas hacia los y las clientes permite captar un determinado perfil de cliente/a que demanda tal tipo de relación-gestión profesional/empresarial.
- En algunas ocasiones, Eider, como Ederne, recurre a su pareja, experta en el tema de la editorial, cuando tiene ciertas dudas sobre cuestiones relativas a su actividad.
- El momento empresarial de Eider es estable y no se plantea, en ningún caso, crecer de forma desmesurada sino que prefiere seguir en la misma línea de trabajo aunque desearía, algunas veces, tener la posibilidad de delegar más funciones.
- Gran área metropolitana diferente a las anteriores.

ESTRELLA

(Actividades de turismo rural)

- 55 años, casada y con dos hijos varones de 21 y 17 años, respectivamente.
- Estrella estudió hasta bachiller y después paso a trabajar en la empresa de su padre, pero no así sus dos hermanos que accedieron a la universidad y siguieron con sus respectivas carreras profesionales.
- En la empresa de su padre, Estrella conoce al que sería su futuro marido y un tiempo después, al enfermar gravemente su progenitor, ella y su marido acceden a la dirección y gestión del negocio familiar.
- Tras unos años difíciles y a consecuencia de un cliente, tienen que realizar una suspensión de pagos y cerrar la empresa.
- A partir de este momento, Estrella y su marido, dada a su afición conjunta a las actividades al aire libre en los entornos naturales, deciden crear una empresa de turismo rural para gestionar, después de múltiples contactos con la administración, un albergue-campamento municipal en plena naturaleza.
- Durante los meses de invierno residen en un ciudad media (capital de provincia), próxima al lugar donde se encuentra el albergue al que se trasladan cuando llega la primavera hasta el otoño.
- Los dos hijos trabajan durante el verano en el albergue-campamento junto al personal que contratan (unas cua-

tro personas, siempre de forma temporal) cuando el número de clientes/as que llega a este establecimiento aumenta.

- Ciudad media (capital de provincia) y enclave rural (finca situada en el extremo de un pequeño pueblo rodeado por una sierra al oeste de España, próximo a Portugal).

Colectivo de empleadoras entrevistadas con el que, sabemos, se ha querido reflejar la diferente y creciente tipología de empresarias existente en nuestro país. De hecho, en términos relativos, el crecimiento de las empleadoras desde el año 87 es superior al de las empresarias sin asalariadas/os según los datos de la EPA, si bien el número de estas últimas dobla, todavía, al de las empleadoras (89). Pese a la diferencia numérica, el mayor número de historias de vida realizadas con las empleadoras se justifica ante el alto grado de complejidad que presentan este colectivo, tal y como se puede comprobar si nos hacemos eco de los casos descritos a continuación. Se ha entrevistado, por tanto, a seis mujeres: **Estíbaliz**, titular de una empresa de cuidado y atención a personas ancianas y enfermas, **Estela**, de una agencia de viajes, **Edurne**, que tiene un despacho de servicios de comunicación, imagen y publicidad, **Emilia**, creadora de una marca de artículos de papelería y regalo con establecimientos propios, **Eider**, de una pequeña editorial, y por último **Estrella**, dedicada al turismo rural.

- **Estíbaliz**: empresaria de un sector, el de la asistencia y cuidado de enfermas/os y ancianas/os, que a mediados de los noventa se identificó como “nuevo yacimiento de empleo” y que, actualmente, se encuentra situado entre los grandes grupos de servicios asistenciales y las pequeñas empresas —algunas son totalmente irregulares— como la de nuestra entrevistada. Sector en el que además el colectivo laboral ha sufrido un descenso de las condiciones de trabajo. Se identifican dentro de este ámbito dos tipos de trabajadoras/es (90): a) trabajadoras/es con contratos estables y con niveles de cualificación adecuados y b) trabajadoras/es, especialmente, mujeres de otras nacionalidades, sin ningún tipo de regulación contractual y bajo una condiciones de trabajo (horarios, jornadas, temporalidad, salario, etc.) muy precarias. Ante esta situación, Estíbaliz prefiere no pronunciarse e incluso en algunos momentos

del relato (91) afirma que, según su opinión, se encuentra con algunos colectivos de trabajadoras (“sudamericanas”, concretamente) que no parecen tener la responsabilidad suficiente para trabajar dentro del ámbito asistencial. La situación empresarial de Estíbaliz es bastante inestable, de modo análogo al de muchas de estas empresas, por lo que está buscando, dentro del sector asistencial, un ámbito menos polarizado. No obstante, su situación empresarial le permite combinar la actividad con el cuidado de sus dos hijas aunque en algunos momentos de su vida ha recurrido a personal doméstico externo.

- **Estela:** la situación de Estela es completamente diferente al de Estíbaliz, pese a encontrarse, también, dentro de un ámbito en el que la competencia es feroz: grandes agencias de viaje, diferencias con los operadores y con las compañías aéreas, etc. Estela representa el caso de la mujer-pequeña-empresaria de cierto éxito, ya que ha conseguido desde el primer momento, después de cuatro años, abrirse camino en un mundo tan duro como el del turismo en una gran ciudad gracias, sobre todo, al esfuerzo personal invertido. A su gran capacidad analítica une un gran sentido de la responsabilidad en la gestión de los costes y un espíritu competitivo basado en la autoconfianza y en la diferencia de trato con el cliente o la clienta. Supedita, en este caso, su vida familiar-personal a la esfera profesional, ya que afirma no tener tiempo para formar un hogar, aunque es consciente de la dificultad que supone para las mujeres la doble presencia: hogar y trabajo remunerado.
- **Edurne:** Al igual que Estela, pero en un escalón social superior, la carrera de Edurne se asocia al éxito empresarial, dentro de un ámbito intelectual (publicidad, comunicación e imagen) en el que la mujer con cualificación elevada y cierta experiencia profesional desarrolla su profesión como “empleada” más que como “empresaria”. Edurne posee un currículum académico y profesional brillante y está apoyada por una red familiar y social muy cualificada. Compagina su ajetreada vida profesional y familiar con la colaboración de su marido, así como de sus progenitores (“los abuelos”) y del servicio doméstico externo. Coincide con Estela en que el trato diferencial (y más personal) con el cliente o clienta y la autoconfianza son aspectos claves para desarrollar cualquier proyecto empresa-

rial. Desde su posición y dentro de su espacio de trabajo, afirma que frecuentemente se encuentra con ciertas actitudes de un marcado androcentrismo.

- **Emilia:** encarna el típico caso perteneciente a la primera generación de mujeres con vocación empresarial que, con la llegada de la democracia a principios de los ochenta, se incorporan de forma masiva al mercado laboral extradoméstico. Emilia comienza su actividad profesional sin ningún tipo de experiencia laboral, tras finalizar sus estudios de diseño gráfico. En un primer momento, abre un establecimiento de artículos de papelería y cuando comprueba la viabilidad del sector decide crear su propia marca de productos para comercializarla en sus establecimientos. A partir de aquí, su empresa sigue creciendo lo que le permite diversificar la actividad, así como delegar funciones para dedicarse casi exclusivamente a la tarea más creativa: el diseño. Como Edurne, ha tenido que recurrir al servicio doméstico externo, así como a la colaboración intergeneracional para compaginar la vida profesional y laboral. Vive y desarrolla su actividad en una gran área metropolitana.
- **Eider:** pertenece también a la primera generación femenina que se adentra en el mercado laboral español; la carrera laboral de Eider ha sido muy prolífica (profesora, trabajadora social, actriz de teatro, etc.) hasta que en los años noventa conoce a su actual pareja y decide iniciar, con el apoyo externo de su compañero, su actividad como empresaria fundando una empresa de servicios (organizaban congresos, ferias, exposiciones, etcétera) que con el paso del tiempo se convierte —en su inicio era una parte de la empresa— en una pequeña editorial especializada. Para Eider y como en el caso de Adela, su actividad es vocacional y, por tanto, subordina cualquiera otra esfera vital a su profesión-vocación, si bien tampoco parece dispuesta a cambiar el éxito empresarial por su manera tan personal de entender su actividad. Cree, también, en las ventajas (Estela y Edurne) de las pequeñas empresas frente a los grandes grupos.
- **Estrella:** siendo el típico caso de empresaria “sobrevendida”, diferente al de Asunción, representa, de igual modo, un modelo de reconversión empresarial. Cuando Estrella y

su marido tienen que cerrar la empresa (de instalación y venta de electrodomésticos) que habían heredado del progenitor de nuestra protagonista, se adentran en un camino empresarial muy diferente al anterior, ya que fundan una empresa familiar de turismo rural para gestionar un albergue-campamento público, sito dentro de una zona rural que consiguen mediante concurso público. Dado el carácter de la actividad, residen en el albergue durante ocho meses al año y el resto del tiempo, cuando la oferta de clientes/as disminuye, lo pasan en una ciudad media próxima al lugar de trabajo. En la empresa trabajan los dos cónyuges que cuentan con la colaboración de sus dos hijos y de otras tres personas que contratan durante la época estival. Al igual que Emilia y Edurne, nuestra protagonista ha tenido que recurrir, cuando sus hijos era más pequeños, a la ayuda de sus padres y especialmente al personal doméstico externo para atender el hogar y cuidar de sus dos hijos.

Tras las entrevistas realizadas a las autónomas, así como a las empleadoras y a tenor de lo expresado en el marco de la presente investigación sobre el autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres se ha tratado de estudiar, también, la situación de las mujeres que crean su propia actividad a través de la creación de cooperativas de trabajo asociado. La cooperativa de trabajo asociado es, como se sabe, un modelo “empresarial” (y social) diferente al habitual, a las sociedades limitadas o jurídicas, queremos decir, puesto que está constituida por una agrupación de trabajadoras/es que, de común acuerdo, poseen los medios de producción y se reparten (o reinvierten) los beneficios obtenidos. El cooperativismo en España se ha desarrollado, más intensamente, en los períodos de crisis laboral cuando los niveles de empleo han decaído, como posible estrategia laboral ante la crisis. No obstante, las cooperativas de trabajo asociado, a juicio de algunas/os de las expertas/os consultadas/os (92), también han crecido en épocas de desarrollo económico, tal y como además parecen atestiguar los datos. Así y según la Encuesta de Población Activa, el cooperativismo en España no ha dejado de crecer desde el año 1987 hasta alcanzar casi las 33,0 mil cooperativas (93). Por ello y para completar, en buena lógica, el mapa del autoempleo femenino se escogió a una gestora de una cooperativa de trabajo asociado.

CARMEN

(Cooperativa que gestiona un parque natural con restaurante-bar en una zona rural)

- 26 años, convive con su pareja y no tiene hijos/as.
- Su madre junto a otras mujeres fundó la cooperativa de la que ahora es socia Carmen
- Estudio medios: Modulo Superior de Gestión Empresarial, además de diferentes cursos relacionados con su trabajo en la Cooperativa. Toda su formación está orientada hacia el cooperativismo.
- La cooperativa de Carmen está formada por seis socias, todas mujeres (aunque en ningún caso han limitado la entrada a los varones) y ella gestiona todo lo relacionado con el Parque Natural. Realizan también servicios de limpieza, a través de una cooperativa de segundo grado.
- En su Cooperativa además de las seis socias, trabajan cinco personas más; número que aumenta cuando llega la primavera y el verano.
- Carmen y sus socias, como gestoras de una cooperativa de trabajo asociado, creen en el trabajo estable y de calidad (bien remunerado, de larga duración, con formación, etcétera); de hecho, desde su cooperativa ofrecen empleo a los sectores más desfavorecidos ante el mercado laboral: mujeres jóvenes sin formación, mujeres con cargas familiares y sin formación, mujeres reentrantes en el mercado laboral, inmigrantes, etcétera.

Carmen: es el caso paradigmático de cooperativista, ya que ha heredado el cooperativismo por vía materna. Su madre funda la cooperativa en los años ochenta para escapar de un mercado de trabajo en franca recesión. A partir de ahí, la historia de la empresa se ha ido transformando de acuerdo a los vaivenes del mercado y a consecuencia, también, del cambio generacional: las hijas de las fundadoras han sustituido a las originarias. En efecto, el cambio generacional ha traído consigo un nuevo estilo de gestión, si bien el sentido —el espíritu— que preside la cooperativa no se ha transformado sustancialmente: trabajar y ofrecer trabajo estable y de calidad respetando los derechos de las/os trabajadoras/es. Tanto ella como sus socias no entienden el mundo del trabajo si no es desde el cooperativismo. Actualmente, y dado que

en su cooperativa trabajan más mujeres que varones, se están planteando estrategias de colaboración para tratar de compaginar, de manera eficaz, la vida laboral-profesional y la familiar ya que la gran mayoría de las mismas desea, en futuro cercano, tener descendencia. La cooperativa de Carmen se encuentra en una zona rural próxima a una gran área metropolitana.

Notas

(79) De acuerdo con Alfonso Ortí, uno de los representantes de la “*escuela cualitativa madrileña*”, la diferencia entre “técnica” y “práctica” (aunque desde aquí y a efectos prácticos admitamos los dos sentidos para definir una metodología concreta como la historia de vida) nos remite a la propia diferencia entre la perspectiva de carácter cuantitativo-distributivo y el enfoque cualitativo-estructural, por cuanto las técnicas cuantitativas se asientan sobre un programa analítico y tecnológico (cerrado) de operaciones y reglas sucesivas pre-determinadas desde un principio (la encuesta estadística por muestreo) frente al momento (real) de producción de la práctica cualitativa (el grupo de discusión o la historia de vida, por ejemplo) que, al contrario de las anteriores, se origina dentro de un contexto socialmente condicionado y sujeto, en mayor medida, tanto a la propia capacidad del investigador-entrevistador-moderador para llevarla a cabo, como al propio carácter abierto y nunca controlable de forma absoluta (no responde a una sucesión de fases cerradas) de este tipo de metodología. Diferentes perspectivas metodológicas en la investigación social que en este caso trataremos de articular a partir de lo específico de cada una de ellas.

(80) L.E. ALONSO (1998), *La Mirada Cualitativa en Sociología*, Madrid: Fundamentos, p. 32.

(81) A. ORTÍ (1991): “El proceso de investigación de la conducta como proceso integral: complementariedad de las técnicas cuantitativas y cualitativas en el análisis de la drogodependencias” en COLEGIO NACIONAL DE DOCTORES Y LICENCIADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA, *La Investigación Sociológica sobre Drogodependencias: Aspectos Metodológicos*, Madrid: Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en CC.PP. y Sociología, p. 191.

(82) Línea diacrónica y evolutiva presente en los discursos femeninos que actúa como mecanismo ideológico —frente al momento presente— para legitimar, en algunos casos, la posición —pese a las diferencias de género— de las mujeres en el actual mercado de trabajo al compararlo, justamente, con el tradicional papel desempeñado por las mujeres en nuestro país. A este respecto, véase, F. CONDE (2000): p. 150.

(83) Sobre el criterio de representatividad de las historias de vida de acuerdo a la perspectiva estructural, existe información, entre otros, en tres estudios del Colectivo IOE donde se ha aplicado esta técnica o práctica. COLECTIVO IOE (1995, 1996 y 1998).

(84) En cuanto al criterio de saturación como criterio de fiabilidad de lo cualitativo, véase J. CALLEJO (2001): *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*, Barcelona: Ariel, p. 77 y para el caso más concreto de las historia de vida, puede consultarse D. BERTAUX (1993): “La Perspectiva Biográfica: Validez Metodológica y Potencialidades en J.M. MARINAS y C. SANTAMARINA, C (eds.) (1993): *La historia oral: métodos y experiencias*, Madrid: Debate.

(85) En J.J. PUJADAS (1992): *El Método Biográfico: el Uso de la Historia de Vida en Ciencias Sociales*, Madrid: CIS, pp. 15-40 existe un desarrollo muy completo del tema.

(86) De hecho, para Marcial Romero el desarrollo del autoempleo y empresarial femenino español debe inscribirse fundamentalmente en las más que progresiva terciarización de la economía española. Consultase, para este tema, entre otros, M. ROMERO (1996): “Empresarias y Autónomas. Riesgo Económico e Identidad femenina”, en M.A. GARCÍA LEÓN, M. GARCÍA DE CORTAZAR y

F. ORTEGA, *Sociología de las Mujeres Españolas*, Madrid: Ed. Complutense., p. 187.

(87) Para Plumer, las historias de vida no son simplemente relatos de vida sino que son actos de habla, juegos de lenguaje, mediante los que el/la entrevistado/a construye y reconstruye los actos más importantes de su vida, otorgándoles un sentido a los mismos. K. PLUMER (2004): "Prólogo a la Edición Española de el Campesino Polaco en Europa y en América", en W.I. THOMAS y F. ZNANIECKI, *El campesino polaco en Europa y en América*, Madrid: CIS-BOE. Denzin, a su vez, también distingue entre historia de vida -existe un narrador/a, entrevistador/a, texto e interpretación- y relato de vida, donde se producen, sin más, los testimonios de las/os entrevistadas/os. N.K. DENZIN (1992): *Interpretive Biography*, Londres: Sage.

(88) Cualquier dato u opinión sobre alguna persona, empresa o lugar concreto se ha eliminado tanto de las descripciones como de las transcripciones incluidas en el presente texto para, de este modo, garantizar el anonimato de las protagonistas de las historias de vida. Como es lógico, a cada mujer se le ha asignado un nombre ficticio; por ello, los nombres del las empresarias sin asalariados/as ("autónomas") comienzan por la letra "A" (Adela, Alba y Asunción), los de las empleadoras por "E" (Estibaliz, Estela, Edurne, Emilia, Eider y Estrella) y el de la cooperativista por "C" (Carmen). Además, a cada entrevista se le asigna un número tal y como se comprueban en los anexos correspondientes: E-1 (entrevista n.º 1) Adela, E-2 Alba, E-3 Asunción, las empresarias sin asalariados/as; E- 4 Estibaliz, E- 5 Estela, E-6 Edurne, E- 7 Emilia, E-8 Eider, E-9 Estrella, las empleadoras y E- 10 Carmen, miembro de una cooperativa.

(89) De acuerdo a la EPA -2T 2004- las empleadoras en España se cifraban en 217.700 mujeres por 579.400 empresarias sin asalariados/as, tal y como indicamos en el capítulo dedicado a tal fin.

(90) Segmentación del mercado de trabajo de los servicios asistenciales que el ya citado sociólogo italiano Enzo Mingione significa desde un punto de vista general en su obra de referencia: E. MINGIONE (1994): *Las Sociedades Fragmentadas. Una Sociología de la Vida Económica más allá del Paradigma Económico*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(91) Era significativo que cuando la entrevistada nos relataba la situación de algunas de sus trabajadoras bajaba bruscamente el tono de voz y miraba a su alrededor como buscando a alguien.

(92) Véase, entre otros, el siguiente artículo de Antonio García Arellano, Presidente de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (CO-CETA): A. GARCÍA, "Las Cooperativas, una Realidad del Tercer Sector", en *Documentación Social*.

(93) En la fase de la presente investigación dedicada a la explotación estadística de los datos de la Encuesta de Población Activa se hace referencia a la situación y evolución del cooperativismo.

***La empresa, el
negocio y la
cooperativa como
carrera
profesional:
orígenes sociales y
estrategias
empresariales***

.....

8

.....

La trayectoria social y empresarial de cada una de las entrevistadas se ha definido, como sabemos, en función del origen social y de las condiciones de partida de estas mujeres, así como en relación al conjunto de estrategias desplegadas por las mismas a lo largo de su carrera empresarial. Esto encuentra su correlato —su sustento en tanto que discurso social— en las diferentes actitudes y orientaciones ideológicas (de género, de clase o de otro tipo) expresadas que tratan de explicar y justificar, desde distintos puntos de vista, los hechos mostrados. Por tanto, tratamos de captar e identificar los principales mecanismos sociales (hechos, estrategias, actitudes, motivaciones, orientaciones ideológicas, etc.) que se producen y reproducen dentro de la carrera profesional de las mujeres empresarias españolas y que, en buena medida, condicionan de una u otra forma la actividad profesional.

Asimismo, el análisis de las trayectorias de vida nos permite descubrir los movimientos o desplazamientos —los cambios, las resistencias, las permanencias, los ascensos, etc.— con respecto a las posiciones sociales de las agentes estudiadas dentro de la estructura social: la evolución del estatus de las entrevistadas —en relación al de sus ascendentes— se inserta dentro de las dinámicas de clase desarrolladas en España en los últimos treinta años. Dinámicas de clase acaecidas en la estructura social de nuestro país que se traducen, a nuestro entender, en tanto que “*formas sociales*”, a partir de los casos personales estudiados. A la vista entonces de estas razones y desde cierta perspectiva metodológica, la trayectoria social se define como “*el encadenamiento temporal de las posiciones sucesivas ocupadas por los individuos en el espacio social; con el paso del tiempo estas posiciones se desplazan y se redefinen en uno o múltiples campos, trazando así una trayectoria social constituida por una haz de itinerarios*” (94).

Los itinerarios socioprofesionales de estos colectivos están fuertemente influenciados por las condiciones sociales y de clase de las mujeres, en tanto en cuanto los recursos y las estrategias que manejan —formación, inversión, contactos, etc.— provienen, en la mayor parte de los casos, de las posiciones de partida. De hecho, los antecedentes familiares y la posición social de los cónyuges (familia adscriptiva) dirigen, de un modo u otro, la carrera de estas mujeres, tal y como parecen sugerir los relatos obtenidos además de los datos

(95). Dimensión de clase y estatus que se relaciona aquí, como es evidente, con las prácticas y discursos sexistas de carácter androcéntrico que a día de hoy la sociedad española, y el mercado de trabajo, generan y reproducen. Siguiendo los recorridos vitales y profesionales de las protagonistas (diferencias de género, doble jornada, actitudes en el trabajo, posicionamientos sociales ante la profesión, proyecciones paternas o maternas, recursos económicos, etc.) comprobamos, entonces, la fuerza y efectos que sobre las carreras empresariales y profesionales de las mujeres produce la visión androcéntrica como proceso de legitimación —como forma de ver y entender el mundo—, basado en una cierta —aunque falsa— naturaleza biológica (Bourdieu), de las relaciones desiguales entre los sexos-géneros.

Por último, los temas tratados de las historias de vida se han organizado de acuerdo a los perfiles de los casos estudiados: empresarias sin asalariadas/os (autónomas), empleadoras y gestoras de cooperativas. Además, para enriquecer ciertos temas en algunos casos combinamos los relatos de los distintos perfiles, bien sean autónomas, empresarias o cooperativistas.

Origen social: antecedentes familiares

8.1.



Como bien sabemos los diversos estudios o encuestas que tratan el tema de la movilidad social y profesional desde el punto de vista de las relaciones entre los sexos destacan, de un modo u otro, la escasa movilidad interclasista que existe dentro de la misma en relación a las mujeres. La reproducción socioprofesional de éstas, más que la de los varones, por tanto, sigue la trayectoria de clase heredada de sus progenitores manifestándose, entonces, una cierta endogamia que dificulta enormemente el ascenso a lo largo de la “escalera” profesional para un determinado colectivo de mujeres —de clases más modestas—. Tal parece ser la opinión de Julio Carabaña (96) cuando afirma que pese al aumento de la movilidad profesional de las mujeres durante las últimas décadas, ésta se ha realizado de acuerdo a un marcado proceso de estratificación social en el que únicamente las mujeres pertenecientes a determinadas clases (profesiones liberales y empresariado) han podido igualar las carreras de sus contrarios (97), lo que, por un lado, ha generado un cierto acercamiento a la carrera y posición de los varones de estas clases y, por otro, un mayor aumento de la desigualdad entre las propias mujeres. Así pues, las mujeres de las clases menos acomodadas se encuentran con un doble obstáculo a lo largo de su trayectoria sociolaboral: la posición de los varones, más allá de la clase de pertenencia de éstos, y la posición de las de su mismo sexo de estatus superior.

De forma más concreta y a tenor de los análisis de Marcial Romero y del Colectivo IOE, ya citados, o de García de León (98), conocemos que la mayoría de las mujeres españolas con liderazgo económico, empresarias y directivas, tiene algún antecedente familiar directo o adscrito (cónyuge/compañero) que se define como empresaria/o, como profesional por cuenta propia o directiva/o. En nuestro caso, parece re-

producirse el modelo, ya que siete de las mujeres entrevistadas se encuentran en esta misma situación, tal y como a continuación describimos.

Las tres autónomas entrevistadas pertenecen a la misma generación (Alba con cuarenta años, supera en cuatro a Adela (99) y a Asunción) y tienen además algunos otros aspectos en común: desde el punto de vista económico han tenido una infancia estable, han contado con posibilidades de estudiar y, lo que es más importante, pertenecen, de una u otra forma, a un modelo familiar protector que, como tal, ha ejercido un influencia notable sobre su trayectoria vital y profesional. Adela ha trascendido y transformado la trayectoria materna, más que paterna (ausencia de éste), como luego veremos, con el apoyo de su madre y de su familia materna y se ha dedicado al mundo del diseño gráfico muy ligado, según apunta, al ámbito de la expresión artística, ámbito por el que Adela posee una gran fascinación y trata, tras sus palabras, de incorporarlo a su actividad profesional. Alba y Asunción, si bien también ha transformado, de alguna forma, el modelo paterno (acceso a estudios, mayor capacidad de consumo, distintas actitudes, etc.) han seguido, si se quiere, desde otra posición, una trayectoria social parecida: las dos se han casado y dependen, en gran medida, de la situación profesional de sus respectivos cónyuges. Aspectos comunes de las trayectorias sociales de las entrevistadas, que encuentran también algunas diferencias significativas dignas de ser recogidas en las siguientes líneas con el apoyo de algunos fragmentos literales (100) de las entrevistas realizadas.

La carrera vital y profesional de Adela se aleja, decimos, de la que su madre y su núcleo materno-filial diseñaron para ella. El divorcio de sus padres en una pequeña ciudad castellana durante la dictadura del General Franco (su proceso duró más de quince años) afectó de forma concreta a nuestra entrevistada ya que Adela pareció heredar toda la presión que el entorno social ejercía sobre ella dada su situación familiar.

“Bueno, soy hija única. Mis padres están divorciados, se divorciaron cuando yo tenía cuatro años, con Franco vivo que era otra cosa completamente diferente, sin leyes. Bueno pues, fue mi madre la que dejó a mi pa-

8.1.1. ***El autoempleo***

dre y no había leyes, no había leyes que amparasen esto, es un proceso de juicios de 20 años y todo eso de alguna manera afecta bastante a todo, porque te descentras mucho, eres muy rebelde. Yo tarde en conocer a hijos de padres separados hasta tener 18 años, ¿no? Entonces es una cosa muy complicada. Y bueno entonces mi padre jamás ayudó en absoluto a mi educación, a mi formación, a ese tipo de cosas, afecta también aunque no lo creas, bastante y bueno pues obviamente a mí me provocó todo esto una tremenda rebeldía que la canalicé en mi adolescencia dedicándome a hacer teatro, arte y cosas variadas. No me dediqué como otros muchos adolescentes a fumar porros o a beber cervezas o a drogas peores, a mí me dio un poco por el histrionismo y de alguna manera pues eso ya empieza a determinar toda mi actividad profesional, deje los estudios, ese tipo de cosas, ¿no?” (Adela, 1, E-1)

La ausencia de la figura paterna y la situación social de aquellos años (la década de los ochenta) fue lo que llevó a Adela a elegir una trayectoria muy distinta a la que su madre hubiera preferido. De hecho, el entorno familiar —básicamente femenino— de nuestra protagonista deseaba que ésta reprodujera el modelo “clásico” de familia conyugal, pese a la experiencia matrimonial de la progenitora: divorcio traumático, presión social, crisis de identidad de la hija, dominación masculina, etc.

“El problema era la rebeldía esta de que estás desatado. Porque es mucha rabia la que sientes, porque todo ahora yo creo que es mucho más fácil, que tus padres se divorcien si eres un niño, porque lo raro es lo contrario, que tus padres estén juntos. Pero bueno yo además, nosotros somos de una ciudad, que es una ciudad diminuta, castellana, te estoy hablando del año 1970 cuando mi madre se divorció, era tremendo. Yo era como la hija de una prostituta, ¿sabes? A mí en el colegio me trataban fatal, fue muy dramático. Entonces todo eso se va alimentando, mi padre y mi madre, dos personas totalmente distintas, entonces no había forma, era una rebeldía que estaba por ahí, “pum pum pum pum”; si no, yo sí, me imagino que hubiera hecho una carrera normalmente, como todos mis primos, los hijos de las hermanas de mi madre todos son universi-

tarios. Hubiera seguido el ritmo normal. Además, mi madre quería que yo fuese funcionaria, que me casase con 24 ó 25 años y tuviese hijos, y yo he salido más artista, titiritera, sigo dedicándome a cosas al margen del diseño gráfico, cosas más relacionadas con arte, con artes escénicas, y tal y no me he casado ni he tenido hijos. Me tiño de rubia platino, mi madre eso lo lleva fatal, pero exceptuando eso, yo creo que lo único que quería mi madre es que yo fuese una hija normal y como siempre ha visto ese punto de esa rebeldía mal canalizada o bien canalizada, pues le hubiera gustado, pero nunca hubo roles en absoluto.” (Adela, 5-6, E-1).

Adela se ha apoyado en una solidaridad personal interfamiliar para subvertir, paradójicamente, el modelo familiar de su progenitora, para escapar de una vida “normal”; mediante un proceso subjetivo sociofamiliar que se desarrolla, como decimos, dentro de un entorno familiar característico: Adela es hija única y se ha rodeado de un núcleo familiar, casi exclusivamente, femenino con ciertos recursos económicos. Tal que así, nuestra protagonista ha escogido, tras un proceso de múltiples vivencias, una profesión/actividad creativa, acorde con su identidad, y una vida más abierta a nuevas experiencias en la que los roles se van negociando y renegociando de acuerdo a los momentos vitales. Parece, entonces, que la carrera vital y profesional de Adela sigue un cierto proceso de radicalización familiar, típico de algunas/os hijas/os de la clase media funcional y de cierta burguesía intelectual “maltratada” laboralmente, en la que ciertos valores sociales e ideológicos se han distanciado de los de sus progenitores: las actitudes ante la familia conyugal, ante las relaciones de género, ante el trabajo y la profesión, ante la sociedad capitalista y el nuevo mercado laboral o ante la desigualdades de género, entre otros.

“A mí me dio un poco por el histrionismo y de alguna manera pues eso ya empieza a determinar toda mi actividad profesional, dejé los estudios, ese tipo de cosas, ¿no? Entonces claro, yo hice, me vine a Madrid muy joven, y empecé a ir a unos cursos para dirección de producción, de televisión, cine y bueno, estuve tiempo trabajando en cosas de este estilo, o sea en cosas de teatro, cosas de producción, en televisiones, en alguna película...” (Adela, 1, E-1).

“Mi familia es una familia moderna, no hay ningún rol machista, somos de hecho un matriarcado, siempre hablamos de los hombres como los hombres, los pobres. Siempre han sido las mujeres las que han cortado el bacalao y una mujer puede hacer lo mismo que un hombre o es que no tiene ningún sentido” (Adela, 5, E-1).

En cambio, Alba y Asunción han disfrutado de una adolescencia así como de una juventud mucho más plácida, menos sobresaltada, en la que la sucesión de las etapas vitales —los llamados ritos de paso (101)— han seguido el itinerario clásico: estudios-formación, trabajo, matrimonio, maternidad, en el caso de Alba, hogar y doble jornada, es decir, la necesaria articulación simultánea de las responsabilidades domésticas/familiares y de las profesionales, como luego veremos. A partir de una lógica pragmática muy distinta de la de Adela, Asunción, por ejemplo, relata su biografía desde un discurso mucho menos traumático, sin grandes cambios, en la que todas las fases vitales parece que se han ido planificando y adaptando a la situación.

“Mi madre tenía aquí una tienda de ultramarinos, mi padre se dedicaba al campo y a la fábrica, luego mi hermana sí ha estudiado una carrera, ha hecho una carrera, físicas, y mi hermano no ha estudiado, trabaja, por ahí, pero tampoco ha trabajado el campo. Yo estudié empresariales y estuve preparando oposiciones un montón de tiempo, luego las estancaron, no convocaban y tal y pues me entró la desesperación, ya cumplí los treinta, me casé, me entró el agobio y digo: ‘¿Pues qué hago?’ Y como estaba el local vacío y digo: ‘Pues a ver... ¿qué no hay aquí en estos momentos?’. Y lo que no había era ninguna tienda de trajes de novia y dije pues allá voy, y me metí. Pero un poco porque también tenía el local, si hubiera tenido que pagar un alquiler pues seguramente no me hubiera metido. Era por decir pues qué hago con él, pues algo habrá que hacer porque no puedo seguir en el paro toda la vida...” (Asunción, 1, E-3)

Este discurso se inserta dentro de un entorno semiurbano, un pueblo cabecera de comarca con una economía agroganadera junto a una red de servicios mínima, en clara recesión

socioeconómica y en el que las oportunidades laborales son inexistentes —se agrava para el caso de una mujer— después de no conseguir, además, el ansiado puesto en la administración al no superar un concurso-oposición. El relato, el estilo del discurso, está, por tanto, marcado por una cierta desilusión, por una cierta falta de interés y de motivación, en todo lo que hace. La fuerza de los acontecimientos, entonces, parece arrastrar la carrera vital y profesional de esta mujer.

“Yo las oposiciones que estuve preparando eran las de Hacienda, de agente tributario, las aprobé una vez, eh. Saqué un 8,64, pero no entré, el primero lo aprobaba casi siempre el primer examen, el segundo lo aprobé una vez y solicité una nota y tenía un 8,64 pero no entré” (Asunción, 3, E-3)

Adela, en cambio, la diseñadora gráfica, a diferencia de Asunción, ha intentado manejar los acontecimientos relativos a la situación social y económica del país y del mercado laboral incorporándolos a su trayectoria para continuar su carrera profesional, sin dejar de renunciar a su vocación.

“Entonces bueno, cuando acabé los estudios, me incorporé de nuevo al mercado de trabajo, estuve un año trabajando en una agencia de publicidad y una vez más lo de siempre, que trabajas un año en una agencia de publicidad y por cuestiones de personal, de necesidades de la empresa, pues te ves nuevamente en la calle. Y dices: ¡Dios mío!, esto no va a acabar nunca y bueno estuve un par de años trabajando, que vas aceptando un trabajo en un sitio, en otro y tal y bueno, intentando también hacer entrevistas para conseguir otros trabajos y esto lo que te lleva más o menos es a la conclusión de que ya basta, o sea, que es una inseguridad tremenda, que en parte los trabajos mucho de lo que tienes los problemas son más a lo mejor que cómo desempeñas tu trabajo por las relaciones sociales con tus compañeros, o como te lleves con tus jefes, ese tipo de cosas que son desagradables” (Adela, 3, E-1).

Entre una y otra posición se sitúa Alba que realiza, como sabemos, actividades de jardinería. La trayectoria vital de Alba se ha desarrollado de acuerdo a los momentos típicos (ciertos

estudios, trabajo, casamiento, maternidad, etc.) relativos a cualquier biografía de una mujer de su generación, que procediendo de la clase trabajadora (estratos medios-bajos) se instala en las capas medias de la estructura social española. En su relato, la organización familiar (familia nuclear), siguiendo también a Asunción —aunque el origen social de ésta sea distinto: pequeña propietaria rural—, como institución que dirige la trayectoria vital y profesional de cualquier mujer, adquiere un lugar central dentro de la misma y muy diferente, por cierto, al rol que juega en la carrera de Adela, la diseñadora gráfica. Así, la carrera de Alba en tanto que trabajadora por cuenta propia está supeditada a su núcleo familiar.

“En principio tengo 40 años ya y bueno pues, pertenezco a una familia bastante normal, una clase media, tengo un hermano, mi hermano es menor que yo y bueno pues, poco más mi padre fallece hace tiempo y mi madre vive sola y mis relaciones familiares son bastante buenas. Tengo dos hijos, me casé hace 16 años, tengo dos hijos: uno de 14, otro de 12 y de vez en cuando los llevo a trabajar y todo, y bien, van aprendiendo ya les he dicho que con 16 años tienen que ser jardineros, por lo menos aprendices. Tengo, también, un hermano, mi hermano sí estudió formación profesional, trabaja en una empresa, es como un funcionario, como una empresa privada, pero es como un funcionario y muy bien, es dos años menor que yo y también está casado. Nos llevamos muy bien. También tengo la familia de mi marido, vive su madre, y bien también, la relación con la familia de mi marido es buena.” (Alba, 1-3, E-2).

El origen social de Alba se describe en la siguiente cita: su padre ha trabajado como operario en un gran fábrica (obrero especializado) durante toda su vida laboral, mientras que su madre, aun con sesenta y siete años, sigue trabajando en la actualidad como empleada de servicio doméstico de manera autónoma. Como eje de identidad social de la clase trabajadora (102), identificado en ciertas actitudes y motivaciones ideológicas, el discurso respecto al trabajo, entonces, tiene en la carrera de Alba un papel propio.

“Mi padre trabajaba aquí en una fábrica cementera que había y bueno, trabajó toda su vida, 50 años en la

misma empresa al final logró una medalla al trabajo y todo, y falleció de un cáncer, falleció hace 7 años, y trabajó siempre en la misma empresa, mis padres no tenían estudios superiores, medios tirando a bajos, y siempre trabajó en lo mismo, mi padre nunca cambió de trabajo, siempre en lo mismo; mi madre es empleada de hogar, y entonces tiene ya 67 años, no se jubila porque tiene una actividad tremenda y una fuerza, de caballo que vulgarmente se suele decir. Mi madre trabaja fuera de casa y muy bien, actualmente ya te he dicho, mi padre falleció y vive sola. Mi madre sigue trabajando, mi madre es una persona fuerte como yo, es mi vivo, o sea, yo soy su vivo retrato, somos personas muy fuertes de mucha resistencia física y muy corpulentas como podrás ver y mi madre trabaja fuera de casa, trabaja todas las mañanas y bueno, la relación con mi madre es estupenda. Vive cerca de aquí, tenemos demasiado contacto diría yo.” (Alba, 2, E-2).

En su discurso central sobre las actitudes y valores sociales relativos al trabajo, Alba ha tratado de adaptar a su propia situación familiar —marido y dos hijos— sus preferencias y capacidades físicas e intelectuales. De modo análogo al caso de Adela, las proyecciones materno-paternas de Alba respecto a la carrera/itinerario social y profesional han sido diferentes a sus deseos. Itinerario socioprofesional típico, en el que la meritocracia y el capital cultural (estudio-formación y esfuerzo personal) se sustituye por una cierta combinación de formación y capital social (contactos y red clientelar), en relación al proceso de dominación masculina que la clase trabajadora española ha diseñado para sus descendientes —de esa generación— conscientes de su propia situación de desventaja y la de sus hijas/os, frente a los/as de las clases más pudientes en el marco de la actual estructura social española; cierta desventaja de algunas fracciones de las clases medias con respecto al acceso a determinados recursos que el llamado sistema de “*mesocratización social*” (103), o sociedad de clases medias, inherente al proceso modernización económica de los años setenta y ochenta en España, no ha conseguido, ni mucho menos, corregir completamente.

“Mi madre quería que yo fuera secretaria sobre todo por ir siempre tan puesta y tan bien, mi madre su mayor ilusión era verme de señorita y mi hermano empe-

zó siendo electricista hizo la FP de electricidad y entonces pues siempre pensaba que mi hermano fuera electricista que trabajara con un amigo, un conocido de mis padres, y tal, que tenía una empresa, pero mi hermano por circunstancias de la vista no podía ejercer esa profesión y entonces pues bueno, mi padre le metió así en la fábrica donde mi padre trabajaba y desde que tenía 16 años lleva trabajando en la misma fábrica, es como un funcionario ya. Y bueno pues, mi padre la verdad, es que ha estado encantado con la sensación esa de que la había recogido en su lecho a mi hermano y ya te digo, y mi madre pues, no, mi madre lo de ser jardinera es algo que siempre lleva fatal, lo que pasa es que como dice que como hago lo que quiero, pues me ha dejado por imposible, pero sí, mi madre quería eso, que yo hubiese sido pues, secretaria, secretaria de dirección y todo, y bueno, mi padre trabajaba en una empresa, en un empresa cementera, es una empresa muy grande, entonces pues digamos que tenían ahí, pues algo como, siempre se daba trabajo a los hijos del trabajador y era un chollo, por eso mi hermano está allí, y entonces pues yo también podía haber accedido a entrar a la empresa, a ser secretaria, a estudiar inglés y toda esas cosas, y bueno pues no me gustaba mucho esa saga que tenía montada y yo no entré en ese juego, pero vamos la ilusión de mi madre hubiese sido que tuviese un puesto ahí de secretaria, además yo cuando terminé lo que era 8.º de E.G.B. hice auxiliar administrativo, y entonces hice hasta la FP, hasta segundo grado y entonces bueno, el encarrilamiento era que fuera secretaria, lo tenía como marcado, pero... Ellos lo tenían claro, que lo mejor era que trabajara allí y luego bueno, digo me llevó porque en aquel tiempo que ahora ya te he dicho tengo 40, tenía 16 años cuando hice el 2.º grado de la FP es que tenía todas las papeletas de ser secretaria lógicamente, además hacía máquina, taquigrafía siempre me estaban inculcando y tú haz esto y ya verás como papá te coloca en esa empresa y ya verás que bien para toda la vida, todos esos rollos que te cuentan. Pero no fue posible, pero de hecho la mayor parte de la gente que sus padres trabajaban en esa empresa, la mayor parte de las mujeres son secretarias de la em-

presa, tienen una saga, es una auténtica saga.” (Alba, 3-4, E-2).

Las diferencias de género, en este caso, junto a la propia posición social del núcleo familiar se describen como dos aspectos significativos a la hora de la definición y redefinición de las carreras e itinerarios socioprofesionales de las mujeres autónomas entrevistadas. De hecho, si comparamos las trayectorias de la fratía en relación a las estrategias formativas se comprueba, una vez más, que las diferencias sociosexuales, de cariz androcéntrico, estructuran dos caminos diferentes: Asunción y Alba —ambas proceden de las clases medias reconvertidas de distinto origen— fueron formadas en actividades más ligadas al ámbito femenino —estudios de empresariales y oposiciones para un puesto medio de la administración y secretariado— y sus hermanos, en cambio, dentro de un ambiente de mayor libertad y permisividad para elegir su destino, accedieron a un tipo de formación más técnica (Formación Profesional) adscrita, en aquellos años, a la esfera masculina. En consecuencia, la evolución del estatus familiar ha seguido la trayectoria de clase heredada, en combinación con la similar posición en el espacio social del marido, en los casos de Alba y Asunción, mientras que Adela ha tratado de subvertir el modelo familiar, centrándose en el estatus que otorga el capital cultural (formación, aficiones artísticas, trabajo creativo, red social relacionada con el mundo del arte, cierta bohemia, etcétera) frente a un cierto ascenso social basado en el matrimonio, el dinero o el consumo, si bien tal proceso se apoya, de manera paradójica —aunque típica en esta franja social— en los recursos económicos familiares.

A diferencia del colectivo de autónomas, las empresarias o empleadoras del presente apartado, Emilia, Estela y Edurne, no pertenecen a la misma generación. Bien al contrario, cada una de ellas encarna una época distinta. Emilia inicia su carrera empresarial en el año 79 cuando todavía Edurne no ha accedido a la universidad y Estela apenas cuenta con siete años. A pesar de ello, estas diferencias generacionales no parecen definir trayectorias socioprofesionales diferentes. Los tres itinerarios empresariales de estas mujeres están orientados, desde un principio y a pesar del diferente momento sociohistórico, hacia cierto éxito empresarial a tenor de los

8.1.2. Hacia el éxito empresarial

propios relatos biográficos. Así, sabemos que Edurne y Estela comienzan su “aventura” empresarial casi al mismo tiempo, a finales de los años noventa, cuando Emilia lleva más de quince años dentro del mundo de la empresa, gracias fundamentalmente a la colaboración familiar. Los orígenes sociales, por tanto, de estas tres empresarias diluyen, más que potencian, las diferencias generacionales relativas al mercado de trabajo, a la coyuntura socioeconómica y, por supuesto, al proceso de dominación masculina.

Como apuntamos, orígenes sociales que comparten Emilia y Edurne, debido a que ambas proceden del mediano empresario español de origen industrial, que se desarrolla a finales de los sesenta tras los planes de desarrollo elaborados por la nueva tecnocracia franquista. Estela, en cambio, proviene de la ya nombrada clase media funcional, como Adela (nuestra diseñadora gráfica), tal y como reconoce, con presteza, la propia entrevistada. La madre de esta última ha desarrollado su carrera laboral en la administración, en un nivel medio, y su padre, que falleció siendo Estela una niña, llegó a ser jefe de ventas en una empresa. Parecen definirse, entonces, dos orígenes sociales según la propia estructura de clases española: las dos primeras se adscriben a las clases media-altas urbanas, a la burguesía capitalista industrial, mientras que la segunda se inserta en las nuevas clases media-funcionales, que el citado Alfonso Ortí (104) identifica como la nueva pequeña burguesía. Diferentes y matizados antecedentes familiares que, desde una u otra posición, se configuran como una de las vías principales, junto a la posición social del cónyuge y a cierta experiencia profesional, sobre la que se genera la carrera empresarial de estas mujeres. La libertad más o menos amplia de elección de la carrera o trayectoria futura, cuando tuvieron que elegir, con la que contaron estas mujeres, el apoyo, moral y económico, brindado por los progenitores y los propios mecanismos de socialización intrafamiliar, los valores, motivaciones y pautas de actuación recreadas (el ambiente empresarial vivido), configuran los aspectos más genéricos a los que se agarran discursivamente las entrevistadas a la hora de relatar el sentido de la relación entre los orígenes familiares y las actividad empresarial.

La reproducción del estatus sociofamiliar de nuestras protagonistas sigue, en los relatos, dos itinerarios: en el caso de Edurne y Emilia, el mantenimiento, si no ampliación, de la

posición social heredada; mientras que en la carrera de Estela se trata de superar los orígenes familiares ascendiendo en la escala social.

“He visto en mi casa los negocios, yo he visto a mi padre de sol a sol, y he visto a mi padre no tener vacaciones y he visto a mi padre sufrir porque hay que pagar a Hacienda, porque los autónomos no están bien tratados, por una serie de cosas que sólo de pensarlo me horrorizan. Y no me lo planteaba hasta que bueno, pues un día se me cruzó por la cabeza y dije bueno por qué no, si es una de las cosas de tu vida que no has hecho, has tenido, has trabajado en lo que te ha gustado, el trabajo es bonito, has estudiado lo que tú has querido, has sido una afortunada en ese caso pues lánzate a eso, porque si no, nunca vas a saber si eres capaz y lo que puedes ser, ¿no? Sobre todo en tu sector; no es que montes una empresa de otra actividad que no sea lo que tú domines, pero con todo lo que has hecho, tu bagaje, la experiencia, pues puede ser bonito tu poder pues hacer y deshacer muchas veces lo que en otras empresas no has podido hacer por estar limitada porque dependías de una dirección, ¿no? Yo quería y hablé con mi padre, yo quería hacer o no cometer los errores que él podía haber cometido como empresario o un poco tener la suerte de ir en otra época y tener más estudios y más cultura, pues aportar mucho más a todo aquello, ¿no? Pero me daba cuenta que seguíamos prácticamente igual que entonces, ¿no?” (Edurne, 3-4, E-6).

“A mis padres les pareció una buena idea. Yo la verdad es que hace poco hemos cumplido los 25 años como te decía antes y los hemos celebrado a nivel particular, ¿no? A nivel particular; quiere decir; que esta empresa hemos hecho una celebración, una cena con las personas que trabajan con nosotros, amigos, familia, proveedores, y bueno pues, en mi pequeño discurso uno de los agradecimientos era a mis padres que realmente bueno apostaron, ¿no?, apostaron y yo creo que en cierta manera no se si un poco a ciegas, ¿no? Y bueno pues yo creo que el resultado no ha sido malo con lo cual me imagino que están, me costó convencerles, ¡hombre!, me controlaban mucho en aquel momen-

to, pero bueno yo tenía muy claro lo que quería y tampoco me imagino que pensaban que podía hacer una bobada.” (Emilia, 3, E-7).

8.1.3.
Los orígenes
del pequeño
empresariado

Los relatos biográficos de estas protagonistas comparten el mismo origen social: el pequeño empresariado. Las carreras profesionales de los progenitores de Eider, Estíbaliz y Estrella se gestaron dentro la pequeña empresa en sectores tan distintos como el comercio, la industria gráfica o la electromecánica, y se basaban más que en la formación —sólo el padre de Estíbaliz tiene formación superior— en el aprendizaje cotidiano y en el esfuerzo. Así, este esfuerzo cotidiano y la capacidad de superación parecen ser los valores que más admiran estas entrevistadas respecto a las carreras de sus padres, que en el caso de Estíbaliz y Eider contaron, además, con la colaboración, limitada, por las responsabilidades familiares, de las respectivas cónyuges/madres. Se encuentran, además, algunas otras coincidencias en las trayectorias de estas dos últimas mujeres. Ambas poseen títulos universitarios y renunciaron después de algún tiempo de actividad a un puesto fijo en la administración, desoyendo los consejos familiares, para crear su propia actividad empresarial. Situación distinta a la de Estrella que tras terminar los estudios de bachillerato se integra, ante su propia indecisión para continuar estudiando, en la empresa paterna para aprender y continuar con la actividad. A los pocos años conoce a su marido en la propia empresa familiar y ambos se tienen que hacer cargo del negocio debido a la enfermedad del padre, propietario, hasta entonces, del mismo. Después de unos años de actividad, ciertos problemas, más ajenos que propios, les obligan a realizar una suspensión de pagos como paso previo al cierre de la empresa familiar, con más de cuarenta años de historia. Terminada esta primera experiencia empresarial y al cabo de un tiempo deciden iniciar un nuevo camino dentro del ámbito del turismo rural en el que llevan más de nueve años.

De hecho, el mantenimiento, no sin ciertas dificultades, del estatus sociofamiliar se define como el objetivo fundamental de estas pequeñas empresarias. De forma parecida, además, al caso de las autónomas, las trayectorias vitales de estas mujeres, de Estíbaliz y sobre todo de Eider, han estado marcadas, desde un punto de vista negativo, por las proyecio-

nes, si no imposiciones, paterno-maternas vinculadas al propio proceso de dominación masculina respecto al itinerario personal y social de sus hijas. La subversión, con más problemas en el caso de Eider que en el de Estíbaliz, dado el carácter de sus progenitores, fue el camino elegido por esta mujer para escapar de una trayectoria, de una vida, en definitiva, en la que, en ningún caso, creía. Al cabo del tiempo, Estíbaliz siguió, en cambio, el itinerario preparado, mientras que Eider nunca aceptó la trayectoria más clásica: estudios, trabajo, casamiento, maternidad, hogar y en algunos casos, doble jornada. Distinta carrera que después de algunos años su madre ha parecido aceptar.

“Sí, lo ayudaba, colaboraba en lo que tal y mi padre era el que llevaba el negocio. Mi padre era, bueno a parte de que le gustaba mucho leer, pero tenía una mentalidad un poco costumbrista como es normal y cuando se tuvo que traspasar el negocio, enseguida, antes de que se pusiera mal, en seguida pensó en mi hermano, mi primo, mi tío y todos los hombres. Yo no, porque yo no podía llevar el negocio. Esto es así como te lo cuento. Es más a mí no me dejaba entrar así a ayudar en el negocio porque yo era chica y tenía que estudiar y no sé qué ¿no?... No, no, no, eso sí, que, lo veía mucho a mi padre y en el sector negocios de mi padre, primar por delante el negocio, no el negocio como negocio, sino el negocio como profesión, pero el negocio antes que, pues a lo mejor, irse al cine. Eso sí que es verdad que lo ayudó y a mi madre también, primero hay que hacer lo que hay que hacer, a ti te toca estudiar y luego, esto y esto y luego si te sobra el tiempo te diviertes, eso también supongo que ha influido ¿no? Bastante marcada esta tendencia a priorizar las obligaciones que no las diversiones en mi caso, que eso es un tema a resolver por mi parte.” (Eider, 2-8, E-8).

“...Toda la vida he estado trabajando toda la vida y conocí al que hoy es mi marido. Él era de otro ámbito pero bueno, terminó pues también trabajando con nosotros. Al poco tiempo de casarnos, a mi padre le dio un infarto y entonces pasó mi marido a dirigir la empresa, se tuvo que poner a toda máquina al tanto de todo, no de golpe, pero por el problema de mi padre, mi padre pasó a dejar aquí en nuestras manos, más en

mi marido que más, para qué voy a decir otra cosa porque bueno, además en el mundo del sector industrial la mujer pues, tenemos menos cabida. Y en el tema de hostelería más, porque es más masculino, con gente demasiado preparada. Bueno total, que lo llevó mi marido y siempre he estado ahí como segunda jefa. Y entonces estuvimos una serie, moviendo ese negocio pero bueno como tú ya sabes muy bien, allí ha habido unos años muy malos que se cerraron muchísimas pequeñas empresas, a cientos en este país, nosotros fuimos subsistiendo como pudimos porque la reglamentación laboral era muy estricta entonces, nosotros teníamos trabajadores con muchísimos años, que era impensable, era impensable despedirlos” (Estrella, 2, E-9).

8.1.4. La cooperativa como forma de vida: Carmen

Hasta ahora, las historias de vida analizadas presentan, de una u otra forma, una característica común: la influencia de los antecedentes familiares en las trayectorias socioprofesionales de estas mujeres. Influencia en cuanto a la transmisión más subjetiva de ciertos valores y actitudes relativas a una lógica ideológica más tradicional, que algunas de estas mujeres han conseguido transformar en aras de construir su propio itinerario vital y profesional. De hecho, más de la mitad de las entrevistadas son conscientes de haber sido “educadas” para reproducir el papel social tradicional de la mujer/madre/esposa atribuido en el proceso de dominación masculina. La transformación de este itinerario se ha producido a partir de un proceso conflictivo intrafamiliar que ha afectado a la relación filial así como a la propia carrera profesional de las mismas.

La reproducción del itinerario familiar, más materno que paterno, ha sido el objetivo social y profesional de Carmen. Reproducción del estatus familiar bajo una determinada y característica fórmula: el cooperativismo de trabajo asociado. En los primeros años de la década de los ochenta se crea la cooperativa en la que, a día de hoy y tras una serie de transformaciones, nuestra protagonista participa como socia. Así, la cooperativa se crea a iniciativa de la progenitora de Carmen y de otras compañeras. Su origen es múltiple. Por un lado, estas mujeres quisieron escapar de las condiciones sociolaborales generadas por las grandes empresas dentro del

sector servicios (limpieza) durante aquellos años, condiciones que ahora parecen repetirse, y por otro lado, trataban de ofrecer una salida laboral más o menos estable a algunas mujeres, de las clases medias-bajas, con hijas/os y sin formación, que dentro de su comarca demandaban un cierto empleo para colaborar en la renta familiar dada la inestabilidad laboral en la que se encontraban muchos de los cónyuges/padres de estas mujeres de las franjas medias-bajas. Ciertamente, estas mujeres tuvieron que superar en un principio las actitudes y conductas relativas a sus cónyuges, en tanto que cuestionaba su posición dominante, y a sus progenitores ya que no aceptaban el rol tradicional de la mujer-madre-esposa.

“Bueno pues en su principio, en aquella época se pasó mal. No sólo por mi padre sino por todos los maridos de mujeres que fundaron la cooperativa y todas las parejas y tal. Pues no es que no se viera bien, es que era que la mujer se iba de casa y que iba a traer el pan a la casa y que a los hijos ya había que cuidarlos a medias, que las tareas de la casa había que cuidarlas a medias. Que no se entendían las reuniones después de las horas del trabajo. Que tú tienes una empresa tienes que hacer tu trabajo y te tienes que reunir con tus socios después de la hora del trabajo. Todas esas cosas costaba que se entendieran, si que costó. De hecho ibas a sacar un préstamo al banco y necesitabas las firmas de los maridos, cuando era tu propia empresa, como eran todas mujeres, pues, tenían que dar el consentimiento los maridos.” (Carmen, 5, E-10)

Por tanto, la reproducción del estatus familiar nos remite en el caso de Carmen al mantenimiento y ampliación de la cooperativa fundada por su progenitora hace más de veinte años manteniendo, en la medida de lo posible, la lógica ideológica que presidió su fundación. En el discurso de esta informante no se concibe otra estrategia o vía para reproducir la posición de clase familiar. La igualdad de género ocupa un espacio central en este discurso a través del que tratan, en buena lógica, de implicar a los hombres que forman parte de la vida de las mujeres como Carmen, coincidiendo también con las opiniones recogidas en el grupo de discusión realizado con cooperativistas. No obstante, las carreras profesionales/laborales de algunos colectivos de mujeres todavía, como

podemos ver, dependen de las actitudes y comportamientos de los varones con los que conviven. Los últimos datos del Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto de la Mujer acerca de este tema, confirman tal aserto. Así y según información (105) aparecida en prensa en el momento de realizar este informe, casi la mitad de los españoles en edad laboral opinan que las mujeres trabajadoras con hijas/os deben abandonar el trabajo o, por lo menos, como afirma también una tercera parte, reducir el número de horas dedicado al mismo. Las responsabilidades familiares, a juicio de los varones españoles, sigue recayendo de lado de la mujer trabajadora, empleada o autoempleada.

“Mi madre es joven todavía entonces no se ha jubilado aún, es socia de la cooperativa junto con otras tres socias más que somos y bueno, no es casualidad, es que yo, ella está metida mucho en este mundo y yo no entiendo otra manera de trabajar, o sea porque lo he mamado. Ya no es trabajar para otro, eso es igual porque la jornada de trabajo pues no, solamente concibo ésta, no entiendo otra manera de trabajar, yo me formé, yo estudié para ser socia cooperativista y para poder gestionar el parque y lo tengo muy claro desde pequeña, pero es duro, sobre todo que hay mucha gente dice que, sobre todo los sindicatos y tal cuando vas a pedir ayuda o lo que sea, te tratan como a un autónomo, y no lo somos, no es nada parecido. Y es que aquí se echan muchas horas, te tienes que sacrificar muchas veces, tienes que dejar tus cosas personales de lado, que cuando estás trabajando para otra persona pues no lo haces, es más sacrificio, más trabajo, más quebraderos de cabeza.” (Carmen, 4, E-10).

Estudios y formación

8.2.

.....

La actividad profesional y empresarial se estructura, principalmente, sobre dos ejes: la formación, los estudios, y la experiencia laboral vivida por estas mujeres. En este apartado trataremos de analizar las actitudes ante la formación y los efectos de ésta sobre las trayectorias empresariales, mientras que en el siguiente punto reflejaremos la historia laboral de las distintas protagonistas.

Como sabemos, el acceso de la mujer a los estudios superiores en España ha sufrido un cambio espectacular durante los años 80 y 90, que ha generado una cierta feminización del alumnado universitario español. De hecho, las mujeres superan a los varones en la mayoría de las carreras y de los ciclos, lo que ha propiciado consecuentemente que, en general, el perfil educativo y curricular de las mujeres sea —y lo seguirá siendo en un futuro— superior al de sus contrarios, tal y como apuntan los análisis sobre el tema realizados por algunas investigadoras (106). No obstante, la consecución de un cierto nivel de educativo dentro del colectivo femenino no se traduce, de forma precisa, en un cierto ascenso dentro del mercado laboral dada la influencia que en éste tienen las dinámicas relativas al género (discriminación de la mujer) y a la clase social (capital económico, red clientelar, diferenciación curricular en base a masters, postgrados, idiomas, etc.). Parece, pues, que el mayor nivel de formación alcanzado por las mujeres ha sido utilizado por éstas para situarse en los puestos medios de la administración, así como en la empresa privada por cuenta ajena (se encuentran con su particular techo de cristal), mientras los varones han seguido ocupando, con un mismo nivel de cualificación, los puestos de mayor estatus laboral —simbólico y económico— del mercado de trabajo español. Y, a pesar de ello, la formación (el diploma) también ha sido el vehículo, en algunos casos, que ha permitido a algunas mujeres crear su propia actividad a tenor de lo expresado en las biografías.

Así, de las mujeres entrevistadas sabemos que cuatro tienen estudios universitarios y las restantes poseen estudios medios, aunque no todas otorguen el mismo valor práctico a la formación recibida. La actitud ante los estudios, en general, parece ser más negativa cuanto mayor es el nivel curricular (el capital cultural general así como la autonomía e independencia personal) alcanzado, dado que se tiende a minusvalorar o valorar de manera inducida en el discurso, el capital simbólico y práctico de algunas carreras y centros de estudio.

8.2.1. Formación y autoempleo

Las historias de vida realizadas, en este apartado, han revelado tanto algunas actitudes y valoraciones ante los estudios, como los efectos más generales que el currículo formativo produce en las carreras de estas mujeres. Valoraciones o representaciones sociales subjetivas ante los estudios que están relacionadas con las consecuencias (dimensión práctica), más positivas o negativas, que estos estudios han tenido en las trayectorias socioprofesionales de nuestras mujeres. Así, en relación con la formación de las autónomas entrevistadas, Adela, diseñadora gráfica, realizó un ciclo superior de formación profesional relacionado con su actividad cuando ya había cumplido los treinta años, después de pasar por distintas experiencias vitales y profesionales indirectamente vinculadas con el lenguaje y diseño a través de imágenes. Alba fue “preparada” para ser secretaria, pero su matrimonio y posterior maternidad, junto a la realización de varios cursos financiados por el Instituto de la Mujer de jardinería, abrieron un camino nuevo y distinto para ella, truncando el anterior, ya que descubrió una actividad, la jardinería, con la que se siente identificada. Por último, la carrera de Asunción, una vez que termina sus estudios de empresariales, se dirige hacia la administración, tratando de superar unas oposiciones de agente tributario que no consigue aprobar por lo que tiene que reorientar su carrera, aprovechando tanto la experiencia acumulada en la actividad comercial materna y un local heredado, como sus estudios abriendo de nuevo un establecimiento comercial diferente (de moda para novias) al de su progenitora.

Adela encarna el caso típico de persona que abandona los estudios en su juventud y, al cabo de los años, vuelve a retomarlos con objeto de conseguir una cierta cualificación. En

su historia se combina el abandono prematuro de los estudios, la incorporación, con entradas y salidas constantes, al mercado de trabajo, y la formación específica, que culmina cuando termina un grado superior de formación profesional de diseño gráfico. Para ello, ante la falta de recursos económicos dentro de un mercado de trabajo cada vez más dificultoso, decide volver al hogar materno, renunciando a la independencia conquistada años atrás, y continuar estudiando.

“Yo he estudiado, bueno, yo te he contado yo dejé de estudiar con 17 años en tercero de BUP, hasta entonces más o menos es una trayectoria un poco simple, era una estudiante regular, no me considero especialmente inteligente ni tampoco especialmente torpe en ese sentido, yo creo que tenía todo que ver, lo de la trayectoria un poco, un expediente un poco mediocre de estudios un poco con todo este asunto que te descentra muchísimo. Dejé de estudiar, estuve trabajando, luego volví a retomar los estudios para acabar con mi selectividad que la hice a través de la UNED, ya con 20 años, más que nada es que consideré que tenía que tener hecha la selectividad porque como siempre estaban los planes de estudios cambiando, para no tener problemas si en el futuro decidía volver a estudiar como fue realmente, si no hubiera tenido que hacer algún acceso o alguna cosa de estas de mayores de 25 años. Luego estudié en la academia privada cine y televisión, estudié cursos de arte dramático y luego lo que te he contado. Además, este medio laboral que empieza ya en el año 1990 a estar absolutamente inestable, que tienes un contrato de seis meses, tienes un contrato de un año, es todo el rato, ahí en el paro, vuelves a conseguir otro contrato, la seguridad laboral más que en tus manos está en manos de las relaciones que tú generas con la gente, no. Entonces bueno, también una cosa es cierta, que cuando eres un poco histriónico y te sales un poco de la norma pues eres menos aceptado en los grupos sociales. Entonces de alguna manera esto va a determinando todo para llegar al punto en el que estamos. También tienes ese problema de no tener unos estudios en condiciones, entonces yo, ya a los 30 años, me planteé que no podía seguir así y me reciclé. Me volví a casa de mi madre, en plan mamá ahora paga y estuve pues viviendo con

ella tres o cuatro años y de ahí me planteé estudiar diseño gráfico y ahí fue donde conocí a mi socio, fuimos compañeros de estudios. Así que me puse a estudiar los ciclos formativos de esta F.P., que han hecho ahora, esta revolución de la formación profesional, el grado superior. Había grado medio, grado superior y yo tenía el de grado superior; la formación de diseño gráfico, sino sería arte finalista. Son dos años y medio de estudios y bueno, desde que esto lo hice con 30, acabé con 32, 33 años, luego he estado haciendo cursos, pero ya más cursos de formación dentro de formación más específica. Pues no sé, te matriculas en un curso de un programa, un curso para diseño de páginas Web, por ejemplo, o también de cuando en cuando me matriculo, que me parece fascinante el experimento, en los cursos que hace la Universidad Complutense, los cursos de verano del Escorial, que por lo general vienen diseñadores a hacer cursos que están bien y algún verano he ido, este verano último no, pero por lo general siempre me suelo matricular” (Adela, 2-8, E-1).

La carrera de Alba, por su lado, representa la trayectoria de muchas jóvenes de su clase social que siendo hijas de la clase obrera más o menos especializada (su padre fue operario de una gran fábrica) realizan toda su formación en base a la estrategia planeada por sus progenitores. El sentido de esa estrategia (107) reside en el hecho de que, sobre las diferencias de género, Alba iniciará su trayectoria profesional dentro de la empresa —dado el poder simbólico de la misma— en la que el padre desarrolló toda su vida laboral. El cambio de estrategia profesional que Alba trazó después de sus estudios y boda significó para sus progenitores, en este caso, un camino más incierto, sometido al azar, y a las diferencias sociales.

“Bueno pues, a ver, hice la E.G.B. como todo el mundo y entonces ya te comentaba y seré reiterativa, esto era como una saga, la empresa nos proporcionaba la casa para vivir y el colegio también, entonces el colegio era subvencionado de la empresa, entonces fui al colegio de la empresa hasta que tenía 14 años, cuando se terminaba el 8.º; y yo siempre no he tenido mucha capacidad de estudio pero tengo mucha voluntad, tengo muchísima fuerza de voluntad y tuve enormes peleas con los profesores porque como vivíamos un ambiente

muy recogido, que todos éramos hijos de empleados, pues todos los profesores querían que estudiara, que yo estudiara una carrera universitaria porque la verdad es que tengo, no tengo dote, pero sí tengo mucha voluntad para lo que me proponga hacer; y entonces en el colegio tenía unas enormes, porque tienes que estudiar; todos me aconsejaban, todos me aconsejaban que estudiara carrera universitaria, que me metiera a todas esas cosas, eso de los profesores, pero bueno, la verdad es que mis padres no tenían unos estudios superiores y tampoco me encauzaban mucho al estudio y yo tampoco quise y bueno pues no, me metía a la formación profesional por esto que te he contado de y luego hice la formación profesional, el primer grado y el segundo grado, seis años, 6 años de formación profesional hice, en un colegio de aquí que había que también así, lo que ahora se llama subvencionado, que antes eran como tipo academias, que estaba cerca de donde yo vivía y estuve ahí, luego hice cursos de máquina, taquigrafía y entonces hacía inglés. Estuve 6 años. Seis años era, a ver, ya no me acuerdo 6 u 8 años, ya no me acuerdo, no voy a remontarme, hice lo que era eso, segundo año de formación profesional, y ya te digo, luego estudie inglés, vamos en ese tiempo que hacía formación profesional estudié inglés porque bueno la empresa esta de mi padre nos daba unas becas para estudiar y si luego querías hacer cursos a parte, ellos nos daban una beca anual y luego si querías hacer algún curso complementario ellos nos ayudaban y entonces hice unos cursos de inglés, entonces era muy básico porque hace ya 14 años, entonces el inglés que se daba era super básico” (Alba, 5-6, E-2).

Como vemos, las diferencias a la hora de elegir los estudios relativos de Alba entre su progenitores (estudios medios de secretario) y los profesores (estudios universitarios), nos remiten, de nuevo, a la trayectoria de clase de los primeros dado que la elección para Alba de una carrera diferente, representada en los estudios universitarios, encarna una opción, un modo de vida, sometido a otras fuerzas (formación, estatus familiar, dinero, red social, consumo, etcétera) que sus progenitores parecen desconocer. Se prefiere, en una palabra, la seguridad ofrecida por la reproducción segura, conocida y cercana del estatus familiar (la empresa del padre) a

la superación de éste mediante la formación superior y la meritocracia.

En el caso de Asunción, también se manifiesta una predilección familiar por la seguridad en la trayectoria profesional de este tipo de franjas sociales. La entrevistada autónoma proviene de una familia de pequeños/medianos propietarios agroganaderos asentados en un núcleo poblacional, cabecera de comarca, inferior a los diez mil habitantes marcado por una situación de recesión socioeconómica junto a un alto nivel de despoblación así como de envejecimiento. Así, la estrategia de Asunción, negociada con su familia, para escapar de este contexto se apoya en la formación superior como paso previo al acceso a un puesto estable en la administración. En cierta medida, los familiares de Asunción y los de Alba comparten el mismo objetivo profesional: una carrera estable y segura, reproduciendo el estatus de la familia (desde otra posición), antes que el ascenso social basado en una carrera más compleja. Al no alcanzar el objetivo deseado, no pudiendo superar las oposiciones correspondientes, las trayectorias de Alba y Asunción parten del mismo punto en tanto en cuanto reproducen el estatus familiar mediante el matrimonio lo que les permite iniciar, en buena medida y gracias al nuevo apoyo familiar, su actividad profesional por cuenta propia.

“Estudí en la escuela que está aquí en mi pueblo, y luego en el Instituto y después estuve un año en Inglaterra cuando acabé COU, me fui un año a Inglaterra, bueno no llegó al año, fueron cinco meses, estuve estudiando inglés y cuidando niños. Después, ya me vine y luego ese año hice ya empresariales, empecé empresariales en rama de comercio. Ya un tiempo después, vino lo de las oposiciones empecé el primer año que las convocaron, la primera vez que las convocaron, la primera convocatoria que hubo de agentes tributarios y luego las convocaron un par de veces más y luego ya se estancó y no sacaban plazas, no sacaban nada, estuvieron estancadas unos años, ya me aburrí, me entró el agobio, o sacaban muy poquitas plazas, cada una que sacan pero sacan muy poquitas plazas, y claro también ya dices, esto ya es una lotería total y no puedes estar pendiente de que te toque la lotería toda la vida. Luego ya yo no me presenté porque pensé que

si no las había aprobado esa vez, me había esforzado muchísimo, ya más no sabía estudiar” (Asunción, 2-5, E-3).

En este caso, las entrevistadas valoran positivamente los estudios realizados aunque Adela, con mayor nivel cultural, describe de forma negativa la situación del sistema educativo español ya que, a su parecer, depende del poder político de turno cuando la importancia del mismo, según sus palabras, parecería demandar un sistema de gestión más autónomo y cohesionado. Las opiniones de Adela tienden a significar los desacuerdos políticos, más que ideológicos, que se generan en torno a la gestión de la educación.

“Es más, cada vez están peor. En ese sentido, los últimos 8 años yo creo que han sido letales, el hecho que los programas educativos están cambiando de un gobierno a otro me parece que es en detrimento del sistema educativo, creo que los estudios tendrían que ser casi como la Constitución, algo inamovible, que se juntasen una serie de rectores y universidades y establecieran un programa educativo y que eso no se moviese pasase lo que pasase, además gente con criterio, porque ahora que sea un problema de políticos no me parece lo más adecuado, la gestión la tienen que hacer los gestores que tienen que están especializados, en eso. Es patético que esté tan sometido a cosas políticas, yo me he dado cuenta la diferencia cuando yo me puse a estudiar, los hijos de la LOGSE, ¡dios mío!, gente que le cuesta mucho leer, es otra generación porque claro cuando se plantea la LOGSE se plantea, o sea no quieren tener libros, todo depende de los profesores que haya, en teoría sobre el papel es una ley maravillosa y es un sistema maravilloso de enseñanza, lo que pasa es que jamás allí se planteó reciclar a esos profesores, entonces, entonces te encuentras profesores creados que se saben la lista de los reyes suevos de memoria y explícales que tienen que dar unas clases magistrales y preparárselas para que los chicos se les abra la cabeza. Entonces la gente que ha estudiado en la LOGSE ha dependido tremendamente del tipo de profesores que les hayan dado, las materias, y su responsabilidad con el trabajo y desafortunadamente, pues los funcionarios de este país ya se sabe, en el mo-

mento en que sacan su plaza se acabó. Ya no hacen nada” (Adela, 13, E-1).

Con todo, la carrera profesional de Adela se ha beneficiado de los estudios cursados, opinión con la que también están de acuerdo, aunque a través de una posición menos argumentada, Asunción y Alba.

“Es básico, a mí me parece totalmente básico, para ser autodidacta tienes que ser brillante, yo he conocido pocos autodidactas verdaderamente buenos, tienes que tener una mente muy bien amueblada y saber dónde buscar porque una pista, los estudios te dan un sistema de trabajo y de búsqueda de información, te dan pistas y conseguir eso por tu cuenta, e ir al criterio pues porque si tienes buenos enseñantes pues te van diciendo por aquí sí, por aquí, mira estás haciendo esto y te razonan, estás haciendo esto, esto y esto, realmente quieres hacer esto. Para conseguir esto no podrías seguir este otro camino... Te hacen preguntas para que tú te cuestiones tu propio trabajo y el autodidacta yo eso lo veo muy complicado. Hay autodidactas por supuesto que los hay, pero yo creo que para que un buen profesional sea autodidacta tiene que ser brillante, yo he conocido pocos profesionales autodidactas que realmente sean brillantes” (Adela, 11, E-1).

En línea con lo anterior, Adela entiende la formación como un proceso secuencial y progresivo, más que como una cuestión de estatus y reproducción de clase, en el que la teoría (teoría del diseño, composición, color, etcétera) y la práctica (relación con el cliente o clienta, por ejemplo) se combinan de forma precisa. Desde un punto de vista deontológico, nuestra entrevistada se aferra a la relación entre los conocimientos teóricos adquiridos y su experiencia vital.

“De todas maneras, están muy bien las formaciones teóricas, yo creo firmemente en eso, es como la teoría del diseño, tú tienes fórmulas, teorías de diseño, de composición y es absolutamente teórico, te habla de ritmos de cadencias y luego tú tienes que aplicarlo a la práctica, a lo real, entonces claro, a mí me parece básica la formación teórica, pero de qué te sirve tener la formación práctica, creo que no puedes separarlo,

cuando te enfrentas al mundo laboral una de las cosas más importantes, son las relaciones humanas, entonces tienes que saber tratarte con un cliente, como llevar a un cliente o como relacionarte con tus compañeros de trabajo y eso es muy difícil que te lo enseñen en una universidad, ¿no? Eso depende mucho de ti, de toda la formación que hayas recibido en tu familia, de tu habilidad social, de muchas cosas, ¿no?” (Adela, 13, E-1).

Por otra parte y como se ha dicho, Alba y Asunción parecen sentirse satisfechas con la formación obtenida. Formación que en el caso de Alba está relacionada principalmente con algunos cursos financiados por el Instituto de la Mujer.

“Luego enseguida me casé y enseguida tuve mis hijos y tal y ya por un tiempo sí hice cursos, me gustan mucho las manualidades, y entonces hacía cursos, sobre todo en el área de la mujer hice tres o cuatro, hice un curso de restauración, hice inglés porque me pillaba al lado de casa, pero no me gustan los idiomas además que no me gustan nada pero bueno, hice el curso de inglés también mientras mis hijos eran pequeños, iban a la guardería hice varias cosas, hice algo de artes floral, me encantaban las plantas, pero nunca había pensado en dedicarme a ser jardinera, y entonces salieron estos cursos del área de la mujer, éste duraba un año, diez, once meses y era jardinería y viverismo y entonces lo hice, durante ese tiempo. Me encantó, estaba encantada no se por qué. De repente fue como una cosa, había hecho varios cursos y todos me habían gustado, pero esto de la jardinería fue como algo que me despertó, que me gustaba un interés por la jardinería, hice ese curso de jardinería, luego no trabajé, también mis hijos eran pequeños y trabajé como a los dos o tres años de hacer el curso de jardinería y luego complementé con algún curso más que había, hice un curso de agricultura biológica también que duró un año y bueno cosas relacionadas, cursos cortos, ya todo con la jardinería, como que me fascinaba lo de la jardinería y luego ya empecé a trabajar, ya monté la empresa y ya. Empecé a trabajar, como te digo, y después hice un curso de riego, riego por aspersión bueno, ya un poco más especial y ese duró pues, dos meses así,

hice ese curso. Luego pues bueno empecé a trabajar a trabajar y a trabajar y ya no he vuelto a hacer cursos. No he vuelto a hacer nada. Ahora estoy pensando en hacer uno de poda, a ver si saco ese rato, ese tiempo y sí me gusta ampliar, me gusta hacer cosas, pero ahora con el trabajo tengo menos tiempo. El curso de jardinería y viverismo que hice a través del área de la mujer era bastante completo pero ahora en mente tengo pues, eso que te decía, siempre pensé que tenía que haber estudiado y en mente tengo que este año quería hacer el acceso a la universidad, bueno lo quise hacer el año pasado pero al final bueno me surgieron cosas, no pude y quería hacer ingeniería agrónoma” (Alba, 8-9. E-2).

En este relato la entrevistada manifiesta una cierta aspiración formativa que le gustaría cumplir: ingresar en la universidad para diplomarse en ingeniería agrónoma; aspiración o deseo en cuanto al capital humano, que seguramente hubiera modificado su posición profesional si ya se hubiera cumplido.

8.2.2. Formación y empresa

Dentro del colectivo de las empleadoras se diferencian esquemáticamente tres tipos de estrategias, en las que se combinan diferentes recursos, relacionadas con la formación y la carrera empresarial. En la primera se incluyen a Eurne y Estela, ambas representan los currículos formativos más brillantes. Las dos siguientes son similares aunque en una, representada por Emilia y Estibaliz, la formación alcanza un mayor rango mientras que en la carrera de Eider y Estrella, el trabajo y esfuerzo personal son los aspectos más significativos. Las diferencias entre las distintas estrategias se producen, como veremos, al combinar de forma más o menos precisa y diferenciada los recursos relativos a la formación académica en relación a las carreras profesionales de las entrevistadas. Desde nuestro punto de vista, la formación se entiende como un proceso abierto en el convergen diferentes aspectos: los títulos, los conocimientos culturales y el valor de las experiencias vitales y profesionales.

Así, la primera de las estrategias es la que Eurne y Estela, aun con algunas diferencias, parecen seguir. Los estudios superiores de cierta élite (universidades privadas, estancias en

el extranjero, etcétera) son el punto de partida de la carrera empresarial de las mismas. A este cierto currículo formativo se le une la propia capacidad intelectual, el talento, el esfuerzo personal y la capacidad de superación.

De hecho, ambas son licenciadas y estudiaron en colegios privados católicos, Edurne, incluso, está redactando una tesis doctoral, conocen otros idiomas y trabajan, especialmente Estela, con los nuevos entornos tecnológicos y de comunicación (comercio electrónico, servicios de Internet, etcétera). En su caso, el acceso a una determinada formación académica así como los recursos económicos familiares, unido a un cierto talento, les sitúan dentro de las capas medias-altas del mercado laboral español. Al margen del autoempleo, las carreras profesionales de estas mujeres habrían alcanzado posiciones más o menos importantes relacionadas con una cierta capacidad de gestión y dirección de equipos de trabajo. Trayectorias que abandonan a cambio del autoempleo tras comprobar los desajustes (dominación masculina, la importancia de los contactos personales, la envidia, la competencia desleal, etcétera) y efectos sociales que sobre las carreras profesionales producen el sistema empresarial. Las actitudes y motivaciones, en cambio, ante los estudios definen posiciones más o menos contrapuestas pese al similar currículo alcanzado por las mismas. Estela estudiante de una universidad privada, con muy buena imagen exterior, fue implacable en su discurso, cuando definió la inutilidad de los estudios que había cursado. Parece valorar más la formación práctica y la actitud positiva y abierta para el estudio y el conocimiento. La cita en este sentido es tremendamente expresiva. Edurne, por contra, expresó en su relato la eficacia e importancia de la formación alcanzada en la universidad para el desarrollo de su profesión así como de su identidad personal. Esta defensa de la formación está relacionada evidentemente con su futura carrera en la universidad, o por lo menos en la docencia, que, en ningún caso, relató explícitamente.

“Considero que los estudios son una tontería, sinceramente, sirven para cuando te hacen una encuesta o algo poner, nivel de estudios superior, licenciado y tal. Una tontería, yo muchas veces pienso cómo yo habiendo estudiado empresariales durante los dos primeros años... yo me fui a poner mi empresa, me di de alta en

la seguridad social, la subvención que conseguí. Por cierto, a parte de tener mis ahorros conseguí la subvención, me la tramité yo solita, una serie de cosas, ahora ya no lo hago, tengo un gestor y tal, pero lo hago por falta de tiempo. Pero yo me pregunto cómo saliendo de empresariales, yo no había visto jamás un impreso del IVA, pero bueno, de verdad, es algo inaudito. No son prácticos, lo que es el mundo académico no sé cómo será el mundo de la formación profesional pero por ejemplo te estoy hablando de una carrera técnica y yo estaba en una universidad privada. Estaba fatal, en segundo de carrera pensé que no podía soportarlo... Y en mi caso claro, una empresaria que no supiera pues mirar ni el impuesto, ni que te tenías que dar de alta, ni que existía este impuesto, formulario de IVA, una cosa de verdad demencial, hombre sabes lo que es el IVA, te suena y tal, pero creo que a cualquiera que se coja el periódico le suena lo mismo. O sea que no. Yo sí valoro que la gente estudie, pero fíjate casi prefiero un poco la formación práctica” (Estela, 11-12, E-5).

“Sí, yo creo que es fundamental, hay muchas mujeres que son empresarias a base de su esfuerzo, yo he conocido a muchas, entre ellas compañeras que te digo que muchas no tenían ni estudios ni nada y han tenido que estudiar por sí mismas, ¿no? Pero estamos en otras épocas, estamos hablando de otro siglo o de otro momento. Tenemos que contribuir a la humanidad en todo lo bueno y lo bueno es prepararse y lo bueno es reciclarse y estudiar y leer y yo no tengo necesidad de hacer un doctorado ahora mismo, yo tengo mis estudios superiores, soy licenciada que es lo que básicamente te piden en todos los trabajos, pero si yo hago un doctorado es porque tengo ánimo de yo crecer más profesionalmente, intelectualmente, tener más cultura para poder aportar mucho más en el trabajo porque muchas de las cosas que yo he estudiado últimamente las he aplicado en el trabajo. Las he podido aplicar perfectamente y además experiencias mías profesionales las he llevado a esos foros del doctorado donde estamos hablando de comunicación, entonces yo creo que tenemos muchos inconvenientes. pero también tenemos muchas ventajas si nos sabemos organizar y

nunca se sabe si es mejor o peor si ser empresaria o asalariada, pues no sé, si te has metido en esto, pues lucha por esto y lucha de una manera bien, con ilusión, con historias y todos tenemos nuestros períodos malos, ¿eh? “ (Edurne, 33, E-6).

A su vez y como indicamos al comienzo del presente apartado, la estrategias y recursos formativos de las restantes empresarias son, cuando menos, diferentes. Se definen dos tipos de itinerarios socioformativos más que académicos. En el primero, representado por Estrella y Eider, se valora de manera más precisa la actitud emprendedora así como el esfuerzo y el trabajo cotidiano sin menoscabo de la propia capacidad intelectual más individual, propia del pequeño empresariado, mezcla de talento e intuición, frente a los estudios superiores, de cierto nivel, sobre los que, tampoco, manifiestan una actitud negativa. Los estudios se asocian más a una cierta aspiración o deseo relativo al gusto por el conocimiento de ciertos aspectos que no tienen porqué estar vinculados a la actividad profesional. Cierta gusto por los estudios que no era compartido por sus progenitores, pequeños empresarios, ya que para éstos la formación, la universidad, era únicamente una vía para conseguir un empleo, un modo de ganarse la vida, estable y seguro en el que la auto-realización personal parecía no tener sitio.

“Pues quizá... ¿cómo te lo explicaría yo? Porque claro es que mi aprendizaje no es un aprendizaje reglado, es un aprendizaje basado en la experiencia, en el día a día, en ir viendo cómo se han ido resolviendo problemas y eso lo que te da es un pozo y una madurez y una forma de ver los problemas que no te sabría definir qué aprendizaje es ese, pero cuando se presenta el problema ya tienes como un esquema mental hecho que te facilita la resolución de los problemas. No sé si te lo sé explicar mejor. No sé cómo explicártelo mejor. La experiencia te enseña, y esa experiencia, yo empecé muy joven, mi maestro era mi padre, entonces claro yo estaba muy implicada y además mi padre me enseñaba realmente, estábamos muy unidos como padre e hija, y luego trabajando juntos claro, entonces pues él me llevaba, me llevaba a ferias, hablaba conmigo, hablábamos del negocio, hablábamos de muchas cosas y claro pues eso te iba, esa enseñanza es la enseñanza

de una persona... mi padre no tenía preparación específica en el mundo de la empresa, pero claro, era una persona preparada e inteligente y sabía por dónde iban las cosas, y eso lo he ido absorbiendo en una esponja, pero es una enseñanza que yo si tuviera que ponerla ahora aquí, escrita en papel, eso no sabría.” (Estrella, 8, E-9).

“Me he ido formando pero ya desde la práctica. No desde antes sino desde decir: oye es que esto no sé cómo analizarlo, entonces me he ido y me he hecho a ver que me expliquen a ver cómo se lee un balance, cómo se no sé qué, cómo se... y luego lo demás ha sido a base de investigación acción que digo yo, ah hola, qué tal y qué tal, bueno de eso sacaba, mira ya he aprendido esto, ahora lo aplico con el siguiente que hablo: mira pues esto, ah pues si esto y te va diciendo, creo que he perdido tiempo con relación a la gente que a lo mejor ya sabía muchas cosas, pero por otro lado, creo que lo he ganado a nivel de que ha sido un aprendizaje absolutamente práctico. Yo incorporo todo lo aprendido, es que lo incorporo todo, hasta lo que hablo contigo, me encanta aprender; o sea yo, no sé si se puede decir que soy curiosa de naturaleza pero a mí me encanta aprender y me lo paso bien aprendiendo. Una de las cosas que hice, fue casi como un regalo que me hice yo misma, para sacar, para aprender algo y así también salía un poco de lo que era el día a día, yo me fui, me apunté en un curso que tenía que estar todo un día durante un día a la semana, durante un tiempo, de aquí, de cosas de trabajo, pero para mí aprender es... me encanta, me encanta aprender.” (Eider, 12-14, E-8).

A caballo entre una y otra posición se encuentran las dos últimas protagonistas. Tanto Emilia como Estibaliz tienen estudios superiores y formación más o menos especializada relacionada con su actividad profesional. No obstante, estas dos empresarias parecen valorar de forma más precisa el espíritu emprendedor y el conocimiento más o menos práctico del mercado de trabajo, de la competencia. Seguramente, su posición respecto a la formación, ciertamente ambivalente, se deriva de la mantenida por sus progenitores: ambos son licenciados pero nunca ejercieron lo estudiado en la universi-

dad, ya que prefirieron iniciar una actividad empresarial diferente. Éste parece ser el itinerario profesional reproducido por estas dos empresarias, lo que les sitúa en una zona intermedia entre la primera de las estrategias, los currículos académicos de cierta élite, y la segunda, más enfocada hacia la formación como vía o proceso de realización personal.

“Entonces bueno, cuando acabé diseño gráfico, me parece que lo hice paralelo al último curso, empecé pedagogía y estuve el primer año entero, aprobé todo y el segundo curso. En fin, no sé, más o menos por esta época fue cuando lo dejé porque me había empezado ya a barrinar la idea de la empresa dije bueno pues, me tenía que dedicar si es que realmente quería hacer algo muy... Por otra parte, el diseño gráfico me ha permitido realizar mis pinitos en la producción. Es que somos un tipo de empresa de negocio, no sé cómo llamarle exactamente en la que un poco la filosofía es mantenerte al margen de lo que existe habitualmente en el mercado y mantener nuestra propia línea. El problema es que tú puedes estudiar lo que quieras, el tema está en que sales muy poco preparado, en general, porque bueno, actualmente, a los tres o cuatro años, yo creo que era cuatro años, de abrir la primera tienda, bueno, tres años, abrimos una segunda y entonces mi marido dejó el trabajo que tenía, en el que estaba y se vino a trabajar conmigo, porque bueno las cosas ya empezaban a coger un poco otro aire y bueno yo acababa de tener una niña y teníamos que compaginar un poco todo y compartir un poco todo, entonces es un poco pues también la visión que tienes incluso de que bueno tú sales de haber estudiado empresariales y sales de la universidad y bueno es que no has visto ni una letra de cambio, como aquel que dice, ¿no? Entonces es la experiencia, es el día a día, es el plantarte delante de un banco, es el resolver una serie de problemas y entonces bueno, el problema es que en general yo creo y el comercio en particular has de saber de todo, y tienes muy poca ayuda.” (Emilia, 5-6, E-7).

“Hombre, yo se que psicología está muy difícil, yo la verdad es que tuve suerte pero también me lo curré yo porque en el trabajo que conseguí fui, yo hice muchísi-

mo de voluntario para aprender, estuve en un centro de drogadicotos haciendo prácticas, prácticas que yo me las busqué, en la carrera no tengo ninguna práctica, para mí era horrible, para mí era un trámite porque en psicología, no sé... aunque, por otro lado, siempre lo he tenido clarísimo y me encanta, aunque no me dedique a ello exactamente, bueno, en mi trabajo me sirve muchísimo, la formación que yo he tenido. No, no hubiera estudiado otra cosa, lo tenía siempre clarísimo, ya te dije que desde quinto.” (Estíbaliz, 7-8, E-4).

8.2.3.
Formación y cooperativismo

La estrategia formativa de esta mujer está orientada, desde el inicio, hacia el trabajo en la cooperativa. Todos los recursos formativos utilizados tienen, entonces, un único fin: el desarrollo de la cooperativa. La adquisición de conocimientos así como los estudios alcanzados se ponen al servicio de un proyecto laboral común. De ahí que el currículo formativo de esta entrevistada se construya en relación a la marcha de la cooperativa. Se accede a determinados cursos, más que a estudios superiores, para tratar de mejorar la gestión de la cooperativa.

“Yo por ejemplo terminé el COU, luego hice una de estas por lo privado que equivale a gestión y administración de empresas, luego he hecho todos los cursos de medio ambiente que te puedas imaginar. Soy monitora de tiempo libre, soy coordinadora ambiental, soy formadora de informadores en medio ambiente. Pero me he formado para obtener el puesto de trabajo que yo quería, sabes qué es lo que te quiero decir... Que no he hecho algo genérico y luego he buscado un trabajo. Primero sabía lo que quería hacer que era esto. Yo sí, vamos lo tenía clarísimo, de hecho la inmensa mayoría de los cursos que he hecho los he hecho en la Unión de Cooperativas, que es un centro de formación.” (Carmen, 6, E-10).

Experiencia profesional

8.3.

.....

Con objeto de completar el proceso de cualificación y aprendizaje de las mujeres empresarias y autoempleadas españolas en relación a las historias de vida realizadas presentaremos en las siguientes líneas las diferentes experiencias/trayectorias sociolaborales que nuestras entrevistadas han desarrollado antes de iniciar su actividad empresarial. En evidencia, la experiencia profesional, de cualquier tipo, configura y estructura, junto a la formación y el diploma, la carrera empresarial de cualquiera de las mismas. Trataremos, por tanto, de identificar los efectos y el sentido de los mismos relativos a las diversas experiencias socioprofesionales sobre las trayectorias empresariales de las diez mujeres entrevistadas. Experiencia profesional que se expresa en los relatos como un recurso disponible (práctico) que se utiliza, especialmente, a la hora de la gestión empresarial en relación a la toma de decisiones importantes. La experiencia socio-vital y profesional también se valora en el momento de solicitar algún tipo de subvención o ayuda pública. Esta experiencia parece reducir los efectos más negativos de la burocracia y de la desinformación.

En nuestro caso, además, de las diez mujeres entrevistadas, siete contaban con una cierta, en unos casos más que en otros, experiencia laboral que, de un modo u otro, han incorporado a su actividad profesional por cuenta propia. Algunos de los relatos producidos, de hecho, ponen de manifiesto la importancia de estas experiencias como forma de aprendizaje, de entrenamiento práctico. Así, por ejemplo y para corroborar nuestro punto de vista, en una publicación sobre el colectivo empresarial y político femenino del medio rural andaluz, se expresa cómo la falta de formación específica y el desconocimiento acerca de cualquier aspecto relacionado con la gestión se suple mediante el “saber hacer” otorgado por la experiencia y por el alto grado de motivación y activi-

dad con el que las mujeres de éste y otros ámbitos realizan su actividad (108).

8.3.1. El caso de las autónomas La historia laboral de Alba reproduce, paso a paso, la trayectoria que sus progenitores construyeron para ella hasta el momento de la ruptura: el matrimonio.

“Tuve que estudiar secretariado y no me gustaba, pero es que era como que, es que no sé, es que nunca me ha gustado, pero mis padres decían pues fijate, porque puedes acceder a la empresa como fulanita, porque aquí éramos todos conocidos. Fulanita ya trabaja de secretaria con el director de no se que, siempre me encauzaban a eso. Y bueno pues los 14 años de antes no eran como los de ahora y bueno pues, me llevaban a eso, me pillaba cerca de casa, mi madre decía esta academia te pillaba al lado de casa, si es que ellos creen qué todo era genial, y nunca me gustó, pero como que siempre me metía ahí, y nunca tuve una tendencia especial a que me gustara ser secretaria ni la administración, no me gustaba. Además soy pésima en las matemáticas, son horrosas, con lo cual todo aquello de contabilidad y todo me era sobrante. Luego hice también contabilidad, ya te digo, tenía el turno de mañana, entonces y luego por las tardes pues me tenía que recoger, según mi madre, de contabilidad, los cursos de inglés y máquina y taquigrafía.” (Alba, 7, E-2).

Después de terminar sus estudios de secretariado en una escuela de formación profesional se incorpora, a modo de rodaje, al mercado de trabajo en una pequeña empresa de componentes informáticos donde realiza, como administrativa, multitud de tareas que nada tienen que ver con su formación. Alba, por tanto, vive su primera experiencia profesional como un desgarramiento en el que confirma su escasa vinculación con el trabajo-profesión-formación a realizar. Aguanta en esta empresa tres años de los que prácticamente no tiene ningún recuerdo. El discurso en este punto se vuelve inexpressivo, carente de cualquier tipo de significante, plano. Es como si Alba tratara de recuperar un momento vital y profesional que no recuerda y que no tiene ningún interés en recordar. Primera experiencia laboral que su progenitor, en cambio, vive a diferencia de Alba como el punto de partida,

la estación inicial, diríamos, de la que debe partir la carrera de su hija hasta llegar al destino elegido: la empresa en la que él trabajó. Tras esta primera experiencia e indirectamente para escapar de ese trabajo y del futuro esperado, si se quiere, Alba (109) se casa y muy pronto tiene descendencia. Mientras cuida de sus hijos y mantiene el hogar, realiza de forma irregular algunos trabajos de transcritora para un amigo. En definitiva y pese a que toda experiencia es un cúmulo de saber práctico, la trayectoria laboral de Alba no ha reportado, en tal caso, algún tipo de aprendizaje o saber en relación a su actividad profesional dentro del ámbito de la jardinería.

“Es que la verdad, es que no sé si era porque no tenía mucho interés, no tengo muchos recuerdos, nada pues es que trabajabas allí y hacías de todo, era una empresa pequeña, éramos 8, me parece que éramos 8 personas, una empresa de informática y bueno pues es que hacíamos de todo allí, estuve 3 años, no llegó a tres años pero por ahí, y hacía de todo; de todo menos para lo que había estudiado, o sea que iba por el café, a coger el teléfono, más bien era para coger el teléfono y los avisitos de que vaya a arreglar esto, no se qué, poca cosa, la verdad es que hice poca cosa, no me gustaba y no tenía un excesivo interés y no me veía mejorar o porque tampoco me interesa demasiado, estuve allí ese tiempo porque entonces tenía que trabajar lógicamente; mi madre ya pues me daba que tenía que trabajar y bueno pues me lo buscó un amigo de mi padre, trabajé allí, poca cosa, hice poca cosa, no te puedo ampliar. Luego me casé y ya dejé de trabajar, cuando me casé dejé de trabajar. Bueno, luego en ese tiempo, es que yo soy muy chapucera, entonces en ese tiempo que estuve casada en esos dos años, me fui a otro sitio más apartado y entonces decidimos que por comodidad dejaba de trabajar. Y entonces en ese tiempo tengo un amigo que es psicoanalista, entonces hacía unas reuniones de psicoanálisis y entonces yo le hacía unas transcripciones, entonces ya tenía ordenador porque mi marido trabajaba en una empresa también de repuestos de informática y de electricidad y cosas de estas un poco en relación y entonces teníamos un ordenador que era súper-antiguo y me hizo un pedal, ¿no?, y yo le transcribía las cintas. Ellos las

grababan y yo se las transcribía, después a papel. Y bueno tenía allí una cosa chapucera pero estaba bien, me lo pagaban bastante bien la verdad y como estaba en casa, me las traía. Y bueno eso lo hacíamos, lo hacía un poco por dinero, pero también porque era mi amigo y porque era divertido, los grupos de psicoanálisis son súper-divertidísimos y las historias eran como un culebrón y era entretenido por todo un poco y lo traía a casa, entonces le transcribía una cinta todas las semanas. Y bueno pues, ganaba algo de dinero y mi marido venía a comer a casa y tal, bueno teníamos una vida aun poco organizadilla y estuve ese tiempo.” (Alba, 11, E-2).

Asunción, por otra parte, comparte algunos momentos del relato de Alba. Sabemos que tras abandonar la carrera por conseguir un puesto en la administración, debido a que el esfuerzo invertido no había servido para nada, decide iniciar su actividad comercial a la vez que contrae matrimonio.

“Yo pasé porque pensé que si no las había aprobado esa vez, me había esforzado muchísimo, ya más no sabía estudiar. A mí cualquier oposición que me quieras meter ahora es mucho más difícil que esa. Porque sí pues ya eso ya lo dominaba” (Asunción, 4, E-3).

No obstante y antes de abrir el establecimiento en su pueblo natal realiza distintas actividades de manera más o menos regular, si bien no consigue la estabilidad laboral que desea; actividades, además, de las que se siente medianamente satisfecha. Asunción, por tanto, presenta, a nuestro entender, una capacidad de adaptación —capacidad que de forma naturalizada se adjudica a las mujeres— a su medio, en una zona semiurbana pauperizada, así como a situación familiar, matrimonio, similar a la de Alba. Ambas definen su vida profesional en función de las aspiraciones de otros miembros de su familia nuclear: progenitores, marido e hijos/as y, por tanto, consiguen cierta estabilidad profesional y vital al compartir ambos mundos sociales.

“A ver a qué me dediqué. Pues primero estuve en la enseñanza, me preparé en las de la enseñanza, nada más acabar estuve en la enseñanza, también hice alguna sustitución, mi vida laboral hice alguna sustitución,”

ción pero básicamente donde más he dado clases ha sido en casa, que he dado muchísimas clases particulares, de contabilidad y matemáticas financieras, de inglés también he dado y sí que he dado hasta que puse la tienda y después de poner la tienda también he estado bastante tiempo dando clases. Además soy muy buena, les hago aprobar. Pero al final sólo de clases particulares no se puede vivir. Yo creo que ya no valgo para un instituto, ya soy mejor entre cinco o seis, en animarles para que aprueben porque sí que quieren, si vienen, vienen a eso, a aprobar.” (Asunción, 3-4, E-3).

Además cuenta, como es lógico, con la experiencia obtenida durante toda su juventud en el comercio materno ya que siempre que los estudios se lo permitían colaboraba en el negocio familiar.

“Luego mi madre tuvo la tienda, pues la verdad es que siempre he estado detrás del mostrador desde pequeña. No era igual que este trabajo, desde luego. Distinto, una tienda de ultramarinos es distinto, las clientas van todos los días las mismas, aquí siempre son distintas” (Asunción, 2, E-3).

La historia de Adela es diferente y encarna, siguiendo tanto su relato como la tonalidad del mismo (110), desde su posición en la estructura social —hija de la clase media funcional—, la fatalidad del mercado de trabajo. Fatalidad y descenso de las condiciones laborales en la que también, en buena medida, Asunción se ve atrapada aunque dentro de un entorno muy diferente, como puede ser una zona semiurbana en crisis. La estrategia es idéntica a la de Adela y parte del apoyo familiar: el autoempleo. Esta fatalidad del mercado de trabajo se manifiesta en algunos de los siguientes y preocupantes aspectos: eventualidad laboral, transitoriedad de todo lo relacionado con el mundo del trabajo, elevada rotación, degradación de las condiciones salariales, escasas posibilidades de promoción, declinación de los vínculos comunitarios del trabajo o aparición de nuevos tipos de vínculos sociolaborales cada vez más desiguales e injustos. Estas diferentes transformaciones sociolaborales fueron originadas durante los primeros años de la década de los noventa —1993 y 1994 especialmente— en los que la sociedad espa-

ñola entra en un proceso de fuerte crisis económica y social que desemboca en el desarrollo de un mercado de trabajo cada vez más segmentado sobre dos grandes espacios: el primero, más integrado donde las condiciones sociolaborales se mantienen y otro, más secundario, al que se ven abocados las/os hijas/os de las clases medias y bajas y algunas franjas sociales de las clases medias funcionales —como Adela— y del que, por otra parte, cada vez es más difícil salir. De ahí que unos de los efectos principales de esta tendencia depresiva de principios de los noventa haya sido la creación de unas relaciones contractuales cada vez más deficientes, pero más flexibles, necesarias, según se desprende de algunas concepciones económicas, dada la nueva estructura de la competencia del mercado de la producción. En este nuevo marco, entonces, la fragmentación social (111) entre los distintos sectores sociales y laborales, así como la búsqueda de alternativas más individuales (112), frente a las colectivas y reguladas, delimitan el escenario del trabajo (más objetivo) y el propio sistema de representaciones ante el mismo. El sentido del trabajo, de la actividad y de la profesión, proviene, así, tanto del propio trabajo como tal y de sus condiciones más objetivas (las condiciones de trabajo de las/os autónomas/os, por ejemplo) como de la representación del trabajo (los opiniones sobre las/os autónomas/os) que desde la sociedad se construye.

Retomando el hilo de la carrera de Adela, comprobamos la sucesión de experiencias profesionales que ha tenido y de las que no ha podido, paradójicamente, crear una carrera más o menos estable dentro de un mercado de trabajo que en las grandes áreas urbanas —megalópolis— presentan su cara más radical. La meritocracia y el esfuerzo personal parecen colisionar con los contratos eventuales y las estrategias empresariales y políticas.

“He hecho muchas cosas es la verdad. Bueno yo considero historia laboral mi formación teatral aunque fuese, porque es básico, te desarrolla en la vida. Hice seis obras de teatro, empecé, la primera con 17 años y la última con 25 y algo, aunque creas que no, eso determina bastante. Yo escribía los textos y los dirigía, autor y director y actor a veces, sólo a veces, decorador, sastre, todo. Cuando estás en ese trabajo haces de todo. Luego también fue cuando me planteé lo de, fue

una decisión también, una de las muchas decisiones que tomar, si estudiar cine o teatro o televisión. Yo me acuerdo cuando me vine a aquí me planteé qué hago, de qué se puede comer mejor y entonces fue cuando me puse a estudiar televisión. Hice unos cursos en una academia privada que había entonces, hice un curso de vídeo en general y luego hice un curso de producción y estuve trabajando pues un par de años en distintas ramas. Estuve trabajando en una televisión pública, de ayudante de realización en unos cuantos programas, también estuve trabajando en una privada y luego también estuve trabajando en una productora que se dedicaba a hacer castings, era una agencia de actores y también de público. Y esto es más o menos, hago un proyecto que va saliendo, proyectos de programas, y luego ya pues era un mercado muy inestable lo que te cuento, fue cuando ya me planteé lo de estudiar diseño gráfico, reciclarme. De alguna manera y fue cuando estude diseño gráfico, también en la época esta de la televisión produje cine, tres o cuatro cortometrajes en 35 y trabajé en alguna producción. Y luego pues tocó reciclar a los 30. Como te he dicho estuve en una tele pública y era tremendo. Y yo tenía la sección del programa que era un informativo del final y me encantaba, a parte de que recorrí muchos sitios, era aprender a trabajar sobre la marcha. O sea llegabas a un sitio, a una exposición y cómo tienes que planificar en el momento para recoger las imágenes en términos generales, planos cortos, panorámicas, te acostumbras a planificar y luego a montar, no sé, a mí me encantaba ese trabajo. Era tremendo, tú te salías a una jornada de trabajo, pues tenías que grabar cuatro o cinco noticias. Además desde un punto de vista porque el realizador que teníamos era muy exigente y nos exigía nada de esto, cámara al hombro, era la realización casi cinematográfica, ibas con tu monitor, plantabas la cámara y planos estéticos que utilicen una coherencia narrativa totalmente, luego en el montaje, ese trabajo me encantaba, lo que pasa es que es lo que te cuesta de los trabajos. Nuestro equipo, hubo un cambio político y nuestro equipo se fue a la porra y era un equipo fantástico, pero el productor, pues había entrado por historias, contactos pues en este país el que tiene padrinos se bautiza y el que no se queda

moro, si entras en los sitios por contactos políticos o amigos y tal, entonces en el momento en que tu amigo es el que te ha metido y tal, si tiene una implicación política también te vas a la porra. Es muy difícil sobrevivir en una televisión, en ese sentido” (Adela, 20-21, E-3).

Diferentes experiencias profesionales relativas a la carrera protagonizada por Adela que le han permitido, eso sí, encontrar una vía o estrategia para escapar de esta sucesión, cada vez más indiferenciada, de trabajos, contratos y empresas. El autoempleo, entonces, se torna como una estrategia de empleo autorregulado, en el que la falta de certidumbre se traslada ahora desde una instancia más o menos alienada (la inestabilidad laboral, las condiciones laborales) a una instancia más autónoma. El trabajo y las oportunidades ya no dependen de otros, sino de uno mismo. El compañerismo de la clase obrera y el corporativismo de las franjas sociales superiores (de las clases medias funcionales) se sustituye, como luego apuntaremos, por una especie de “neotribalismo”, en su acepción más posmoderna, en tanto que recurso para reducir la inestabilidad e incertidumbre del mercado de trabajo y de su lema preferido, la competitividad.

“Muchísimas cosas, de todo tipo, si por ejemplo el tener muy claro que la única posibilidad real es montar una empresa. Esa zozobra laboral, nosotros ahora la estamos pasando, pero sabemos que en un par de años es lo que dice todo el mundo. Y las cámaras de comercio, que tienes un par de años malos y en un par de años empieza el trabajo a fluir, pues ya está, pues pasas ese par de años malos pero luego ya empezará el trabajo a fluir. Además, si eres serio con tu trabajo pues por qué no va a salirte bien. O sea, yo creo que las empresas salen mal si eres un cantamañanas, pero si no lo eres no tienen por que salir mal. A lo mejor no te haces rico pero para tener un trabajo estable y vivir sí que te sirven, pero ya es. Entonces más que nada te sirve para tener claro eso, que hay que montarse a la iniciativa privada, como muchos que conozco, porque es que por favor la seguridad del mercado laboral es tremendo, o sea estamos yendo hacia un modelo americano, pero es que en América realmente hay una movilidad en el mercado de trabajo laboral, la

cosa es que aquí no la hay, no. Es muy, muy, difícil...”
(Adela, 23, E-1).

En palabras de nuestra informante la “iniciativa privada” parece convertirse —se vive como tal— en la única vía posible a partir para desarrollar una carrera profesional más sólida. Opinión acerca del autoempleo como estrategia que también se afirma, como es lógico, en el grupo de discusión de profesionales liberales por cuenta propia.

En consecuencia, Adela trata de incorporar o de plasmar, dicho de otra forma, todo su bagaje vital y cultural, inherente a la cadena de experiencia profesionales vividas en cada uno de los trabajos que realiza desde su posición-profesión como diseñadora gráfica. Experiencia que también le ha servido para solicitar cualquier tipo de ayuda/subvención pública.

“Sí bueno, te exigen burocracia, pero lo de los papeles siempre es así, las subvenciones pues tienes que presentar siempre una cantidad de papeles, pero bueno ya eso es una cosa que tengo asumida, toda la vida he pedido subvenciones cuando hacíamos teatro, cine, cortometrajes, entonces de alguna manera pues papeles que hay que pedir y más papeles y tienes que presentar siempre cien mil y luego hay un funcionario que se inventaba uno nuevo, es muy sorprendente pero esas cosas pasan y te lo tienes que inventar tú también.” (Adela, 38-39, E-1).

Las experiencias laborales anteriores a la propia actividad empresarial se configuran como parte del proceso de aprendizaje de las empresarias. En este sentido, cualquier tipo de experiencia laboral otorga cierto conocimiento práctico a la hora de iniciar y desarrollar un proyecto empresarial, tal y como confirman las propias opiniones de las protagonistas. Opiniones y ciertas actitudes respecto a las diferentes experiencias laborales vividas que tratamos de sintetizar, para su comprensión, en torno a tres trayectorias diferentes. La primera tiene dos protagonistas: Emilia y, desde otro punto de vista, Estrella. Ambas empresarias carecen de experiencias laborales al margen de la actividad empresarial. Por otro parte, Edurne y Estela encabezan la segunda de las trayectorias definidas. Sus carreras profesionales combinan las expe-

8.3.2. **La experiencia de las empresarias**

riencias laborales anteriores en la empresa privada y la trayectoria empresarial actual. Y, por último, Eider y Estíbaliz han desarrollado una carrera laboral más abierta ya que han pasado por distintas empresas y actividades. Incluso, ambas renunciaron a un puesto en la administración, aunque por motivos diferentes. Eider no se identificaba con el trabajo que realizaba ni con la “filosofía” del mismo, mientras que Estíbaliz deseaba mayor nivel de autonomía familiar a cambio de una menor seguridad laboral. Con distintos resultados, los relatos ponen de manifiesto, por tanto, tres posiciones:

1) En la primera, la única experiencia profesional vivida es la carrera empresarial. Mientras Emilia siguió la típica trayectoria del pequeño-mediano empresariado español, que desde un origen más o menos modesto consigue, con el paso de los años, alcanzar un cierta estructura empresarial. Así, en más de veinte años de actividad, el número de trabajadoras/es ha crecido de forma proporcional al desarrollo empresarial hasta llegar a crear en torno a cuarenta puestos de trabajo. Al contrario, Estrella hereda junto a su marido la empresa familiar, de ahí su carácter de empresaria “sobreenvenida”, cuando el padre de nuestra protagonista tiene que dejar la misma a raíz de un problema de salud. Durante los primeros años, la marcha de la empresa es buena, hasta que tras un problema de liquidez importante con un cliente tienen, después de un tiempo de cierta incertidumbre, que declarar la suspensión de pagos de la actividad y clausurar la misma. Como se ve, en tales trayectorias se combina el éxito empresarial con el fracaso. Ya dijimos que tanto una, Emilia, como otra, Estrella, han aprendido a base de trabajo y esfuerzo personal. De hecho, a Emilia el éxito empresarial le ha permitido reorganizar la empresa, delegando en personas de confianza, para dedicarse a lo que más le gusta de la profesión/actividad que realiza: el diseño. A su vez, Estrella ha utilizado todo lo aprendido en su dilatada carrera empresarial anterior, para gestionar el nuevo proyecto que inició junto a su marido dos años después de la etapa vivida en el negocio familiar. El fracaso, por tanto, se vive como un aprendizaje práctico con objeto de evitar errores futuros. Este parece ser el mensaje de esta entrevistada.

“Nosotros salimos de la otra empresa absolutamente escaldados después de una experiencia muy negativa

pero sabidas muchas cosas, muchísimas, ¿qué sabíamos? Que lo que cobrásemos en la nueva empresa tenía que ser al contado, que no íbamos a tener personal. Esos eran los dos criterios sobre los que teníamos que crear la nueva empresa. Eso es lo importante, no te lo había dicho. Ahora sí. Cobrar al contado para no tener morosos y ningún empleado fijo y así hemos hecho. Puedo estar tres meses sin tener un cliente es lo que pasa, no gasto luz, no gasto agua, ni calefacción y no tengo uso del agua, nada más que mi marido y mío, que si un mes no lo podemos cobrar, no lo cobramos, no lo cobramos. Nosotros claro, eso te da una tranquilidad, pues bueno pues que hay que comer patatas: Niños, este mes no hemos no hemos tenido clientes, bueno pues a comer patatas, pero no tienes una persona que llega el día 31 de cada mes y ciento cincuenta mil pesetas y que además las tienes que tener porque te obliga la subvención que has cobrado o que vas a cobrar. Eso duró por tres años por ejemplo yo conozco a esta persona. Pero yo te digo que no pues, aquí verdaderamente nosotros en el mundo de la empresa hemos aprendido muchas cosas que esa cuestión la reviertes luego a la hora de echar a andar otra.” (Estrella, 33-34, E-10).

2) Desde otra perspectiva, las siguientes informantes han seguido un camino diferente hasta crear su propia actividad empresarial. La experiencia profesional de ambas, de Edurne y Estela, en la empresa privada en puestos de cierta responsabilidad (dirigiendo equipos de trabajo más o menos numerosos) se vive, retrospectivamente, como una especie de escuela empresarial de la que han obtenido conocimientos para el futuro. Decimos retrospectivamente porque la decisión de convertirse en empresarias se toma, en parte, por efecto de la propia presión que la estructura empresarial ejerce sobre estas mujeres. El autoempleo se entiende, pues, como una fórmula que permite superar las complejas relaciones socioempresariales, a partir de la creación y desarrollo de una actividad propia y diferente a la vivida anteriormente.

“Pues, te contaba del parque, yo era la única mujer entre todos los directivos. Todos eran hombres y un día dije, pues es que ¡jelines!, porque dije mis vacaciones y me dijeron no, que pase este año, no podía ser,

me dijeron: mira hasta noviembre no te puedes ir de vacaciones y tal. Y dije joder, me voy de vacaciones en noviembre porque me tenéis absolutamente aquí explotada, porque ¿si yo tuviera hijos entonces qué? ¿me tendría que ir de vacaciones en noviembre? Pues menuda historia, y entonces un directivo me dice, pero tú ¿cómo vas a tener hijos?, y bueno hasta ahí podría llegar, que me dijeras tú cuándo tengo que quedar embarazada. Yo era la todo terreno del parque, era mujer, aunque me sentaba muy mal que en esas reuniones. Yo he tenido que levantar la voz y dar puñetazos en la mesa para hacerme oír. ¿Sabes por qué? Porque lo que yo decía eran mariconadas y las mujeres sólo nos preocupábamos de los floreros, y lo que decía una mujer era una mariconada y encima cuando tienes trabajo, a lo que te dedicas a lo mejor es a la imagen. En donde priman mucho las cosas, bueno es que esta tontita lo único que le interesa son los colorines, el no se qué y las mariconadas. O sea que he sufrido entre comillas pues como mujer por muchos frentes...” (Edurne, 16-17, E-6).

“Se querían deshacer de mí porque en la tienda donde yo estaba iba a entrar el amigo de la jefa de zona, que era un chico que estaba estudiando para ser policía municipal y le venía muy bien tener ese trabajo. Ya luego con el tiempo empiezas a ver que en el trabajo existen los amiguismos que a veces no le importa a una empresa, por supuesto si tiene un buen trabajador, fenomenal, pero no le importa demasiado perderlo, o sea no le da importancia, no se cuestiona, oye bueno qué ha pasado, que yo que llevaba una carrera fulgurante porque todo esto que te estoy contando pasó en ocho meses desde que entró con un contrato de ocho horas hasta que me proponen irme a segunda para dar el salto a primera. A nadie le importa nada, bueno, pues, nada cuando lo dejo, realmente... además después de esta experiencia, no me dio miedo meterme a organizar yo algo porque yo había visto algo, yo había tenido en un momento dado, un equipo de 10 personas a mi cargo. Además, bueno, dos superiores inmediatos, uno de ellos se apoyaba mucho en mí, porque era una persona, era válida pero confiaba más en mí, o sea como me había visto a veces hacer ciertas co-

sas, pues se apoyaba mucho en mí, entonces creo que realmente creo que estábamos los dos a la par y ya no te da miedo quedarte encargada de una cosa, aprendes mucho de lo que es gestión de stocks, todas esas cosas que a veces lees y que dices jo y esto para que será, pues ya no te da miedo enfrentarte a hacer pedidos a hablar con un proveedor, a reclamar una factura, a solucionar sobre todo una cosa muy importante que yo considero que es básica, para mí el buen vendedor no es aquel que sabe vender un producto que casi se vende solo, para mí el buen vendedor es aquel que sabe gestionar las reclamaciones y no perder al cliente” (Estela, 10-14, E-5).

3) Estíbaliz y Eider comparten, de igual modo, una trayectoria laboral/empresarial similar. Han tenido debido a su espíritu más inquieto diversas experiencias profesionales. Incluso, ambas renunciaron después de un tiempo en el mismo a un puesto en la administración. A diferencia de las anteriores, entonces, la carrera de estas entrevistadas parece estar menos orientada como aprendizaje práctico hacia el autoempleo. A pesar de las diferentes experiencias profesionales, se extraen ciertos esquemas de actuación más o menos generales relativos a cualquier actividad empresarial. Como en el caso anterior, el autoempleo no deja de ser la estrategia socioprofesional que mejor se adapta a la situación y posición vital de las mismas.

“Yo incorporo todo lo aprendido, es que lo incorporo todo, hasta lo que hablo contigo, me encanta aprender, o sea yo, no sé si se puede decir que soy curiosa de naturaleza pero a mí me encanta aprender y me lo paso bien aprendiendo. Yo me acuerdo al principio de todo, que iba a negociar con el banco y aunque parezca mal decirlo, no sabía si las condiciones que me decían eran buenas o malas, no, o sea yo siempre les decía, bueno no sé lo voy a pensar y entonces cuando venía aquí decía: a ver qué es lo que me han dicho. Siempre les decía esto porque cuando decían, según qué cosas, para mí eran muy novedosas al principio, porque yo no vengo del mundo del negocio, propiamente, yo. O pues como era hablar con los distribuidores, pues igual, la primera vez que fui a hablar con el primero, el me enseñó, yo solo: no sé, no sé, es que no sé lo que me di-

ces, lo voy a tener que pensar; creo que me vino muy bien hacer teatro porque creo que no me corto. Es que he hecho un poco de todo. He hecho desde entrevistas hasta vestir modelos detrás de las pasarelas, hacer encuestas, he trabajado en un departamento de medicina, en secretaría, siempre me buscaba trabajos que me dejaran estudiar. ¿Qué más?... He trabajado dando clases, he trabajado en una institución pública como te decía, haciendo un proyecto de acción integral de barrio, o sea he hecho muchas cosas. Seguro que he hecho más y no me acuerdo. Pero estas son sobre todo las de dar clases, las de el trabajo de una función pública, esas dos diría que serían las que más requerían de un esfuerzo, que no lo has de tener en una entrevista o al ponerte detrás de un despacho, que me decían pues que tenía que hacer y tal. He escrito un libro pequeño” (Eider, 12-13, E-8).

8.3.3.
El caso de las cooperativistas

El relato de Carmen confirma el sentido de las descripciones remitidas hasta ahora sobre su propia carrera. Así, esta protagonista ha compaginado los estudios con el trabajo en la cooperativa. Conoce, de hecho, casi todos los puestos de trabajo existentes en su empresa, ya que ha pasado por todos ellos. El proceso de aprendizaje de esta mujer ha combinado el trabajo y esfuerzo personal y los conocimientos adquiridos a través de los estudios realizados. Todo ello, ha servido para configurar un currículo profesional a medida de su trayectoria en el que tanto la polivalencia como la multifuncionalidad laboral son dos de los aspectos más necesarios y significativos a la hora de gestionar la cooperativa a la que pertenece.

“Vamos a ver, yo tengo 26 años, yo si tengo que salir una noche y no acostarme, salgo y no me acuesto, pero al día siguiente estoy aquí. ¿Sabes? Tiene sus ventajas y de momento soy joven y no me he perdido de muchas cosas. Pero también he tenido la fuerza y estaba trabajando y estudiando y llegaba los fines de semana por la noche, yo salía del bar porque tenía que echar horas cuando estaba estudiando antes de entrar a trabajar fija, o sea que los estudios trabajando aquí, como trabajadora normal. Y luego yo me iba de fiesta y me daban las 6 de la mañana y al día siguiente tenía

que entrar a trabajar y venía, con los ojos así, pero venía.” (Carmen, 25-26, E-10).

“O sea vamos a ver, todas nos ocupamos de todo, eso no hay, no queda otra, pero cada una tenemos nuestro campo, lo mío es el parque, con otra socia cooperativista, con otra porque es lo que más coordinación necesita porque es lo que más personal tiene, es el restaurante y los servicios de catering y todo eso y luego hay otra socia que se encarga de la limpieza, de los centros de la limpieza.” (Carmen, 12, E-10).

Las carreras profesionales

8.4.



Llegados a este punto y una vez presentadas de manera más o menos concreta tanto las motivaciones y actitudes de las entrevistadas, como las consecuencias respecto a sus carreras profesionales en lo que concierne a las estrategias y antecedentes familiares (reproducción del estatus), por una parte, al capital humano (títulos y conocimientos), por otra, así como al conjunto de experiencias laborales anteriores a la actividad empresarial, en este apartado se tratará de identificar y comprender los mecanismos sociales que intervienen a partir de la decisión de convertirse en empresaria (autónoma, empleadora o cooperativista) hasta la propia consolidación de la actividad. Nos alejamos, no obstante, de ciertas presunciones que tratan el autoempleo femenino como una vía más o menos exitosa y consolidada de creación y mantenimiento de una actividad profesional, pues este proceso no está exento de grandes dificultades. Dicho de otra forma, aunque muchas de las entrevistadas, al hilo de lo ya afirmado, viven el autoempleo y la capacidad emprendedora como un recurso importante para ellas mismas, los estudios y datos existentes no parecen confirmar este aspecto, sino el contrario: el autoempleo no parece ser la fórmula (113) mágica para reducir el paro femenino muy superior al de los varones. De un modo u otro, comenzaremos por el principio, es decir, por los inicios u orígenes de la actividad de estas mujeres, que representan —no se olvide— a una parte del colectivo femenino emprendedor de relativo éxito. La reproducción del todo el colectivo se enfrenta a los propios límites epistemológicos de la práctica de la historia de vida. Esquemáticamente, pueden describirse tres tipos de situaciones empresariales: 1. Dos de las entrevistadas, Adela y Carmen, luchan por consolidar su empresa-actividad. 2. Estíbaliz, se plantea un cambio de actividad. 3. Y las restantes, Asunción, Alba, Estela, Edurne, Emilia, Eider y Estrella, aun con diferencias, han consolidado sus empresas-negocios.

El espíritu emprendedor se genera en el caso de las mujeres autónomas a partir de distintas vías: los recursos socio-económicos familiares, el capital humano disponible y la red social al alcance.

Ante una brillante idea de negocio, la falta de oportunidades del mercado de trabajo o la insatisfacción por múltiples motivos de la condición de asalariada, un espíritu emprendedor puede dar el paso definitivo para decidirse a controlar su propia actividad-profesión, tal y como refleja Adela. En su decisión, se combinan varios motivos entre los que destacan la ya citada degradación laboral y el conocimiento de un colega (varón) con el mismo objetivo profesional y los mismos gustos y aficiones artístico-culturales.

“Bueno, mi compañero y yo nos conocimos estudiando y en estos años. Ambos hemos estado haciendo trabajos como “freelance”, pues de repente un amigo te encarga un logotipo, le cobras, todo esto y pues parece que es interesante. Entonces pues nos planteamos lo de asociarnos en vista de eso, de la inseguridad del mercado, pues, el año pasado nos lo planteamos, hacer una sociedad limitada y aunar clientes, aunar esfuerzos. Es más fácil ser dos personas que ser uno solo tirando. Yo también estaba planteándome lo de hacerme autónoma pues para haber seguido por mi cuenta y riesgo, pero bueno, es mucho más interesante montar una empresa y apoyarte en alguien porque se trabaja mucho mejor en equipo. Habíamos hecho muchos trabajos juntos en el cole, por decirlo de alguna manera, veíamos que trabajábamos bien y que nos articulábamos bien, entonces pues te apoyas mucho más, lo que no se le ocurre a uno se le ocurre al otro; si uno tiene el día bajo, el otro lo tiene alto; es más fácil y no sé, unir recursos con gente como uno.” (Adela, 23-24, E-1).

El origen empresarial de Alba se remonta a un curso financiado por el Instituto de la Mujer para mujeres desempleadas de casi un año de duración sobre jardinería y viverismo. En este curso conoce a dos mujeres y tras finalizar el mismo deciden crear una empresa, aunque una de ellas se retira antes de comenzar, de servicios de jardinería. Durante dos años trabajan juntas y al cabo de este tiempo, Alba prefiere seguir su carrera en solitario con el apoyo de su marido. El objetivo

8.4.1.

Los comienzos de la actividad: la capacidad emprendedora

8.4.1.1.

Desde el autoempleo

profesional de Alba es el de realizar una actividad, la jardinería, con la que se siente identificada obteniendo cierto rendimiento económico a cambio frente al espíritu de su primera socia que anteponía el disfrute personal al beneficio económico.

“Seguíamos haciendo el curso de jardinería y quedábamos alguna tarde y salíamos a mirar cosas, íbamos a mirar zonas donde podíamos trabajar donde había negocios, chalés, cosas de estas. Lo teníamos medianamente hablado y bueno pues una de ellas se echó para atrás, tenía una relación personal con su novio y decidió irse a vivir fuera de Madrid y lo dejó, lo dejó todo. Y entonces me quedé con esta otra amiga, era socia pero hicimos amistad, y trabajamos las dos juntas tres años, dos o tres años. Pues nada, con esta chica estuve dos años, pero bueno con eso de que la mira que teníamos era diferente al trabajo. Ella quería más, es que yo soy muy machista con lo cual me cuesta encontrar una palabra que no fuera insultante, teníamos miras diferentes. Ella quería más pues sacar algo de dinerillo para sus cosas y tal y yo quería algo serio, yo quería dedicarme a eso, me gustaba y yo quería dedicarme y además ganar dinero y entonces bueno pues, de buenas maneras ella fue por su lado y yo por el mío y entonces ya me quedé yo sola. Ese tiempo que estuve con ella pues bien, la verdad era súper-agradable, nos llevamos bastante bien en relación personal, pero luego ya te digo que las miras eran diferentes, y súper agradable trabajar con ella. Fue una experiencia muy agradable a nivel personal, a nivel laboral no porque al tener miras distintas ella hacía las cosas de una manera y yo de otra. No llegamos a discutir porque yo soy muy pacífica, pero no iba bien. Entonces con muy buenas maneras rompimos esa situación laboral y mantuvimos una amistad. ¡Hombre!, es que siempre mezclas un poco, no. Y esos dos años fueron súper-agradables a nivel personal con ella, la relación personal y laboral era agradable, lo que pasa es que había cosas, puntos, que no, que ella quería pasar el rato y yo quería ganar dinero con lo cual yo no me podía entretener en ciertas cosas, que ella hacía muchos mimos a las plantas, muchas cosas, y yo quería otra cosa. Trabajamos poquísimos porque como ella no tenía

una actitud de mejorar y tal, pues entonces te puedo decir que el primer año perdíamos dinero y todo, poníamos dinero para trabajar y yo le decía que bueno que eso no podía ser. Se rompió y ya me quede yo sola, entonces ahora ya estoy sola” (Alba, 15-16, E-2).

Asunción, en cambio, hereda un local familiar y cuenta, como Alba, con la colaboración del consorte por lo que decide abrir un establecimiento de moda para novias. Establecimiento o negocio que seguramente no hubiera desarrollado sin la cobertura familiar (el local) y que mantiene debido, también, a su propio matrimonio.

“Yo quería trabajar en algo, en algo en serio vamos, uno no puede dedicarse toda la vida a dar clases particulares y digo bueno, pues eso, porque no había ninguna tienda en esos momentos aquí de trajes de novia y dije bueno, pues vale, la pongo. Ahora si puse la tienda fue porque tenía el local y no pagaba alquiler. Además, ya te digo que como estoy aquí todo el día encerrada tampoco tengo demasiadas necesidades y no bueno, ya te digo que yo bueno, como también estoy casada, mi marido tiene un sueldo, pues yo si cuando me sobra cojo, me cojo mi parte, pero cuando no sobra pues no cojo nada, lo vuelvo a invertir y ahí está, tampoco me planteo mucho” (Asunción, 8, E-3).

Carácter emprendedor, tal y como observamos, de nuestras protagonistas que alcanza su cénit durante los primeros momentos de la actividad/negocio. El inicio de la actividad, el camino desde la puesta en marcha hasta una cierta consolidación, coinciden las entrevistadas se erige como el más complejo paso a superar. De hecho, durante el tiempo inicial las estrategias de supervivencia empresarial se repiten: reinversión continua, ausencia de beneficios, autoesfuerzo máximo, control de los gastos, labor comercial constante, etcétera. Los discursos en este sentido son muy expresivos al condensarse en esta parte del relato los momentos más difíciles de la actividad de estas mujeres.

“Los primeros años, nunca me ha ido mal, entiéndeme, mi sueldo no me lo he sacado todos los años ni mucho ni menos. Incluso ahora, pues yo estoy pendiente de lo que me sobre siempre, o sea yo no me tengo un sueldo

establecido ni nada de nada, y los primeros años pues me pasé tres años invirtiendo todo lo que sacaba, tres años. Porque esto vale mucho dinero la verdad. Nunca me ha ido mal, porque yo nunca he tenido, vamos, siempre he podido pagar bien todas mis facturas nunca he tenido ningún problema, ¿sabes? Pero vamos, yo no he cobrado.” (Asunción, 6, E-3)

“Cuesta muchísimo, muchísimo introducirte así por las ramas, sin tener ningún contacto con nadie, queriendo ser jardinera, sin tener ningún tipo de relación con nadie y un mundo que desconoces. Cuesta muchísimo. Entonces como ella no tenía una mira muy alta pues teníamos dos jardines hacíamos el mantenimiento de dos chalés.” (Alba, 15-16, E-2)

“Claro, claro que son duros. O sea nosotros, pues en esto hemos estado dos meses bastante complicados porque no ha entrado nada de trabajo, hemos estado acabando trabajos pero llevamos un par de meses sin tener sueldo. Afortunadamente, seguimos teniendo dinero para pagar los gastos de la empresa y bueno, ahora está empezando de nuevo a haber un movimiento. Entonces es esto, el trabajo no entra a confluir al principio, entran trabajos, vienen cosas, pero bueno, van así con cautela. Di que todavía no hemos tenido que poner más dinero en la empresa, que eso es importante, ¿no? A mí me parece un gran avance y bueno pues estamos intentando abrir; estamos montando nuestra página Web para, estamos mailing para que nos vayan conociendo empresas, fundaciones, cada vez vamos haciendo nuestro mailing, son mailing, tenemos también unos marcapáginas de publicidad. Cada vez vamos abriendo más a las empresas a las que nos dirigimos. También vamos asaltando a gente por decirlo de alguna manera y vamos ampliando poco a poco.” (Adela, 24, E-1).

Parece pues a tenor de las citas anteriores que Adela se encuentra (no sabemos si conseguirá superar tal etapa) dentro de la fase empresarial más compleja a la que ya se enfrentaron, por otra parte, Asunción y Alba. No obstante, Adela cuenta con una inestimable cobertura familiar que le proporciona un espacio (la vivienda donde reside y tiene el despa-

cho es propiedad familiar), así como recursos económicos con los que afrontar la adversidad profesional.

Los proyectos empresariales de nuestras protagonistas parten, entre otros aspectos, de la propia capacidad emprendedora que demuestran las mismas en los relatos recogidos. Cierta capacidad emprendedora que se manifiesta en la descripción de proyectos futuros o de nuevas ideas acerca de la actividad que realizan. Este parece ser, por tanto, uno de los valores más importantes de las mismas. En efecto, este espíritu empresarial o emprendedor se articula en torno a distintas estrategias socioempresariales que hemos señalado, en más de una ocasión: los recursos económicos familiares, la colaboración del cónyuge, la experiencia profesional, la propia capacidad intelectual de las entrevistadas, el esfuerzo invertido y el gusto por el trabajo. De ahí que la actividad empresarial no sea sólo resultado, ni muchos menos, del espíritu emprendedor/empresarial tan frecuentemente evocado desde algunos medios.

De un modo u otro, la puesta en marcha de la actividad, de la idea, se proyecta en los textos de las historias de vida recogidos como una de las etapas más complicadas de la empresa. El origen y los primeros pasos configuran, para mal o para bien, el devenir posterior de la actividad, tal y como parecen mostrar las entrevistadas. En el comienzo empresarial se plasma ese ímpetu emprendedor que toma, entre los casos recogidos, distintos itinerarios que se han tratado de esquematizar o sintetizar con objeto de una mejor comprensión de los mismos. En los tres primeros casos, los de Edurne, Estrella y Eider, la participación o colaboración, a través de diferentes fórmulas, del cónyuge/compañero se caracteriza como esencial e imprescindible para el desarrollo de la empresa. Aunque con diferencias. Así, para Edurne y Eider el capital cultural del cónyuge/compañero se utiliza en tanto que recurso disponible cuando se tiene que tomar alguna decisión importante en relación a alguna actividad de la empresa. El valor añadido, por tanto, de capital humano (trabajo y conocimientos) familiar otorga seguridad y confianza a la gestión que realizan estas mujeres. La colaboración conyugal en el caso de Estrella es completa, ya que la actividad empresarial, desde el punto de vista jurídico y práctico, es de ambos. Las decisiones, igualmente, se toman en común. A esta colabora-

8.4.1.2. *Desde el empresariado*

ción, por supuesto, se le une el apoyo económico de la familia, la implicación personal o el propio esfuerzo realizado junto, como no, a los conocimientos adquiridos. Sin embargo, y teniendo en cuenta la importancia de los aspectos ahora citados, las sinergia profesional/conyugal parece impulsar, en gran medida, la capacidad emprendedora de estas tres empresarias. Sinergia profesional/conyugal que está relacionada, como es lógico, con la etapa vital (matrimonio o relación de pareja estable, apoyo familiar, cierta experiencia profesional, etcétera) que viven las propias protagonistas.

“Mi marido está encantado. Es una persona que tengo la suerte de que es muy comprensivo, él siempre ha dicho, él siempre ha dicho que mi profesión... Yo tuve una época de mi vida que por salir en la televisión era famosa, y su trabajo también, por su trabajo él estaba en un cargo importante y cuando nos casamos aparecimos en revistas y todo. Él se dedica al protocolo y nos asesora aquí en la empresa, él trabajó en un sitio muchos años y ahora está pues de asesor externo todo eso, y entonces bueno, cuando hay temas de protocolo, viene y nos ayuda.” (Edurne, 17-18, E-6).

“La idea fue de los dos, de mi marido y mía. Y nosotros ganamos el concurso público con el proyecto que había hecho mi marido durante seis u ocho meses de trabajo intenso.” (Estrella, 25, E-9).

“Sin exagerar, diría que esta empresa sin él no sería... Y bueno, al revés tendría que decir él pero yo lo tengo que decir también” (Eider, 16, E-8).

En los relatos de Estela y Emilia, entretanto, se pone de manifiesto la importancia que tiene, siguiendo el discurso, los momentos iniciales de la actividad o proyecto empresarial. De acuerdo a sus palabras, este buen comienzo, a veces atribuido a una cierta suerte, parece encaminar hacia el éxito cualquier actividad empresarial. Cierta éxito inicial, que está sustentado, de nuevo, tanto por la cobertura económica familiar, como por la capacidad laboral e intelectual que parecen poseer estas dos entrevistadas.

“Yo siempre he dicho que los principios son duros porque ahí no hay certidumbre, porque tienes que demos-

trar; porque, pero lo más difícil es alcanzar un punto. Es difícil porque has de poner mucha carne al asador y has de ponerle muchas horas y estás como intranquilo y no duermes, luego sigues sin dormir, ¿eh? Pero por otros motivos. Pero en la curva, yo creo que si más o menos aciertas y estás ofreciendo un servicio y una, algo distinto y tal pues la curva es ascendente y es relativamente fácil y bueno llevas mucha ilusión y mucho empuje. Pero después cuando llegas a un punto en el que alcanzar cuotas más altas es complicado, porque hay una tendencia de subida, pero luego hay una..., se iguala esta curva, ¿no? Y mantenerse, y sobre todo por la exigencia del mercado porque el mercado es extraordinariamente exigente y no puedes bajar la guardia en ningún momento, entonces es difícil de...” (Emilia, 9, E-7).

“Los comienzos son muy duros, porque trabajas mucho y cualquier problema, cualquier cosa... Teníamos poca experiencia en el mundo laboral, entonces todo eso se nota, hay veces que te parecen cosas insalvables y dices: ¡Dios, cómo yo voy a salir yo de esto! o tal. Pero bueno, la verdad es que desde el principio nos fue muy bien, creo que fue un poco de suerte, pero la suerte ayuda a quien se ayuda a sí mismo, creo que trabajamos bien —ya te digo—, porque de venir sin una cartera de clientes en este sector —además que los comienzos como no tengas padrinos y como no tengas a nadie son muy duros—, pues nosotros no conocíamos a nadie, tal y nos hemos ganado un respeto” (Estela, 15, E-5).

A su vez, el itinerario empresarial de Estíbaliz es más complejo. Inicialmente, esta protagonista comparte su proyecto empresarial con otra mujer durante un año. Al cabo de esos doce meses, pese a la buena marcha de la actividad, los problemas relativos a un cliente producen la ruptura del proyecto común. Ante esta situación, Estíbaliz decide seguir con la actividad, renunciando a compartir la gestión o el trabajo con otras/os socias/os, hasta la actualidad. La dificultad ante la gestión colectiva de la actividad empresarial ha definido, en gran medida, el proyecto de Estíbaliz, porque el deseo de esta informante pasaba por compartir la gestión y creación de la empresa con otras personas. De hecho y a juicio de sus

palabras, el trabajo en equipo hubiese transformado, para bien, la trayectoria de su propio proyecto empresarial dentro de un sector tan complicado como el de la asistencia y cuidado de enfermos/as y ancianos/as.

“Hicimos una comunidad de bienes, que vimos que era lo más económico y ahí estuvimos muy bien, nos salía trabajo, ganábamos nuestro sueldo y bueno, bien, muy bien. Y ya estuvimos, no llegamos al año, tuvimos problemas, que fue una pena porque nos llevábamos muy bien, pero por un dichoso cliente empezamos a tener problemas y nos planteamos si íbamos a seguir o no. Antes de que fueran las cosas a más... y entonces yo me planteé ¿ahora que hago yo? Digamos porque ella es la “fisio”, entonces todo el tema sanitario lo llevaba ella y yo soy psicóloga y bueno, de sanidad lo que vas aprendiendo y al final digo: a lo que hacía antes no vuelvo. Entonces dije qué hago. Entonces como que terminamos la comunidad de bienes, la dimos por liquidada y yo hice una sociedad limitada y algunos intentos que tuve, porque a mí me gusta trabajar con gente, en equipo. Tiene sus inconvenientes, todo el mundo decía: ¡ah pues, mejor que no tengas socios!, tal y cual, pero también tiene muchas ventajas, tiene mucha más riqueza. Yo, si me dan a elegir, prefiero... y entonces, pues nada, decidí seguir para adelante, por eso yo te decía fue un poco de casualidad.” (Estíbaliz, 13, E-4).

8.4.1.3. Desde el cooperativismo

El desarrollo de la cooperativa de Carmen, heredada familiarmente, se realiza a partir de una concesión pública para la explotación y gestión de un parque natural, con servicios de ocio y restauración, que consiguen mediante concurso municipal. Esta concesión es la base sobre la que proyecta el futuro de la cooperativa. De hecho, la multiplicación y diversificación de las actividades de la cooperativa se origina, principalmente, en base a la experiencia adquirida en la gestión del parque, para cuya licitación han de conseguir el aval de una importante cantidad de dinero que, en buena medida, impide una mayor implicación por parte de algunas otras mujeres. De un modo u otro, nuestra protagonista entiende que las ventajas sociales del cooperativismo son más importantes que el propio capital avalado, aunque para ello se ten-

gan que hipotecar algunos bienes personales. Los beneficios sociales relativos a la misma y la tradición familiar son los significantes sobre los que se edifica el espíritu emprendedor de esta cooperativista.

“Era mucho 25 millones de pesetas. Es una empresa pequeña, que trabaja para unos salarios, que una cooperativa es muy difícil que dé beneficios, porque siempre estás intentando crear más puestos de trabajo. No se trata de crear beneficios, se trata de poder fomentar empleo y bueno, claro que sí, de un sueldo que está bien, teniendo unas comodidades, y tal. Todo el mundo quiere algo mejor; nadie trabaja gratis ni nada no. Pero bueno que no se trata de ir guardando dinero, porque además la cooperativa, lo que es la función de una cooperativa los estatutos no lo permite. Se puede, pero no es una cosa que esté dentro de lo que está considerándose una cooperativa. Entonces siempre hay problemas con los socios.” (Carmen, 11-12, E-10).

La evolución del relato biográfico nos permite aproximarnos a la situación empresarial actual de cada una de las autónomas entrevistadas identificando, para ello, los momentos o pasos, más o menos cruciales, que definen cualquier carrera empresarial. Aún reconociendo la circunstancias personales de cada una de las historias recogidas, el análisis (114) ha de identificar los escenarios más generales que han recorrido las carreras profesionales de estas mujeres. Cabe destacar, en primer lugar, que Alba y Asunción han conseguido consolidar sus negocios a base principalmente de esfuerzo y dedicación. A este alto nivel de exigencia se le une, por supuesto, la colaboración familiar, amical o de otro tipo. En estas dos trayectorias se diferencian dos estilos discursivos que reflejan distintas actitudes ante su actividad. Después de varios años de trabajo, Alba parece acercarse, en relación con su situación vital, a un cierto estado de plenitud laboral que, en ningún caso, quiere abandonar a cambio de un mayor nivel de trabajo y de rendimiento económico. Su objetivo empresarial persigue, únicamente, mantener la actividad al ritmo actual reduciendo o delegando, más bien, algunas fases del trabajo que ya resultan físicamente muy gravosas. Asunción, en cambio, revela el sentido de su trayectoria mediante un discurso más amargo, sin ilusión, y lleno de dudas e incerti-

8.4.2. Situación presente

8.4.2.1.

Las autónomas

dumbres que más que reflejar la situación y posición empresarial de su establecimiento, nos informan de la pérdida de motivación personal con respecto a su actividad. Su continuidad profesional, de hecho, se apoya en la marcha más o menos regular del negocio, en el control de los gastos, en la propia situación familiar, así como en el reconocimiento del esfuerzo invertido, aunque es consciente de que cualquier cambio dentro del sector puede acabar con el mismo. Anhela la dependencia propia de los trabajos por cuenta ajena, aunque la evolución del mercado no le permite cambiar de actividad.

“Soy muy trabajadora, me va muy bien además es que me gusta mucho lo que hago, es que no sé cuándo llega un momento en que tú tienes tu vida personal, tu trabajo, te gusta el trabajo que haces te reporta el dinero que tú consideras para vivir. Yo no sé si es mucho o poco, yo creo que está estupendo pues la verdad es que estoy encantada de la vida. He tenido que trabajar mucho y aguantar a muchos “peludos” y a muchas “pelonas”, he tenido que aguantar mucho. Sí, ya te digo que la gente es superreacia y es verdad que, es reacia y en parte llevan razón, es verdad que es que las mujeres... Yo soy muy fuerte y tengo una corpulencia muy fuerte con lo cual sí que tengo fuerza, pero es verdad que no todas las mujeres aguantan ese trabajo físico. Yo he visto pocas mujeres que sean jardineras en parques y jardines. Eso sí, porque barren las hojas, pero cuando tú vas a hacer un jardín... Yo, por ejemplo, el otro día que tenía que hacer un jardín, tenía que plantar unos cipreses grandes y tuve que pasar 40 sacos de tierra yo sola, pues la verdad es que 40 sacos de tierra, hay que tener fuerza para hacerlo. Eso no me gusta, pero tengo que hacerlo. Verdaderamente sé lo que me gusta, me gusta el trabajo, pero que no lo puedo hacer, —es esta la jardinera americana, ésta que sale con el sombrero de paja y los guantes de flores—, y me encanta poner flores, me encanta el color, me encanta crear, me gusta mucho crear y eso lo hago, pero muy poco. A la gente, ¿no?, sí le gustan las flores y le gusta que le plantes y verlo tan bonito y tal, pero para plantarlo primero hay que ponerle tierra, hay que cavar, ¿sabes?, que no vas a poner cuatro flores” (Alba, 25-26, E-2).

“Todavía no he salido... porque esto todavía tiene un futuro muy incierto, nunca sabes. Todos los años tienes mucho miedo de no vender nada, pero bien, bueno, más o menos. A veces te dan ganas de irte, pero ya digo, ya esta etapa ya la he cubierto, ya me quiero ir de aquí, porque estás muy encerrada, una tienda, una tienda aquí son muchas horas, nunca tienes tiempo de nada, ya quieren hasta que abras los sábados por la tarde y los domingos. Digo yo me voy de aquí que yo ya no... que prefiero un trabajo de esos que a las cinco de la tarde te dejan libre, pero bueno, si no hay otra cosa mejor pues me quedaré.” (Asunción, 7, E-3).

En situación muy distinta se encuentra Adela pues tiene confianza, además de entusiasmo, en su propia capacidad personal e intelectual lo que le permite diseñar una estrategia empresarial estable, sin grandes sobresaltos. De hecho, la estrategia profesional de esta protagonista se establece, como luego veremos, a partir de un código deontológico: el trabajo bien hecho, de calidad y diferenciado, que no quiere abandonar a cambio de mayor rendimiento económico. La carrera de Adela es secuencial, progresiva y está basada en la confianza de las/os clientas/es en sus diseños, en su “*lenguaje gráfico*”, en palabras de la entrevistada.

“Sí, hombre, vamos haciendo planes despacio y bueno lo que queremos realmente es que nuestra empresa funcione. Nosotros desde el principio no queremos tampoco tener que contratar a siete mil personas, queremos simplemente poder trabajar los dos y poder tener nuestros sueldos y nuestros trabajos, porque luego a parte —es lo que te decía— que tenemos nuestra actividad artística complementaria, no nos interesa renunciar a ella, no queremos ser víctimas del stress más absoluto y de estar como está todo el mundo, perdiendo pelo y absolutamente demacrados, no tiene sentido. Queremos calidad de vida, tenemos claro que vivimos un rato y que hay que vivir lo mejor que puedas, o sea tampoco queremos convertirnos en una multinacional de diseño, sino en un estudio pues que dé un servicio y que, bueno pues, cuando la gente diga: necesito hacer esto, pues que piense en nosotros, que tenga claro el estilo de diseño que tenemos, no

queremos crecer desmedidamente, que nos identifiquen por la imagen” (Adela, 34, E-1).

Aspiración empresarial que se aleja de la cultura típica del “pelotazo” que parecía dominar entre algunas franjas del empresariado español como forma de enriquecimiento personal rápida y sin escrúpulos. En este caso, la actividad empresarial se adapta a una lógica ideológica diferente a la proyectada por la sociedad de mercado neocapitalista que se estructura sucintamente, como sabemos, en torno a la competencia y al máximo beneficio.

8.4.2.2.
Las
empleadoras

Las entrevistadas en la presente investigación representan, como se sabe, al colectivo de empresarias de relativo éxito empresarial. En ningún caso, queda reflejo de todo el mapa sociológico relativo al empresariado femenino. Nos aproximamos de acuerdo a nuestro propósito, eso sí, a un parte sustancial del mismo mediante el análisis de los relatos biográficos. Relatos biográficos a través de los que podemos definir dos tipos de posiciones/situaciones empresariales: 1. Una situación empresarial equilibrada y sólida. 2. Una situación empresarial inestable. En la primera posición se concentra el grueso de las empleadoras entrevistadas: Estela, Edurne, Emilia, Eider y Estrella. La segunda posición, en cambio, es la situación particular de Estíbaliz.

El discurso de las primeras tienen un denominador común: el esfuerzo invertido hasta alcanzar el momento actual. Dicho de otra forma, la posición de mercado de las empresas regidas por nuestras protagonistas se ha edificado, tras el trabajo invertido, sobre una imagen empresarial concreta (de seriedad, de respeto por el trabajo, etcétera), en relación a clientes y proveedores, que significan como el principal valor o activo de su proyecto. Son capaces, incluso, de renunciar, en algunos casos, a un mayor beneficio económico, si tal beneficio altera la estructura de la imagen empresarial conseguida a base de esfuerzo e implicación personal. Ahora bien, esta posición de mercado está sujeta a una serie de aspectos como son la calidad del trabajo y el tratamiento personal con los clientes, así como la constante capacidad de innovación (lanzamiento de nuevos productos, servicios) y el desarrollo tecnológico relativo a los nuevos soportes telemáticos de información y comunicación. De igual modo, la posi-

ción empresarial más sólida permite hacer frente a los nuevos riegos o retos que el mercado y la actividad plantean a través de la planificación de los mismos. Los riegos empresariales se evalúan detenidamente antes de enfrentarse a ellos. En ningún caso, a tenor de lo que apuntan los relatos, se inician “aventuras” empresariales que puedan, de alguna forma, debilitar la posición de mercado de las empresas. El “riesgo” y la asunción del mismo, como el valor más importante y significativo de cualquier empresario/a, parecen alejarse del comportamiento de las empresarias entrevistadas.

“Bueno, de equilibrio sudando. No sé lo que es..., no me puedo ir 20 días. Así es de equilibrio... sudando... Y yo me planteo crecer en crecimiento equilibrado, no quiero ser una gran empresa de entrada. Si llego, llego; y si no llego, quiero que todos los que estamos implicados en esta empresa, de dentro y de fuera, vivamos lo mejor posible y ofrezcamos ese servicio que estamos ofreciendo a los lectores, a la cultura y nosotros vivir bien... Y bueno, y si cada vez se puede vivir mejor y si a lo mejor si yo pudiera contratar un par de personas más, me pondría a hacer otro par de cosas que no hago así. Y poco a poco lo vamos haciendo así. No soy, ya te he dicho no soy riesgosa de decir pues me voy a avanzar. No, primero vamos a hacer un plan, si resulta que es muy grave el riesgo, muy grave, pues normalmente no lo hago; cuando el riesgo sobrepasa la posibilidad de hundir la empresa, no lo hago. No soy muy arriesgada, por eso te decía que yo tampoco es que soy muy arriesgada.” (Eider, 26, E-8).

“Siempre intentando aumentar porque mantener es perder, pero que bueno y que te das cuenta cada vez más que bueno pues que a lo mejor tienes que buscar otras armas, a nivel marketing o a nivel promociones puntuales, cosas de estas, que hasta ahora tú vivías tranquilamente sin ningún tipo, sin necesidad de ningún tipo de cosa adicional que te ayudara, y el mercado actualmente te lleva a ello...” (Emilia, 9, E-7).

“Sí, aspirar a crecer sobre todo. A ver... yo creo que el futuro ya no es más tener locales abiertos, creo mucho en el comercio electrónico, en Internet, además a veces te da una comodidad. Yo a veces, si puedo, me que-

daría en mi casa, si tengo que, de hecho he tenido una medio gripe y he estado conectada con la oficina pues ya no te digo teléfono, es que Internet, MSN además, nosotros utilizamos el MSN, que es un programa que la gente lo utiliza en plan lúdico, nosotros lo utilizamos para trabajo, trabajamos con otra gente y también nos comunicamos por MSN, Internet es básico el sistema de reservas no lo tenemos así que te puedas conectar desde cualquier puesto de Internet, pero lo podríamos tener, quiero decir elegir entre uno u otro existe, entonces creo mucho que ese es el futuro, trabajar en un local en la calle, un local tan sólo sirve para que de vez en cuando te den algún susto porque nos los han dado...” (Estela, 17, E-5).

Al contrario, Estibaliz revela una posición empresarial inestable. Ante esta situación se plantea dos estrategias diferentes: por un lado, desea aumentar el valor añadido de la empresa a través de una campaña de comunicación y, por otro, si los resultados de esta primera estrategia no son los esperados, se piensa en un cierto cambio de actividad empresarial que genere un mayor margen de rentabilidad económica y menos problemas en la gestión de la misma.

“Bueno, ahora estoy un poquito como en crisis, este verano ha sido espantoso, porque yo —digamos como que— soy muy responsable; que me he comprometido en algo y lo hago. Al principio cuando estaba con esta amiga, como no tuviéramos gente, lo hacíamos nosotras, nosotras siempre respondíamos. Y ahora además es que es un trabajo, tiene la ventaja de que yo estoy por las tardes con mis hijas, pero lo mismo me llaman a las 10, a las 9, hasta en reyes, en año nuevo, hay un problema y lo tengo que solucionar, entonces tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Entonces estoy un poco como quemada, tengo claro que voy a seguir con esto, pero el tema está. Sigo metiéndome, si no haces promoción o publicidad o cualquier otra cosa, te ves... En eso es en lo que es creativo este trabajo, se hacen muchas cosas, luego la relación con la gente, superinteresante, con los trabajadores, cómo les vas conociendo. De crisis sí, porque estoy harta de depender de la gente, de depender; también he enfrentado, cuando tenía el, cuando, yo esto es un local comprado, entonces es-

taba para masajes, las camillas y todo lo que era necesario, entonces pensé hacer algo de masajes, —me estoy quejando por los fisios que quieren ganar mucho. Luego, ¡claro!, tienes pocos pacientes, es un rollo venir sólo para un paciente. Entonces tampoco puedes coger gente que haya salido de la carrera, ¿no?. Masajes, que no sea de fisios, sino quiromasaje, he intentado..., que yo quería aprender, ahí sí que me hubiera metido, una técnica y nada. También, te digo que era insoportable, con lo cual, fuera masajes, ahora quiero alquilarlo y ya está, ¿sí?, estoy no a todo porque todo tiene relación, pero estoy con un momento en que me dirijo hacia un camino o hacia otro.” (Estibaliz, 14-16, E-4).

El discurso de Carmen sobre la situación actual de la cooperativa es el más vivido, el que mejor refleja la ansiedad y la preocupación que siente esta protagonista ante el futuro laboral del proyecto que comparte con otras mujeres. La inversión realizada y el esfuerzo invertido son los ejes en torno a los que se construye la argumentación acerca de este tema. De hecho, la posición actual de la cooperativa definirá la viabilidad futura de esta fórmula de trabajo tan característica. Nuestra entrevistada de forma muy expresiva vincula su futuro vital al de la propia cooperativa. Como ya apuntamos, la trayectoria vital, el ciclo y los ritmos de la misma, se construyen a la par que los de la cooperativa. Discursivamente, recurre a unos de los significantes que mejor definen la trayectoria de esta protagonista: el esfuerzo diario, en sus palabras más precisas, “*tirar pa adelante y a luchar y ya*”.

“Pues ahora mismo estamos en un momento que podríamos estar mejor, pero hemos estado peor, entonces pues, como siempre a tirar ‘palante’ y a luchar y ya. A ver si se amortiza todo lo que hemos invertido aquí. Hemos tenido, hasta que se acabó el concurso, hemos tenido años de bastante tranquilidad, no de bastante tranquilidad, pero sí de poder ir pensando en un futuro, pero es que ahora mismo estamos en el plan que habíamos pensado en el futuro, estamos ahora mismo gestionando el futuro, entonces no es un momento tranquilo. No estamos pasando apuros, pero, no es un momento tranquilo. Nosotros hemos puesto aquí, bue-

8.4.2.3. La cooperativa

no es que de hecho el parque es que es mío, sabes es que para mí, es algo mío. No mío de posesión sino que es algo que yo el día que me tenga que marchar de aquí me va a costar una depresión... por todo, por todo lo que nos trajo aquí, por todos los sueños, por todos mis estudios, por todo lo que aquí se ha hecho, por el esfuerzo de mis compañeros, de los trabajadores, por el proyecto que es un proyecto muy bonito, que encuentras trabas, que hay que ir saltándoselas.” (Carmen, 13, E-10).

8.4.3. Gestión empresarial

Los aspectos señalados en el apartado anterior nos remiten, irremediabilmente, a la propia forma de gestionar la empresa que, a nuestro entender, se realiza a partir de una serie de estrategias empresariales más o menos comunes que estas mujeres activan y reactivan a lo largo de su carrera profesional. Como es lógico, las estrategias se van adaptando y readaptando de acuerdo a los momentos vitales (cargas familiares, salud, situación familiar etc.) y profesionales (situación de la actividad, competencia, mercado de trabajo, etcétera.) de cada una de las entrevistadas.

De una u otra forma, las estrategias empresariales analizadas se han estructurado según los aspectos que a continuación se enumeran:

1. Política empresarial: relación con clientes/as y proveedores/as.
2. La red social de las empresarias y su utilización.
3. Recursos económicos y ayudas estatales: la inversión empresarial.
4. Gestión de recursos humanos y relaciones corporativas.

Del primer aspecto, genéricamente denominado política empresarial, distinguimos algunos contenidos que estructuran la carrera de estas mujeres, a saber: un alto nivel de autoesfuerzo y exigencia personal, ya relatado; un proyecto empresarial estructurado de acuerdo a la propia capacidad profesional de cada una de las protagonistas; una adaptación a las nuevas exigencias planteadas por el mercado (los nuevos consumos); además de algunas otras estrategias, como en el caso de las algunos colectivos de autónomas que hasta pueden llegar a la invisibilidad fiscal (economía sumergida) du-

rante algunos períodos de actividad más o menos prolongados. Unido a lo anterior se considera, también, con el llamado capital social, la red de contactos y relaciones (influencias familiares, amigas/os importantes, conocidas/os bien colocadas/os, buena imagen, ciertas actitudes, etc.) de las entrevistadas como vía/recurso/estrategia importante a la hora de ampliar la cartera de clientes/as, resolver dudas respecto a la gestión o diversificar las actividades o servicios, entre otras cosas. En cuanto al capital económico disponible para iniciar cualquier actividad empresarial, por pequeña que sea, se diferencian cuatro orígenes: el que procede de la familia, el sujeto a un aval bancario (los créditos), el otorgado por las ayudas estatales y el propio de la entrevistada (ahorros a través del trabajo o herencia). En último lugar, y de manera breve, analizaremos la gestión de los recursos humanos en relación a la situación del mercado de trabajo (nuevos colectivos sociolaborales, posición de la mujer, competitividad, etc.) teniendo en cuenta, lógicamente, la doble posición/identidad de las protagonistas, mujer-madre-esposa y empresaria o empresarias y mujer-madre-esposa según el caso o perfil, sin olvidarnos, por último, de las relaciones interempresariales (el corporativismo) generadas por las mismas.

Las tres autónomas entrevistadas comparten una idea/proyecto empresarial que estructuran y organizan a partir de la propia situación personal de cada una de las mismas. Adela, como señalamos, trata de compaginar su actividad profesional con sus aficiones artísticas y prefiere crecer poco a poco antes que renunciar a una parte de su vida tan importante para ella. La actividad profesional y la continuidad de la misma en la dirección deseada se basa, sin ningún tipo de duda, en el esfuerzo y la capacidad de trabajo de la entrevistada. Esfuerzo y capacidad de trabajo que, sin dejar de ser un tópico más o menos empresarial, es común a todas las empresarias entrevistadas. Así pues, el proyecto empresarial de Adela parte de la calidad del trabajo como estandarte de la imagen empresarial; apuesta, entonces, por una imagen de empresa diferenciada que, según sus palabras, le permite crear un espacio de mercado más o menos delimitado, pero importante, dentro del mundo del diseño gráfico.

“Nosotros sí que tenemos una imagen muy identificativa, ahora cuando te dé las cosas lo vas a ver, que si lo

8.4.3.1.
Política
empresarial:
relación con
clientes y
proveedores
8.4.3.1.1.
Autoempleo

comparas con la publicidad que hay por ahí es muy diferente, ¿no? Pues es nuestra apuesta, crecer un poco, simplemente tener unos salarios dignos y bueno, lo que te digo, seguir con nuestra actividad artística complementaria lo que te he dicho de aquí a este año, estamos planteándonos pedir una subvención para un montaje teatral, a mí me parece que hay subvenciones hasta el 31 de enero y hacer esa actividad paralelamente, pero siempre será eso, paralelamente, es como un poco nuestra apuesta es un poco la del funcionario, queremos tener un trabajo que nos llene la nevera, para poder luego dedicar tiempo a seguir haciendo las cosas que seguimos haciendo. Ahora vamos a hacer unos carteles que los vamos a colocar pues en toda la ciudad, en plan de ir nosotros a colocar los carteles, sí carteles pequeñitos, esos que se quedan en los bares en los teatros, ese tipo de cartel que si haces un cartel bonito no lo quitan, ¿no? Y bombardear un poco con esa imagen, también queremos hacer un envío masivo a través de e-mail con esa misma imagen, lazar como una campaña, ¿no? Nosotros lo hacemos todo, cada tres meses hemos hecho marca-páginas estacionales, en este año, esta vez vamos a cambiar el tema, nos queda el último, el de invierno y lo que hemos hecho es eso, mandarlo a una base de datos que estamos confeccionando con gente con la que queremos trabajar; gente con la que ya hemos trabajado, amigos, gente con la que estamos trabajando ahora, y luego gente a la que admiramos también se la mandamos, escritores, artistas, gente que nos interesa que nos vayan conociendo, de momento pues a lo mejor ahora no te llaman, pero bueno en el futuro nunca se sabe, ¿no? Y luego pues nos vamos a librerías, por la zona centro en tiendas y dejamos taquitos de marca-páginas, vamos con el dossier; le vamos comentando a la gente, a los dueños de las tiendas, a los establecimientos, nos damos a conocer como estudio, y luego bueno pues a todo el mundo le preguntamos si tiene tarjeta, si nos presentan a alguien le hacemos un chequeo” (Adela, 25 y 34, E-1).

Asunción y Alba, especialmente la última, han organizado sus proyectos empresariales de acuerdo a la situación familiar y con la capacidad de trabajo y esfuerzo como base em-

presarial. Sus actividades, sus negocios, dependen, casi en exclusividad, de la implicación personal y de la colaboración familiar. Sin estos atributos las carreras profesionales, las empresas, de ambas no hubieran tenido continuidad. La ambición de estas mujeres, entonces, persigue exclusivamente mantener la situación empresarial actual dado que el espacio de mercado relativo a sus empresas/negocios, aun con diferencias, se contrae cada vez más debido a la competitividad e incertidumbre de los mercados.

“Tampoco no quiero ser una persona muy ambiciosa porque me gusta distinguir mi vida laboral de mi vida privada, entonces si de repente, no tengo la ambición de hacer una empresa grande no, sobre todo porque tengo la espina esa de que me gustaría mucho estudiar y si me meto mucho en el trabajo no podría hacerlo y tengo mi vida familiar y también me gusta mucho disfrutar de ella y entonces digamos que, si mezclamos un poco, mi marido es comercial, no te lo había dicho, entonces no tiene horario de trabajo, mi marido vende equipos médicos y entonces mi marido trabaja lo que él quiere trabajar y como yo trabajo también en lo que quiero trabajar pues la verdad que vivimos estupendamente, a nivel laboral nos va genial. Hemos bueno pues, tenemos marcado lo que consideramos que necesitamos a nivel económico y buscamos y bueno, sí me gustaría ampliarme porque yo hago todo el trabajo, yo pues tengo algunas veces algún chaval viene y me echa una mano si tengo que hacer el trabajo muy..., pero claro él trabaja en otra empresa y no siempre me puede ayudar, entonces la verdad es que a veces la jardinería es dura, muchas veces es muy dura y no siempre mi marido me puede ayudar, claro mi marido me ayuda en el fin de semana y no siempre todo eso es compatible, entonces me gustaría ampliar para contratar una persona para que me ayudara un poco en el trabajo más fuerte, no porque necesite, no quiero ganar más dinero ni quiero tener más, una empresa consolidada y grande, no tengo esa ambición ni económica ni...” (Alba, 22, E-2).

“Lo hago todo yo, yo misma, lo hago todo yo, creo que si no lo hiciera yo, tuviera que pagar gente, no se si sobreviviría muy bien, la idea de que yo pongo el nego-

cio y que me lo trabajen otros pues es que es muy difícil, la gente se piensa que así, cuando no te la curras tú, no hay manera de que esto salga adelante.” (Asunción, 10, E-3).

La carrera de estas mujeres, y la de todas las entrevistadas, se construye en función de la capacidad de trabajo y el esfuerzo personal que están dispuestas a realizar. El discurso y el estilo del mismo son premonitorios respecto a este punto y deja translucir, en algunos casos, la posibilidad de que la relación, sabiendo que en general estas mujeres han tenido cierto éxito profesional, entre el esfuerzo y el resultado obtenido a veces no haya sido la esperada. En algunos casos, el esfuerzo invertido supera, con creces, los resultados obtenidos. Esta cierta falta de resultados empresariales, o por lo menos cierta desazón empresarial, en relación al esfuerzo invertido, al esfuerzo cotidiano del día a día, también domina en los discursos generados en los dos grupos de discusión realizados con autónomas. Pero volviendo a la cotidianidad de los relatos de las entrevistadas, el esfuerzo y la laboriosidad se vive y, por tanto, se verbaliza, bien es verdad, de distintas maneras. Adela trata de aunar dentro de un espacio más o menos común, cuando el momento se lo permite (un/a determinado/a cliente/a, por ejemplo), la actividad profesional y su dote para ciertas artes con objeto de aprovechar al máximo el esfuerzo y el tiempo dedicado. Asunción, en cambio, está en un momento en el que la relación negativa entre trabajo y beneficios parece sobrepasarle, como apuntamos, y sólo espera un mal momento para cerrar el establecimiento comercial a pesar de que todavía obtenga cierta rentabilidad del mismo. Por su parte, Alba utiliza un cierto discurso familiar y el gusto por la actividad, que por ejemplo la anterior protagonista no expresa, para rebajar la presión producida por la relación entre el trabajo realizado y el beneficio. Sin embargo, este discurso no le impide tampoco aspirar a un mayor volumen de negocio.

“Como te estaba diciendo sí que me gustaría eso, el poder contratar a una persona, ya que me encanta mi trabajo y para eso necesito tener más trabajo, entonces quería un par de comunidades más y contrataba a una persona a tiempo completo o media jornada, me daría igual, depende del volumen que tenga, de momento estoy esperando una comunidad grande que es

la que me permitiría contratar una persona. Si tengo que contratarla una jornada entera, no me importa no ganar dinero, pero necesito alguien que me eche una mano porque hay días que sí que estoy muy cansada, por lo menos en el trabajo más duro, lo que es martillar, sacar hacer trabajos que son muy duros muy duros y que yo sola no puedo... Sí puedo con ellos pero me encuentro excesivamente cansada.” (Alba, 23, E-2).

“Ahora eso es un plan un poco más a largo plazo, o sea de entrada lo que nos interesa es consolidarnos a nivel de lo que sabemos hacer bien, que ya es mucho trabajo, aunque siempre estamos ampliando, ¿no? También ahora nos estamos planteando hacer una obra de teatro, estamos volviendo a retomar, mi socio es coreógrafo, él también ha estudiado cosas de arte y tal, yo tengo, la formación teatral aquella autodidacta en ese sentido y bueno, nos relacionamos también con actores, a lo mejor también diversificamos cosas de la empresa a través de..., vamos a crear una subvención a través de crear un grupo de teatro, entonces sí que hay planes no de futuro, pero ahora el estudio fundamentalmente es eso, asentarnos y poder dar el salto de colocarlos en un estudio, también oficina más en condiciones y bueno, seguiremos, me gusta mucho el diseño gráfico la verdad es que es muy artístico, ambos pintamos, o sea tenemos esa tendencia artística. Es una forma de verter lo artístico con lo profesional...” (Adela, 19, E-1).

En efecto, alto nivel de laboriosidad y de capacidad de trabajo que está relacionada, también, con el trato otorgado a las/os clientas/es. De una u otra forma, en la actividad profesional de nuestras entrevistadas parece inevitable el trato, más o menos cercano, con los clientes o clientas, objetivo último de cualquier empresa. Relaciones empresariales con los clientes o clientas que se realizan, como luego veremos, sobre las normas no escritas, pero inscritas en el sistema de relaciones sociales. De tal modo que estas mujeres negocian y renegocian continuamente su posición/situación como mujeres y profesionales, su identidad, privilegiando, dado el caso, una u otra esfera de la misma. Los ejemplos a este respecto en algunos relatos son muy elocuentes. Así parece ser la es-

trategia, más o menos consciente, diseñada por Alba para relacionarse, pasando por alto algunas desconsideraciones, con sus clientes/as. Ésta distingue, además, entre clientes/as de edad más avanzada, que respetan su trabajo independientemente de su condición sexual (“mujer jardinera”) y clientes/as más jóvenes a los/as que les extraña, por lo que a veces llegan a vigilarla, la destreza de Alba como jardinera-mujer. Ante éstos/as, la estrategia de Alba consiste fundamentalmente en elevar su condición de jardinera, sus conocimientos, renegociando su identidad femenina, mediante ciertas explicaciones ofrecidas a los/as clientes/as sobre el origen de la plantas, utilizando incluso los nombres etimológicos de la mismas, o sobre el tipo de abonos y herramientas que manipula normalmente. La jardinería, entonces, se considera como parte del estatus, del capital simbólico, de algunos grupos sociales que es posible recomendar, lo que evidentemente beneficia a nuestra protagonista.

“Es que la gente no quiere mujeres jardineras, no. Ahora fijate, sabes que me he quedado impresionada porque la gente que quiere mujeres jardineras es la gente mayor, la gente mayor sí que te quiere como mujer jardinera, porque tiene otros valores, aunque parezca mentira, tiene unos valores completamente distintos, la gente mayor hacia la mujer que la gente joven hacia la mujer. La gente joven no quiere a mujeres jardineras, me refiero a parejas jóvenes que tienen su chalet y no quieren mujeres jardineras, yo creo que piensan, que tienen menos fuerza o que, no lo sé, la verdad es que no sé qué piensan pero es curiosísimo cuando trabajas así con parejas jóvenes, los hombres salen y se te quedan mirando como una cosa, yo creo que sienten entre vergüenza, entre reparo de ayudarte o no ayudarte, y también reparo de decir sí yo la pago ella lo hace, o sea que, y sí es curioso, las parejas jóvenes y los hombres generalmente se te quedan allí mirando mientras tú siegas o barres, se te quedan mirando y yo nunca he entendido porqué. Aunque ahora ya me echo todo, o sea hay a quien le tengo que hacer la pelota, a quien le tengo que contar una cosa y a quien le tengo que contar otra, ahora me echo a todo y sobre todo a los hombres, siguen siendo unos estúpidos de vez en cuando, en cuanto les dices es que esta flor, entonces ellos no entienden nada y ellas tampoco,

pero es que no se por qué extraña razón no pasa siempre, pero en algunos chalés sale el hombre a decir qué tal y cuando le dices el nombre de la planta en latín que no tiene ni idea no sabe ni de lo que estás hablando, todo le parece fascinante, le parece que tú tienes unos conocimientos de jardinería tremendos, no son todos los hombres, repito y que quede claro. Pero ya te digo, sobre todo tengo un chalet, y es que le tengo que hablar, que le empiezo a hablar de abonos químicos, de no sé qué y no sabe ni de lo que le estoy hablando no tiene ni idea, pero él se queda diciendo mira tengo jardinera y me habla, yo lo noto así, no sé si serán, pero es esa sensación lo que noto.” (Alba, 19, E-2).

En el caso de Adela, aun siendo diferente, también se observan ciertas actitudes, si se quiere, más sutiles, de carácter sexista de algunos clientes/as respecto a la relación entre la calidad del trabajo y el sexo de nuestra protagonista. La estrategia de Adela está ligada, como es natural, a su singular manera de entender la actividad, a su código deontológico, lo que le obliga, en consecuencia, a mantener un contacto muy activo con los/as clientes/as para conocer concretamente el tipo de trabajo demandado. La relación entre cliente/a y demanda en el ámbito del diseño gráfico va muy unida según nuestra protagonista y el trato más o menos personal es necesario a cambio de realizar un buen trabajo. Trato o relación más o menos personal, que las grandes empresas de diseño no pueden otorgar, como también han reflejado otras empresarias.

“Y claro pues también los clientes se acaban convirtiendo en amigos, es inevitable porque además es que hablas muchísimo con ellos porque estás buscándoles un lenguaje gráfico que les represente, que les identifique, entonces tienes que saber muchísimas cosas de ellos, una de nuestras frases es: ‘Vosotros tenéis la necesidad, nosotros tenemos el lenguaje gráfico para que podáis expresarla’. Es una definición de lo que es. Entonces acabas conociendo bien a la gente, a las empresas y siempre tienes un trato más personal porque tienes que hablar de muchas cosas, de gustos, de qué pintor te gusta...” (Adela, 28, E-1)

“Esto es complicado, un logotipo tiene mucho que ver con la inspiración, pero como decía Picasso, espero

que la inspiración me pille trabajando, esa es una gran frase. Hay logotipos que de repente los resuelves en una mañana, dices: '¡Dios mío, es esto!' Y hay otros..., pues que les tienes que dar vueltas y vueltas y vueltas hasta que consigues sacarlo, ¿no? No es que se te ocurra la idea buena. Nosotros lo que te decía, hablamos mucho con los clientes, entonces tienes que representarlos a ellos, no representarte a ti, tienes que salirte, entonces pues a veces es fácil a veces es más directo y a veces tienes unas pautas muy marcadas que te condicionan muchísimo y tienes que como meterte en una faja hasta que consigues sacarlo y otras veces es pues como muy fluido, ¿no? Y te sale en un rato y le dices mira te he hecho este logotipo, fantástico, no le vas a decir nunca a un cliente que le has hecho un logotipo en una mañana porque es que llegas a esa conclusión de una mañana, pero esa conclusión de una mañana ha sido un producto en cierto modo del azar; podrías haber tardado un mes. Y esto es lo que realmente cobras. Los precios, uno de los precios más altos que tenemos es un logotipo, porque realmente es a partir de un logotipo se articula el resto de la imagen es lo más caro y lo que más identifica.” (Adela, 35-36, E-1).

En el caso de las autónomas, esta política empresarial puede llegar incluso, como también se significa en el grupo realizado de profesionales liberales, hasta la ilegalidad, o dicho de otra manera, hasta la irregularidad de la actividad. En algunos casos, se alternan los períodos de regularidad e irregularidad, de invisibilidad fiscal, según la demanda de trabajo y según también, y esto es significativo, el tipo de ayuda a solicitar. Algunos colectivos de autónomas, pues, legalizan su situación al comienzo de la actividad para poder solicitar cualquier ayuda y después, tras el resultado de esa ayuda, deciden seguir en la legalidad o pasar, de nuevo, a la irregularidad. Alba, por ejemplo, empezó siendo regular durante unos meses, luego cambió su situación por la irregularidad, dada la carga de trabajo que tenía, y tras el transcurso de tres o cuatro años regularizó otra vez su situación laboral, ya que un determinado cliente le obligaba a ello. Este itinerario laboral de Alba, parece ser común a una determinada franja de autónomas que pueden realizar su actividad desde cierta clandestinidad.

“Ilegal unos años, más o menos he estado como tres o cuatro años de forma ilegal, hasta que este amigo mío me buscó esto de la comunidad y me tuve que hacer autónoma. Al principio, durante tres meses o así, tengo otro amigo que vive aquí y él tiene una empresa de jardinería, limpieza, pero él más se dedica a la limpieza, lo que pasa es que a veces lo obligan a hacer jardinería también. Entonces él me lo facturó unos meses, pero y no merecía la pena entonces me lo hice yo. Lo que pasa es que bueno, digamos que ahora lo que tengo, lo que paga el autónomo es lo que cobro de esta comunidad y ahí estoy a la par con hacienda...” (Alba, 24, E-2).

La estrategias empresariales que mantienen las protagonistas se estructuran en torno a dos aspectos fundamentales señalados reiteradamente en los relatos recogidos: por una parte, en una imagen de empresa sólida y estable, *“la seriedad está por encima de todo”*, afirman las entrevistadas, y por otro, en la propia intuición y capacidad intelectual de las mismas a la que se une, muchas veces, el conocimiento otorgado por la experiencia. Aspectos comunes, a nuestro entender, de la gestión empresaria de una parte del pequeño y mediano empresariado español femenino. Como apuntamos, la imagen de marca empresarial es uno de los valores añadidos de las empresarias entrevistadas que se ha generado a base de trabajo y esfuerzo personal y a base, también, de una cierta personalización, construida en la propia experiencia profesional, en el trato con las/os clientas/es. Relación clientelar especial, que se resalta dentro de los discursos como uno de los procesos socioempresariales más directamente relacionados al éxito empresarial obtenido. Aunque el éxito, en algunos casos, no se viva como tal. Vinculan de forma directa, unívoca, podríamos decir, mediante el discurso y el tono del mismo, el trato diferencial a cada cliente y la imagen empresarial. Uno sin el otro no tienen sentido para estas empresarias. De hecho y a tenor de algunos de los relatos, este tipo de política empresarial diferente al de las grandes corporaciones y grupos empresariales genera un cierto aumento de la cartera de clientes/as, del volumen de negocio, de las mismas ante el trato, más superficial y alejado, que éstas/os reciben en las empresas más grandes. Esta política clientelar más próxima a la personalidad de las/os mismas/os se cons-

8.4.3.1.2. *Empresariado*

truye, lógicamente, en relación a la propia calidad del trabajo/servicio realizado u ofertado. Suponiendo la calidad del mismo, la diferencia y, por tanto, el valor añadido de la empresa se establece a partir de la política ya significada. Con los proveedores, generalmente, ocurre lo mismo, si bien existen algunas diferencias según el sector de actividad de cada una de ellas.

“Para una empresa grande este tipo de clientes, es demasiado pequeño, pero también requieren un trato un poquito personal, entonces creo que lo hicimos, nosotros nos habíamos pensado más dedicar a lo que era otro tipo de clientes y en cambio pues nos surgió esta otra vía que no la habíamos planificado ni previsto, porque desconocíamos que existiera esa necesidad en este barrio. Nos empezaban a contactar por fax, nos empezaban a decir pues, bueno pues, somos los cuñados, los señores..., ni nos acordábamos de los señores, les habías atendido hace tiempo y nos decían que fuimos muy amables tal, sobre todo el público latinoamericano, porque esos se quejan mucho el público latinoamericano que en España, en Madrid sobre todo se atiende muy mal, se ha perdido el que el cliente tiene la razón, el sonreírle, el ayudarle, el explicarle, y creo que nosotros en ese sentido nos los hemos ganado porque somos muy amables o sea, seguimos teniendo esa idea de que no tienes que estar pendiente de cuánto ganas, de si han entrado hace cinco minutos, de si tienes mal día, ése es tu problema. Si tienes un mal día, tu cliente no se merece que tú lo pagues con él, entonces pienso que la amabilidad en el trato nos ha atraído muchísimo a ese tipo de clientes.” (Estela, 18-19, E-5).

“Me están viniendo clientes de empresas gordas que no les hacen caso, porque son un número, una cuenta, y no tienen esa dedicación de la empresa pequeña como aquí nosotros que vamos y les acompañamos; mañana voy con un cliente a una historia, le acompaño, porque él me dice, que vaya, porque también puedo aportar. Esa dedicación, ese cariño que todos necesitamos incluso laboralmente, ¿no? Que te creas importante y veas que están pendientes de ti a los que tú pagas precisamente por esa parcela de tu trabajo ¿no?” (Eduarne, 23, E-6).

Tal y como se ha afirmado, la intuición y capacidad para los negocios, además de cierto arrojo empresarial, forman parte también del conjunto de aspectos que estructuran, en gran medida, la manera de gestionar la actividad empresarial. Estos valores relativos a la gestión empresarial de nuestras protagonistas no tendrían sentido sin la autoconfianza y seguridad con la que realizan, habitualmente, su actividad profesional.

“Las decisiones se toman en base a estudios propios porque al final te acaban preguntando todas las preguntas que tú te haces, porque el que tiene el conocimiento eres tú, no otras personas y no sí, oye esto qué te parece, haces una prueba, hicimos una prueba con una cosa, por ejemplo, viendo lo que valía y no se qué y hemos dicho, de esto podemos hacer cuatro al año, bueno pues cuatro al año. Se puede esto contemplar, sí.” (Eider, 27, E-8).

Siguiendo los relatos biográficos acerca de la gestión empresarial se manifiestan, también, algunas situaciones más regresivas que mediatizan, en buena medida, la actividad empresarial/profesional de nuestras protagonistas. Estas situaciones se reflejan a través de ciertos significantes muy concretos utilizados en los relatos a modo, si se quiere, de denuncia relacionados con, por un lado, el conjunto de problemas que se producen y generan dentro de la gestión empresarial, de las relaciones empresariales, afectando a veces a la marcha de la empresa o incrementado los costes, a consecuencia de la falta de atención y organización existente en algunas organizaciones públicas y privadas y, por otro lado, con cierta incredulidad, ante la presencia del entrevistador, la reproducción de ciertas actitudes androcéntricas (“sexistas”) a las que se tienen que enfrentar, de diversas maneras, estas mujeres en tanto que empresarias.

El significante discursivo que mejor condensa la primera de las situaciones se expresó durante una de las entrevistas realizadas cuando la protagonista intentaba describir, de forma muy gráfica para que comprendiéramos su argumento, la dificultades que se generaban habitualmente en las gestiones realizadas con algunas administraciones u otras instituciones; de hecho, se definió como una “apagafuegos”, más que como una empresaria. La gestión diaria de los problemas re-

lativos a esta situación ocupaba una parte importante (más de dos horas, cuando el problema se solucionaba) de la jornada, aumentado la misma, de estas pequeñas empresarias. Estos problemas y dificultades, evitables a juicio de las opiniones recogidas en la mayor parte de los casos, afectan a la marcha de la empresa generando una cierta ansiedad, cuando no desasosiego, entre las propias protagonistas. Parece, no obstante, que estas empresarias ya han incorporado estos problemas a su apretada agenda diaria.

“Es que es verdad, es que yo me siento, como te definirías, ser apaga fuegos. Te sientas por la mañana, tú puedes tener una agenda perfectamente planificada tal, pero nunca sabes qué te va a venir de la seguridad social, que se han equivocado en los bancos, es que no funciona nada, es algo inaudito, se equivocan los banqueros, se equivocan tus proveedores, se equivocan muchas veces tus clientes, no sabes qué problema te va a llegar, tienes que dejar media hora, una hora para dedicarte al problema del día. Y además es curioso, porque piensas que son problemas, que si todo el mundo pusiera un poquito más de empeño y lo revisara todo más y pusiera más cuidado, pienso que en este país se trabaja mal, con descuido...” (Estela, 4, E-5).

Situaciones, pues, más negativas de la gestión empresarial entre las que se encuentran, como sabemos, la actitudes de dominación masculina. La reproducción de actitudes sexistas dentro del ámbito empresarial relativo a estas mujeres se vive como un obstáculo, una barrera, significativa que, de una u otra forma, se intenta superar a través, muchas veces, del ingenio. Las estrategias para superar este tipo de conductas son diversas: desde mostrar continuamente las propias competencias profesionales, a adoptar una actitud más distante respecto a algún cliente o clienta, hasta incluso, hacerse acompañar de un empleado (varón) durante algunas reuniones. Así, la ambivalencia de género ante la que se enfrentan estas empresarias afecta tanto a la actividad (la supresión de la dominación masculina ejercida por un cliente puede significar la pérdida del mismo), como a la propia identidad vital de las mismas (aun siendo mujeres-empresarias de cierto éxito, deben “aguantar” ciertos comportamientos machistas).

“Yo de hecho, me da vergüenza decirlo yo, sinceramente te lo digo, pero yo a veces tengo que acompañarme de alguna persona de la empresa, porque es necesario, porque es necesario, primero porque te encuentras, porque aunque parezca mentira, el típico pues lo que hace es pues: ‘¡Ay y qué ojos tan bonitos tienes y no sé qué!’. Eso pasó hace poco además en la sala de las juntas. Algo increíble, ¿no? Que le dices: ‘Bueno, perdóname, pero hemos venido a hablar.’ — ‘Porque te lo habrán dicho muchas veces, porque no se qué y no se cuántos’. Entonces, claro está en ese caso y digo: ‘¿Qué hago en ese momento, le corto su grosería?’ Evidentemente, en ese momento pierdo el cliente y me voy, me vuelvo grosera en el sentido de decir: ‘Oye mira, aquí no estoy para perder el tiempo y para que me digan esas cosas, pues me las dice mi marido en mi casa o quien me de la gana a mí’. Pero tal...” (Edurne, 7, E-6).

En este caso, la gestión más o menos empresarial de la cooperativa se realiza siguiendo dos principios básicos y complementarios: el respeto de las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es y la reinversión del capital económico generado en beneficio de la continuidad del proyecto. En ningún caso se vincula el beneficio económico a una cierta degradación de las condiciones sociolaborales, tan presente en el mercado laboral actual. Así pues, en la gestión de este proyecto participan tanto las socias como las/os trabajadoras/es que lo deseen. El cooperativismo, por tanto, podría ser una vía laboral para concienciar a algunos colectivos —mujeres, inmigrantes o jóvenes— sobre su desigual situación en la estructura social, ante determinados grupos sociales apoyados por la fuerza de los acontecimientos económicos y políticos.

8.4.3.1.3. *Cooperativismo*

“O sea, yo por ejemplo me veo que algo de lo que haya hecho puede influir en el futuro de mi hijo, no tengo hijo, ¿no? Pero en el futuro de mi hijo o mi hija, y no voy a permitir que eso se haga. No voy a permitir que eso pase. Pero yo sí veo que hay mucha pasividad. Eso hay que fomentarlo. Hay que buscar la manera posible de llegar a las mujeres que han formado empresa y que esas mujeres tengan relaciones con esas mujeres

que han formado empresas y hombres, no digo, que se hable, que se firmen convenios, que se discuta, aunque no sirva de nada pero discutir es muy... ¿Sabes? Y hablar y que esté presente, que no solamente estemos pendientes de que tienes que cobrar a fin de mes y que da igual, esas cuestiones, hay que hablarlo, hay que discutirlo, hay que mejorarlo. Si se mejoró en su día, ¿por qué se ha dejado de lado, ahora?” (Carmen, 16, E-10).

De igual modo, la gestión cotidiana de la cooperativa está directamente relacionada con lo que anteriormente significaban las empresarias. El tiempo dedicado a solucionar algunos problemas ajenos a las funciones y competencias, desde un punto de vista teórico, de estas mujeres son también numerosos, tal y como describimos en la siguiente cita.

“Sí, sí, sí, solucionando cosas que no tienen nada que ver con tu puesto de trabajo. Yo muchas veces digo: ‘No, ¿en qué trabajo yo, qué soy, mensajero, telefonista, qué soy?’ Porque no tengo tiempo de... por eso te digo que hay que trabajar fuera de horario de trabajo, cuando estás empezando, cuando pasas por un momento raro, tienes que seguir trabajando fuera del horario de trabajo para que eso no suceda más, pero tienes que seguir haciéndolo.” (Carmen, 24-25, E-10).

8.4.3.2. La red social de las entrevistadas

La red social de las empresarias se teje fundamentalmente en relación a la posición que ocupan las mismas en la estructura social, del capital humano, así como del origen o estatus familiar. Las redes sociales se configuran, en general, como vínculos que funcionan al margen de las instituciones formales, sin límites precisos y con una estructura abierta y siempre en construcción. Los antecedentes familiares, sabemos, son una fuente inagotable de contactos, relaciones e influencias que de una u otra forma pueden utilizar las empresarias. Cuando la posición de la familia no permite crear una red social importante, estas mujeres crean sus propios contactos con el objetivo de conseguir, en la medida que sea, una cierta ventaja competitiva respecto a su actividad. Indudablemente, la red social también se amplía cuando el cónyuge de la empresaria es una persona de cierta posición social. En definitiva, y desde un punto de vista general, las entrevista-

das son conscientes de la importancia que para la marcha de su actividad, de su negocio, supone la posibilidad de contar con una red social amplia y bien posicionada, y con ciertos conocimientos, dentro de la estructura social, empresarial y política.

De las tres autónomas entrevistadas, Alba y Adela son las que más dependen de la familia y de los contactos, sean amigas/os, conocidas/os o simplemente recomendadas/os, en relación a su actividad/profesión/negocio. Por su parte, los contactos de Asunción se limitan a los intercambios familiares. Los casos de las dos primeras son, a nuestro entender, representativos de la significación y del peso de estas redes en el proyecto empresarial. En menor o mayor medida, creemos que las autónomas recurren, cuando es preciso, a sus contactos, del tipo y nivel que sean, para cualquier tipo de actividad relativa a su empresa/negocio. Tal es el caso, entonces, de la jardinera entrevistada, Alba, que acude tanto a su marido como a sus amigas/os y conocidas/os, para realizar algunas actividades de su negocio. Mediante los contactos, se puede iniciar y ampliar la cartera de clientes/as, delegar algunas funciones o diversificar los recursos o productos a ofrecer como empresa. Así, Alba a cambio de ofrecer sus servicios de jardinera, en una especie de trueque laboral, ha conseguido que un “conocido” le gestione la administración (la contabilidad, el IVA, etcétera) o que un amigo con cierta influencia le haya contratado para realizar el mantenimiento de una comunidad. Alba cuenta, además, con la ayuda de su marido cuando necesita realizar trabajos más específicos que antes no realizaba y que ahora a iniciativa del mismo ya empieza a ofrecer. Por tanto, la negociación y renegociación de la red social se realiza sobre una cierta política de dones, se recibe y se ofrece algo a cambio. La red social es el vehículo de la famosa política clientelar del “boca a boca” que se apoya en la calidad del trabajo realizado. De hecho, la confianza se genera en la red social por la calidad del trabajo y la responsabilidad sobre el mismo.

8.4.3.2.1. *Las relaciones dentro del autoempleo*

“Mi marido, como te he dicho, me apoya muchísimo en el trabajo y él es súper-manitas y tal, empezó a poner riego y empezamos entre los dos a mirar el tema de poner riego automático y entre lo que yo sabía y lo manitas que es él empezamos a poner riego automáti-

co, a hacer obras de jardinería, a hacer chalés pequeños y bueno pues ahora hago mantenimiento y alguna vez hago alguna obra con ayuda de mi marido, me ayuda muchísimo.” (Alba, 17, E-2).

“Sí, siempre hay alguien que te recomienda, por ejemplo, en una urbanización que ahí tengo cinco chalés, esta persona que te había dicho que tenía un vivero, él me recomendó a uno y luego me fueron llamando y trabajo para una zona familiar; son primos, cuñados. Sí, él sólo me dio un contacto, bueno me dio más pero algunos ya los he perdido o no me han interesado y tal, pero ahora concretamente, ha sido del boca a boca, del primer chalé que tenía, me fueron llamando de los demás y son conocidos, tres son familia y los demás son conocidos, vecinos que te ven, te llaman.” (Alba, 20-21, E-2).

“Y luego tengo una comunidad, que esa me la proporcionó, es una zona común, son unos chalés adosados y es una zona común y entonces tenía un amigo que se fue a vivir allí y entonces cuando él fue presidente me colocó. La cartera de clientes se hace así, por lo menos la mía, no se si en otro tipo de trabajos, la mía fue así, este vecino, era vecino mío, yo antes vivía en el mismo sitio que él, entonces él se trasladó a otra zona, seguimos manteniendo una amistad y cuando él fue presidente me colocó allí, me dio el presupuesto y ahora tienen junta y anoche me llamó. Y bueno, luego pues la gente es tremenda, luego los amigos pues, sobran las ocasiones y entonces ahora me dice, que me tienes que echar el mantillo y entonces yo le digo pues me tienes que votar en las reuniones. En esa comunidad me metió él y luego otra que tengo, otros jardines que tengo en otro sitio me los buscó la persona que me lleva el coche, el dueño del taller donde llevábamos los coches y tal, me buscó los contactos que tengo allí. Por otra parte, el tema de la gestión me lo hace ese amigo mío a cambio yo le hago el jardín. Yo cobro en especies, y pago en especies, al final lo que sí he visto es que desde que soy jardinera todos mis amigos tienen una necesidad de jardinero que yo creo que nunca la habían tenido” (Alba, 21-26, E-2).

El discurso de Adela en este punto alcanza una claridad meridiana. La situación y posición sociolaboral de los integrantes de la red social de nuestra protagonista es parecida (autoempleadas/os, expulsadas/os del mercado de trabajo, de los nuevos servicios especializados en la nueva economía global) por lo que parece generarse una especie de solidaridad, que tiende a disminuir los riesgos de la competencia ejercida por la sociedad de mercado neocapitalista en las grandes urbes. Así, la política clientelar de Adela está abierta, entre otros cauces, a los favores y contrafavores que se pueden generar dentro de esta red. Red o contactos sociales que se construyen y se destruyen continuamente. Por esto mismo, tanto Adela como su socio aprovechan cualquier evento, cualquier acontecimiento social, para presentar sus proyectos y sus productos empresariales, para seguir aumentando sus contactos, en definitiva. Las empresarias de mayor estatus, aunque desde otra posición social a tenor de análisis posteriores, también se apuntan a redes clientelares. Este matizado proceso de neotribalización (o solidaridad) social, en palabras de algunos sociólogos —Bauman, Sennet o Alonso— (115), se reproduce dentro del marco de las grandes megalópolis europeas en tanto que modo, más o menos preciso, de rebajar las presiones de las nuevas relaciones laborales instaladas en la vulnerabilidad y el riesgo permanente de la competencia del mercado neocapitalista. La fuerza de esta, ya no tan nueva, condición sociolaboral modifica, de igual modo, la manera en que las personas se integran socialmente y se reconocen dentro de un marco social más o menos común. La pérdida de cualquier tipo de referente laboral, el escaso margen de realización personal en el trabajo, al no poder realizar una carrera estable, y la ruptura de la escalera relativa al ascenso social han roto, de alguna forma, el consenso construido en torno a la sociedad del trabajo estable. Así, el riesgo y la inseguridad laboral se han individualizado, como en el caso de Adela y sus amigos restableciendo, eso sí, una especie de comunidad en la que se recurre al “cara a cara” y a los/as “conocidos/as” para la consecución de una cartera de clientes/as, necesaria para la supervivencia de la actividad empresarial.

“Claro, por supuesto. Vuelvo a decirte, en este país el que tiene padrinos se bautiza y el que no, se queda moro, entonces nuestros primeros clientes era gente que ya conocíamos, luego obviamente también están

saliendo clientes a través de la publicidad que estamos haciendo. Además, estamos removiendo Roma con Santiago y luego, afortunadamente o desafortunadamente, todos nuestros amigos están haciendo lo mismo que nosotros, o sea todos estamos intentando la empresa privada, la aventura privada porque quién nos va a contratar y cuánto rato nos van a contratar, entonces casi todo el mundo se está estableciendo por su cuenta. De hecho, ayer estuvimos haciendo un trabajo en un teatro, asistiendo a un amigo que es director artístico, mi socio estuvo haciendo una coreografía, yo estuve de asistente y obviamente al final, a la fiesta yo estuve hablando con el dueño del teatro, yo he quedado con el de llamarle. Acabas haciendo relaciones sociales, constantemente vas con la pila puesta, no. Porque si no...” (Adela, 27-28, E-1).

Situación distinta a la apuntada por Asunción dentro de un entorno, un pueblo cabecera de comarca, diferente a los de las anteriores entrevistadas. Ésta tiene el apoyo de su hermana durante las temporadas de máxima actividad y, de nuevo, la política del “boca a boca” es la más efectiva a modo de método de captación de nuevos/as clientes/as.

“De hecho mi hermana pues un poco es la que se lleva mejor conmigo, aunque ella sí que se dedica a la enseñanza, pero cuando viene los fines de semana, siempre está conmigo aquí” (Asunción, 6, E-3).

“Sí, pero yo creo que el boca a boca funciona, es lo que mejor funciona por mucho que digan, al final el boca a boca es lo que mejor funciona y, también, gente que coincide que te compran una vez y luego te viene y te compra toda la familia ya, la cuñada, la prima y la otra.” (Asunción, 11, E-3).

8.4.3.2.2. **Las relaciones** **empresariales**

El peso de las relaciones sociales dentro del mundo de los negocios es, cuando menos, significativo si seguimos los relatos recogidos acerca del tema durante las entrevistas. Parece confirmarse el aserto de que la red social y la posición empresarial se construyen a partir de las posiciones sociales de las entrevistadas, de sus cónyuges y de las familias de ambos. Estas empresarias movilizan los recursos sociales a su

alcance para obtener un cierto beneficio a cambio. Evidentemente, la confianza “empresarial” que las/os conocidas/os, amigas/os y familiares depositan en las mismas, a la hora de recomendar su trabajo, se sustenta, sin ninguna duda, en la responsabilidad social de la recomendada. La calidad del trabajo o servicio realizado está avalada por el recomendante, en tanto que mantiene lazos fijos con la productora. De igual modo al caso de las autónomas, la política del “boca a boca”, es decir, del conjunto de relaciones profesionales informales, se define como una vía fundamental para la ampliación de la cartera de clientes/as de nuestras protagonistas o por lo menos como una vía de promoción empresarial considerable.

De una u otra forma, o con distintas palabras, las entrevistadas resaltan la importancia que a lo largo de su trayectoria empresarial han tenido los contactos y las relaciones sociales antiguas o nuevas. Este recurso se ha utilizado y se sigue utilizando como una estrategia más o menos reconocida, de la propia gestión empresarial. Así pues, la red social funciona como una cadena social que va extendiendo sus eslabones entre el mercado de bienes y servicios. Evidentemente, la posición social de algunas de las empresarias o de sus cónyuges, como Eburne o Emilia, las empleadoras de mayor éxito, difieren de las de otras, por cuanto los contactos, reales y potenciales, a los que tienen acceso son muy diferentes y les permite, en algunos casos, acudir a los mismos para solucionar o solventar, de forma rápida, cualquier problema relativo a la actividad. Como decimos, se construye una cadena social que extiende la reputación profesional de las empresarias a lo largo del espacio social definido para cada estrato o grupo. El “boca a boca”, las relaciones comerciales informales, dicho de otra forma, por tanto, funciona, de forma más sofisticada, si se quiere, pero funciona también dentro de los estratos empresariales más desarrollados.

“Yo empecé la empresa con el cliente que me proporcionó un amigo. Fuimos a reuniones juntos. Fuimos a unas reuniones juntos y entre esas, salió ese primer cliente con el que yo pues rentabilicé toda la inversión que había hecho. En el mes de febrero, monté la empresa en octubre y en el mes de febrero que estaba terminando ya el cliente de trabajar había amortizado, rentabilizado, llámale como quieras, el mobiliario, los

ordenadores, todo no. Te inflas, te ayuda a continuar, pero tampoco debes confiarte...” (Edurne, 24, E-6).

“Con el boca a boca, yo no he hecho nada. Mira mi cuñado, el marido de mi hermana que también es publicitario, trabaja en el grupo importante que lleva una revista de negocios, montón de veces que me dice, oye por qué no vamos y te hacemos una foto y sales aquí y tal. Y para mí, la mejor manera es lo que yo cuento, lo que voy a hacer por el cliente y lo que pueden hablar los otros de mí. Es la mejor manera, cómo te voy a impresionar, es que no tengo por qué impresionarte, lo que tengo es que demostrarte tal, y así me está entrando mucho, de ese boca a boca, decir oye, oye, que nos ha recomendado un cliente tuyo que dice que tal. Amigos que, conocen a otra persona, tengo que hacer un trabajo tal, tengo una amiga que tiene una agencia” (Edurne, 26-27, E-6).

Esta “construcción social” de los clientes también se reproduce en los proyectos empresariales de las entrevistadas de menos estatus: Estela, Eider o Estrella. El discurso de Estela a este respecto es el más gráfico de todos y el que mejor refleja, de hecho, el funcionamiento de los contactos sociales en la empresa.

“Muchísimo funciona el boca a boca, te voy a comentar yo ahora mismo me dedico a las empresas, no a todas nuestras empresas, pero sí a las empresas que requieren pues todas las semanas tus servicios y tal. Pues para que veas cómo funciona, yo capté una empresa de Barcelona, conocía a un empleado de esa empresa de Barcelona, es una empresa de tipo mediano, maja, ese chico se lo fue diciendo a todo el esto de sus compañeros comerciales, me pedía algunos servicios, incluso dejaron de trabajar con su empresa de Barcelona, prácticamente yo ahora llevo todos sus viajes, te estoy hablando de Barcelona, ¿eh? Esa empresa de Barcelona nos presentó otra empresa de Barcelona que nunca había trabajado con una agencia de viajes, prácticamente ahora les llevo yo casi todos sus viajes también, luego esta empresa de Barcelona, a su vez, tiene otros clientes que son empresas de Bilbao, empresas, empresas de Galicia, de Asturias...” (Estela, 20, E-5).

Desde otra posición, la trayectoria empresarial de Estrella se ha desarrollado, de igual modo, mediante la estrategia ya citada respecto a los contactos sociales. Estrategia más primitiva, como apunta esta última entrevistada, que se combina lógicamente con otro tipo de recursos más modernos como la utilización de la red de Internet. Sin embargo, la eficacia de la primera supera a la producida en la segunda según las opiniones recogidas.

“Sí, el boca a boca, es muy importante, la gente, como todos, es muy importante y más cuando vas con grupos, saber dónde te metes y que alguien te dé la referencia, entonces es muy importante el boca a boca, nosotros tenemos página Web desde el primer día, la página Web, Internet es su medio muy importante de difusión, mucho, hoy día la mayoría, el que no te viene porque alguien te ha visto, te viene por la página Web, te ha visto por la foto, Internet. De todas formas, el boca a boca es lo mejor, es que es lo más, es muy primitivo, pero realmente funciona, te da una garantía, da una garantía a todos, y ahora he intentado echar a andar una empresa” (Estrella, 30, E-9).

Indudablemente, la red social de esta cooperativista se forma a partir de los propios contactos familiares, amistosos y a través de las relaciones generadas con otras cooperativas asociadas a ciertas organizaciones comunes. Como ya venimos significando en la historia de esta cooperativista y, por extensión, en la del cooperativismo en España, el asociacionismo, en tanto que recurso socioempresarial está muy desarrollado. Por lo que, entonces, la colaboración y cooperación entre cooperativas agota, en gran medida, los recursos sociales utilizados por las mismas. La habilidad para las relaciones formales e informales dentro del tejido asociativo se vive como un recurso para fomentar la colaboración entre las mismas y reducir los riesgos empresariales. Por otro lado, el ya definido “boca a boca” para generar clientes está presente, de nuevo, en el discurso de esta entrevistada, combinado con otro tipo de estrategias, pero sin perder, en ningún caso, su eficacia para la venta de los productos.

“Esto a lo mejor, sobre todo para los servicios de contratación con colegios y centros educativos el boca a

8.4.3.2.3. *La cooperación del tejido cooperativo*

boca, a parte de que yo tengo una lista de todos los colegios cooperativos de la comunidad, que te facilita la misma comunidad con todos los datos y tal. Primero se les envía, hay distintas fases, primero se les envía una carta explicativa de lo que es esto, después haces una llamada telefónica confirmando que les ha llegado la información y pides si les interesaría que alguien del centro visitara el centro, para darles la información directa, hablar con unos socios, al colegio que le interesa vas, al que no le interesa pues... Lo que también hacemos jornadas de puertas abiertas, invitamos a los municipios..." (Carmen, 17, E-10).

8.4.3.3.
Recursos
económicos y
ayudas
estatales

La puesta en marcha de cualquier actividad empresarial exige una cierta inversión de capital inicial por parte de las titulares de la actividad. El origen de este tipo de recursos económicos puede ser múltiple; desde los créditos bancarios a las ayudas estatales, pasando por los ahorros (herencias, trabajos anteriores) hasta la ayuda familiar. En este apartado, por tanto, nos aproximamos a las distintos tipos de capital, y a las actitudes ante los mismos, utilizados por las entrevistadas para iniciar una actividad o consolidar la misma. Nos hemos encontrado, como es lógico, diferentes formas de acometer las inversiones iniciales aunque parece existir un itinerario común en el que, al comienzo de la actividad, el capital familiar y el propio de la entrevistada se imponen, por encima del de las ayudas y el relativo a los bancos, y cuando la actividad está más consolidada se solicita el apoyo de las entidades bancarias a través de líneas de crédito o se recurre, de nuevo, a los ahorros propios. Las ayudas estatales o públicas parecen, pues, tener poca presencia durante la fase de inicio y consolidación de la actividad empresarial femenina. Los análisis, en este caso, también, se han realizado de acuerdo a la posición y estatus de las empresarias. Siguiendo el orden establecido, comenzaremos por las autónomas.

8.4.3.3.1.
El capital
económico
de las autónomas

La posición socioempresarial tanto de Adela como de Asunción, si hacemos memoria, se ha forjado gracias, entre otros aspectos, al capital familiar, al dinero y a los inmuebles, que han recibido por parte de sus progenitores. Sin estas aportaciones familiares, la carreras profesionales de estas dos mujeres autónomas no hubieran seguido el itinerario del auto-

empleo y, si a pesar de todo la elección profesional hubiese sido la misma las dificultades y las barreras, ya de por sí numerosas, se hubieran multiplicado. Sus discursos, en este apartado, de forma ambivalente y no declarada reflejan, por un lado, el malestar ante la necesidad de utilizar el capital familiar y, por otro, los beneficios (y la suerte) relativos a la utilización de este tipo de inversión familiar, que les permite no depender de ningún tipo de entidad de crédito y establecer, además, un cierto plan de inversión (y consolidación empresarial) que combina, más o menos equilibradamente, los recursos familiares y los primeros ingresos generados de la actividad profesional.

“No, no, no, nosotros como ya teníamos las máquinas, cada uno tenía su ordenador y tal, y bueno pues pusimos 1500 euros cada uno que era lo que necesitábamos para constituir la empresa y con eso hemos empezado, y luego pues bueno, también es la ventaja de tener esta casa, y empezar a trabajar aquí, esta casa es de mi familia, no es mía, entonces es lo guay, yo no tengo que pagar casa.. Es estupendo. Pero mi socio vive con su pareja y tiene que pagar alquiler; obviamente él esta viviendo un poco, pues, de su pareja y de su padre que le ayuda igual que a mí me ayuda la mía, yo a veces alquilo una habitación para poder sobrevivir; pero bueno es lo que nos estamos planteando, empezamos así” (Adela, 31, E-1).

“Lo que pasa que igual que el local es de mis padres, la casa también es de mis padres, mis padres viven en frente; si no, pues seguramente, no hubiera puesto la tienda porque si la he puesto sería porque la tenía, sino...” (Asunción, 11-12, E-3).

Para Alba, en cambio, la base de su inversión se apoya, exclusivamente, sobre trabajo y el rendimiento obtenido del mismo. Cuando esta mujer tiene que hacer frente a algún tipo de inversión utiliza sus propios ingresos. Y de hecho su actividad se ve afectada, como es lógico, por la falta o ausencia de inversión relacionada, como es lógico, con los recursos económicos.

“Me fui yo comprando la herramienta poco a poco, a veces hay herramientas que son muy caras, las cega-

doras, por ejemplo, son muy caras y bueno ahora ya tengo mucho más trabajo y pues la herramienta la compro de mejor calidad, pues sobre todo la compro a motor, de gasolina no de luz que son mucho más baratas, y si me supone una inversión cuando tengo que comprar. Con lo que gano afronto lo de la inversión.” (Alba, 28-29, E-2).

La posición de las mujeres autónomas entrevistadas, en cambio, parece coincidir ante la posibilidad de solicitar algún tipo de crédito avalado por una entidad bancaria, como se cristaliza en el relato de Adela, la diseñadora gráfica entrevistada.

“Hombre pues, ya llegará el momento de pedir créditos, de momento no tiene sentido, ayer lo estábamos hablando. También tienes que ver un poco, por el mercado, por dónde va, no te puedes embarcar en aventuras a lo loco, creo que eso es erróneo, si no te puedes descapitalizar al principio, primero tienes que asentarte, una vez que te hayas asentado y conozcas bien el mercado y veas cuáles son las necesidades del mercado, entonces creo que es el momento de invertir, de pedir tu crédito o lo que quieras para diversificar si lo ves necesario, claro. Muchas empresas, yo creo, que se van a pique porque se descapitalizan al principio porque dices voy a montar una oficina y quiero que mi oficina está en tal sitio y ya te metes en un crédito para comprar muebles para la oficina, para pagar el alquiler.” (Adela, 32, E-1).

El crecimiento y desarrollo empresarial, entonces, no parece estructurarse, cuando se tiene cierta capacidad de decisión y libertad, en torno al capital económico prestado por las entidades de crédito. Se prefiere crecer, es decir, invertir y reinvertir parte del rendimiento obtenido hasta conseguir una cierta posición de mercado que permita solicitar este tipo de créditos y hacer frente, sin problemas, a los pagos relativos al mismo.

Por otra parte y como sabemos, las ayudas estatales dirigidas a incentivar el autoempleo y especialmente el autoempleo femenino se convierten también en un tipo de recurso, que se combina con los anteriores, susceptible de ser utiliza-

do por algunas mujeres, futuras autoempleadas, para comenzar una actividad empresarial. Ahora bien, el conjunto de actitudes respecto a este tipo de ayudas, de políticas, se estructura teniendo en cuenta la propia situación social y profesional de la posible demandante, sus afiliaciones ideológicas, los antecedentes familiares, los conocimientos acerca de este tipo de ayudas, la red social y los contactos de la misma, el entorno geográfico, y, por supuesto, el capital humano (titulación y habilidades aprendidas) de estas mujeres. Estos aspectos relacionados con las imágenes sociales de las políticas públicas se abordarán en otro lugar, con objeto de ofrecer una cierta batería de posiciones, completada en el análisis de los grupos, ante las políticas públicas.

Sin ir más lejos, las actitudes de Alba y Adela ante este tipo de ayudas son muy diferentes. La primera es hija de la clase obrera, de un obrero especializado, reconvertida durante el proceso de desarrollo español de los años ochenta en clase media, está casada, como sabemos, y tiene dos hijos adolescentes. Alba reproduce el estatus familiar en colaboración con su marido. Su carrera profesional se inicia, precisamente, gracias a las políticas indirectas de autoempleo: asiste a un curso de jardinería a la vez que el ayuntamiento de su comunidad consigue una guardería para sus hijos y, pasado el tiempo, después de terminar el curso y de que sus hijos tuvieran una determinada edad y su marido una cierta posición laboral es cuando Alba se dedica plenamente a su actividad profesional.

“Mis hijos iban a la guardería, una guardería que me proporcionaba el ayuntamiento si hacía un curso de esos del área de la mujer, me proporcionaba una guardería, esas horas que duraba el curso, y lo tenía muy organizado, yo soy muy organizada” (Alba, 13, E-2).

Alba no ha contado, por cierto, para su actividad profesional con ninguna ayuda directa, capital económico, o indirecta, algún tipo de deducción fiscal. No obstante, esta situación no le lleva a afirmar una opinión negativa respecto a este tipo de ayudas. Bien al contrario, para ella el tema de las ayudas se reduce a una cuestión de suerte, como la lotería, a tenor de sus palabras. Esta posición o rol adaptacionista tiene su fuente de sentido en la adhesión a la normalidad vigente, a ciertos valores instituidos por el estado (existen ayudas pero

no pueden llegar a todo el mundo). No deja de ser, en este caso, la posición ideológica mantenida por las clases medias españolas.

“Yo ya he decidido que no soy una persona con suerte para esas cosas, ni para la lotería ni para las subvenciones yo creo que es que no, que es que estoy negada y ya te digo” (Alba, 29, E-2)

“Jo está genial, está muy bien, la verdad es que a mí me parece una ayuda estupenda para las mujeres. Yo como soy sola, también pero yo creo que otras mujeres que por ejemplo hagan lo mismo en jardinería que yo, si se asocian tres o cuatro para empezar, si necesitas herramientas y cosas si quieres empezar un poco fuerte, vamos ir despacio, pero empezar con una clientela más grande que la que yo he tenido, pues las subvenciones esas están genial, está muy bien orientada para las mujeres que quieren montar su propia empresa.” (Alba, 29, E-2).

Como es fácilmente apreciable, Alba refleja los problemas más comunes relativos a cualquier tipo de ayuda o subvención: la burocracia, los requisitos y condiciones exigidas y los puntos donde se localiza la información. A este respecto Internet es buen aliado si se tienen ciertos conocimientos acerca del mismo, ya que si no es así, caso de Alba, se percibe el mismo como un obstáculo, como una barrera más, que sólo algunos iniciados pueden salvar.

“Si es que bueno yo por ejemplo que las miro en Internet, bueno yo no las miro porque yo Internet no lo manejo, es una lucha que tenemos en mi casa, mis hijos y mi marido es que les vuelve locos las máquinas a mí no, me las mira mi marido y a veces vistas en Internet me las mira en Internet, los plazos son muy cortos, de repente un día se abre el plazo de inscripción y necesitas mucha documentación y bueno, esa tramitación digamos sí que es súper-pesada porque cuando hice esto del crédito tuve que dar miles de vueltas y era un crédito de 500 mil pesetas nada más. Y estas igual en todos los requisitos, todos los formularios que hay que rellenar, me sacó mi marido por Internet la del área de la mujer que luego como te he dicho y cumplía ese re-

quisito y madre mía la de formularios que había que llenar si no paraba de salir papel por la impresora, pero bueno me imagino que también será así.” (Alba, 30, E-2).

Adela, en cambio, desde una posición más crítica próxima a una lógica ideológica, ligada a una cierta idea de cambio social hacia una sociedad más igualitaria, refleja a través de su relato la supuesta doble moral que se desprende de las políticas públicas. Según su opinión, el estado, la administración política, debería corregir los desfases de la sociedad de mercado que cristalizan en el conjunto de desigualdades sociales inherentes a este tipo de sistema. El autoempleo se considera, entonces, desde esta óptica, un proceso de autogestión económica que, en la medida de lo posible, trata de refundar un código ético, deontológico, diferente al impuesto por la nueva economía de mercado.

“Pues hombre, yo creo que las políticas de ayuda son un poco de lavar la conciencia, de que hay que tener una política de ayuda pero que realmente las políticas de ayuda son bastante hipócritas, o sea, por ejemplo, la subvención que estamos pidiendo, una de las cosas que te cuentan es que los baremos de puntuación que te dan dependen mucho de la experiencia que tengas, o sea si tú eres una persona que estás empezando, no tienes ningún currículum y estas empezando alguna cosa, pues tu puntuación es cero. La comunidad europea da dinero para ayudar; pero es que no sé. Lo que cuesta es empezar. Entonces las ayudas de empezar son muy, están muy sometidas a este tipo de cosas pues, yo ahora por ejemplo pues tengo, la de seguridad social no la podíamos pedir, y la de materiales tampoco y no teníamos más ayudas a priori, entonces pues qué bien” (Adela, 37, E-1).

Ante esta situación se proponen algunas ideas concretas dirigidas a este tipo de ayudas que dada la situación profesional de Adela son muy necesarias. Entre las propuestas que se formulan, se encuentran las siguientes: oficinas bien equipadas ubicadas en los centros de las ciudades durante el inicio más o menos prolongado de la actividad, portales interactivos gratuitos para ofrecer servicios, comunicarse con proveedores, etc., así como ciertas ayudas estatales relativas al pro-

ceso de producción (imprentas públicas con precios más asequibles, etcétera).

“Tendría que haber otro tipo de ayudas creo yo; locales para instalarte, que te pueden dar el metro cuadrado muy, muy barato, pero la mitad de los locales tienen problemas de goteras y están atorados de los que hay, pues, no sé por un lado estaría bien que lo de los locales estuviese más activado y unos locales que te pillen en el centro de la ciudad, que es donde se mueve el negocio. Estaría bien que hubiesen pues locales en el centro, que hubiese locales donde te pudiesen proporcionar oficinas, también estará bien si hubiesen portales en los que tú pudieses colgarte, portales de negocios. Que tú te pudieses colgar gratuitamente pues si estás empezando para que la gente supiese, necesito tal proveedor; pues un portal para la gente que empieza y que te puedas colgar directamente. También sería fantástico, en nuestro caso, que tuviésemos imprentas que por el hecho de estar trabajando, pues imprentas estatales que nos hiciesen las impresiones más baratas, pero eso estamos hablando de sistemas socialistas” (Adela, 38, E-1).

8.4.3.3.2.
*El capital
empresarial*

Siguiendo, pues, lo apuntado en la introducción se apuntan cuatro fuentes de recursos económicos: los de la familia, los propios, los de los bancos y las ayudas estatales. Este conjunto de recursos económicos se combina en las trayectorias empresariales recogidas en las historias de vida. De hecho, los relatos revelan dos tipos de estrategias económicas preponderantes: las ayudas familiares y el capital ahorrado por las entrevistadas. De forma secundaria y cuando no existe otra posibilidad se acude a los créditos proporcionados por los bancos, de los que se tiene, por cierto, una imagen negativa, ya que se consideran una de las causas principales que pueden destruir la carrera de una empresaria. Por último, la posición ante las ayudas públicas es contradictoria, ambivalente, de acuerdo a la posición y estatus de cada una, como veremos, aunque exista cierto consenso en torno a que la actividad empresarial, a que cualquier empresa, no puede crearse y desarrollarse al amparo de las ayudas y políticas públicas. Parecen preferir las políticas indirectas (seguridad social, mayor agilidad de la administración, menos impues-

tos y menores gestiones administrativas) a las ayudas estatales directas, lo que revela, en gran medida, una posición empresarial más sólida y estable.

Se pueden distinguir, de forma aproximada, tres tipos de estrategias socioeconómicas a tenor de las experiencias relatadas. En la primera de ellas, Edurne, Eider y Estibaliz, han utilizado, principalmente, el capital propio o familiar para iniciar la actividad empresarial. De acuerdo a sus palabras, se trata de un dinero *“que había en casa”*. Con ese dinero, con ese capital, se inaugura la empresa sin tener que solicitar otro tipo de ayudas, familiares, bancarias o estatales, de las que se pueden sentir cautivas en un futuro. Ésta parece ser su actitud.

“Él me animó muchísimo, vamos, no sólo me animó, sino que me dejó lo que hay en casa, antes de que tuviera que solicitar las ayudas, los créditos que te he dicho, que son créditos a unos intereses tremendos, que no puedes y si tienes pues a lo mejor la suerte de haber tenido dinero ahorrado en casa, pues dices lo voy a destinar para no tener que empezar con cargas de créditos, historias. Es que ya es un gravamen que tienen, ¿no? Ya es una losita que te va pesando. En esa cuestión, era un dinero de los dos, un dinero de la casa, un dinero que lo habíamos ganado los dos...” (Edurne, 18, E-6).

A ojos de esta informante, los créditos se definen como una *“losa”* que afecta, en buena medida, a la marcha de la empresa reduciendo lógicamente las oportunidades de desarrollo. Sólo se acude a los bancos cuando la posición empresarial es estable y las condiciones impuestas por los mismos se entienden como aceptables. Pese a todo, prefieren alejarse lo más posible de la presión relativa a los créditos y a los bancos.

“Lo menos posible, porque los bancos trabajan para ellos, y yo no quiero trabajar más para ellos, yo necesito los bancos porque los necesito pero lo menos posible. Ahora tengo una posibilidad de un préstamo súper bueno pero antes no, antes no tenía...” (Eider, 30, E-8).

Del capital bancario o crediticio parecen también escapar las siguientes protagonistas: Estela y Estrella. El itinerario em-

presarial de ambas comienza gracias al capital aportado por su familia y al ahorrado por ellas mismas, fruto de experiencias profesionales anteriores. Se aporta, entonces, el dinero familiar y el propio para el proyecto empresarial. Como última vía recurren a ciertos créditos limitados para situaciones más o menos concretas. Cuando se solicita cierto préstamo a una entidad bancaria, se intenta que sea el menos posible. Las inversiones y reinversiones se realizan preferiblemente del beneficio obtenido en la actividad empresarial.

“Siempre, siempre, salimos siempre con nuestro criterio y dinero no somos de créditos ni de subvenciones. Siempre que podemos, no. No porque bueno por ejemplo en algún momento determinado hay unas cuentas que se llaman cuentas puente, que te permiten, pasarte algo y que son cómodas de utilizar. Bueno también nos echó una mano la familia cuando echamos a andar esto porque se nos, claro las otras se te van yendo de las manos, no yendo de las manos sino que el costo, piensas hacer esto y ya que estás, haces lo otro, ya que haces esto haces lo otro. Además, los bancos, a nosotros también teníamos esa experiencia anterior, a nosotros nos llevó a la tumba, tampoco es justo.” (Estrella, 34-35, E-9).

En el caso de Estela, se completó el capital inicial con la ayuda recibida de una subvención solicitada para jóvenes empresarias. Desde el primer momento rechazó, cualquier tipo de ayuda económica sujeta a un cualquier tipo de crédito financiero. Cumplió su objetivo.

“Como te dije, tenía dinero ahorrado, también me prestaron, me prestaron, bueno mi madre, un préstamo no del banco, y luego nos vino muy bien la subvención. Sí porque es que los primeros años, todo lo que sean salidas de dinero y al final pagar una letra, pagar al banco es una salida de dinero, es complicado.” (Estela, 37, E-5).

Emilia, en cambio, recibió el apoyo económico de la familia cuando tuvo que iniciar su actividad puesto que ella era muy joven, tenía veintiún años, y apenas tenía ahorros. Al cabo del tiempo, ha preferido reinvertir parte del beneficio obtenido en aras al desarrollo empresarial antes que acudir a los bancos. Se necesita, de igual modo, trabajar con éstos pero lo menos posible.

“De bancos, sí sí claro, sí, clarísimo. No nos gusta trabajar con ellos. A los banquitos, los tienen que echar malditos. Como a todos. Cuanto más lejos los bancos, mejor” (Emilia, 12, E-7).

Como se comprueba, los recursos y estrategias socioeconómicas de estas mujeres, además, son superiores, más abiertos (ofrecen una mayor posibilidad de combinaciones) a los relatados tanto por las autónomas como por la cooperativista entrevistada. Recursos y estrategias que no dejan de estar vinculadas a un cierta posición social más acomodada. Así, de las empresarias entrevistadas sólo dos han recibido algún tipo de subvención estatal: Estela y Emilia lo que de alguna manera parece definir las opiniones ante las propias ayudas estatales.

Ciertas actitudes ante las políticas públicas aparecen condesadas en las siguientes citas de forma más expresiva:

“La verdad es que no estoy metida en ese tema como para tener una idea, ni tampoco puedes vivir de las subvenciones y de las cosas ya, yo creo que te lo tienes que hacer tú, más o menos, está bien las ayudas pero como ayudas. O sea, tampoco creo que tenga que haber una política de ayudas, aunque bueno es tirar mi piedra sobre mi propio tejado, pero lo que te quiero decir es que al final te encuentras tú sola, que te tienes que hacer las cosas, por ejemplo todas estas ayudas que te dan ya no solamente de subvenciones, al final no te sirven.” (Estibaliz, 20, E-4).

“Pero si tu producción tiene que ver con las ayudas, creo que no creces, que lo que haces es hacer sin que sea rentable lo que haces. Esa es mi opinión, si las personas hiciéramos las cosas con las ayudas que nos dieran, entonces no haríamos una productividad ni que serías tú ni la empresa ni nada, solamente sería me pagan veinte, hago veinte, no lo creo yo justo cuando hay tantas cosas por invertir, las ayudas, que sean para llevar a cabo un negocio.” (Eider, 31, E-99).

Las citas, por tanto, describen una cierta contradicción entre la propia actividad empresarial y las ayudas públicas. Una y otra son incompatibles. De hecho, el discurso en este sentido

se vuelve más competitivo porque se entiende que la concesión de ayudas o subvenciones es una vía que modifica las condiciones de partida de las empresarias dentro del mercado. Si las políticas no pueden modificar el sistema social, tampoco tienen porqué beneficiar a determinados empresarios/os de forma individual, ésta parece ser la opinión general. En todo caso y más que denunciar el sentido o carácter de las políticas públicas, se preferiría otro tipo de ayudas más indirectas. Se expresa una, particularmente: la reducción de los seguros sociales de las/os trabajadoras, es decir, de los costes relativos a la seguridad social. Por otra parte — y como contrapartida a las subvenciones estatales— se demanda otro tipo de servicios a la administración: menos burocracia, mayor rapidez a la hora de realizar una gestión, eficacia profesional, etcétera. En definitiva, las ayudas estatales se comparan con la lotería, puesto que en ningún caso se rechazan, pero no forman parte de la cultura empresarial de estas mujeres. La concesión de algún tipo de ayuda o subvención supone, únicamente, una ventaja sobre cualquier otra empresaria, de ahí que la actitud ante algunos colectivos que las solicitan (sean empresarias/os o no) o ante algunas/os empresarias/os que las reciben sea, más que todo, de recelo, acusándoles, de forma velada, incluso, de que la concesión está relacionada con los contactos o amigos/as que tienen los que las reciben.

“Entonces llega un momento en que ya son demasiados requisitos y además gracias a Dios por ahora, ahora ya no me es indispensable una subvención. Quiero decir, ahora ya, nunca viene mal, como si te toca la lotería, ¿no? Pero quiero decir que ya la vida de la empresa no me la planteo como recibir, no soy mucho de recibir dinero del Estado. Yo creo que el Estado, las instituciones, pero no dinero, quiero que me den las condiciones para poder producir yo, eso sí. Claro, sí, no, no, que me den seguridad, estabilidad, ayudas de otro tipo pues no se, que no me pongan tantas cortapisas para hacer muchas veces cosas. Es que cada cosa que haces es un problema, vas a hacer una obra y te encuentras con las licencias municipales y tal. Bueno, yo una cosa tan descabellada como que quería, como que muchas veces me quedaba aquí a comer, me quería poner una pila de fregar y un microondas y yo lo presenté en el proyecto como cocina, me

hice un planito y me puse, cocina, porque yo consideraba una mini cocina y de repente te dicen, no pongas cocina, porque si pones cocina te vamos a empezar a pedir no se qué y no se cuántos, salida de gas, digo vale, vale...” (Estela, 37-38, E-5).

Se encuentra una imagen más negativa y regresiva de las subvenciones y ayudas estatales en el planteamiento realizado por Eider. Pero esta pequeña editora reconoce que las ayudas pueden ser interesantes para las empresarias en momentos o situaciones concretas. De ahí, que los programas de ayudas al pequeño empresariado deberían especificarse teniendo en cuenta la situación y los problemas de cada uno de los colectivos empresariales femeninos.

“A ver, yo a las ayudas les veo una parte positiva y una negativa. La positiva es que en el momento en que yo estoy en que más o menos, más o menos puedo entender un poquito de todo lo que hago, pues sí que a lo mejor puedo decir que mira si ahora me ayudaran en esto tiraría por aquí, como ahora este préstamo que me han dado, pues he dicho vale pues ahora sí es momento de que lo pueda pagar en tres años y tal y renuevo todo el sofá, todo, para mejorar la empresa.” (Eider, 31, E-8).

Resulta cuando menos paradójico, también, que ninguna de las empresarias-madre-esposa haya valorado las políticas públicas familiares. Son muy típicas en algunas sociedades europeas; pero están todavía muy lejos de la propia cultura democrática de las ciudadanas entrevistadas. Como apuntamos en el capítulo dedicado a la doble jornada, a la conciliación de la vida familiar y laboral, las estrategias sociales de estas mujeres para articular ambas esferas escapan a cualquier tipo de regulación colectiva. Para ello, se emplea la contratación de servicios domésticos en el mercado, si la economía lo permite; o la ayuda de otros familiares, especialmente de la madre y, en reducidos casos, del cónyuge o pareja.

Desde otro punto de vista los relatos biográficos reflejan, de igual modo, dos de los problemas más comunes de cualquier tipo de ayuda: la burocracia y las condiciones exigidas por la administración competente.

“Y esas ayudas cuando las vas a pedir y vuelves a vivir todos los papeles esos, pues te encuentras que no te las dan, que pasa mucho tiempo y que a lo mejor te las deniegan por una tontería, pues porque no ha comprado usted el último ordenador en el plazo de no sé qué y no sé cuántos, ¿no? Y eso es un poco lo que te desinfla.” (Edurne, 5, E-6).

“Mucha burocracia, a mí me lo hace una asesoría, pero yo que lo presenté la de cosas que piden las cosas que hay que hacer, los rollos, horrible. Pero claro yo entiendo que te pidan todas las nóminas, eso yo ya como no estoy metida adentro, pero la verdad es que horrible. Yo iba con mis papelitos para entregarlos y me empezaron y esto y esto y esto no se que y esto no está, y esto tal y esto. Se me puso la cabeza como un bombo.” (Estibaliz, 19, E-4).

8.4.3.3.3.
Los recursos económicos del cooperativismo

Los antecedentes familiares y la posición social de Carmen (adscrita a las clases medias-bajas) delatan, en gran medida, el tipo de estrategia económica que ha tenido que seguir para hacer frente a parte de la inversión realizada, con objeto de la concesión del parque natural que regenta, a través de un concurso municipal. Como ella apunta, la magnitud de la inversión no permitió que algunas mujeres entraran en la cooperativa como socias ante la falta de ingresos con los que apoyar a las ya presentes. Carmen, al igual que las otras socias, solicitó un préstamo que avaló con la casa familiar.

“¿Qué cómo afrontamos la inversión? Trabajando muchísimo, esto éramos, cuando pasó esto éramos 6 socias y nos quedamos en tres, somos cuatro porque luego entró otra más, y se marcharon tres porque no podían invertir el dinero que nos pedía el Ayuntamiento para que nos lo volvieran a dar. De hecho pues están hipotecadas las casas propias nuestras. Sí, sí, hipotecar las casas familiares, hipotecar la casa familiar.” (Carmen, 11, E-10).

La posición de Carmen, por otra parte, ante las políticas y subvenciones refleja, de forma compleja, la situación en la que se encuentra. De un lado, reconoce que actualmente las ayudas relativas al cooperativismo están bien diseñadas y

sus efectos son positivos pero, de otro, relata, con cierta amargura, la historia de su cooperativa que en veinte y dos años de vida sólo ha recibido una subvención durante este último año. A pesar de todo, sigue creyendo en las políticas públicas, al contrario que las empresarias, como vía o mecanismo de integración social y laboral de la mujer mediante, en este caso, el cooperativismo. De nuevo, la burocracia y el retraso en el cobro de las mismas son los problemas más generales que se destacan en su relato.

“Pues no te lo vas a creer cuando te lo diga. Pues en 22 años ninguna. Y este año hemos recibido dos de la Comunidad de Madrid, una por incorporación de un socio, miento, cada vez que se incorpora una socia, hemos recibido el medio millón ese que te dan por incorporaciones de las socias, pues ya está. Y nos han dado la incorporación de nuevas socias y nos han dado una subvención de 250 mil pesetas por cada socia por los intereses del prestamos que tenemos pedido para la inversión, punto, en 22 años.... Para formar las cooperativas ahora mismo está muy bien, lo que pasa es que mi cooperativa tiene 22 años, ahora está mejor, yo en aquella época no se las inversiones que recibirían, yo te digo que desde que desde que estoy aquí yo tengo entendido que ninguna, o sea, cero patatero. Tengo entendido.” (Carmen, 22-23, E-10).

“Hemos pedido una porque compramos ordenadores, dos portátiles, por las nuevas tecnologías, los portátiles entraban, pues es una subvención de 2 mil euros. Y llevo dos años esperando que me contesten por 2 mil euros, el día que me den la subvención, ya tengo que tirar el portátil, y comprarme otro ¿sabes? Y por ser mujeres trabajadoras, por sacar una mujer del paro es lo único que te dan. Pero claro, tú llamas a una mujer y le explicas que quieres que venga a trabajar y cuando ve lo que es esto... Sí, porque lo que te digo que vas a presentar una documentación que necesitas por ejemplo, ahora mismo cambiamos, un papeleo lo de la licencia de apertura porque reformamos el restaurante y tal entonces estamos con lo de la licencia de funcionamiento, que la tenemos aprobada pero faltan ciertas cosas, es que esto es municipal. Tiene que poner las salidas de emergencia los extintores que están

puestos, ¿no? Pero faltan todavía que se instale los... no sé qué es lo que les falta, son seis meses. Seis meses. Sabes sólo qué te quiero decir. Es que para que vayas allí y que te firme el arquitecto del ayuntamiento un papelito tienes que ir doce veces y te dicen: "sí veinte" y cuando..." (Carmen, 23-24, E-10).

8.4.3.4. Gestión de recursos humanos y relaciones interempresariales

Tras presentar los aspectos relativos a los recursos económicos y las ayudas públicas, se aborda a continuación el conjunto de actitudes que se derivan de la gestión de los recursos humanos realizada por las mujeres empresarias entrevistadas. La doble condición de mujer y empleadora introduce ciertos matices relativos al sistema de gestión de las/os trabajadoras/es en la empresa, en la pequeña y media empresa, queremos decir, en relación a un sistema social que reproduce las desigualdades de género al interior de un modelo económico basado en la competencia. Lo que se narra seguidamente sólo es una aproximación a la relación de las mujeres empleadoras con sus trabajadoras y trabajadores. Sería recomendable profundizar en ello en futuras investigaciones. De igual modo, estudiaremos la capacidad de estas mujeres para generar relaciones interempresariales a través de entidades corporativas. Los diferentes aspectos acerca de la gestión de los recursos humanos, así como de las relaciones corporativas, se analizarán por separado en las siguientes situaciones:

- 1. Mediana empresa: Emilia
- 2. Pequeña empresa: Edurne, Estrella, Estela, Eider.
- 3. Cooperativa: Carmen.

8.4.3.4.1. Mediana empresa: Emilia

El principal problema que plantea Emilia acerca del tema de los recursos humanos está vinculado a una de las fases más significativas, si no la principal, de su actividad como empresaria: el comercio. Así, el desprestigio social y el descenso de las condiciones sociolaborales relativo a este ámbito, convierte la gestión de la propia actividad comercial en un aspecto muy problemático. La falta de preparación, de profesionalización y la alta rotación del sector afectan negativamente tanto a la imagen general del comercio como a la rentabilidad del negocio. Para esta empresaria, la llegada de nuevos colectivos sociolaborales, como la población inmi-

grante, a este sector es inevitable y demanda, por ello mismo, un mayor nivel de implicación de las distintas administraciones, en aras a la profesionalización de las futuras trabajadoras y trabajadores a través de la formación y cualificación. De acuerdo a sus palabras, habría que reprofesionalizar la actividad para, de este modo, reforzar socialmente la imagen del comercio. Su posición, en tanto que empresaria, se refleja dentro del discurso de manera ambivalente, si se quiere, ya que reconoce el pleno derecho de cualquier mujer trabajadora de su empresa a compaginar la actividad laboral con la maternal, pero también introduce algunos juicios u opiniones generales que parecen infravalorar la posición de las mismas. De hecho y a tenor del relato, parece concluir que, aunque las mujeres son más eficaces, más profesionales, idea que asocia al “espíritu femenino”, a la hora de desarrollar una actividad generan, de igual modo, un mayor nivel de conflicto, se supone que frente a los varones, en la siempre complicada relación trabajador/a-empleador/a. Este estereotipado punto de vista u opinión sobre las relaciones de género en el trabajo se fundamenta en la experiencia empresarial y se rechaza como criterio en las relaciones laborales dentro de su propia empresa. Sólo un cierto aumento de las condiciones sociolaborales, en palabras de Emilia, permite disminuir el alto índice de rotación laboral y aumenta, por contra, la estabilidad y la implicación de las/os trabajadoras/es. Esa parece ser la fórmula empresarial que trata de aplicar diariamente la presente protagonista y que no se aleja de las expresadas por las demás empleadoras entrevistadas.

“Sí, recursos humanos. A ver, si el tema de recursos humanos no lo gestionamos, no tenemos un departamento de recursos humanos en la empresa, hasta ahora todo el tema de personal de vendedoras, vendedores, lo gestionaba yo a nivel de pruebas de selección entrevistas y tal, en los últimos tiempos tengo una persona que es la encargada general de todas las tiendas que es la que ya coordina todo este tema y el tema de personal en la actualidad es de los más complicados, porque yo creo que el comercio en general está desprestigiado socialmente, una cosa que me da una rabia terrible porque... ¿a qué me refiero? Porque yo es que no veo demasiado diferencia entre una persona que está detrás de un mostrador en cualquier comer-

cio de Barcelona, haciendo su trabajo profesionalmente lo mejor posible, con una persona que está detrás de un mostrador de un banco y, además, es complicadísimo el horario comercial es largísimo y ahora ya hemos conseguido mas o menos encontrar una fórmula que nos funciona relativamente bien con turnos y bueno, pudiendo alternar festivos de sábados etc, y parece, pero bueno hay una tendencia en general a que también tenemos el hándicap que bueno para mí no es un handicap, del idioma con lo cual es básico que en cualquier tienda que entres, a cualquier restaurante que vayas que te puedan atender en catalán, ¿no? Y cada vez hay menos gente y me imagino que hay una tendencia a que sea la inmigración la que se ocupe de estos, de este tipo, que acceda a estos tipos de trabajo y o sea que veo un poco como una contradicción, aquí somos, como la tienda del mundo, algo así y, por otro lado, bueno pues no sé a qué nivel, no sé exactamente quién se tendría que ocupar, si la consejería de comercio aquí de Cataluña o a nivel estatal, el gobierno central, bueno pues potenciar un tipo de cursos para profesionalizar a la gente de comercio o ayudas, una oficina, una cadena de producción no sé, pero cualquiera persona, falta una persona y otra coge el teléfono, y el teléfono se lo pueden repartir. Cuando tú tienes que abrir y tienes que cumplir un horario en una tienda o amplías horarios a la gente que trabaja o vas tú a ponerte allí el primero de la fila o porque bueno, no hay” (Emilia, 13-14, E-7).

“Esta mañana estaba yo hablando con la encargada general, la que lleva todo el tema y me decía es que, es que no hay manera, hay una tendencia general, yo creo que esto es un poco el espíritu femenino, de... yo creo que las mujeres son mucho más eficaces trabajando, pero son mucho más complicadas trabajando. Me estoy tirando piedras en mi mismo tejado porque me molesta mucho ser tan simple como esto, pero tenemos cada... Pero es que son dos o tres personas siempre, aquellas manzanitas que se van pudriendo o que pudren al resto en el cesto y siempre hay un elemento de estos complicados que genera mala...” (Emilia, 17, E-7).

Las relaciones corporativas no forman parte del manual empresarial de nuestra entrevistada de lo que algunas veces, por sus palabras, parece lamentarse. Es consciente de que ese tipo de relaciones no dejan de ser una fuente de comunicación interesante, pero su condición de empresaria más “individual” y la sobreocupación temporal de su propia actividad alejan a esta mujer de cualquier contacto más o menos formal en este sentido.

“Me han llamado a veces, me han llamado asociaciones, para asociarme y no se que y no sé cuantos y tal y digo ostras, y bueno y porque quizás soy muy individualista y a lo mejor también va bien compartir con otras cosas que están y aprendes, ¿no? Pero no me llama demasiado la atención.” (Emilia, 19, E-7).

El presente grupo de empleadoras puede diferenciarse a su vez en dos subgrupos en el tema de la gestión de los recursos humanos: Edurne, Estela y Eider, valoran muy positivamente la capacidad y eficacia de sus trabajadoras —más que trabajadores, al ser mayoría—; Estrella y Estíbaliz, por otra parte, aunque reconocen la aportación de algunas de sus empleadas —también éstas superan en número a los varones—, entienden que la base principal de la actividad radica en la gestión realizada por ellas mismas en tanto que propietarias.

La estrategia y la propia situación empresarial de las tres primeras empleadoras dependen, en buena medida, del trabajo y el esfuerzo realizado por sus trabajadoras/es, a tenor de las opiniones manifestadas en los relatos. Relatos acerca de la relación empleadora-trabajador/a que se construyen, se verbalizan, en torno a dos significantes fundamentales: la comunicación y la implicación. Así, el discurso empresarial de estas mujeres está impregnado de expresiones (116) que subrayan la importancia de ambos aspectos en relación al tipo de gestión, o más bien relación, entre las diferentes trabajadoras/es, independientemente de la categoría profesional. Su actividad empresarial, de hecho, está fundada sobre dichos principios. En palabras de estas informantes, la comunicación fomenta las relaciones profesionales estables y sólidas así como la confianza e implicación en un proyecto empresarial más o menos común. Dicho de otra forma, estas empresarias tratan de “socializar” de forma real la gestión de la ac-

8.4.3.4.2.

*Pequeña empresa:
Edurne, Estela,
Eider, Estrella y
Estíbaliz*

tividad con objeto de que sus trabajadoras/es se sientan copartícipes de la misma. Como es natural, existen algunas funciones (decisiones sobre ciertos proyectos, clientes, etc.), que competen exclusivamente a las propias empleadoras, en las que parece tenerse en cuenta, o eso es lo que manifiestan, al menos, la opinión de las trabajadoras/es. Implicación y confianza de las trabajadoras/es en el proyecto empresarial de estas protagonistas que se sustenta, de igual modo y a juicio de algunas posiciones opináticas de los relatos, en el desarrollo y mantenimiento de una serie de condiciones socio-laborales imprescindibles que éstas parecen ofrecer a sus trabajadoras/es. La rotación sistemática de personal no es una estrategia empresarial practicada por este tipo de empresarias. En algunos casos, y según el tipo de actividad (consultoría o publicidad), recurren a personal externo (a "freelance"), a quienes también se conoce, generalmente, cuando necesitan la colaboración especializada de ciertas/os profesionales para la realización de algunas fases de trabajo.

“Quién no te puede asegurar en esta empresa que yo vengo de una reunión, de visitar a un cliente y nos sentamos todos, y digo esto es lo que hay: tal, tal, tal. Aquí todo el mundo enterado. Y además hoy estás tú en tu casa y mañana se te ocurre una cosa y le dices, por cierto es que es que he visto la tele y no se qué, por qué no le proponemos... Por qué me lo voy a comer y, también se cuenta cuando van mal las cosas y digo: ‘Jolín, pues este mes a lo mejor sí tengo algún detalle con ellos’. No puedo ser tan generosa pues porque las cosas no han ido bien y además lo sabéis porque aquí no se ocultan las cuentas ni me veis a mí con mercedes, ni con chalet ni nada de nada, ¿no? Y yo quería en un principio que esta empresa fuera más de mujeres que de hombres, pero pensé que era un error y por eso me gusta, ahora mismo hay un 50%, somos un 50% que trabajamos fijos y luego personas eventuales que colaboran en free lance con nosotros porque tenemos...” (Edurne, 9-10, E-6).

“También que hay muchas mujeres que se aprovechan de las bajas por maternidad, de todo eso, pues pienso que es, que sí. Que también conozco a gente que ha estado dilatando excedencias y que al final ha dejado a la empresa colgada. Yo prefiero que me digan: ‘Oye,

voy a tener el niño, me voy a coger mi baja por maternidad que está remunerada, y luego me voy a venir a trabajar'. Pero así tienes ese tiempo para prepararte, para buscar a una persona, incluso si quieres yo la formo, yo la pongo un poco al día. Pero no, han dicho que iba a volver; han hecho que iban a volver y han dejado a la empresa colgada. Conozco el caso de una persona que según les hacía el contrato fijo, las mujeres se quedaban embarazadas, entonces claro cuando le pasó con la tercera, dijo, mucha casualidad, desde ahora lo siento, suena machista pero no voy a contratar, no puedo estar dedicándome cada año a encontrar una persona nueva, a formarla, etc., etc.” (Estela, 31-32, E-5).

A pesar del carácter empresarial más abierto, más flexible, diríamos, no dejan de tener, de modo análogo a la anterior empleadora, cierta ambivalencia discursiva cuando expresan sus opiniones relativas a algunas actitudes mantenidas por las mujeres-trabajadoras en procesos de gestación. Pero, al mismo tiempo, se manifiestan con actitud crítica las estrategias (el despido, fundamentalmente) que ciertas empresas y empresarios (“varones”) mantienen ante misma situación. Se despliega, entonces, cierta ambivalencia discursiva cuando se equipara la posición y situación de las/os pequeñas/os y medianas/os empresarias/os, parece ser, a la de las trabajadoras en general. Es como si en un hipotético conflicto de posiciones sociales, las estrategias de ambas partes fueran entendidas simplemente como respuestas adaptadas a tal conflicto sin recaer, en ningún caso, en el conjunto de diferencias existente. Esta posición discursiva curiosamente parece contradecir la propia autopercepción empresarial de estas mujeres alejada de la imagen más típica del empresario medio español. En este sentido, la identidad empresarial está más relacionada con la actividad y con el gusto al desarrollar la misma, que con otro tipo de aspectos vinculados a algunos colectivos empresariales.

Ésta ya descrita identidad empresarial también parece influir a la hora de generar relaciones corporativas con otras empresarias/os, por cuanto ninguna de estas tres informantes muestra un especial interés por este tipo de contactos. Seguramente el exceso de trabajo y el tiempo dedicado al mismo, impiden la participación y colaboración más o menos continua en asociaciones o federación corporativas.

Estrella, en cambio, no comparte este conjunto de actitudes, más o menos pasivas, respecto al corporativismo que la siguiente protagonista. En su caso, la creación de nuevos productos de mercado y la transformación de la imagen del sector se realizan conjuntamente, en colaboración con otras/os empresarias/os, desde una determinada asociación. La potenciación de la imagen de marca del sector desde un punto de vista colectivo/corporativo beneficia, a su entender, la actividad empresarial privada de todas las personas implicadas, pese a la resistencia inicial de algunas/os empresarias/os.

“Tenemos un nuevo proyecto de turismo familiar y otro de turismo para extranjeros, para, hombre, se está trabajando, mi marido es de la asociación castellano leonesa de albergues privados, vamos que es un albergue privado por supuesto. Entonces pues está trabajando mucho, el programa de turismo familiar es que, claro, es un tema totalmente nuevo, mi marido este año hace unos cuatro años que está y es muy importante porque lo que está consiguiendo en estas Castillas, que somos todos muy individuales, es muy difícil porque es trabajar, intentar trabajar juntos y que la gente pierda el miedo a decir cuánto cobro y cuánto cobras tú y cómo lo haces y no se qué. Uy, eso ha sido como una tarea, tiene mucho mérito porque yo sé cómo es la gente, cómo somos, nos cuesta mucho y los castellano leoneses no sabemos. Y entonces, por ejemplo, el programa de turismo familiar es un programa que se ha sacado en unión con parte de esta asociación, no todos, los que se han querido adherir, porque les ha parecido interesante, porque su albergue se acomodaba a lo que este programa pedía, pues me parece que hay seis albergues en este programa, de turismo familiar, son estancias, con actividades, ya pensadas en familias, actividades para niños, actividades para padres y actividades en conjunto.” (Estrella, 32, E-8).

Por su lado, Estíbaliz parece alejarse de este punto de vista por la falta de tiempo para dedicar a tal fin. Los contactos o relaciones interempresariales se limitan, cuando existen, a asociaciones de género antes que a agrupaciones empresariales relacionadas con la actividad.

“De las mujeres empresarias, pues la verdad es que se mueve mucho, te dan mucha información de muchas cosas, yo creo que funcionan bien, lo que pasa es que yo muchos de los cursos, es que no me interesan, todo eso de reciclado, hombre yo el ordenador lo utilizo, pero no me merece la pena ya con lo que sé me es suficiente, no me merece la pena meterme en cursos, yo tengo que ver como mirar con lupa en lo que me meto, porque es el tiempo, sobre todo porque el tiempo es en relación a mis hijas.” (Estíbaliz, 17, E-4).

La fuerte polarización empresarial, así como la atomización, son las tendencias centrales que definen el mercado de trabajo de nuestra protagonista. En consecuencia, las condiciones de trabajo dependen, más que en otros espacios, de la propia posición y situación de mercado de la empresa contratante. La formación especializada y la experiencia son, en algunos casos, las vías para acceder a unas condiciones sociolaborales más aceptables. De hecho, la propia situación del mercado asistencial, de la estructura de la competencia empresarial es el argumento utilizado por nuestra protagonista (además de los típicos aspectos relacionados con el coste de las/os trabajadoras/es) para justificar algunas prácticas o estrategias irregulares (trabajadoras/es inmigrantes sin papeles, contratación irregular, economía sumergida, etcétera.) que ella se ve obligada a realizar, según el relato, para sobrevivir empresarialmente. En efecto, este argumento de Estíbaliz parece evadir la responsabilidad, relativa a su propia lógica ideológica (afirma que es una persona progresista), respecto a este tipo de prácticas empresariales irregulares. Ciertas prácticas irregulares rebeladas por la entrevistada a cambio de asegurar la confidencialidad y el anonimato de la conversación. El descenso del tono de voz de la conversación en esta parte del relato refleja, también, la situación empresarial de esta mujer.

“Ahora tengo siete, siete no, ocho trabajadoras. Tengo mucha economía sumergida. Esto es anónimo y no. Tengo economía sumergida, porque es que a lo mejor te dicen tres semanas, luego resulta que es una, no se sabe, realmente no se sabe, a mí en la asesoría normalmente cada vez que hay un cambio, esto es un lío, me cobran cada nómina, entonces cuando ya es como para más tiempo entonces sí. Y luego también tengo la

mala suerte de que a veces, que yo no quiero coger sin papeles, pero hay veces que no tengo más remedio, prefiero coger sin papeles pero dar el servicio.” (Estíbaliz, 17-18, E-4).

8.4.3.4.3.
La cooperativa de
trabajo asociado:
Carmen

La gestión de la cooperativa de Carmen representa de forma típica el pequeño y mediano tejido cooperativo de trabajo asociado de nuestro país. Se cumplen casi todos los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos y con la generación de relaciones asociativas, más que corporativas, ya que el origen no es el lucro, filosofía, en palabras de Carmen, de este tipo de fórmula “empresarial”. La comunicación con las/os trabajadoras/es de la misma, la toma de decisiones en grupo, la organización y distribución colectiva del trabajo, la solidaridad sociolaboral y familiar, la implicación de las socias y de las/os trabajadoras/es, el gusto por el trabajo, la calidad del mismo, el servicio a la comunidad, entre otras, forman parte de la organización de la cooperativa de nuestra protagonista.

“Todas las decisiones se toman en grupo, pero las de la cooperativa a no ser que sea algo muy serio, que no es justo que implique a un trabajador; no por nosotras sino por el propio trabajador que no sea justo que le metas en ese trote. Por ejemplo, cuando íbamos a concursar; no era justo que los sentáramos a decir; nos van a quitar el parque y vais a ir a trabajar para otra empresa, no les podíamos, ellos lo sabían pero no queríamos que nos vieran agobiadas ni preocupadas porque fueran a faltarles sus puestos de trabajo. Ahí, les asumiría la empresa que entrara, pero claro hay muchos que decían que si nos marchábamos nosotros, se marchaban. Entonces nosotras pues decidimos que esas reuniones y esas preocupaciones y ese dolor de cabeza y esas noches sin dormir éramos, lo justo era que lo supieran sólo las socias. Pero por ejemplo aumentos de sueldo, pues los trabajadores y los socios nos reunimos y decimos a ver este año hay tanto y para todos igual, se sube tanto. Alguna objeción, si no, hombre te surge uno que a mediados de año te dice que yo quiero un aumento de sueldo. Siempre surgen problemas, siempre hay temas con trabajadores, no todo el mundo es bueno ¿sabes? Somos una gran fami-

lia pero hay gente que va por su propio interés que yo lo veo lógico y normal. Que bueno pues, que no le ha gustado nuestra forma de trabajar o nuestra forma de gestionar la empresa lo que sea y no ha cabido aquí, se ha marchado” (Carmen, 28, E-10).

Como señala acertadamente en su artículo (117) Miguel Millana, uno de los principales asideros de la gestión de las cooperativas se halla en las relaciones con otras entidades similares. El corporativismo y la competencia empresarial se sustituyen, en la medida de lo posible, por la cooperación y el desarrollo social producido a partir de la colaboración dentro del tejido cooperativista.

“No, no, no, es que no la queremos la competencia, no es manera de vivir, igual que no hay competitividad en el trabajo, no hay comisiones, aquí eso sería que terminarías cogiendo a alguien por el tobillo, con lo que se trabaja aquí imposible. A parte que no nos parece ni humano ni justo ni nada. El rendimiento de una persona es una cosa, hay gente que es muy hábil con la mente, hay gente que es muy hábil con las manos...” (Carmen, 28, E-10)

“Yo me encargo de asociarme con otras cooperativas o con otras empresas, o con otro tal, para gestionar el parque o contratar los monitores de personal porque se ocupa otra compañera mía, nosotras entramos dentro, dando opiniones, cada una como tiene su función, nosotras si ella tiene algún problemas pues siempre estamos aquí dando opiniones porque le parece mal al resto y a ella le parece bien, hay veces que es mejor insistir y hay veces que ella nos ha hecho desistir a nosotras, ¿sabes?” (Carmen, 29, E-10).

Notas

(94) F. BATTAGLIOLA, I. BERTAUX-WIAME, M. FERRAND e F. IMBERT (1994): "Dire sa Vie: entre Travail et Famille", en F. BOUCHAYER, *Trajectoires Sociales et Inegalites*, Ramonville Saint-Agne: Eres, p. 327. Sobre este tema en España puede consultarse el libro de J. ECHEVERRÍA (1999): *La Movilidad Social en España: (1940-1990)*, Madrid: Istmo.

(95) Sabemos por Marcial Romero que alrededor del 40% del empresariado femenino español proviene de familia de empresarios/as, de cuadros directivos (10%) o de profesionales liberales (19%). M. ROMERO (1990): *La Actividad Empresarial Femenina en España*, Madrid: Instituto de la Mujer, p. 129. Además, en nuestro estudio se ha obtenido que el 43% de las entrevistadas tienen una madre o padre que han trabajado por cuenta propia y esta proporción sube en el caso de las empresarias y, sobre todo, en el caso de las empresarias con más de 10 trabajadores/as.

(96) J. CARABAÑA, (2003): "Educación y movilidad social", en V. NAVARRO (ed.), *El Estado del Bienestar en España*, Barcelona: Universidad Menéndez Pelayo, Barcelona, 2003.

(97) La incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad económica y política se realiza, también, tras superar un proceso sociosexual en el que la discriminación de género está muy presente. A este respecto se puede ver el ya citado artículo de J. CALLEJO y L. ROJO MARTÍN (1994): "La Promoción de la Mujer a Puestos de Responsabilidad Laboral: Resistencias Discursivas" en *Sociología del Trabajo*, (23): 55-71.

(98) M. A. GARCÍA DE LEÓN (2001): "Biografías de Élite (análisis de datos relevantes)", en R. PHILLIP RADL (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: CIS.

(99) La situación socioprofesional de Adela se aproxima, pese a que comparte su despacho de diseño gráfico con otra persona, a la posición/definición de la profesional liberal por cuenta propia (autónoma) más que a la de la clásica empresaria.

(100) Las citas que se incluyen son literales, aunque se han omitido los datos personales y las observaciones relativas a lugares y empresas concretas. Después de cada cita indicamos, por este orden, el nombre figurado de la entrevistada, la página de la transcripción literal y el número de la entrevista.

(101) En palabras de Bourdieu, los ritos de paso o de institución (como él los designa) establecen una diferencia constante y arbitraria, que tiende a naturalizarse, entre quienes han sufrido el rito (el matrimonio, como institución, que perpetúa la discriminación de la mujer) y entre quienes no lo sufrirán. De este modo, los ritos actúan sobre la propia representación de lo real (el casamiento como única vía de ascenso social) para modificar la realidad, esto es, la trayectoria vital y profesional de cualquier mujer (el matrimonio como destino). P. BOURDIEU (1999): *¿Qué Significa Hablar? Economía de los Intercambios Lingüísticos*, Madrid: Akal.

(102) Existe un análisis sociohistórico acerca de las distintas tradiciones culturales, de su valores diferenciales y proyecciones ideológicas, relativas a las distintas clases y grupos sociales de nuestro país en L.E. ALONSO y F. CONDE (1994): *Historia del Consumo en España: una Aproximación a sus Orígenes y Primer Desarrollo*, Madrid: Debate.

(103) A este respecto véase A. ORTÍ (1992): "Para una Teoría de la Sociedad de las Clases Medias Funcionales de los 80" en *Documentación Social*, (88).

(104) A. ORTÍ, *ibidem*, p. 219.

(105) Los resultados de esta encuesta realizada por el Observatorio para la igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres relativo al Instituto de la Mujer aparecen en la edición digital del Diario ABC del jueves 5 de mayo de 2005.

(106) Sobre la evolución de la relación entre género y estudios superiores se ha consultado el siguiente artículo, entre otros. R. RADL PHILIPP, J. CAJIDE VAL y M. B. GÓMEZ VÁZQUEZ (2001): "El Proceso de Feminización de la Enseñanza Superior en España. Un análisis de su evolución en 1950" en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS.

(107) Estrategia que, como apuntamos, se apoya en dos aspectos: en la formación (estudios medios de secretariado) y en la red clientelar tejida por el padre en sus muchos años de vida laboral. Red clientelar que viene a ser el recurso que estas franjas sociales utilizan para asegurar la reproducción de clase de sus hijas/os ante la cada vez mayor desigualdad que genera el mercado de trabajo.

(108) P. PALENZUELA, C. CRUCES y M. JORDI (2002): *Mujeres Empresarias y Mujeres Políticas en el Medio Rural Andaluz*, Sevilla: Junta de Andalucía y Universidad de Sevilla.

(109) El matrimonio en el caso de Alba cierra una etapa de su vida y genera, a la vez, un cierto cambio de estatus ya que abandona el trabajo y se dedica al cuidado de los hijos y el hogar. La situación de dependencia, aún y todo, se mantiene: de sus progenitores y de un trabajo no deseado a la dependencia del marido. Situación de dependencia con respecto al marido que le ha permitido, eso sí, dedicarse al cabo de los años a su actual profesión: la jardinería.

(110) Para Javier Callejo y citamos textualmente dada la claridad del enunciado, "la tonalidad es la dimensión del diálogo por donde se filtra la "carne", es la carnalidad del diálogo", tonalidad dialógica relativa al discurso biográfico de las entrevistadas que no se manifiesta, en ningún caso, a través de otro tipo de técnicas metodológicas, utilizadas en el presente estudio, como la encuesta estadística precodificada. J. CALLEJO (1995): "Fatalidad del Mercado y Culturas de la Producción" en *Sociología del Trabajo*, (26), pp. 29-62.

(111) La fragmentación social se manifiesta en las distintas formas de aprehender el mundo del trabajo y de las relaciones dentro del mismo lo que, evidentemente, fractura el consenso social, el sistema de acuerdos, sobre el que se edifica el sistema social y laboral. Las divisiones entre los diferentes segmentos sociolaborales (trabajadoras/es estables, eventuales, autónomas/os, pequeñas/os empresarias/os, representantes sindicales, etc.) genera un mapa de cosmovisiones del mundo del trabajo cada vez más individualizadas, más cerradas sobre sí mismas, y más alejadas del otro en tanto que colectivo al que se percibe, entonces, como un posible competidor.

(112) Alternativas construidas en relación a la estructura familiar (la ayuda familiar se perpetúa) y en torno a la red social (los contactos) del trabajador/a. Los contactos permiten mantener viva la esperanza de conseguir un empleo mejor, un/a buen/a cliente/a o cualquier otro beneficio, tal y como se desprende de los relatos de algunas de las entrevistadas.

(113) Parecida conclusión se significa en el estudio del Colectivo IOE ya citado. COLECTIVO IOE (1996): *El Liderazgo Empresarial de las Mujeres...*, op. cit.

(114) En la acepción de Alfonso Ortí y ante las evidentes limitaciones de los métodos y técnicas de conocimiento social, el punto de vista a seguir por el investigador social es el del "sociólogo general de lo concreto" que trata de analizar el fenómeno o el colectivo investigado como una síntesis de una multiplicidad de determinaciones. A. ORTÍ (1994): "La Apertura y el Enfoque Quali-

tativo o Estructural: la Entrevista Abierta Semidirectiva y la Discusión del Grupo” en M. G. FERRANDO, J. IBÁÑEZ, J y F. ALVIRA. (eds.), *El Análisis de la Realidad Social*, Madrid: Alianza.

(115) Sobre los procesos de neotribalización en relación a la violencia puede verse el artículo de Bauman en una reciente publicación del CIS. Z. BAUMAN (2004): “El Eterno Retorno de la Violencia” en J. BERIAIN, *Modernidad y Violencia Colectiva*, Madrid: CIS. En cuanto a la crisis del trabajo en la posmodernidad se han consultado, entre otras, dos obras: R. SENNETT (2000): *La Corrosión del Carácter: las Consecuencias Personales del Trabajo en el Nuevo Capitalismo*, Barcelona: Anagrama y L.E. ALONSO (2001): *Trabajo y Posmodernidad: el Empleo Débil*, Madrid: Fundamentos.

(116) Expresiones como las que siguen: “no se oculta información”, “todo el mundo se entera”, “se discuten los temas”, etcétera.

(117) M. MILLANA (1997): “La Experiencia del Modelo SAL en la Superación de la Crisis” en *Documentación Social*, pp. 141-153.

***La cuestión
de género***

La atribución social a un sexo u otro de unas determinadas “competencias” se apoya, como sabemos, en un proceso sociohistórico de división social del trabajo, caracterizado por la dominación masculina. Así, la doble jornada o doble presencia, es a la vez causa y efecto de este proceso de dominación. Las propias imágenes sociales presentes en los relatos biográficos de las mujeres sobre sí mismas en tanto que mujeres y empresarias son producto y reflejo del asimétrico sistema de relaciones entre los géneros. Las posiciones ideológicas, de todas maneras, definen diferentes actitudes respecto a la imagen producida por las mismas en referencia a la moral del varón. Por último, ha de hacerse también hincapié en el conjunto de actitudes y motivaciones comunes a estas mujeres ante el trabajo y la actividad empresarial/profesional. De hecho, la capacidad de trabajo y la identificación o implicación con la empresa son dos de las actitudes que continuamente brotan de los textos de las historias de vida realizadas.

La articulación de las responsabilidades familiares y profesionales

9.1.



Por su peculiar relevancia en la presente investigación, la cuestión de la doble jornada o doble presencia se ha abordado tanto de forma concreta, mediante la metodología cualitativa, en los grupos de discusión, como en las historias de vida, y en la encuesta realizada. Por tanto, la aproximación a este aspecto tan fundamental de las relaciones sociolaborales entre los géneros, ya sean autoempleadas/os o no, tiene en esta investigación una triple perspectiva: 1) el análisis de los indicadores, más objetivos, presentes en el cuestionario realizado; 2) el estudio de las situaciones personales de las historias de vida, y 3) la identificación y tipificación de las lógicas discursivas de las mujeres ante esta situación elaboradas a partir del material captado en los grupos de discusión. Con esta triple perspectiva de análisis tratamos de analizar esta cuestión de la doble jornada o doble presencia como un continuum entre el mundo del trabajo y la situación familiar. De nada sirve, en este caso, pensar el trabajo, en tanto que empleo remunerado y la familia como espacios o mundos separados cuando, en la investigación, las mujeres han refundido ambos mundos dentro de los diferentes espacios: la casa y el trabajo. El doble trabajo, a tenor de lo apuntado por distintas voces expertas (118), es —más que una sucesión de dos jornadas de trabajo distintas— la articulación simultánea de una misma jornada con diferentes actividades.

Dicho lo cual, las mujeres comparten las responsabilidades familiares y laborales a lo largo de los diferentes espacios sociales que ocupan, no existiendo una separación formal y radical de espacios y funciones. Y decimos doble jornada y doble presencia ya que una, la primera, según algunas investigadoras (119), nos remite a un concepto de pluriempleo femenino que se vive de una forma diacrónica (120); mientras que la otra, la doble presencia, refleja sincrónica-

mente, y quizás de forma más precisa, la situación de desigualdad respecto al hogar y al empleo vivida por la mayoría de las mujeres en la actualidad. Como han puesto de relieve otros estudios como el de Fernando Conde (121), las mujeres trabajadoras construyen discursivamente una cierta “*ambivalencia positiva*” (122) ante la doble jornada, en el sentido de que prefieren articular, pese a los efectos y consecuencias producidas, el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, en lugar de dedicarse exclusivamente al rol de ama de casa. En nuestro caso, y a fin seguir el sentido de la investigación y del material producido mediante las técnicas y prácticas realizadas, analizaremos esta cuestión teniendo en cuenta las distintas situaciones, ya que tanto los relatos de las historias de vida, como los discursos de los grupos parecen reflejar ambas esferas.

De un modo u otro, la doble presencia define la situación y posición social en la que se encuentran la mayoría de las mujeres empleadas de este país, que tienen que compartir el trabajo remunerado, como actividad fuera del hogar, y las actividades propias del hogar, de la ama de casa, que no son reconocidas expresamente por ninguna institución ni social ni económicamente. Como es lógico, la doble jornada depende de la edad y clase social de las mujeres, de la situación familiar en la que se encuentren así como de la “colaboración masculina”, nos guste o no este término, que reciben en tanto que estrategia más o menos individual. Por ello, la definición de la compatibilidad de empleo y hogar se estructura a partir de un esquema en el que las mujeres, por el hecho de ser mujeres-madres y esposas (por la falsa naturalización ahistórica de las relaciones de género) ocupan una posición social inferior que los varones respecto a cualquier situación social. Adicionalmente, las situaciones y estrategias relativas a la doble jornada de las mujeres de clases más modestas son diferentes a las vividas por mujeres situadas en estratos superiores (de las clases medias) a las que se tiende a vincular, injustamente y de forma única, esta situación de desigualdad social.

En palabras de la socióloga Constaza Tobío las relaciones laborales femeninas funcionan, si se quiere, como un indicador “*del proceso de ajuste entre las estructuras familiares y los sistemas productivos*” (123), que en ningún caso, entonces, conviene analizar de forma separada. Este ajuste se rea-

liza dentro de un sistema de relaciones entre los géneros asimétrico que genera, entre otras situaciones, actitudes de culpabilidad, de “mala conciencia”, entre las mujeres trabajadoras ante el hecho de no dedicarse plenamente a las actividades domésticas y al cuidado de las/os hijas/os. Estas actitudes autoinculporatorias respecto al hogar, de igual modo, se reproducen, en algunos colectivos de mujeres, en relación al trabajo/profesión o al negocio/empresa. Sin embargo, las situaciones más regresivas de las mujeres trabajadoras ante la doble jornada podrían reducirse, en la medida de lo posible, si se potenciaran determinados servicios públicos como los centros educativos para infantes tal y como algunas/os expertas/os (124) señalan. Ciertos servicios públicos relativos a las políticas familiares de corte socialdemócrata que las empresarias y concretamente, las empresarias-madres, como apuntamos con anterioridad, parecen no echar de menos. En definitiva a lo largo de las siguientes líneas identificaremos y comprenderemos los efectos y las consecuencias, de ida y vuelta, que la doble jornada produce y reproduce dentro de los diferentes colectivos de empresarias y autoempleadas. Las estrategias relativas a la misma también se tratarán de significar.

Por otro lado, a fin de abordar el presente apartado de forma más precisa se ha establecido, siguiendo los relatos de las historias de vida realizadas, los siguientes colectivos de mujeres entrevistadas en función de la situación familiar y de la edad de las mismas. A excepción del último grupo, donde se diferencia internamente dos tramos generacionales, las diferencias de edad al interior de cada colectivo definido no son relevantes.

- 1. Sin pareja y sin hijas/os.
- 2. Casadas o con pareja y sin hijas/os.
- 3. Familia monoparental: mujer separada con dos hijas/os.
- 4. Casadas con hijas/os y otras cargas familiares.

De estos distintos colectivos sociofamiliares se han recogido sus opiniones acerca del tema en cuestión, la doble jornada. Veámoslo a continuación.

9.1.1.1. *Sin pareja y sin hijas/os: Adela y Estela*

Las opiniones, a este respecto, de estas dos mujeres, solteras y sin una relación estable reflejan, de algún modo, la vivencia de la familia nuclear como una elección, como una posibilidad entre otras. Se remontan incluso a la historia familiar (diacronía), a sus antepasados, similar en ambos casos (crecieron sin la figura paterna), para argumentar este hecho: sus progenitoras formaron una familia y nunca abandonaron el mercado de trabajo extradoméstico. La idealización de la madre-mujer-trabajadora produce, en este caso, un cierto rechazo, de momento, a reproducir la situación familiar anterior dada, también, la dificultad y dureza de ese itinerario vital. Prefieren vivir la posibilidad de, en un futuro más o menos presente, poder formar un núcleo familiar estable para centrarse, dentro de un presente inmediato, en sus respectivas carreras profesionales. Así pues, anteponen las responsabilidades profesionales a la familiares aunque no se olvidan de éstas últimas ni del esfuerzo realizado por sus madres-trabajadoras. Aducen también, a lo largo del discurso, la dificultad que supondría para ellas trabajar y atender a su familia, a una futura descendencia, cuando ya el hecho de ejercer de amas de casa, sin hijos/as ni otras responsabilidades, y empresarias a la vez, se vive con dificultad y cierta preocupación, si no ansiedad.

“Yo creo que en la sociedad moderna una de las ventajas de nuestra generación es que aceptamos y cogemos las responsabilidades que queremos, antiguamente no era así, las responsabilidades te llegaban, tenías estas responsabilidades, nosotros aquí afortunadamente podemos optar. Entonces lo de tener hijos pues es una decisión, como otra cualquiera pero vamos la humanidad se sigue reproduciendo, es duro porque es mucho trabajo o sea no lo sé, yo esto lo he visto en mi casa, mi mamá ha trabajado, ha tenido hijos, mis tías han trabajado, han tenido hijos, es siempre ha sido trabajar y tener hijos.” (Adela, 30. E-1).

“Lo que no sé es por qué además la gente se complica tanto, ahora tengo una amiga que más o menos qué digo: porque ha estudiado y se ha preparado tanto si ella quería ser ama de casa y madre de niños y ejercer de ama de casa. Entonces lo que es difícil es porque muchas veces no lo decides desde un principio y te encaminas. No tienes el valor de decir; he tomado esta

decisión. Así que igual que otra amiga mía que va a tener problemas en su matrimonio porque ella no va a querer tener niños. Y tampoco... Es muy difícil, pero bueno.” (Estela, 31, E-5).

Las responsabilidades familiares tienen que definirse de acuerdo a un guión más o menos establecido. De ahí que los acontecimientos o eventos familiares importantes, que marcan un cambio en la vida de las personas o que fracturan una cierta trayectoria socioprofesional, no pueden, en ningún caso, estar supeditados al azar. Como tampoco parecen aceptar el desgaste físico y psíquico relativo al hecho de articular la vida laboral y la familiar. Entre una vida profesional más o menos plena y una vida familiar basada principalmente en el esfuerzo de la mujer-madre-trabajadora eligen la primera.

“Vamos a ver, tengo una amiga que tiene dos hijos, uno de seis meses y otro de tres y por favor eso sí que es duro, llevas sin dormir seguido cuatro años, se levanta a las 7 de la mañana, se le plantifica un niño encima de la tripa dándole saltos porque quiere desayunar y es que lleva una vida. Eso sí que es duro, dios mío. Ahora no está trabajando, pero vamos compagina con trabajos de ‘freelance’ también. Aproveché para la maternidad un despido de estos de una regulación de empleo, que encima ella quería que la despidiesen y no la querían despedir, del trabajo en una televisión, trabajaba en un canal privado, y bueno pues, ha aprovechado el paro para sacar esto pero luego se le ha acabado el paro y ahora está de cuando en cuando tiene trabajos de free lance...” (Adela, 29-30, E-1).

Ante esta situación, el teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial, de calidad, se definen como posibles estrategias, desde un punto de vista sociopolítico, para articular, sobre la base de la desigualdad de género, la vida familiar y profesional. En ningún caso, parecen plantearse estrategias más o menos colectivas, quizás de manera individual, relacionadas con un nuevo tipo de solidaridad familiar, en la que las responsabilidades, emanadas dentro de la misma, puedan compartirse entre varones y mujeres de manera más equitativa. Por esto, la reproducción de la familia nuclear se convierte, definitivamente, en una trampa para las mujeres al tener que abando-

nar la carrera laboral, o empresarial, en su caso. Carrera que después es muy difícil proseguir.

“Un hombre no se plantea nada por Dios. Un hombre creo que ni comprende que cuando va a tener niños, él tiene que cambiar algo su vida, fíjate creo que a los hombres ya les molesta hasta de repente pues que no puedas salir a cenar, pero bueno, pero tú no tienes eso para pensarlo que ya no es tan fácil, o salir de viaje, que ya tienes una persona a tu cargo, no se plantea que hay que pasar noches en blanco y tal. Un hombre no se plantea nada. Y es que para un hombre, sinceramente, no afecta para nada el tener un niño a su vida laboral, como mucho afecta a su nivel de ingresos porque se deja de recibir el sueldo de la mujer” (Estela, 33, E-5).

Y por esto, también, estas mujeres, procedentes de las franjas de las clases medias funcionales más protegidas, con cierto capital cultural e independientes, no aceptan forman una familia hasta negociar una estrategia, ciertamente privada (depende del consorte), que les permita mantener su actividad profesional y familiar. Así pues, el azar o cualquier otro aspecto o evento que modifique la estrategia planeada, no es aceptado.

“Tiene que ser imposible, yo ahora cuando oigo a una amiga mía que va a ser súper-mamá digo, si eso me lo cuentas dentro de un tiempo, acaba de tener al niño el 10 de enero, entonces siempre lo pienso, o sea digo no, pero sí pienso que puedes seguir trabajando, lo que pasa es que, esto a lo mejor me viene un poco de lo que hablábamos anteriormente de mi familia, mi madre quería tener niños, pero no quería desligarse del mundo laboral, entonces pienso que con imaginación y pensando siempre puedes llegar a buscarte una solución ¿no? Pues a lo mejor lo que te digo, trabajar más en casa, te buscas trabajos de media jornada y tal” (Estela, 30, E-5).

Dentro de este cúmulo de estrategias el autoempleo o la empresa propia se definen, parcialmente, en tanto que una vía, más o menos efectiva, para articular las distintas esferas de forma equilibrada.

“Ese es uno de los motivos de hacerme empresaria. Pienso que cuando trabajas para ti. En esto hay dos tipos de cuestiones, yo conozco. Los empresarios no se portan bien con las mujeres que se quedan embarazadas. A muchas las despiden” (Estela, 31, E-5).

Es también, por último, Estela, debido a la expresividad e hilaridad de su discurso, la que afirma, una vez más, que la posibilidad de separar ambos, la vida familiar y profesional, es un posibilidad ciertamente remota. Ambas caras forman parte de la vida, de la identidad, como tal, de las mujeres empresarias a través de un ir y venir constante. Los problemas de la empresa no se dejan en la empresa, ni tampoco los familiares o personales se recluyen dentro del hogar.

“Yo es que a mí me afecta todo mucho, yo a lo mejor tengo un mal día en el trabajo y no soy capaz de dejarlo en el trabajo, me lo llevo a casa, o si salimos con amigos me lo llevo con mis amigos y al contrario, a lo mejor tengo un problema en mi vida personal, también porque al ser empresaria hay muchísima menos distinción entre lo que es vida profesional y vida personal, o sea no es un problema en el trabajo, es que te estás jugando una parte de tu negocio, entonces las responsabilidades son mucho mayores lógicamente. Es... no sé. Es que es eso, que realmente es mucho más difícil dejarlo todo a un lado porque se está constantemente cruzando.” (Estela, 33-34, E-5).

La proporción de varones casados o viviendo en pareja que colaboran, no ya que se reparten proporcionalmente ciertas responsabilidades relativas al hogar, realizando las tareas domésticas en España es de la más bajas de la Unión Europea a tenor de lo expresado en el artículo, ya citado, de Constanza Tobío. A partir de aquí, las estrategias, unas más colectivas, aunque vinculadas a la posición social, como el servicio doméstico o las escuelas de infancia privadas y la colaboración intergeneracional (las abuelas) y otras más privadas, la ayuda del marido o el reparto de tareas, de las mujeres trabajadoras, empleadas o empresarias, para articular eficazmente las labores domésticas y profesionales, se multiplican y adquieren diferentes aspectos, algunos más deseables, un reparto más proporcional de las tareas del hogar, ciertos

9.1.1.2.
Casadas o con
pareja y sin
hijas/os:
Asunción y
Carmen

cambios de actitudes respecto al hogar de algunos colectivos de varones, y otros menos, disminución del tiempo dedicado a las/os hijas/os, cierto abandono del empleo/profesión, entre otros. Aspectos menos deseables de las estrategias de las mujeres trabajadoras ante la dificultad a la hora de simultanear el binomio trabajo-hogar dentro de una organización social que privilegia claramente la posición de los varones, en tanto que varones-padres-trabajadores, que llegan, incluso por efecto de la presión ejercida por la propia sociedad de mercado, a reducir el número de hijos/as, a retrasar el nacimiento del primer hijo o hija o a calcular, casi con precisión taylorista, el número de descendientes y el momento de su nacimiento. Este parece ser, pues, el itinerario más o menos seguido, con diferencias, por las dos mujeres entrevistadas, Asunción y Carmen, que, casadas o viviendo en pareja, no tienen, de momento (aunque su deseo o aspiración se identifica con la maternidad), descendencia.

Aún y todo, la situación y posición social de Asunción es medianamente diferente a la de Carmen, gestora de una cooperativa. La red familiar de la primera y las ventajas espaciales que ofrece su hábitat permiten reducir los efectos más regresivos de la doble jornada y mantener abierta la posibilidad, la negociación, en cuanto a la futura descendencia. Descendencia que en el caso de Asunción implicará, si seguimos el tono de su discurso más que el discurso en sí mismo, un cambio dentro de su itinerario vital y profesional que no sabemos hasta qué punto desea. La libertad de su actual situación sociofamiliar le permite seguir con su actividad profesional o cambiar, si es preciso, el rumbo de la misma. El futuro familiar se construye de acuerdo a las expectativas laborales de Asunción y no sólo a los deseos paternos del varón-padre. Seguramente, a mayor seguridad laboral, difícil de conseguir en su actual negocio, mayor posibilidad de tener descendencia.

“Mira vivo encima, o sea que no tengo así tampoco mucho problema y lo que está hecho está hecho y lo que no está hecho pues ya lo haremos, además no tengo niños o sea que no tengo problemas. Mis padres viven en frente, yo creo que si tuviera niños, bueno, también al final y los otros dos pisos de por encima son de mis hermanos o sea que yo creo que no es nada circunstancial de que tengas que trabajar y vivas en otro sitio.” (Asunción, 13, E-3).

En cambio, la situación social y laboral de Carmen es diferente. La gestión compartida de la cooperativa ocupa la mayor parte de la jornada diaria de la misma. Su jornada de trabajo no tiene límites temporales establecidos y se adecua a los ritmos de trabajo de la propia cooperativa. Como ella afirma, su cooperativa es su vida, su familia. Dentro de la propia lógica ideológica de Carmen, heredada familiarmente a través de la cooperativa, la maternidad, las/os hijas/os, tienen un rol destacado en la trayectoria vital de esta cooperativista. El deseo y la intención de Carmen, común a los de su pareja, es el de continuar la descendencia familiar sin renunciar, bajo ningún concepto, a la actividad profesional. El significativo madre refuerza el relato de la entrevistada en tanto que una profecía que se autocumplirá.

“Eso lo tenemos muy claro. Yo, vamos a ver: Independientemente de que sea una persona que trabajo por mi cuenta o para una cooperativa, pero vamos, que trabajo por mi cuenta, o trabajara para otra persona, una de las cosas que quiero ser es madre. Eso está clarísimo, y una de las cosas que no me puede faltar es el trabajo, pero ni trabajando para mí ni trabajando para otro porque no se puede, tú no puedes salir adelante con un sueldo solo. A parte es que no quiero que, quiero ayudar a mi pareja a traer el pan a casa, ayudar a mi pareja a educar a mi familia, no quiero que se dividan las tareas, quiero que lo hagamos todo todos, porque en el momento que esa pareja no funcione, quiero seguir siendo independiente.” (Carmen, 27, E-10)

La maternidad cambiará obligatoriamente la relación de Carmen con el trabajo. Las estrategias a este respecto permitirán articular, junto a un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas diferente al planteado por Asunción y anhelado por las empresarias sin pareja, de manera eficiente las tareas familiares, la educación y cuidado de las/os hijas/os y el trabajo.

“Sí, sí, lo tengo pensadísimo porque aquí muchas somos muy jóvenes y entonces es una de las cosas que nos preocupa a la cooperativa y de lo que nos sentamos muchas veces a hablar. Estamos en un momento en el que hay trabajadoras y socias que ya sus hijas

muchas están trabajando para la cooperativa, otras que no, no. Entonces te planteas, es la segunda generación y que tiene que haber una tercera, que si hubo una segunda, puede haber una tercera.” (Carmen, 27, E-10).

Así pues, el discurso de Carmen es definitorio en este sentido. Su identidad personal y social se construye en torno a su actividad profesional de la que su familia y pareja son protagonistas. La familia y la actividad en la cooperativa adquieren sentido como unidad, como forma de entender y comprender lo social. Cierta lógica social similar a la de Adela, la diseñadora gráfica, en la que las diferencias entre los géneros se subvierten a cambio de una mayor igualdad de las mujeres ante el trabajo y la familia.

“Es que yo sólo tengo una vida, ¿sabes lo que te quiero decir? Yo no soy como una persona que trabaja en una empresa y tiene un horario y si no llega a su casa... ¿no? Mi vida es mi familia y mi trabajo y es toda la misma vida, me gustaría tener más tiempo libre para poder hacer cosas que me gustan hacer, como a todos. Vamos a ver, yo tengo 26 años, yo si tengo que salir una noche o no acostarme, salgo y no me acuesto, pero al día siguiente estoy aquí. ¿Sabes? Tiene sus ventajas y de momento soy joven y no me he perdido de muchas cosas, pero también he tenido la fuerza y estaba trabajando y estudiando y llegaba los fines de semana por la noche, yo salía del bar porque tenía que echar horas cuando estaba estudiando antes de entrar a trabajar fija, o sea que los estudios trabajando aquí, como trabajadora normal. Y luego yo me iba de fiesta y me daban las 6 de la mañana y al día siguiente tenía que entrar a trabajar y venía, con los ojos así, pero venía. Que no me he perdido cosas, que mi vida es esto, que yo estoy hablando con mi familia, con mi pareja o lo que sea y estoy hablando tanto de trabajo como de... que es una cosa normal, yo no los separo. Mucha gente me dice, es que tienes que separarlo, todo el mundo te dice tienes que separarlo porque yo por ejemplo acá tenemos vida familiar, nosotros trabajamos, imagínate, cuando no libra uno, libra el otro y cuando no, entonces el día que te juntas, tenemos 3 días al año. Nos vemos diariamente pero vida familiar no tengo. Sólo

estos días de las fiestas de Navidad, y las veces que yo libro voy a ver a mi madre que ya ha salido de trabajar a las 8: 00 y llego a verla a las 9: 00. A tomar un café con ella. Pero siempre acabamos hablando de trabajo, siempre, y peleando sabes porque nos peleamos, a veces estamos de acuerdo, a veces no, con otra socia que no tiene nada que ver con mi familia, voy a quedar con ella, para irnos de compras y terminamos hablando de trabajo.” (Carmen, 26, E-10).

Estíbaliz vive con sus dos hijas a raíz de la reciente separación matrimonial. En su itinerario vital siempre ha compaginado, con excedencias y periodos de inactividad, el trabajo extradoméstico, en distintos sitios y mediante diversas fórmulas, y las actividades familiares. La decisión de iniciar una carrera empresarial se apoya, precisamente, en la necesidad de poder distribuir su tiempo en relación a su familia, a sus hijas especialmente. De este modo, el autoempleo le permite, en la medida de lo posible, una gestión del tiempo más autónoma que ella realiza, con cierta precisión, para articular ambos mundos. A diferencia de las anteriores mujeres, el proyecto empresarial de nuestra protagonista depende, fundamentalmente, de la situación de las responsabilidades familiares relativas a sus hijas. Antepone, en gran medida y gracias a la articulación de varias estrategias, las responsabilidades familiares a las profesionales. Los pasos y cambios empresariales siempre se realizan en función, por supuesto, de la situación del mercado de trabajo, de la situación empresarial, como es lógico y de los cambios sociofamiliares. El proyecto empresarial de Estíbaliz, de hecho, es un proyecto a medida de su posición familiar de monoparentalidad.

Proyecto empresarial-familiar que se construye socialmente en torno a diferentes estrategias; una de ellas es la estrategia espacial, que le permite acceder a los distintos lugares, empresa, hogar y colegio de las hijas, en muy poco tiempo; otra de las estrategias es la temporal, ya que la división de la jornada diaria está muy marcada, así la mañana, normalmente, la dedica a su actividad profesional y por la tarde se ocupa de sus responsabilidades familiares, aunque cuando tiene un mayor volumen de trabajo realiza el mismo desde su domicilio, a través del teléfono o acude al despacho al estar muy cerca de su hogar; la autonomía y autogestión laboral, la fle-

9.1.1.3.
Familia
monoparental:
Estíbaliz

xibilidad, en el buen sentido, que le permite cerrar un día la empresa o cambiar el horario de trabajo en función de cualquier contingencia o, incluso, trabajar mientras sus hijas permanecen en el despacho, también se define en tanto que una estrategia común a algunos colectivos de empresarias/madres. Estrategias complementarias que se combinan con los servicios parciales de una empleada de hogar además de la colaboración, basada en una buena relación, con su todavía marido. La buena relación con éste, decimos, es una pieza fundamental para que el engranaje socioempresarial de Estíbaliz funcione. Así, la articulación simultánea de varias estrategias, algunas más privadas que otras, le permite a esta empresaria conducir su actividad empresarial sin tener que renunciar a sus hijas. Aun y todo, y como apunta la protagonista, el equilibrio entre familia y empresa acaba afectando a la actividad profesional, acaba convirtiéndose en un obstáculo, en un freno, en definitiva. Por esto mismo, Estíbaliz, de modo análogo a los relatos de las empresarias sin pareja, Adela y Estela, vive la familia y la empresa como una decisión, es decir, como una elección en la que hay privilegiar una esfera frente a otra. Lógicamente, la decisión de Estíbaliz es inversa a la de las dos mujeres sin pareja, decisión que, en ningún caso, supone un cierto abandono de la actividad profesional, sino una menor dedicación a la misma.

“Estoy separada desde el año pasado. Entonces para mí ellas son prioritarias, primero están ellas y luego el trabajo, entonces yo muchas de las cosas que hago las hago en función de ellas. Entonces por ejemplo este local está muy cerquita de su colegio, entonces yo muchas veces me quedo hasta las cuatro porque ellas salen a las cuatro y media. Entonces siempre todo en función de ellas, las tardes son sagradas. Son prioritarias, yo trato de compaginarlo y no estar ahí pues la típica madre que llega tardísimo, hombre lo puedo hacer, yo creo que hay personas que no lo pueden hacer, yo tengo esa ventaja. Entonces por ejemplo la semana con mi ex pues, en Navidad me toca a mí una semana y otra a él, entonces es cerrar, de vacaciones, les doy el teléfono, yo sigo atendiendo porque el móvil siempre está abierto, ni por la noche lo cierro y entonces sigo trabajando según lo que haya o puedo trabajar desde casa pero tengo esa flexibilidad, es fundamental para mí eso es fundamental. La asistenta sí, poquito

pero sí, pero es que si no, no das a basto, y luego bueno, la ventaja también es que yo con mi exmarido me llevo bien y respeta mucho los plazos, entonces a mí me da más libertad, el fin de semana que no estoy o los miércoles que es cuando no están con él, pues a mí me da mucha movilidad, pero claro yo me adapto todo para poder estar con ellas. Y cuando tienen vacaciones también porque un mes es tan larguito, cinco semanas están con él que justamente es cuando yo trabajo y luego cierro, o también el año pasado puse una chica, este año pues voy a cerrar, el tiempo que esté con ellas. O a veces ellas se portan bien también las puedo traer es la ventaja, pero yo creo que hay que utilizar la creatividad, o sea eso de emprender y ser creativos y tal, pues también para buscarte fórmulas y que sea prioritario porque sí que es complicado porque estás siempre ahí como a salto de mata, no sabes cómo te van a surgir las cosas, yo a lo mejor sí tengo que ir por la tarde, pues bueno se quedan con alguien, hay que gestionar, como gestiono esto, gestiono lo otro.” (Estibaliz, 22-23, E-4).

“Hombre yo creo que hay que perder clientes por estar con la familia, yo lo siento es que sí pienso eso. Hombre es que si pierdes uno no pierdes uno, pierdes más de uno, por lo que tienen los hijos.” (Estibaliz, 24, E-4).

“Claro es una elección, que puedes compatibilizar y que tienes que perder de una cosa y de otra y valorar y primar en tu escala de valores, y que cuesta, sí, que yo lo tengo más fácil por el tipo de empresa pues también es cierto, yo entiendo que habrá otras empresarias o otros empresarios que no pueden pero todo es muy relativo, o sea, si tienen una empresa de estas enormes, que metan otra persona, bueno no voy a solucionar, pero bueno, es una escala de valores y punto y cuando tú tienes las cosas claras, sabes encontrar la solución, es lo que yo pienso, no porque yo lo tenga más fácil. Bueno a lo mejor no es más fácil desde otro punto de vista, para mí es más fácil porque yo tengo claro que eso, hombre a lo mejor yo pues por ejemplo yo si cierro por la mañana, pues por la tarde trabajo o hay tardes que tengo que trabajar y estoy todo el tiempo en mi casa, tengo esa ventaja.” (Estibaliz, 25, E-5).

Situación familiar-empresarial de esta mujer que cambia a partir de la adquisición de un local en el que instala la empresa: una agencia de asistencia a enfermos/as y ancianos/as. Hasta entonces, el domicilio familiar se utilizaba, con la colaboración —y ciertas estrategias— de las personas que viven dentro del mismo, a modo de despacho empresarial tal y como lo hacen una parte significativa de autoempleadas/os en este país. Diferente ubicación de la empresa y el hogar familiar que permite dotar de una mayor organización a la actividad profesional, además de ofrecer al posible cliente una imagen empresarial diferente, quizás más sólida. Ubicuidad de la empresa y el hogar que lleva a algunas profesionales liberales a ocultar tal hecho, a tenor de lo reflejado en el grupo de discusión realizado con estas mujeres, para darle un mayor estatus simbólico a su profesión/empresa, ya que una gran parte de la clientela no parece vincular todavía, erróneamente, por cierto, la casa, el hogar, a una cierta actividad empresarial-profesional.

“Pues mira al principio mis hijas lo llevaban muy mal porque era tiempo que les quitaba. Desde que tengo un local tengo las cosas más organizadas, entonces era más a salto de mata, era en casa: que vienen a cobrar, y se portaban genial, o sea, protestaban pero lo aceptaban y ahora les encanta tener una madre que sea la jefa. Y lo aceptan y colaboran y cuando yo por ejemplo estamos en casa, a ver callaros que tengo que hablar con un cliente, porque estás hablando con un cliente y que te salgan ¡mamá dame agua! Pues claro, entonces ellas saben que cuando suena el móvil se van y ya les gusta venir aquí a veces. La ventaja es que también tengo es que si están malas no pueden ir al cole, me las traigo aquí, se ponen en la camilla, yo me las voy ingeniando y ellas lo aceptan y mola mucho tener una madre que sea la jefa.” (Estibaliz, 25, E-4).

Parece, pues, que de manera automática, algunos colectivos de mujeres siguen aceptando y, por ende, reproduciendo, a consecuencia del proceso social e institucional vivido en nuestro país (desde la escuela, desde el Estado y desde la Iglesia), la división entre roles en función al sexo (mujer-familia y hombre-empleo) como un proceso natural relativo a la condición biológica de las mujeres. A diferencia de Adela y quizás de Carmen, esta protagonista, en menor medida, con-

firma este aspecto en el siguiente relato. La certidumbre de sus palabras no deja lugar a la duda.

“Un hombre te refieres, un hombre lo ve menos ahí. Yo sí que veo que hay diferencias, a un hombre le importa menos la familia, le importa más el trabajo, en general, luego habrá sus... Pero a las mujeres nos importa mucho más, no quiero decir que no les importe a ellos. Pero que ellos priman el trabajo, yo por lo menos primo la familia. Aunque claro, yo creo que se tiene que compatibilizar pero siempre tienes que perder algo, en la vida tienes que elegir y perder algo. Sí, a nivel profesional evidentemente, ellos se dedican más al trabajo y bueno como está más la madre y todo eso, delegan. Pero bueno tienes la otra ventaja, el estar con tus hijas y conocerlas, bueno algo más que conocerlas, el pasar con ellas su infancia a mí me parece fundamental.” (Estíbaliz, 25, E-4).

Las historias de vida de las empresarias-madres, a excepción de la protagonista anterior (monoparentalidad), se han clasificado, al hilo de lo apuntado inicialmente, de acuerdo al momento generacional relativo a cada una de ellas, dada la significación del mismo en relación al tema de la doble jornada, con objeto de una presentación más sistematizada de los relatos producidos. Ahora bien, tal clasificación no busca explicar, por sí misma, ni la situación sociofamiliar de estas mujeres ni, por supuesto, el conjunto de actitudes ante las cuestiones analizadas. Así, la cuestión de la generación, de la edad, nos sirve para contextualizar, dentro de nuestro entorno más próximo, los cambios sociales ocurridos acerca de los procesos de dominación masculina de los que la doble presencia o doble jornada, a nuestro entender, no dejar de ser tanto efecto como causa de esta dominación. Estas mujeres, por tanto, son las principales protagonistas de estos cambios de mentalidad en tanto que inductoras, en algunos casos, de los mismos.

Como punto de partida, analizaremos, primero, los relatos de las dos empresarias más jóvenes, Alba y Edurne, ya que entre ambas apenas existe diferencia de edad, aunque sí de estatus. Tras estos dos casos, se presentarán los relatos relativos a las mujeres de una generación anterior, Eider, Estrella

9.1.1.4.

Casadas y con hijas/os y otras cargas familiares: Alba, Edurne, Emilia, Eider y Estrella

y Emilia, entre las que también se significan, a juicio de los análisis anteriores, distintas posiciones sociales.

En acertadas palabras de Reyes Varela (125), investigadora social, las políticas de género desarrolladas en los Estados del Bienestar surgen a partir de la incorporación de las mujeres de las clases medias al trabajo extradoméstico, lo que produce, consecuentemente, una doble carga de trabajo reproducida en la articulación simultánea del empleo y la actividades doméstico-reproductivas atribuidas, de manera natural, a las mujeres por su condición sexual. Hasta entonces, tanto los análisis sociales como las estructuras sociopolíticas, obvian la presencia anterior en el tiempo a las de las clases medias en el mercado de trabajo extradoméstico de las mujeres de la clase “obrero” que, como es natural, necesitan colaborar económicamente para el sustento de la familia (más extensa) además de continuar realizando, con menos medios técnicos, incluso, las actividades derivadas del hogar. Proceso de diferenciación y segmentación social en función del género que se sigue reproduciendo, a día de hoy, entre las propias mujeres de las clases modestas respecto a las de las clases medias y en el interior de estas últimas entre las franjas más desprotegidas de las mismas. De hecho, los relatos producidos en algunas historias de vida marcan claramente estas diferencias. Diferencias que se pueden seguir a través de las carreras profesionales de las siguientes protagonistas: Alba y Edurne.

La articulación de la doble jornada de Alba se apoya sobre el significativo que más de una vez repite a lo largo de su discurso: la organización. Su vida como madre-trabajadora, autoempleada, es posible gracias a una organización y gestión del tiempo cuasi-taylorista. El trabajo y las actividades reproductivas se realizan en los tiempos y ritmos marcados en la agenda diaria. Así, la jornada cotidiana de Alba está diseñada en función de la situación de sus dos hijos adolescentes, por un lado, de la actividad profesional del cónyuge (comercial de material médico), por otro, y de la propia carrera empresarial de la protagonista, por último. Las mañanas se dedican al trabajo antes de un pequeño encuentro con un grupo de amigas y las tardes a las responsabilidades reproductivas. Este esquema puede alterarse en relación al volumen de trabajo del marido, al ritmo escolar de los hijos (las vacaciones), así como a otro tipo de contingencias relativas a

los mismos (enfermedad u otro tipo de situaciones más especiales) y, como no, al propio trabajo de Alba. La carrera profesional de Alba está marcada por las responsabilidades familiares y por la colaboración laboral y doméstica de su consorte. Aunque la responsabilidad de las labores domésticas recaen, principalmente, en Alba. La colaboración de su marido, en tanto que estrategia más o menos privada, se define de acuerdo a su situación profesional, ya que cuando tiene más trabajo, colabora menos en casa y viceversa. En cambio, Alba altera su ritmo y la intensidad del trabajo aumentando la carga del mismo, en los momentos en que éste también aumenta, para seguir manteniendo, en la medida de lo posible, la jornada cotidiana diseñada.

“Me organizo genial, la verdad es que genial porque vivo aquí. Mis hijos van al colegio. Me organizo genial, voy por la mañana los llevo al colegio porque Eurovillas está de paso, luego hago esa labor social de tomarme mi café y luego ya me voy a trabajar y mis hijos van todo el día al colegio, entran a las 9 y media y salen a las 5, y luego tienen un servicio de ruta escolar que los trae del colegio hasta aquí, les deja prácticamente en la puerta de la urbanización, como ya son mayores ya entran a casa y ya está, sólo es un par de horas, si es que yo tengo que trabajar, hacer alguna gestión a veces tengo que ir a comprar plantas, las hago por la tarde y entonces ellos ya están en casa, pero lo normal es que, me gusta estar en casa con ellos. Normalmente vengo a las dos, a comer, mi marido normalmente viene a comer a las dos, mi marido viene también a comer a los dos, entonces comemos los dos lógicamente, yo hago mi jornada laboral, luego comemos y luego lo dedico al hogar, tengo que limpiar y esas cosas que hacemos las mujeres, entonces organizo todo lo que es mi casa, la colada, la comida, todas esas cosas la colada, la comida, todas esas cosas, mi marido colabora muchísimo en casa, vamos es que esta casa es a medias de los dos y él siempre, a medias me quería referir en el trabajo lógicamente entonces él colabora muchísimo, lo que pasa es que él es comercial entonces bueno algunas tardes no trabaja y bueno pues hacemos algo de limpieza de casa entre los dos y más la limpieza la hago yo porque por las tardes tengo la suerte de no tener que ir a trabajar,

entonces por marcar un poco el horario, de tres a cinco hago la limpieza de la casa y eso organizo y entonces sino pues como no todos los días tengo faenas. Salgo a arreglar la herramienta o a comprar plantas, eso es lo que hago por las tardes, procuro que a las 5: 30-5: 45, que vienen mis hijos procuro estar aquí. Me gusta recibir a mis hijos y entonces estoy con mis hijos, claro lógicamente con 12 y 14 años ya tampoco tienen una necesidad de mí, al contrario si me puedo ir está mucho mejor porque así le doy más tiempo al Messenger...” (Alba, 31-32, E-2)

“Él colabora muchísimo en casa y con los niños, él lo que no hace es sin planchar ni poner la lavadora, lo demás lo hace todo, pasa la aspirador ay todo, si ya te digo todo, es que al no tener un horario estricto hay días que le digo a ver si te puedes tomar la tarde libre y le damos una vueltecita a la aspiradora y eso” (Alba, 33, E-2).

De modo análogo a las trayectorias de casi todas las entrevistadas, los problemas profesionales y/o familiares se trasladan de una esfera a otra sin solución de continuidad. El aumento del trabajo se vive con cierta ansiedad. Ante la posible falta de organización familiar que hay, intentan contrarrestar a través de un mayor esfuerzo en los dos ámbitos, para conseguir simultanear de forma precisa la dos actividades.

“Hay veces que sí tengo más agobio, sobre todo en los tiempos de primavera tengo mucho más trabajo, tengo que cegar, recortar entonces hay un tiempo como es mayo-junio que tengo mucho trabajo pero luego me empieza a bajar entonces a lo mejor ahí si me agobio un poco más y empiezo: ‘¡Jo! Y con la plancha que tengo y hoy tengo que...’. Algunas tardes trabajo, son las menos pero sobre todo en primavera alguna tarde sí tengo que trabajar y a lo mejor ya estoy un poco más agobiada, porque a lo mejor mi marido tenga citas y a lo mejor sí empiezo un poco más de agobio porque empiezo con lo que tengo que planchar con lo que tengo que ir a la compra, que no tengo cena —no se qué— y tengo que trabajar, pero sólo es esas temporadas, sólo es una temporada, pero sí, la verdad es tranquilo por-

que sí, haces tu jornada... Bueno, haces tu jornada laboral sin mucha prisa, sobre todo sin mucha presión de nadie porque estoy sola, entonces no tengo a nadie que me diga lo que tengo que hacer y es estupendo.” (Alba, 33, E-2).

La trayectoria profesional y vital de Edurne, por el contrario, se ha forjado sobre dos pilares; por un lado, el capital cultural (los diplomas) y profesional basado en el esfuerzo personal y, por otro lado, el origen social familiar, proviene del mediano empresariado, “*en mi casa había dinero*”, de acuerdo a sus palabras, y en el estatus de su cónyuge. Así, en la reproducción, si no ampliación, del estatus familiar de esta entrevistada se ha combinado de forma precisa los escenarios ya comentados. El hito o más bien el rito de paso que marca la carrera profesional de la protagonista es la maternidad. Después de varias experiencias profesionales exitosas y ante la presión ejercida por la sociedad de mercado en relación a su propia condición de mujer y profesional de éxito decide detener la carrera profesional y dedicarse, durante un tiempo, a su familia, a su hija. El capital económico familiar acumulado permite tal descanso. En el momento en el cual su hija tiene una cierta edad comienza a colaborar de forma libre en la empresa de un amigo que abandona, tras un tiempo, para iniciar su propia carrera. Actividad empresarial que combina con el estudio de un doctorado además de con alguna otra actividad (un programa de radio por la tardes) que ella vive casi como una afición.

“Ha sido uno de los trabajos más gratificantes de mi vida porque me he divertido muchísimo, he trabajado como una negra porque no tenía horario y además vacaciones siempre las tenía cuando los demás se divertían. Que era en verano, que yo trabajaba y en invierno era cuando las tenía. Pero fue sin duda un aprendizaje tremendo en el mundo de la comunicación y sobre todo en vender una información interesante y atractiva que quiera la opinión pública y que no sea meramente comercial. Y paré mi actividad profesional porque me quedé embarazada, entonces no estaba en mis planes, yo tenía una buena carrera profesional en esos momentos y no estaba en mis planes pero también fue bien recibido ese embarazo. Entonces fue cuando me planteé dejar mi trabajo cuando mejor po-

sicionada estaba, pero bueno, era un trabajo incompatible con ser madre, tenías que trabajar los veranos, los niños tienen vacaciones en verano, trabajas de sol a sol, no tienes horario, en fin, hay una serie de razones que primaban en mi vida en esos momentos o era atender a mi hija. Al principio lo lleve bien, pero luego no lo llevé tan bien, cuando ya fueron los dos primeros años de vida con ella ya no lo llevé tan bien y bueno de esas cosas, casualidades de la vida, que una vez sueña el teléfono, un amigo mío tenía una agencia de comunicación y me dice bueno, ya nunca se te puede pillar, porque siempre estás ocupada y tal, pero como ahora sé que estás en un período sabático maternal te llamo para decirte que cuando te apetezca que te incorpores conmigo poco a poco y acceso el horario que te de la gana y atiendes a tu hija, y en esos momentos vi el ideal...” (Eduerne, 2, E-6).

“La empresa, la radio, y la universidad llevaba el año pasado y mi familia y a veces terminas tarumba, pero a veces porque tú también quieres terminar tarumba, pues porque a veces que estás en el sofá y dices jolín que cansada estoy y los calcetines están sin doblar, bueno, pues los calcetines se arreglan entre todos y si no, no pasa nada, hoy día nos los ponemos así. Y hay que organizarse y si bueno, hay que amoldarse a ciertos cambios...” (Eduerne, 14, E-6).

El estilo más cuidado y reflexivo del discurso de la presente protagonista (126), reflejado en las anteriores citas, delata las diferencias de estatus entre una y otra entrevistada. A diferencia de Alba, las estrategias de Eduerne para compatibilizar eficazmente la actividad profesional y las responsabilidades familiares, son más amplias, por cuanto combina, desde una gestión del tiempo adecuada, la colaboración intergeneracional (del padre y la madre de Eduerne, ya jubilados) así como cierta implicación, por lo menos moral, del cónyuge, hasta la ayuda de una empleada de hogar que realiza las actividades más gravosas (planchar, lavar y cocinar). Diferentes estrategias que le permiten articular a nuestra entrevistada las múltiples actividades que realiza. Incluso, la propia actividad empresarial, el trabajo autogestionado, se vive como una estrategia, más general, para desarrollar una vida familiar y laboral plena.

La doble jornada se vive, de todas formas, desde una posición ambivalente en tanto que, por un lado, se trata de educar y concienciar, con cierta paciencia tal y como señalaba, certeramente en el artículo, ya citado, de Constanza Tobío, al cónyuge en relación a la necesidad de compartir, de articular equilibradamente, las responsabilidades familiares y, por otro lado, se muestra también cierta actitud más crítica ante la situación de algunas mujeres que parecen negarse a delegar y renegociar ciertos roles adjudicados, de manera natural (falsamente), a éstas, por su condición de género dentro de un sistema social que privilegia las diferencias y desigualdades sexuales. Discurso más crítico, o más autocrítico, que se realiza, bien es verdad, desde los estratos medios-altos de la estructura social española y en la que no es posible incluir a las franjas de mujeres pertenecientes a las clases medias-bajas. La renegociación de los roles sociofamiliares de nuestra actual protagonista se hace gracias a una posición de clase elevada y a las estrategias relativas a la misma que permiten, en este caso, una cierta transformación en la adjudicación de las responsabilidades familiares. Bien es verdad, que esta distribución, que readjudica algunas nuevas funciones a los varones de estas franjas sociales medias-altas, tampoco vulnera la raíz, la génesis, de la dominación masculina. Reasignación del nuevo papel de los varones en las relaciones domésticas que en las clases más modestas se realiza, más bien, a partir de un proceso de confrontación familiar/conyugal, como significan algunas participantes en los grupos de discusión, en el que la mujer-madre-trabajadora dimite de algunas de sus funciones doméstico-reproductivas que pasan a realizar, ante la respuesta negativa de la misma, entre los hijos varones y el cónyuge. Dicha reasignación de funciones cuenta, en el caso de los estratos medios-altos, con la ayuda intergeneracional, presente también en algunas franjas de las clases medias-bajas, y la colaboración, casi imprescindible, del personal del servicio doméstico contratado. Estas diferencias reducen, lógicamente, las tensiones sociofamiliares y liberan a las mujeres de estas clases de algunas tareas domésticas.

“Yo te voy a contar una anécdota, yo cuando me casé, mi marido que tenía un trabajo de chaquetas y corbatas, pues un día yo vi una bolsa de camisas en la lavadora y digo, y estas camisas. Y me dice, no, estas camisas es para que las laves a mano porque mi madre

me las lavaba a mano y yo le digo ah, sabes qué pasa. Mañana como vamos a ir a comer a casa de tu madre se las llevas a tu madre porque yo en mi vida lavo una camisa a mano y además teniendo una lavadora me parece un desperdicio de tiempo. Pues nunca más se volvió a plantear; desde entonces, las camisas se metieron a la lavadora. Pero cuando de repente te quedas embarazada, y tienes un hijo es como que quieres acapararlo y a veces somos nosotras las culpables, entonces lo mismo que yo me planteo y digo, claro, es que pierdes tal, claro es porque lo mejor a veces también nos encerramos mucho en eso.” (Edurne, 12, E-6)

“Sin duda te influye. No tienes tiempo para jugar con tu hijo, y además tú llegas a tu casa y no tienes calidad en ese encuentro con tu hijo, porque a la vez estás haciendo la cena mientras el niño te está contando lo que ya ha hecho en el colegio y te pregunta algo y tú le dices, quítate que estoy friendo y te va a saltar; quítate y no se qué, entonces ¿qué calidad de vida, qué calidad de comunicación o de estar con tu hijo hay allí? No hay ninguna. Hay cero. Entonces nos lo montamos mal...” (Edurne, 13, E-6)

“Yo me organizo, en mi casa, esta tarde mi marido está buscando a mi hija, por ejemplo. Yo tenía una apoyadura para mi hija porque mi padre se jubiló y como es nieta única dice que la cuida ahora él. Pero tengo que tener ayuda evidentemente. Tengo ayuda, hay una señora en mi casa que me ayuda a planchar; pues porque a mí no me da tiempo y además el año pasado me matriculé en el doctorado, en la universidad, en mi facultad, y es el segundo año, por la noche tengo que estudiar; yo llego a casa y me monté una disciplina porque sino pierdes hábito de estudio y yo esto me lo quiero sacar en poco tiempo porque tengo otras miras de hacer cosas de urgencia, además tengo prácticamente la tesis muy adelantada...” (Edurne, 13-14, E-6).

Diferencias sociales en torno a la doble jornada que también se reproducen en los relatos de las siguientes protagonistas, respecto a las franjas de mujeres de estratos más modestos. De una u otra manera, las tres empresarias entrevistadas,

Emilia, Estrella y Eider, han conseguido articular la esfera familiar y la actividad profesional, si bien este proceso genera consecuencias y actitudes a señalar. Las tres, además, pertenecen a la primera generación de mujeres españolas que accede masivamente al mercado de trabajo extradoméstico, como empleadas o empleadoras, durante la década de los ochenta. Representan, por tanto, el primer colectivo de mujeres de clase media, en este caso, que tras el período de formación correspondiente se integran en el mundo del empleo, mundo, como sabemos, dominado por los hombres, sin abandonar, en ningún caso, las responsabilidades familiares tal y como parece desprenderse de los relatos de Estrella y Emilia, en particular. Ambos relatos destacan por la claridad de sus afirmaciones y por encarnar, por hacer presente en sus vidas, el proceso de cambio relativo a las desigualdades sexuales, amén de otros muchos procesos, que la sociedad española ha ido desarrollando a partir de la década de los ochenta. En evidencia, este proceso de cambio social descansa, fundamentalmente, en el esfuerzo y la capacidad de estos y de otros colectivos femeninos. Ahora bien, las consecuencias sociales de este proceso hacia la deseada igualdad de género dentro de un sistema dominado por las relaciones deficitarias entre los géneros, se identifican como indicadores, precisamente, de la relación histórica de dominación masculina sobre la conciencia femenina. Efectos y consecuencias de orden psicosociológico que parecen reflejarse en los relatos de estas mujeres.

Emilia y Estrella han podido articular eficazmente la vida profesional y familiar debido a la colaboración de cierto personal doméstico, de forma permanente hasta que sus hijas/os superaron la adolescencia, con el que se acaba generando, incluso, lazos de solidaridad significativos y gracias, también, a la ayuda intergeneracional, a la relación con las abuelas, así como al esfuerzo de las propias protagonistas bajo la atención, comprensión y cierta solidaridad práctica, eso sí, de los cónyuges. Proceso complejo de adaptación sociofamiliar de las mujeres de esta generación dentro del mundo de trabajo que tiene, como decimos, algunas consecuencias a significar; así, estas mujeres/madres/empresarias han desarrollado un proceso de culpa, de mala conciencia o de autoculpa, impulsado lógicamente por el proceso histórico de dominación masculina ante el hecho de articular la actividad profesional “abandonando” el mantenimiento del hogar

y el cuidado de los hijos e hijas. La sensación de abandono, de dejación, quizás, de sus responsabilidades maternas ha generado, como es lógico, determinados conflictos psicosociales que les “obligaban” continuamente a elegir entre el trabajo, sus responsabilidades profesionales, y su familia. Cierta elección entre uno y otro mundo que ha generado un cierto cambio en los roles tradicionales relativos a la maternidad de estas mujeres que, de alguna manera, sus hijas/os han parecido comprender posteriormente tal y como señalan, con satisfacción, las protagonistas. De hecho y al calor de lo reiterado en las siguientes líneas, tal proceso de comprensión, de reconocimiento de la situación de estas madres/empresarias, se construye en relación a la propia percepción filial del proyecto empresarial familiar; de tal manera que la empresa, la actividad laboral de los progenitores (127), se funde dentro de la propia trayectoria sociofamiliar. Sin querer ser reiterativos, la carrera profesional de este colectivo de mujeres, procedentes del mediano empresariado español, ha estado marcada por la propia evolución de la situación y posición familiar. Para ellas es imposible separar, desvincular, ambos mundos ya que tanto sus empresas como sus hijas/os forman parte de la misma historia, del mismo relato. Sus hijas/os han vivido, como adolescentes y ya casi adultos/as, el proceso de creación y desarrollo de las empresas familiares. Son parte de las mismas. Lo que configura, entonces, un tipo de empresariado que con palabras, más o menos exactas, denominamos como “social”, en el sentido de que su propia autopercepción se aleja de la imagen típica del empresariado como tal. En consecuencia, la actividad empresarial se percibe más como un proyecto personal, como una posibilidad de generar empleo, que como una vía a través de lo que obtener reconocimiento social, riqueza, favores, contactos, etcétera. Carácter empresarial que también es compartido por la tercera de las protagonistas.

“Mal, mal porque a ver yo, la empresa nació antes que mis hijos y fue como mi primera hija, entonces siempre he tenido como una dicotomía, cuando estaba en casa porque había dejado tantas cosas por hacer y cuando estaba trabajando, porque mis hijos estaban abandonados entre comillas entonces siempre ha sido como una especie, —no sé como se dice en castellano—, de sensación de que nunca, de falta de ubicación, esto sí que he tenido y esto ha sido muy duro de... el otro día

por ejemplo que me hicieron un regalo aquí, la caja azul de allá, cuando cumplí los primeros 25 años, está llena de dedicatorias, la caja de todos, de empleados, de amigos, de todo. Y había una dedicatoria de mis hijos y mi hija me decía, bueno me explicaba los valores que nosotros les habíamos transmitido que no sé qué y no sé cuántos y empezaba a explicar lo que representaban por las Pascuas y las Navidades en casa, cuando, ahora no, porque somos más grandes y puedo diversificar más el trabajo, pero en otras épocas lo que no llegaba me lo tenía que llevar a casa y seguir haciéndolo yo, con lo cual yo me he pasado años y años invadiendo la casa por Navidad o la pre-Navidad de cosas que se tenían que montar o manipular no sé, para después poder venderlas o bueno, tenía que estar en la cama viendo la tele y en vez de estar tranquilamente leyendo un libro, haciendo lazos, ¿no? Hacías así de lazos, todos los lazos al suelo y al día siguiente los recogías para llevarlos a vender; pues un poco esto, entonces mis hijos me lo decían, como ellos habían vivido. Y bueno, la empresa es como, para todos, es como uno más de la familia. Entonces yo bueno también les decía que a lo largo de los años, veían que ellos habían entendido la devoción que nosotros sentíamos por esto y la implicación y la responsabilidad que te genera. Hay una parte de responsabilidad que es cierta y otra que te la auto... te la imputas, ¿no? Y que bueno, a veces es difícil de..." (Emilia, 19, E-7).

"Han nacido con ello, mi hija ha seguido un poco mis pasos, mi hija tiene 21 años, ingresó a Bellas Artes en primero y en segundo tuvo una crisis personal porque no le gustaba nada y porque al mismo tiempo había empezado ilustración en una escuela de artes aplicadas aquí de Barcelona, una escuela muy reconocida, y entonces le vino la crisis de que una era muy práctica, iba por la mañana, que era ésta de ilustración, y bueno veía resultados enseguida, un ambiente fantástico y tal y la otra era una facultad de bellas artes en Barcelona, a cual más iluminado, un día a clase, otro no llegabas y te encontrabas a no se qué... y con muy poco proyección de futuro también y también me imagino que la debió pasar muy mal un día en medio de la cena se nos pone a llorar y dice: os tengo que decir

una cosa, no os lo toméis mal por favor y bueno pero tranquila que no pasa nada.” (Emilia, 20, E-7).

“Sí, yo incluso lo he llevado mal cuando he tenido la suerte por ejemplo que en mi casa ha entrado a trabajar una chica cuando mi hijo tenía seis meses y ha dejado de trabajar con mi hijo mayor de 15 años, y para ellos es una segunda madre, de pequeños decían que tenían dos mamás, su madre y esta chica. Yo he tenido esa suerte, yo me iba a casa y esta chica los lavaba, los peinaba, les estrenaba la ropa, me iban a buscar al trabajo, les ha querido y les quiere hoy día y viene a verles y les hace regalo de reyes, es una segunda madre hoy día, que lleva sin trabajar en esta casa hace 10 años, yo he tenido, he sido una persona muy, muy, muy afortunada en ese aspecto, luego yo he trabajado en el mundo, era la empresa de mi padre y después nuestra, si yo un día no iba a trabajar; no pasaba nada, para mí no es verdad que al mes me incorporaba al trabajo porque hacía falta, yo sabía que si yo un día no podía ir; no iba y bueno pues ya me organizaría yo si había problema de trabajo, pero tenía esa libertad, yo he sido privilegiada en ese aspecto, pero ha habido ocasiones en que me he sentido mal, teniendo esas ventajas, yo. Así que mujeres que no han tenido las ventajas, yo he hablado con ellas, porque hablas de estos temas y tienen una pesadez, un cargo de conciencia, y es que este niño, fíjate que ha crecido y casi no me ha visto. Eso es muy duro para una mujer; muy duro. Cuantas veces dices he hecho bien ¿no?” (Estrella, 19, E-9)

“Eso nos viene pasando desde que la mujer se incorpora al trabajo yo creo, todas. Todas, todas, todas. Habrá alguna mujer que no, no sé, pero yo con todas las mujeres que he hablado de estos temas, en algún momento has dicho o se ha planteado eso. He dicho yo: ‘Merece la pena’, pero es que claro, a veces cuando la gente dice: ‘Vamos que las mujeres, que no se qué es que lo primero es la familia, los hijos’. Pero por Dios ¿cómo puedes haberte dedicado cinco, seis siete años de tu vida, a una preparación, a una lucha y luego decir lo tiro por la borda porque quiero tener niños? Yo las entiendo perfectamente. Es que, es que, es que son seres humanos, no son máquinas de hacer niños, por

mucho que nos gusten los niños y nos encanten y seamos muy felices porque en este país todavía no se gastaba las de ahora, porque se lo están planteando de otra manera, el tema de la natalidad.” (Estrella, 19-20, E-9).

Desde una lógica ideológica diferente, Eider, ha seguido una trayectoria vital y profesional más personal, más libre, mediante la que ha conseguido combinar, en diferentes experiencias laborales, la realización de una actividad y el gusto por la misma, subvirtiendo la trayectoria más o menos clásica para la que había sido educada. Esta protagonista representa el caso más o menos típico, y más minoritario cuantitativamente, de mujer que se “rebela” ante la educación recibida, emanada de la sociedad y cultura franquista, que legitimaba las desigualdades de género, sobre la diferente e injustificada condición sexual, y decide no supeditar su carrera vital y profesional a la formación de una familia. Sólo accede a formar una familia, no regulada por ningún tipo de regla institucional, cuando encuentra a una persona afin ideológicamente. La relación con su pareja parte del igual reconocimiento de la identidad de género, sobre la igualdad de sexos, y de una distribución de las responsabilidades familiares equitativa. De hecho, la actividad empresarial de esta protagonista nace a la par que la propia vinculación sentimental con su actual compañero. La articulación, pues, de la actividad profesional y familiar no genera una posición diferenciada entre los sexos/géneros. Aun y todo, la especial relación de esta protagonista con su actividad profesional, con la empresa, no le permite disfrutar de su familia, de su vida, todo lo que quisiera. Según este relato, entonces, la formación de una familia no debe suponer una barrera, cuando no un obstáculo, dentro de la trayectoria socioprofesional de cualquier mujer. Las opiniones de esta mujer, de una generación anterior, nos recuerdan, en algunos puntos, a las expresadas por Adela, la diseñadora gráfica. La implicación y el máximo esfuerzo personal son condiciones, *si ne qua non*, para que el proyecto empresarial —una pequeña editorial— de Eider sobreviva a costa de reducir, lógicamente, la actividad vital relativa a otras esferas (familia y ocio, principalmente) de la presente protagonista.

“Personalmente, yo personalmente, es que tengo mucha suerte, bueno no suerte, yo no me he quedado has-

ta de mayorcita, no he dicho vale, ésta es una relación que me interesa, no he tenido hijos, también son decisiones, aunque tengo unos hijos que no son míos pero bueno, pero no es lo mismo, sí es lo mismo, no. Pero tengo un compañero, como han sido sus hijos, siempre ha cocinado él, siempre... no tengo que decir. Yo soy muy válida a lo mejor para la gestión de la casa, pero él a lo mejor se ocupa de ir a comprar, de cocinar, de... que lo hace estupendamente, yo disfruto un montón, nunca cocino yo, nunca, es una suerte que tengo, ahora a lo mejor él nunca se ocupa de las lavadoras, y de eso me ocupo yo, no importa, tenemos así nuestras faenas dos veces a la semana por las mañanas y con esto así... Sí, la organización es tácita, no es aquello, yo no es aquello, yo no haré nunca lavadoras, yo no cocinaré nunca, es que yo ya no me lo planteo, como yo llego a casa en la noche, como normalmente él ya está en casa, ya tengo la comida hecha, la cena hecha, ahora yo luego pues, recojo la mesa, lavo los platos o barro si tengo que barrer; pero no, yo por ejemplo ese tema lo tengo resuelto, que hay que comprar igual que falta, tal y tal, y él ahh ya voy yo." (Eider, 34-35, E-8)

"Sí la verdad, sí esto es una cosa que como más mayor me hago lo estoy pensando digo, realmente no hago más que trabajar para tirar adelante la empresa y no tengo otras, aunque me encanta hacer otras muchas cosas, no deben tener la prioridad que tiene esto, porque no tengo tiempo para hacer tantas cosas, bueno a lo mejor sí que hago otras cosas, pero sacándolas de otras horas, en realidad es una cosa que me he planteado cada año, luego no lo hago pero, es decir, tengo que empezar a romper un poco con el horario de la empresa y ponerme un horario: uno, luego cumplirlo: dos, que cada año me lo pongo y no lo hago, y luego empezar a hacer ya las cosas para tenerlas como hábito y no lo hago, de momento no lo hago, siempre digo, ahora cuando termine esto dedicaré... Eso es una cosa que pesa mucho, porque a lo mejor viene el fin de semana y sigues con ello y yo, esta muy mal eso, es un consejo que me daría a mí, a todo el mundo, hay que hacer vacaciones y yo llevo muchos años sin hacer vacaciones, a ver, pues me voy, me gano, mejor me voy

tres o cuatro días a algún sitio o cuatro o cinco. Pero vacaciones es que yo llegue a romper. Eso quiere decir un mes. Eso no está bien ni para mí ni para nadie, pero no está bien para mí y lo que pasa es que no sé todavía cómo hacerlo para poderme ir dos meses, que a lo mejor no sé hacerlo entonces lo que hago, bueno, también es cierto que me gusta lo que hago, debo tener alguna enfermedad del trabajo o algo así, no.” (Eider, 32-33, E-8)

Género y gestión empresarial

9.2.



Más allá de las diferencias teóricas presentes en las distintas corrientes feministas que tratan la cuestión de la dominación masculina (128), se describen a continuación y de forma sucinta los puntos de vista de las mujeres entrevistadas en torno a la relación entre el género y la gestión empresarial. Lógicamente, las actitudes ante este aspecto nos remiten al conjunto de trayectorias profesionales y posiciones sociales e ideológicas de estas protagonistas. Las diferencias, si las hubiere, entre la gestión femenina y masculina se construyen discursivamente a partir de los significantes, más generales, que diferencia el universo femenino y masculino desde un punto de vista socio-histórico. Dicho con otras palabras, las visiones de las mujeres empresarias no dejan de estar sujetas, en algunos casos, a lo que Bourdieu denomina la *“historia del trabajo histórico de deshistoricización de la dominación masculina”* (129), en el sentido de que las propias cosmovisiones femeninas se ajustan, a veces, a lo que los hombres esperan de ellas, como mujeres y empresarias. De hecho, la reproducción de ciertas actitudes androcéntricas (“machistas”), ya significadas en esta investigación, dentro del mundo empresarial se configura como un obstáculo constante a superar por estas y otras empresarias, aun no teniendo muy claro el conjunto de comportamientos a adoptar. Las estrategias también señaladas, en algunos casos, para escapar a este tipo de comportamientos, tratan de reducir lo más posible la ambigüedad vivida por las protagonistas ante los mismos. Cierta ambigüedad que afecta, como es lógico, al conjunto de imágenes que las mujeres tienen sobre sí mismas. Distintas posiciones sociales ante este aspecto que hemos tratado de esquematizar, para su mejor comprensión, en tres grupos: en el primero, el más numeroso, se afirma que las diferencias, desde diferentes lógicas ideológicas, entre hombres y mujeres están producidas por factores biológicos y culturales (el proceso histórico de socialización desde la

división de sexos), que lógicamente definen estilos de gestión diferentes respecto a los varones; en el segundo, se hace hincapié en las diferencias naturales más que históricas; y en el tercero, aunque se aprecian las diferencias no se significan ya que éstas parecen responder, más que todo, a ciertas estrategias del movimiento feminista, el cual a ojos de estas últimas protagonistas, desprestigia la propia imagen de las mujeres.

Como decimos, en el primer grupo las diferencias en las relaciones sociosexuales están vinculadas, de un lado, a la diferente constitución natural de las mujeres y, de otro, al proceso histórico de socialización relativo a la dominación masculina que otorga distintos papeles o roles sociales a las mismas. En general, en este primer grupo coinciden en atribuir, mediante, eso sí, un discurso un tanto redundante, un cierto estilo de gestión empresarial diferente a las mujeres debido a su condición sexual. Las diferencias, en este sentido, se afirman desde posiciones ideológicas distintas. Así y dentro de este primer grupo, podemos encontrar dos fracciones: la primera encabezada por Adela, Eider y Estela y la segunda, por Estrella y Emilia. En el discurso de las primeras, la propia afirmación de las diferencias está relacionada con la necesaria emancipación de las mujeres respecto de los corsés impuestos por la moral androcéntrica. Mediante las diferencias, por tanto, se tratan de superar las barreras sexuales en las que se apoya la discriminación de género.

“Las mujeres y los hombres son muy diferentes obviamente y su cerebro es muy distinto, pero las capacidades intelectuales, no están diferenciadas en absoluto. Hombre yo creo que indudablemente los hombres son más fuertes que las mujeres, eso es una cosa de su propio animal, tienen una masa muscular mucho más desarrollada, eso sólo tienes que verlo en las olimpiadas, en la maratón masculina todo el mundo ¡Oh maratón masculina! porque es una proeza, en la femenina sigue siendo la misma proeza pero los tiempos son muy diferentes. La naturaleza es la naturaleza.” (Adela, 5-6,E-1).

“A lo mejor, pero yo no creo que sea cultural, a lo mejor sí, pero claro, se remonta ya tan atrás, tan atrás que ya se ha integrado tanto en... Es como lo de ser

heterosexual, es cultural o biológico pues. No. Hombre sí es cierto que a una mujer desde pequeña se le enseña a llevar una casa y es que en el fondo, llevar una casa o una empresa, es todo tanto organización, planificación, controlar gastos, controlar ingresos, a lo mejor en eso sí somos, pero a mí tampoco me han enseñado ahora a llevar una casa. No he sido muy educada para ama de casa. Hombre sí lo he visto hacer, a lo mejor estás más pendiente, a lo mejor no sabes por qué, pues sí, pero no lo sé por qué. Pero sí es cierto que, sobre todo yo creo que la empresaria normalmente, muchas veces nos llaman superwomans o algo de eso, pero es que porque nos organizamos muy bien en todo. Es muy difícil que una mujer, por ejemplo yo soy rara. Yo en mi casa, no soy demasiado organizada, no tanto como puedo serlo dentro del trabajo, pero dentro de eso, soy bastante más organizada de lo que sería cualquier otra persona que fuera como yo. Pues sí puedes con todo. Pero es que en el fondo todo es lo mismo. Es cuestión de organización, planificación y no sé” (Estella, 34-35, E-5)

“...Se tendría que ver en la misma situación qué haría yo. Pero lo que yo veo es que quizá mi interés no es la agresividad ni en el comercio ni en... mi interés es que yo sacaré mejor, si el otro está mejor. Es otra forma de agresividad, diferente y entonces veo que, por ejemplo, a veces queremos ver alguna cosa, cuando me he encontrado a lo mejor con él, con el gestor este que te digo, a lo mejor yo he dicho oye, aquí hay un problema: sí pues esto lo podríamos hacer así y así, y yo le digo no, pero así a éste lo acabamos de hundir y por qué no lo hacemos así, dando una vuelta y a lo mejor resulta que... no es que éste no paga” bueno, le digo, a lo mejor hablo con él le digo que me lo pague en dos meses, a lo mejor está pasando momentos. Yo no he trabajado, sí trabajé con hombres es verdad, cuando estaba en el ayuntamiento de funcionaria y el jefe era, el funcionario superior mío era un hombre y claro, no me entendía mucho pero supongo que era porque a mí no me gusta que me manden mucho, o sea... a no ser que sea alguien quien yo pienso que tiene más facultades que yo. Que hay muchos, no, no, que hay muchos, pero que a veces coincidía que los que podían haber

sido mis jefes no las tenían. Pero hay muchos que tienen más que yo. Hay mucho que aprender. Siempre sé menos que alguien." (Eider, 23, E-8)

Mientras que la posición de esta segunda fracción vincula, de igual modo, la diferencias entre varones y mujeres al estilo de gestión empresarial de acuerdo a una cierta cultura femenina, también manifestada por el primer grupo, sin plantear ningún cambio real dentro de las pautas de dominación masculina. A la gestión socioempresarial femenina se le atribuyen significantes más o menos comunes: pragmatismo, practicidad, claridad, profesionalidad, gusto por la actividad, etcétera.

"Bueno yo pienso que la mujer es bastante más práctica quizá, la mujer quizá es más práctica, pero a veces es menos resolutive también por otro lado. El hombre quizá, además a todos los niveles, pero yo creo que es una cosa intrínseca del sexo, de la condición masculina o femenina, la mujer le da muchas más vueltas, es más indecisa, pero yo creo que el resultado también está mucho más calibrado, mucho más meditado. Pero, te digo la verdad, es que como voy muy por libre yo, tampoco me fijo mucho lo que pasa alrededor. Yo tengo una idea, la persigo, la busco, le doy vueltas, pero tampoco se decirte y a parte de que estoy en un sector..." (Emilia, 12, E-7).

"...porque ellos son más de acción, vamos yo creo, en una empresaria tienes que tener muchísima acción también, pero también vemos la parte más intuitiva o más de las relaciones con las personas, tenemos otra... Entonces yo creo que aunar eso, y respetárselo, entonces en vez de que éste lo hace distinto porque lo hace peor no sé qué, yo es que el discurso feminista lo odio, ¿no? Pues ver que cada uno aporta, yo creo que sí que somos distintas, pero no es cuestión de ala quién es mejor o quién es peor, ese es el discurso feminista, ¿no? Que los hombres son tal por cual y las mujeres ahora tal y mejor, me parece como de lo más empobrecedor..." (Eider, 27, E-4).

Dentro del segundo grupo, las diferencias naturales, biológicas, parecen ser la fuente principal que delimita el universo

femenino y masculino. Aunque, de nuevo, percibimos que los argumentos nos remiten a posicionamientos ideológicos más o menos contrapuestos. El acuerdo en torno a la disposición natural diferencial relativa a las mujeres y hombres se desvanece cuando se quiere cuestionar, a partir de la afirmación de la identidad femenina, la dominación masculina. En el discurso de Edurne, los cambios en las relaciones sociosexuales se realizan mediante un proceso de renegociación entre géneros dirigido, nos guste o no, por los hombres. Los espacios sociales, más relacionados con el ámbito doméstico (mayor atención a las/os hijas/os, especialmente) que con el profesional, de emancipación femenina, de una falsa emancipación, son los que los varones-maridos, alcanzada una determinada categoría profesional, ceden ante la presión social a este tipo de mujeres-empresarias de estatus medio-alto. Se perpetúa, de este modo, la dominación masculina sobre un cierto cambio de mentalidades de los varones de estas clases respecto a las responsabilidades domésticas y profesionales de las mujeres.

“Porque la mujer somos más pragmáticas y quizá vamos más al grano que los hombres o intentamos divagar menos, porque como tenemos que hacer muchas cosas, dosificamos más el tiempo, entonces a veces para que te entiendan tienes que hablar su mismo idioma igual contra lo que tú quieres o pretendes, ¿no? Y es bastante difícil y luego pues te...” (Edurne, 7, E-6).

“Yo creo que eso también sería importante que la mujer lo hiciera, no vamos a echar todas las culpas a que estamos discriminadas, que no sé qué y que nos han tratado muy mal, que no tenemos ayuda, que tal, que como empresarias somos diferentes a lo mejor que el empresario. La mujer tenemos también un handicap importante que es el de tener una menstruación todos los meses. De verdad, aunque le esté hablando a un hombre y te parezca ridículo si fuera una mujer me entenderías perfectamente que hay personas, hay mujeres, que tienen un síndrome pre-menstrual malísimo y que les cambia su carácter y que se ve su autoestima por los suelos y que se enfrentan a montón de cosas, que a lo mejor el hombre pasa más desapercibido, y no es que tengan esos cambios hormonales y esas histo-

rias, pero biológicamente no lo manifiestan de esa manera.” (Eduarne, 14-15, E-6).

Por el contrario, los procesos de negociación sexual, siguiendo el relato de Carmen, nuestra cooperativista, deben partir de una misma posición social para que los efectos y consecuencias relativas a esta nueva renegociación de los roles sociosexuales se distribuyan entre todas las esferas de la vida social. Las diferencias sexuales, más que relacionarse con estilos o modos de dirigir la actividad profesional, que a su juicio son más que todo estereotipos, se deben vincular con la necesaria emancipación de las mujeres en aras a destruir cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.

“Vamos a ver, las mujeres hacen todo distinto a los hombres porque sino seríamos hombres ¿sabes? No lo hacemos ni mejor, ni peor, lo hacemos distinto, es igual que todo, todo en la vida, tú te vistes de una manera y yo me visto de otra. Las mujeres somos mujeres, ¿para qué? Yo no quiero ser igual que los hombres. Es una cuestión de... Es una cuestión que es que somos distintos, física y genéticamente somos diferentes, nuestra manera de pensar funciona de una manera, nuestro cerebro, todos los pasos que tiene que seguir hasta llegar a una conclusión nuestra cabeza, funciona de manera distinta a la de los hombres pero por genética, por evolución, es distinto. Yo no quiero ser igual que un hombre, ni en el trabajo, ni en casa, ni en ningún sitio, yo lo que quiero tener es los mismos derechos, punto. Se traslada al trabajo. Por eso te digo que nosotras no buscamos la igualdad de sexos, busco los mismos derechos, como voy a buscar. Eso es una... me parece un error. Nos gusta la diferencia, a mí me gusta que haya diferencias...” (Carmen, 30-31, E-10).

Y por último, Alba y Asunción, desde una posición más regresiva o con otras palabras, desde una posición más tradicional, manifiestan que las diferencias entre los hombres y las mujeres (genéticas y culturales) aunque existen, de acuerdo al estilo y al tono del discurso más que la discurso en sí mismo, están producidas, de manera más radical, por algunos colectivos de mujeres, según sus palabras, que por el propio proceso histórico de discriminación masculina. La reivindicación femenina, para éstas, no debe, en cualquier

caso, superar ciertos espacios sociales. En consecuencia, las supuestas diferencias femeninas no aportan nada a la gestión o dirección de una actividad.

“Yo creo que no, yo creo que hay mujeres que son, extraordinarias, yo no tengo una madera de empresaria, yo creo que no la tengo, sí yo creo que hay mujeres que son extraordinarias, yo creo que no hay esa distinción, una mujer que quiere montar una empresa, yo creo que no hay esa distinción yo creo que hay mujeres que son tan válidas como cualquier hombre no sólo para realizar el trabajo sino para el enfrentamiento, eso de tener carácter para hasta aquí llego, para cobrar; yo creo que hay mujeres que de una manera extraordinaria yo creo que las mujeres estamos excesivamente pesaditas” (Alba, 37, E-2).

Actitudes y motivaciones ante la actividad profesional

9.3.



Por último, y antes de continuar con los análisis de los discursos del empresariado femenino elaborados, *ad hoc*, a partir de la información producida en los grupos de discusión realizados, se recogen, en el siguiente apartado, algunas actitudes y motivaciones más o menos comunes de las mujeres entrevistadas ante el trabajo y la actividad empresarial. Conjunto de actitudes que en el ya citado trabajo del Colectivo IOE (130) sobre el liderazgo empresarial de las mujeres empresarias y directivas, se trataba de manera más concreta que en el presente trabajo. Aun y todo, a título de ejemplo, trataremos de señalar los distintos valores que se reconocen en los relatos biográfico de nuestras protagonistas. De entre las actitudes y motivaciones reflejadas en las historias de vida realizadas destacamos, por encima de algunas otras, dos: la capacidad de trabajo, el esfuerzo personal, de estas mujeres y la identificación con la actividad que realizan. En general, en todos los relatos se significan, directa o indirectamente, ambas actitudes.

En cuanto al primero de los aspectos señalados, la capacidad de trabajo, es decir, la sobreocupación de la actividad empresarial, parece ser una condición impuesta por el hecho de ser empresaria y mujer o viceversa. Los relatos en este sentido son muy directos. El esfuerzo y el tiempo dedicado a la actividad superan, con creces, la capacidad físico-psíquica de estas mujeres al acapar, en la mayor parte de los casos, más funciones de las que realmente pueden realizar. Se busca, entonces, no sin cierta dificultad por parte de estas empresarias, un cierto proceso a través del que poder delegar algunas funciones cuando el nivel de actividad, el ritmo de trabajo, queremos decir, autoimpuesto ya no se puede mantener. En algunos casos, las consecuencias más regresivas de este proceso son los cuadros de estrés, ansiedad o las depresiones si no el desgaste físico. Ante estos hechos, algunas em-

presarias tienen que acudir a profesionales especializados (psicólogos o psiquiatras) para solucionar este tipo de situaciones.

“Es que realmente no tienes horario comercial, tú no estás de lunes a viernes de 9 a 5 pm, yo he trabajado fines de semana y he trabajado vacaciones, y además para sacarla adelante, o sea cuando ya estás un poco más estabilizada ya empiezas a ver y a tomártelo de otra forma, pero al principio... Es muy malo eso en una empresa, todo empresario se debía de preparar para ser sustituido en cualquier momento sin que fuera un cambio traumático, porque yo a veces, hemos estado tan llenas de trabajo y yo trabajando a tal ritmo que yo pensaba cosas tan simples como dios mío, no me puedo poner enferma, no me puede venir la gripe, no me puedo romper una pierna, ya no hablo de morirse, estoy hablando de no me puede pasar nada porque es que se va todo al garete y luego piensas y dices, eso no es bueno, pero es que tampoco tienes ese punto de tiempo, de pararte a pensar y decir; tengo que delegar responsabilidades” (Estela, 35-36, E-5).

“Eso es una cosa que pesa mucho, porque a lo mejor viene el fin de semana y sigues con ello y yo, esta muy mal eso, es un consejo que me daría a mí, a todo el mundo, hay que hacer vacaciones y yo llevo muchos años sin hacer vacaciones, a ver, pues me voy, me gano, mejor me voy tres o cuatro días a algún sitio o cuatro o cinco. Pero vacaciones es que yo llegue a romper. Eso quiere decir un mes. Eso no está bien ni para mí ni para nadie, pero no está bien para mí y lo que pasa es que no sé todavía como hacerlo para poderme ir dos meses, que a lo mejor no sé hacerlo entonces lo que hago, bueno, también es cierto que me gusta lo que hago, debo tener alguna enfermedad del trabajo o algo así, ¿no? Me gusta lo que hago, no me importa venir, e intento, antes no, antes me agobiaba muchísimo y tenía mucho agobio porque no se terminaban las cosas y no, pero ahora no tengo agobio, digo bueno, digo si no se termina hoy, mañana lo terminaré. A ratos digo y a ratos me llevo los fines de semana una maleta, ya la tengo allí preparada para hacer trabajo el sábado y el domingo, que a veces no lo hago y luego

digo, es que tenía que haberlo hecho.” (Eider, 32-33, E-8).

“Claro y luego a lo mejor tú estás trabajando, tú estás desarrollando tu trabajo bastante bien, o sea de donde te está minando es de ti, no del trabajo y posiblemente el trabajo no se resienta, pero tu interior sí está sufriendo. Un poquito de apoyo, a lo mejor no una cosa de morirse, pero un poquito de apoyo, sí, no me extraña ¿eh? No me extraña porque ya te digo que en mi caso me considero privilegiada por mis circunstancias familiares y porque he encontrado una persona que para mí ha sido una maravilla, la posibilidad de tener esta persona en casa para mí, media vida.” (Estrella, 21, E-9).

“Yo a veces tengo que ayudarme de profesionales de la medicina en épocas que estoy más estresada o en las que estoy, yo tengo un antecedente familiar en mi madre de una enfermedad psiquiátrica que actualmente está bien y quizás sea una de las cosas que más he aprendido, ¿no? Y a veces es necesario, a veces es necesario, ciertos profesionales que les ves, no puedo más, no puedo tirar de mi cuerpo. Es que lo importante es darte cuenta, lo importante no es dejarte llevar al final, no es dejarte caer; porque entonces sino cierras y te vas.” (Eduarne, 31, E-6).

Otra de las actitudes fundamentales respecto a la propia actividad profesional de nuestras entrevistadas es, sabemos, la identificación e implicación con la misma. El esfuerzo personal y el gusto con el que se realiza el trabajo forman parte de esta identificación socioprofesional. La actividad empresarial tal y como resaltamos en páginas anteriores se vive debido, entre otros aspectos, al tiempo invertido, al dinero, al esfuerzo o la confianza depositada en el propio proyecto, en tanto que una ámbito fundamental de la identidad personal y social de estas mujeres. El temor al fracaso empresarial se convierte en un estímulo más para seguir adelante. Implicación e identificación empresarial que se refleja a partir, como no, de diferentes posiciones ideológicas a tenor de lo que los relatos biográficos parecen manifestar. Así y por delimitar dos franjas, nos encontramos, sin ánimo de exhaustividad, con dos posiciones: en una de ellas, se relaciona la implicación

profesional con un sentido empresarial de la actividad que va más allá del crematístico, aun suponiendo éste, y que encuentra en el servicio a la comunidad y al propio sector profesional su motivación más importante. Dentro de este primer colectivo sobresalen Carmen, Alba, Estrella, Eider y Adela. En la segunda franja, además del interés económico, se apuesta por el crecimiento empresarial en tanto que imagen asociada al éxito social y personal. En esta segunda franja encontramos especialmente a Edurne y, con más reservas, a Estela y Emilia.

“Es que no, yo tengo una enfermedad, estoy enferma, esto es mi vida, no es mi trabajo, a parte de que está aquí parte de mi familia, de que esta cooperativa nació dos años después de nacer yo, de ver cómo se ha luchado, cómo se ha trabajado, todo lo que la cooperativa ha conseguido y luego ya cuando ya consiguieron esto, esto es un paraíso, es maravilloso trabajar aquí, pues ya ¿que más quieres? Tiene sus inconvenientes y yo por ejemplo paso etapas como pasan todas las compañeras que estás bajo de ánimo, de fuerzas y dices mira, que me voy a trabajar al Zara, al centro Comercial, a que me paguen 70 mil pesetas pero yo lo que quiero es dormir, muchas veces se te pasa por la cabeza, pero cuando tú tienes un momento bajo pues tu compañía te dicen ahh no seas tonta.” (Carmen, 25, E-10)

“...Es artístico y ya verás nuestro trabajo de diseño gráfico es muy artístico o sea nuestra apuesta es un poco de arte digital porque nos estamos basando mucho, de hecho la página Web la estamos montando en ese sentido, creación de imágenes e identidad corporativa y lo que es creación de imágenes, en concreto pues es muy artístico ahora lo verás con nuestros marca páginas creamos imágenes propias, nunca partimos de fotografías de bancos de imágenes esto es muy común en publicidad, nosotros siempre hacemos nuestras fotos, nosotros construimos articulamos completamente la imagen entonces bueno, cada mensaje es muy semiótico, es muy polisémica con muchísimos mensajes. Tienes que tener mucho entusiasmo, y luego es que realmente no desconectas, siempre estas trabajando, que te cuento que siempre vas con tus marca-

páginas, siempre vas con tus tarjetas y te da lo mismo irte un domingo de cañas, tú llevas tu kit de diseñador gráfico, de alguna manera no eres tú, eres una diseñadora gráfica, pierdes un poco la identidad personal por el oficio pero eso es así, y yo sé lo que te digo, yo prefiero, yo creo profundamente en nuestro proyecto de empresa y confío en que salga, y entonces pues todo esfuerzo es poco” (Adela, 38-39, E-1).

“Soy ambiciosa en cuanto al trabajo, a mí lo que me gustaría es crecer para que la gente dijera que esta empresa, es una de las mejores empresas con los mejores profesionales que hay ahora mismo en España, eso es lo que hasta ahora puedo ser un poco aquí en mi zona dentro de las pequeñas, pero me gustaría que fuera a nivel nacional, ¿cómo no? Y por eso es por lo que quiero crecer” (Eduarne, 25, E-6).

“He dado empleo. Estas cosas que a nivel particular o profesional me siento más orgullosa. De haber generado empleo y de generar riqueza en cierta manera al país y que bueno pues en 25 años he pasado de una empleada y somos no sé como cuarenta, por ahí, 38, y que bueno, es una aportación tuya al funcionamiento del país.” (Emilia, 12, E-7).

Notas

- (118) B. BERTAUX-WIAME, C. BORDERÍAS y A. PESCE, A. (1998): , “Trabajo e Identidad Femenina: una Comparación Internacional sobre la Producción de las Trayectorias Sociales de las Mujeres en España, Francia e Italia, en *Sociología del Trabajo*, (3).
- (119) R. VARELLA MARTÍ (2001): “Las Políticas de Igualdad en el Ámbito del Trabajo: una Propuesta de Construcción Teórica desde el Género en R. RADL PHILIPP, (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS.
- (120) Las referencias evolutivas en los discursos femeninos de algunos colectivos sociales reflejan, de alguna manera, los procesos de movilidad experimentados por las mujeres en nuestro país. El cambio de las mentalidades y el acceso masivo a la educación y, en especial, al trabajo remunerado por parte de las mujeres durante los últimos treinta años son los procesos que parecen querer expresar a través de las referencias históricas en los discursos de género.
- (121) F. CONDE (2000).
- (122) *Ibidem*, p. 150.
- (123) C. TOBÍO (2001): “La Familia y el Empleo: Prácticas y Discursos de las Mujeres”, en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS.
- (124) M. J. GONZÁLEZ (2003): “La Escolarización de la Primera Infancia en España: Desequilibrios Territoriales y Socioeconómicos en el Acceso a los Servicios”, en VINCENÇ NAVARRO (ed.), *El Estado del Bienestar en España*. Barcelona: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- (125) R. VARELLA (2001): “Las Políticas de Igualdad en el Ámbito del Trabajo: una Propuesta de Construcción Teórica desde el Género” en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS. p. 111.
- (126) En un artículo sobre las construcciones discursivas relativas a los conflictos de género, Cristina Santamarina, experta en estos temas, afirma muy acertadamente, a nuestro entender, que la diversidad lingüística, el habla, adquiere en la propia articulación de la identidad social y personal un papel preponderante. Las diferentes formas de expresión lingüística son indicadores precisos de las diferencias de clase y de los estereotipos y prejuicios relativos a las expresiones colectivas de las mujeres y varones. Así pues, las diferencias de género y de clase delimitan discursos diferentes, tal y como comprobamos al analizar el material lingüístico producido tanto en las historias de vida como en los grupos de discusión. C. SANTAMARINA, *Conflictos de Géneros y Construcciones Discursivas* en www.cimop.com.
- (127) En estas dos biografías, los proyectos empresariales de estas mujeres/empresarias han acabado implicando a los respectivos cónyuges.
- (128) En el libro de Celia Amorós se recogen las principales líneas teóricas feministas. C. AMORÓS (ed.) (1994): *Historia de la Teoría Feminista*, Madrid. Instituto de Investigación Feministas de la UCM y Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- (129) P. BOURDIEU (1998), p. 105.
- (130) COLECTIVO IOE (1996).

.....

***Representaciones
sociales de las
mujeres
empresarias:
empresarias sin
personal
asalariado
(autónomas),
empleadoras y
cooperativistas***

III

.....

***Representaciones
sociales e
ideológicas del
empresariado
femenino: una
aproximación desde
el grupo de
discusión***

.....

10

.....

Introducción metodológica: el grupo de discusión

10.1.

.....

Para tratar de completar, de alguna forma, los análisis reflejados en las páginas anteriores relativos al material, a los textos, producidos en las historias de vida realizadas con mujeres empresarias, así como la interpretación de los propios resultados de la encuesta, se presenta, a continuación, una cierta aproximación analítica, una tentativa, dicho con otras palabras (dado el número de reuniones de grupo programadas), al conjunto de representaciones sociales e ideológicas producidas de manera concreta, “*ad hoc*”, para la presente investigación por este equipo investigador a partir de una cierta y específica interpretación del material recogido mediante la técnica o práctica del grupo de discusión. Como se sabe, las diferentes posiciones ideológicas presentadas nos remiten, desde un punto de vista metodológico, al propio mapa del discurso social del empresariado femenino respecto a los principales escenarios socioprofesionales (dificultades, ayudas estatales, doble presencia, dominación masculina, orígenes empresariales, etcétera) desde los que construye, con más o menos dificultad, la carrera o trayectoria empresarial.

En gran medida, la información obtenida (producida) a través de las historias de vida nos ha servido para estructurar y definir las principales estrategias y recursos (económicos, formativos, profesionales, etc.) que movilizan los diversos colectivos de empresarias para desarrollar sus proyectos profesionales mientras que los resultados, ya presentados en capítulos anteriores, de la encuesta estadística, han reflejado determinados datos más objetivos sobre la situación de este colectivo. Datos o distribuciones de frecuencias, más bien, diferentes a los simples números, que expresan estadísticamente algunos aspectos tan significativos de las mujeres empresarias como el tipo de actividad que realizan, la situación profesional en la que se encuentran, la ocupación, la forma-

ción de las mismas o los problemas relacionados con la gestión de la actividad, entre otros. Entre la propia articulación de las trayectorias personales de las historias de vida, en tanto que casos representativos, y la interpretación más general, pero menos profunda, de las distribuciones de frecuencias relativas a la encuesta, situamos la descodificación sociológica de los textos recogidos en los cuatro grupos de discusión realizados.

El grupo de discusión o reunión de grupo, como técnica propiamente sociológica, consiste, desde un punto de vista práctico, en una reunión de pequeños grupos —de ocho a once personas— que, en el desarrollo de la conversación, recrean las situaciones sociales de referencia, consideradas estratégicas dentro del proceso de expresión y confrontación del conjunto de actitudes y representaciones sociales relativas al colectivo investigado. Las reuniones se plantean de una forma abierta para que sean los propios grupos los que libremente elaboren el discurso a consecuencia, eso sí, de las intervenciones verbales del moderador —el equipo investigador, en este caso— que dirige, de una u otra forma, la conversación y el sentido de la misma. Los participantes de cada grupo de discusión, en este caso, tienen que estar adscritos, como luego veremos, a una misma o similar posición social y cultural dentro de la estructura social.

En el texto ya nombrado de Luis Enrique Alonso (131), se precisa el sentido y los objetivos para la investigación sociológica de este tipo de práctica o técnica metodológica. Afirma este autor, que el grupo de discusión, más de allá del carácter terapéutico y más acá de cierto carácter experimental que equivocadamente se le pueda atribuir, tiene como objetivo fundamental el estudio y la interpretación ideológica de las representaciones sociales —actitudes, opiniones y expectativas— que se generan en la propia dinámica conversacional de los participantes. En este sentido, entonces, la interpretación de los textos grupales camina en torno a dos propósitos: 1. Identificación y análisis de los diferentes discursos producidos por los grupos. 2. Interpretación del itinerario producido por el grupo hasta conseguir un determinado consenso. El grupo de discusión, por tanto, produce, superadas las diferencias, las contradicciones y los conflictos, un tipo de discurso consensuado a lo largo de la conversación sobre las cuestiones a estudiar. Los discursos producidos a partir de

los textos transcritos de los grupos reflejan, desde un punto de vista metodológico, las diferentes posiciones sociales e ideológicas del colectivo investigado. Así, las producciones discursivas resultantes no existen, como tal, en la realidad social cotidiana, en la que viven los mismos. Se configuran como elaboraciones teórico-metodológicas concretas que tratan de reflejar el campo más general de la capacidad de discurso social que ostentan los diferentes grupos sociales que protagonizan la investigación. Por tanto, en la interpretación de éstos se disecciona, social e ideológicamente, a la población objeto de estudio de acuerdo a los discursos generados, a los valores y dimensiones centrales de los mismos. Ese es el propósito. Ahora bien, los discursos, están siempre presente en los procesos sociales concretos, espacio-temporalmente localizados, y tienen, como tal, efectos prácticos dentro de la realidad investigada. Aun siendo representaciones de representaciones, modifican la realidad a la que representan. Por ello, la matriz discursiva resultante no es ni reflejo de la ideología dominante ni, tampoco, de un cierto patrón cultural que preexiste al individuo, es, a nuestro entender, un modo o forma de comprender el mundo y de posicionarse dentro de él elaborado, lógicamente, a partir de una cierta posición social.

Los discursos sociales, pues, forman parte del mapa limitado de la capacidad expresiva de los agentes investigados. El objetivo es captar las diferentes posiciones que forman parte de ese mapa. De ahí que a través de la metodología cualitativa, de los grupos de discusión, en concreto, no se pueda conocer la extensión o amplitud del fenómeno estudiado u observado, pero se pueda, en cambio, ampliar la observación sobre el contexto a estudiar. La representatividad de carácter estadístico se sustituye por la significatividad social de lo observado.

Diseño de los grupos de discusión realizados

10.2.



Teniendo en cuenta tanto el sentido de la investigación, como las limitaciones propias (presupuesto, plazos, etcétera...) de todo proceso investigador, realizamos cuatro grupos de discusión que no agotan, en ningún caso, la situación de la cuestión que abordamos: el autoempleo y de las actividades empresariales femeninas. Diseño que, como decimos, no llega a cubrir todo el mapa relativo a este colectivo pero que representa, al menos, a una parte sustancial del mismo. En el diseño de los grupos realizados, entonces, se ha tenido en cuenta la posición y situación de las distintas franjas sociales y profesionales que forman parte del presente proyecto. De hecho, las variables fundamentales de las que nos hemos servido para diseñar la composición de los mismos han sido, en primer lugar, la categoría empresarial de estas mujeres, dicho con otras palabras, el tipo o modelo empresarial, autónoma, empleadora o cooperativista, y, en segundo lugar, la clase social, esto es, la posición social de las participantes dentro de la estructura social. A estas dos categorías centrales se le han ido añadiendo otras, en algunos casos igual de significativas respecto a este colectivo, como el sector de actividad, el tamaño de la empresa, la edad, el hábitat y, por supuesto, el estado civil y las cargas familiares. Como es lógico, el número de empresarias sin asalariados/as, empleadoras y miembros de cooperativas que hoy existen en nuestro país delimitan, igualmente, el diseño realizado. A partir de las diferencias cuantitativas y cualitativas presentes se confeccionaron cuatro grupos de discusión: dos con empresarias sin personal asalariado, por un lado, profesionales liberales por cuenta propia de un ámbito metropolitano, y, por otro, autónomas de comercio, fundamentalmente, de una zona semi-urbana; un grupo con empresarias de servicios y de sectores industriales de empresas pequeñas y medianas de un ámbito metropolitano diferente al anterior y un último grupo de cooperativistas.

De forma más precisa apuntamos a continuación el diseño de las cuatro reuniones de grupo realizadas:

- **RG N.º 1.** Profesionales liberales por cuenta propia. Mujeres de entre 35 y 45 años de profesiones liberales (periodistas, traductoras, abogadas, economistas, profesoras, etcétera) residentes en una gran área metropolitana. Algunas de estas mujeres están casadas o viven en pareja con descendencia y otras solteras sin cargas familiares de ningún tipo. Estatus medio y medio-alto. Estudios medios y superiores.
- **RG N.º 2.** Gestoras de pequeñas y medianas cooperativas. Mujeres de 25 a 55 años de distintas cooperativas de trabajo asociado residentes en las zonas más modestas de una gran área metropolitana. De distintos sectores: alimentación, atención social, cuidado de personas enfermas, ocio y proyectos sociales o jardinería. Casadas o viviendo en pareja y con descendencia y solteras. Estatus medio y medio-bajo. La mayoría sin estudios superiores.
- **RG N.º 3.** Empleadoras de pequeñas y medianas empresas de distintos ámbitos profesionales (editoriales, diseño, textil, de material agrícola, etcétera) de entre 40-55 años. La mayoría casadas y con hijos/as. Estatus medio-alto, estudios superiores y medios. Gran Área Metropolitana
- **RG N.º 4.** Autónomas de comercio, artesanas y de turismo rural de 40 a 55 años. La mayoría de estas mujeres tiene descendencia fruto del matrimonio. Sin estudios y con estudios medios, una minoría de las mismas. Estatus medio y medio-bajo. Cabecera de comarca, hábitat semi-urbano. Algunas de estas mujeres iniciaban su actividad empresarial en el momento en el que realizamos la reunión de grupo.

Las conversaciones recogidas en los grupos se grabaron en audio y se transcribieron literalmente para su análisis. En el análisis de los mismos mezclamos las citas literales con las reflexiones o generalizaciones surgidas a raíz del material analizado, así como de los documentos y estudios acerca del tema. De una u otra forma, ya que la dinámica conversacional de cada grupo es única, se trataron, en torno a un guión tentativo, los siguientes aspectos en las reuniones realizadas:

- Situación sociolaboral general y estructura del mercado de trabajo.
- Autopercepción como colectivo socioempresarial.
- Gestión empresarial y diferencias de género.
- Expectativas y actitudes ante el trabajo.
- Escenarios conflictivos en torno a la actividad empresarial: los procesos relativos a la dominación masculina; los inicios empresariales, la consolidación de la actividad, etcétera.
- Doble presencia: articulación de la jornada profesional y las responsabilidades familiares. Actitudes ante las mismas y propuesta para mejorar la situación de estos colectivos.
- Opiniones y actitudes ante las políticas públicas relativas al autoempleo y el empresariado y ante la familia.
- Identificación de ciertos marcos de actuación para elevar la calidad de vida del colectivo investigado.

Nota

(131) L. E. ALONSO (2003): p. 93-129.

***Del grupo al
discurso:
autónomas,
empleadoras y
cooperativistas***

Antes de pasar a presentar de forma concreta los aspectos más relevantes de los análisis de los discursos relativos a cada uno de los grupos de discusión realizados, se desarrolla, sucintamente, tanto la perspectiva teórica más general seguida, como el modo de realizar la interpretación (uniendo la teoría con la información recogida) de los textos de los grupos. Los discursos presentados son los marcos sociales, políticos y culturales donde se insertan las lógicas ideológicas de los colectivos investigados. Se posicionan (desde el punto de vista analítico, claro está) entre las situaciones más macrosociales (la coyuntura económica o la situación de un sector concreto, por ejemplo) y las decisiones personales de los colectivos investigados, del empresariado femenino, conectando, de este modo, una y otra situación. Las palabras de Miguel Beltrán nos pueden ayudar a entender, seguramente, lo ahora expuesto, *“el conocimiento no refleja mecánicamente la realidad social investigada, tanto porque la más simple percepción científica presupone un cierto nivel de abstracción y contiene elementos conceptuales, siendo imposible separar en ella lo que responde de manera inmediata a la realidad y lo que se debe a la intervención humana, como porque el conocimiento científico es un producto social y no algo que pueda existir con independencia de los investigadores y de su tiempo”* (132)

De forma práctica, los textos grupales (los discursos) se han analizado desde lo general a lo particular. Es decir, comenzamos por la autopercepción que cada colectivo tiene de sí mismo dentro de la actual estructura social y dentro del mercado laboral de nuestro país, para después exponer las diferencias entre los géneros y la cuestión de la doble jornada y acabar con las opiniones y actitudes ante las políticas públicas en general. Este es, por tanto, el hilo argumental que se sigue para organizar analíticamente los discursos producidos.

A esto se suma los materiales teóricos que, como en toda investigación, nos ayudan a ordenar lo producido a través de las prácticas cualitativas. De la teoría adscrita a la presente investigación se infiere, en todo caso, siguiendo la cita del profesor Beltrán, un modelo de análisis específico relativo a los colectivos estudiados. Cierta modelo analítico que se apoya sobre dos ejes: A). Sobre los análisis de Sabel en relación al mundo del trabajo (a las “culturas de la producción”) que Javier Callejo ha utilizado en algunas de sus investigaciones

(133) y B). Sobre las propuestas teóricas de Alfonso Ortí acerca de la evolución de las posiciones ideológicas de estructura de clases española, ciertas propuestas popularizadas por numerosos investigadores/as como los del Colectivo IOE (134), por citar algunos.

De un lado, la propia idea o concepto de “culturas de la producción” nos remite a la visión que los diferentes colectivos (en este caso: las pequeñas y medianas empresarias, las autónomas, las profesionales liberales además de las cooperativistas) tienen del mundo social y, especialmente, del mundo del trabajo. Desde ambos mundos, en un sentido metafórico y en distintas direcciones, se construyen las representaciones sobre el trabajo (las relaciones dentro del mismo) y el mundo en general (las divisiones en función del género, por ejemplo) admitiendo, entonces, que el resultado de las diferentes visiones es producto de las distintas fuerzas ideológicas que operan entre ambos mundos, en el sentido que apunta el propio Callejo, *“la relación entre procesos de trabajo y producción ideológica sobre el trabajo es biunívoca, y no sólo desde el primer ámbito al segundo”* (135). Por tanto, ciertas “culturas de la producción” que se insertan, desde un punto de vista sociológico, dentro de la propia dinámica de la estructura social actual que tratamos de recoger a través de las propuestas del profesor Ortí.

De otro lado, el tratamiento de las diferencias de clase (estatus) y de género, fundamentalmente, se analizan siguiendo un cierto modelo teórico-metodológico que el autor ya citado recoge a través de un cierto esquema (representado en un cuadro dividido en cuatro cuadrantes identificados cada uno de los mismos mediante un posición discursiva) con objeto de representar la multiplicidad de discursos (de los grupos sociales investigados) ideológicos relativos a las opiniones y actitudes de la población española. La matriz discursiva general (el cuadro de las posiciones discursivas) es la base de la que nos servimos para posicionar dentro del modelo social actual las visiones reproducidas en relación a las distintas culturas productivas. Dentro del presente esquema se representan con más o menos fuerza —dada la presencia social de las mismas— las diferentes posiciones ideológicas en las que cristalizan las visiones sobre el mundo del trabajo. En este caso, las posiciones discursivas van más allá de los esquemas o modelos teóricos que tratan de reducir las cosmovisiones

sociales a la propia racionalidad del actual modelo social, ya que las visiones acerca de la realidad social, a nuestro entender, no siguen mecánicamente la dirección marcada por lo que se viene a llamar el progreso.

Los diferentes discursos, siguiendo el esquema expuesto, se relacionan con las historias de vida realizadas de la siguiente manera:

- Las visiones de Estela (E5), Estíbaliz (E4) y Estrella (E9) se integran, en gran medida, dentro del discurso de las profesionales liberales por cuenta propia (RG N 1)
- Alba (E2) y Asunción (E7) comparten las opiniones de las autónomas (RG N 4)
- Las opiniones de Edurne (E6) y Emilia (E7) se aproximan a las de las pequeñas y medianas empresarias (RG N 3)
- Por su parte, las trayectorias de Adela (E1), Carmen (E10) y Eider (E8) son similares en algunos puntos a las posiciones expresadas por las cooperativistas (RG N 2).

La competencia de mercado como sistema imperfecto: profesionales liberales por cuenta propia y autónomas

11.1.

.....

En esta posición se distinguen dos grupos o franjas sociales diferentes: las profesionales liberales (136) de ámbito metropolitano, especialmente las casadas con hijos/as (mayoría en el primer grupo) de estatus medio, con estudios medios y superiores, adscritas al primer grupo de discusión (**RG N.º 1**) 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 (**RG N.º 4**).

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 sociales 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 significante 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 las mismas se ve continuamente interrumpida por las responsabilidades domésticas y familiares, no así 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. Mientras que 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 intrafamiliar, al interior de la familia nuclear, a veces bajo tácticas radicales (se declaran en “huelga” y no hacen algunas tareas domésticas), realizada por ellas mismas como paso a un mayor nivel de igualdad sexual. Bien es verdad, que ambos discursos las mujeres se autoperceben como las agentes principales de la transformación radicada en el seno del proceso de dominación masculina a tenor de lo apuntado por Cristina Santamarina (137) en la construcción actual de los discursos de género.

**PROFESIONALES
LIBERALES POR
CUENTA PROPIA
(RG N.º 1)**

Dolors Comas, en una excelente obra (138) de carácter socio-antropológico acerca de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo, presenta, de manera concreta el punto de partida a seguir, bajo nuestra perspectiva, en este tipo de investigaciones. El aserto es, pues, el siguiente: la división social del trabajo es el medio en el que se concretan y reproducen las diferentes representaciones sociales e ideológicas relativas al sexo-género. Y no al revés, lo que produce que, de forma arbitraria, se les atribuyan determinadas competencias y capacidades a las mujeres en tanto que mujeres y a los hombres en tanto que tal. Competencias y capacidades definidas socialmente, las desigualdades son un producto social en función del sexo, de la diferencia biológica: nacer mujer o varón, nada más. Como decimos, diferentes representaciones ante los géneros que delimitan, en gran medida, las posiciones de las mujeres en el mercado de trabajo y la discriminación sociolaboral (diferencias salariales, empleos descualificados, temporales, etcétera) sufrida por éstas. Por tanto, las mujeres no se sitúan en las peores posiciones del mercado de trabajo, como algunas teorías (139) pregonan, por obra de algunos aspectos ajenos al pro-

pio mercado (responsabilidades familiares, actitudes ante el trabajo, diferencias genéticas, etc.) sino por la utilización estratégica, un tanto interesada, que el mercado de trabajo, los empleadores, si concretamos, realizan de la función y posición de la mujer en el mismo. Así, en el caso de estas mujeres, las profesionales por cuenta propia, el autoempleo se vive como una estrategia que, en algunos casos y sólo en algunos, permite escapar de este tipo de dominación. De un otra forma, como veremos, los efectos relativos a la discriminación de género están presentes en la carrera de estas mujeres. El discurso, de hecho, está lleno de anécdotas personales, algunas un tanto trágicas, que vienen a confirmar la existencia de esta diferencia.

Diferencias sociosexuales que se manifiestan, por otra parte, dentro de un mercado de trabajo, de un sistema socioeconómico, cada vez más competitivo. Así, en el discurso de estas mujeres se refleja, tanto en el contenido como el tipo de discurso (se eleva la voz y los gestos cambian), la situación empresarial en la que se encuentran. La competencia entre profesionales del sector y entre compañeros/as, incluso, alcanza su cénit en el relato de las mismas. A veces, por tanto, la situación y posición profesional parece obligarles a tomar ciertas medidas de las que parecen avergonzarse o, mejor dicho, de las que no se sienten orgullosas (*“encerrar a sus hijos en el cuarto de baño ante la llamada de un cliente”* u otras parecidas) pero que realizan ante la necesidad de mantener el estatus laboral conseguido. En ningún caso, parecen confiar en una cierta ética, que echan de menos, que presida, de alguna forma, el sistema, cada vez más desmembrado, de la cultura empresarial relativa a este tipo de profesionales liberales. Por supuesto, en este mundo un tanto deshumanizado y caótico, de acuerdo a sus palabras, de relaciones socioempresariales, las profesionales-madres se enfrentan continuamente a conflictos laborales y personales agudizados por su doble condición. Condición que parecen utilizar especialmente los compañeros o colegas, especialmente los varones, cuando la conocen para desplazar profesionalmente a estas mujeres de su espacio. Cualquier tipo de identificación colectiva, de cierto compañerismo o en su versión más dura, de corporativismo, se rechaza al no confiar en nadie. El individualismo, en tanto que cultura productiva, ve a las demás personas como ajenas, como enemigas. No se confía en nadie. Cosmovisión individual, que de igual manera que reco-

nocen discursivamente, también rechazan. La indefensión social y empresarial es la principal consecuencia que amargamente definen.

Moderador: “¿A QUÉ TE REFIERES CON ESO DE QUE NO PUEDES ESTAR ENFERMO?”

— Es que no puedes, pierdes tus clientes, el trabajo se lo dan a otras personas.

— No puedes estar enfermo, yo el mes de enero, me tiro 15, 20 días mala y olvídate.

— A parte que eso, que tienes una responsabilidad, tanto si te puede sustituir porque no tienes en el caso ese, o en el caso como os he contado de una cesárea que tuve en el primer parto, tener que estar en un lanzamiento a la semana y yo no puedo decir a lo mejor por el sentido de responsabilidad, o no por el sentido de responsabilidad, por el miedo a quedarme sin trabajo, por el miedo a quedarme sin trabajo como me he quedado muchas veces a raíz de esto, porque han aprovechado las circunstancias muchas veces algún compañero con interés personal para meterla e ir a las empresas con las que yo trabajaba más

— También es miedo

— Porque la situación no está tan boyante como nos intentan hacer creer pues siempre hay alguien que está deseando coger tu puesto o coger el cliente

— Es muy competitivo todo (RG N.º 1, Profesionales Liberales)”

Se encuentran, por tanto, dentro un sistema dominado por una instancia social cada vez más individual, más privada (los conflictos y las necesidades se privatizan), auspiciada por el ritmo veloz que impone la gran ciudad. Los tiempos sociales de estas mujeres colisionan con los ritmos temporales relativos a la organización del sistema empresarial y laboral de nuestro país. Así, estas profesionales demandan, desde un punto de vista sociopolítico —más “reivindicativo”—, un reparto más racional del tiempo, ya que para ellas, sobreocupadas, muchas veces, el tiempo es un recurso escaso. La organización temporal actual privilegia a los varones y a las mujeres sin responsabilidades familiares. Esta organización genera un ritmo acelerado en la vida de éstas para cumplir, de una forma u otra, con sus obligaciones profesionales y laborales. A juicio de estas profesionales, en algunos

países de la Unión Europea, la organización social de los ritmos y tiempos socio-vitales es mucho más racional e integradora. Europa es el referente, el referente, que se utiliza para comparar la deficitaria posición social de la mujer-trabajadora en España. Lógicamente, este ritmo acelerado tiene consecuencias importantes en estas franjas sociales: desatención familiar y/o profesional, es imposible llegar a articular ambos mundos sin la colaboración familiar o externa, cuadros de estrés y de agotamiento físico y psíquico, procesos de desvaloración social por parte del entorno más próximo, ya que parece que estas mujeres no hacen ni una cosa ni otra, ni trabajan fuera del hogar ni dentro del mismo o ciertas actitudes de mala conciencia por el abandono de los hijos/as (“no podemos asistir a las reuniones del colegio”) o por la pérdida de algunos/as clientes/as. El límite se establece cuando algunas de estas trabajadoras llegan a una situación insostenible, psíquica y físicamente, debido a la presión sociofamiliar y profesional a partir de la que se dan cuenta que tienen que cambiar, o intentarlo, al menos, el ritmo socio-vital, con la ayuda del cónyuge, el servicio doméstico y/o de la colaboración intergeneracional, que de alguna forma repercute, consecuentemente, en la actividad profesional que realizan.

(Moderador) “¿ESTÁN MAL ORGANIZADOS LOS HORARIOS?”

— *Y otra cosa que creo que en este país, eso quizá a los autónomos no nos afecta tanto por lo menos a mí, los horarios de este país, a mí me parecen un atraso, eso de la jornada partida y dejar de trabajar tan tarde, en todos los países de Europa y EEUU se trabaja de 8 a 5, con un horario más continuo.*

— *Si tú sales del trabajo a las cinco, puedes salir a las tres o a las cuatro*

— *Si empiezas pronto*

— *De 8:00 a 3:00*

— *Mira que bien*

— *Es que se fomentaría la vida social, el tiempo para estar con la familia, yo que sé...*

Y la formación

— *En ningún país se trabaja como aquí*

— *Sin embargo cuando llevas un ritmo de vida muy acelerado porque tienes niños y tienes mucho follón, lo que eres incapaz es de perder el tiempo, porque llega un momento que te desespera de tal manera que em-*

piezas a pensar; estoy aquí dices, me imagino yo, en una empresa de seis a siete perdiendo el tiempo pensando en el caos que hay en casa” (RG N.º 1, Profesionales liberales).

Como decimos, la presión y la sobreocupación temporal acaban pasando factura a estas mujeres, tanto dentro del ámbito profesional como en el familiar. Se les acusa, incluso, por algunos profesionales de una cierta desatención familiar respecto a sus hijos/as frente a la actitud de estos mismos profesionales ante los varones-padres que, de igual forma y por motivos profesionales, no se pueden ocuparse todo lo que desearían de los/as mismos/as.

— *“No puede ser pero es una sensación hasta que llega el día en que te despiertas y dices, no puedo más. O te das cuenta que como que pones prioridades, ya vale, porque pero hasta que llegas allí has pasado lo que has pasado.*

— *Pero es que llega un momento en que dices, hasta aquí, porque es que no puede ser por mucho que yo estoy pagando una señora por la tarde, estoy pagando a esta señora, y yo mis hijos y para qué y se te empieza a poner la cabeza dándole vuelta y tal hasta que revientas y dices bueno pues, hasta aquí. Y que haces por coger menos trabajo, lo cual tampoco es justo.*

— *Te miran como que no te ocupaste de tu hijo*

— *Culpables*

— *Que estas viendo a los clientes y que encima tienes a una persona que lo que tú has ahorrado se lo das... y dices que estoy haciendo” (RG N.º 1, Profesionales liberales).*

Debido, entonces, a esta articulación más que problemática de las responsabilidades productivas y reproductivas y ante la falta de ayudas concretas y específicas (pese a la recientes Leyes de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral), aunque las que existen (ayudas) son bienvenidas, estas mujeres se definen a sí mismas en tanto que un colectivo empresarial que sobrevive gracias a la utilización, más o menos cotidiana, de *“la chapuza”* como recurso relativo, más que a la calidad del trabajo, a la forma de realizarlo, a la situación fiscal o al cobro de algunas prestaciones, por citar algunos aspectos. De acuerdo a sus palabras, más expresivas: *“te pasas la*

vida haciendo surfing...”. Algunas de estas mujeres y según la demanda de trabajo, alternan momentos de invisibilidad fiscal, de irregularidad, o realizan ciertas prácticas contrarias a la ética profesional para mantener a algunos/as clientes/as. Aun y todo, la estrategia para escapar de este sistema o modelo social más o menos caótico, “horroso”, según las participantes del grupo, no pasa, en ningún caso para estas franjas sociales, por reducir drásticamente las rentas familiares ya que eso afectaría a su nivel de consumo y, por ende, a su posición de clase. Tal y como señala Fernando Conde, en el estudio ya citado acerca de la mujer trabajadora y el estrés, el modelo social actual se caracteriza por una cierta esquizofrenia consumista al hilo de “*el mecanismo emulador y aspiracional de la sociedad de consumo que se transforma en una especie de —circulo vicioso— que encadena a los sujetos en una búsqueda jamás alcanzada, jamás satisfecha, y, por tanto, siempre abierta al logro de objetivos más ambiciosos, a —casas más grandes—, a —coches más lujosos—, a —marcas más distintivas—, etc., en una carrera sin fin, en una huida hacia delante que tiene en el estrés una de las expresiones más emblemáticas*” (140). Cierta proceso emulador y aspiracional de esta fracción de clase, que encuentra su correlato social en las pautas de consumo reproducidas por las clases altas (el grupo de referencia) lo que impide, como se ha dicho, cualquier cambio relativo a una cierta pérdida material y simbólica relativa al consumo. Su posición profesional y de clase se singulariza discursivamente en torno a tres escenarios: a su propia situación profesional, ellas no se consideran una “carga” para el Estado ya que son autosuficientes por lo que esperan más prestaciones, de igual modo, denuncian los privilegios sociales de las clases medias-bajas en relación a los servicios y programas amparados por el Sistema del Bienestar (las prestaciones de cualquier tipo, las viviendas, las guarderías, etcétera.) y, por último, aunque critican la situación general del mercado de trabajo y denuncian algunas prácticas empresariales (el despido de las mujeres embarazadas), afirman que si se quiere ser competitivos/as son necesarias algunas de las situaciones que critican (especialmente el recurso de las Agencias de Trabajo Temporal).

— “*Los autónomos y lo pequeños empresarios creamos nuestro propio puesto de trabajo, no somos una carga para la sociedad, aportamos muchísimo, pues a cam-*

bio por lo menos tener algunas prestaciones no. Y cuando estés enfermo que no tengas que pagar la cuota de seguridad social. Algo de paro.

— Los sectores desfavorecidos realmente no te van a pagar ningún impuesto, vamos el IVA porque es cuando compran las cosas, no te van a pagar ningún impuesto, tienen casas, avales, guarderías, todo absolutamente gratuito, entonces la clase media tiene que soportar eso porque la alta pues bueno está a otro nivel que no le repercute de tal manera. Proporcionalmente la clase media está súper desfavorecida.

— Siempre, sí, sí.

— Vamos yo voy a pedir a una casa, yo con mis ingresos nada más, no estoy diciendo que vaya a estar ahí pidiendo por las calle. Pero yo mis ingresos me sirven para una vida muy normal, yo no me puedo comprar casa ni muchísimo menos.

— Tampoco puedes optar a una...

— Claro

— Es que yo gano demasiado para pedir

— Claro

— Eso es verdad es.

—Entonces, me quedo que ni puedo comprar, sin solución” (RG N.º1, Profesionales Liberales).

De una u otra forma, la ambivalencia vivida y reflejada en los grupos respecto a la actual modelo social y de consumo se transforma gracias a las supuestas ventajas relativas al autoempleo. Dos son las ventajas significadas por este grupo. La primera está relacionada con la tan apreciada cultura individualista de este colectivo que se desarrolla ante la ausencia de un superior, de un jefe, al que obedecer. La autogestión laboral y la independencia social y profesional sólo colisiona, en algunos casos, con la resistencia del mercado y las imposiciones administrativas. Junto a esta sensación de autonomía, la implicación e identificación con la actividad, con la profesión, se expresa como otra de las ventajas fundamentales a juicio del habla de estas protagonistas. Sin esta supuesta relación más vocacional con el trabajo, la supervivencia en el mercado sería muy compleja. El rendimiento económico y los beneficios, en cambio, no aparecen de forma clara en el presente discurso. Se trabaja por vocación y dinero, pero no sabemos por cuánto.

— *“No, yo creo que la única ventaja que veo es que te lo curras, que te esfuerzas y que hombre, tu satisfacción personal*

— *Porque a mí me costó montar mi empresa pero yo me he tenido que ir buscando todos los clientes*

— *Sí, yo también*

— *Todo*

— *Es una satisfacción porque además nadie apostaba por mí porque ya os digo, yo monté mi empresa hace nueve años en un medio rural, allí no había ni dios, pero yo sabía que eso iba a funcionar, o sea que iba a ponerse muchas empresas y eso iba a subir, muchos autónomos.”* (RG N.º 1, Profesionales liberales).

En este grupo, por otra parte, distinguimos cuatro itinerarios a partir de los que se definen, a grandes rasgos, algunas de las estrategias más comunes de acceso al autoempleo: 1. El autoempleo se vive como un recurso que permite a algunas mujeres (de estatus medio, con estudios y bien posicionadas, en algunos casos) escapar de las condiciones sociolaborales del mercado de trabajo. Es decir, les permite escapar de las presiones del jefe/a, de los salarios diferenciales respecto a los colegas-varones, de los despidos improcedentes, etcétera. 2. En este caso, el autoempleo es sinónimo de libertad personal y autonomía profesional necesaria para estas mujeres en aras a adecuar sus ritmos sociales, en general, a los cambios de estatus familiar o a otro tipo de sucesos o procesos. La independencia es el argumento más apreciado por esta posición. 3. La decisión personal y la vocación profesional son los dos aspectos preferentes expresados por estas mujeres para convertirse en autónomas. 4. Las nuevas estrategias empresariales, cada vez más “desregularizadas”, menos sujetas a un cierto código jurídico-político, de finales de los ochenta, han producido un tipo o modelo de trabajador/a ciertamente “irregular”: el autónomo/a por cuenta ajena (141) o falso autónomo/a. La decisión, por tanto, no corresponde al trabajador/a sino a la empresa para la que trabaja. Es decir, la vinculación jurídica se realiza a través del trabajo por cuenta propia y la laboral, la real, queremos decir, a partir del trabajo por cuenta ajena. Como decimos, nuevo tipo de trabajador/a creado a consecuencia de las nuevas estrategias empresariales que se desarrolla tanto en el ámbito de los servicios más especializados y cualificados como en otros espacios laborales, léase industria o construcción. Este trabaja-

dor/a reúne, tal y como afirma una de las participantes en los grupos, las situaciones más regresivas de los/as contratados/as por cuenta ajena, los horarios cerrados y los/as jefes/as (la ausencia de autonomía), así como las de los autónomos/as, el pago de la cuota de la seguridad social o la inseguridad laboral y salarial. Por tanto, este tipo de trabajador/a creado/a a la carta por las nuevas formas de contratación está creciendo, desde mediados de los noventa hasta nuestros días, de forma importante también entre las diversas franjas de mujeres en nuestro país, por lo que sería interesante conocer la situación de este colectivo en futuras investigaciones.

“— (Autónoma por cuenta ajena) Si paro el ritmo primero no me lo puedo permitir porque yo soy agente libre, pero adherido a una empresa, entonces mi empresa no me va a permitir bajar el ritmo porque yo bajo mis ingresos y mis objetivos, y segundo, mis clientes no me lo van a permitir porque tienen otras necesidades que yo no voy a poder asistir. A la hora que tengas hijos... además tengo un horario que cumplir y tengo una inestabilidad. Cobro 60 mil de fijo y lo que trabaje” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Por otra parte y al hilo de lo apuntado anteriormente, en el discurso de estas profesionales se adivinan dos procesos característicos relativos a la identidad femenina en general y a la de las trabajadoras (142) en particular: la maternidad como aspecto paradigmático de la esencia femenina y las causas y consecuencias de la doble presencia o doble jornada. La doble jornada adquiere, sabemos, una situación más negativa o regresiva para la mujer cuando ésta tiene que articular el trabajo y la mayoría de las responsabilidades domésticas y familiares sin la colaboración, o con una cierta ayuda, de los restantes miembros de la familia. En esta situación, con matices, se encuentra la mayoría de las mujeres de esta posición discursiva. De ahí que la propia identidad socio-vital de las mismas esté atravesada por un marco complejo de relaciones sociales y profesionales que les obliga continuamente a estar eligiendo entre una y otra situación. Entre la profesión y la familia aunque respecto a esta última se percibe un mayor vínculo identitario frente a las propias actitudes de sus maridos/cónyuges o de la fratria (hermanos/as) que mantienen intactas sus expectativas profesiona-

les, si bien reconocen, aunque no les afecte profesionalmente, en palabras de las mujeres acerca de los varones, la importancia de las relaciones y responsabilidades familiares en la sociedad en el discurso de los mismos. Las consecuencias de este proceso son conocidas, pero no por ello deja de ser igual de regresivas para un desarrollo igualitario de los géneros: la mala conciencia de las mujeres ante la falta de atención familiar y profesional, el estrés, el agotamiento físico, el cambio en los procesos de socialización intergeneracional ante la sensación de abandono de los hijos/as o la falta de reconocimiento social de los roles de estas mujeres en la familia y en el trabajo. Curiosamente, estas mujeres echan en falta la desatención social que sufren por efecto del proceso de dominación masculina, tal y como destacamos en el fragmento discursivo presentado a continuación. Fragmento discursivo que está glosado con escenas de casos particulares.

— *“De hecho los hijos quieren más al padre porque es excepcional como padre, y todo el mundo, ay que suerte nena, ay que bien, que no sé qué, que estás leyendo y el otro está... ya me siento fatal*

— *Y eso que te hace aparecer un poco mal ¿eh?*

— *Exacto porque te desmerece, es constantemente... De todas maneras mi hermana y mi cuñado, son los dos... tienen la misma profesión y los niños ven a su padre, bueno, mi hermano sólo trabaja por la mañana y el padre trabaja mañana y tarde, bueno pues el padre es un profesional y mi hermana es ama de casa y son los dos lo mismo, el mismo trabajo y a la misma consulta.*

— *Eso es lo que yo decía en principio porque también la madre siempre le dice al niño “papa trabaja”, papá es fantástico, que va papá, cuando el niño viene a quejarse del padre, la madre defiende al padre, aunque sepa que el niño tiene una razón y un santo. Sabes? Y sin embargo el padre, por bueno que sea, yo no conozco a ninguno, que sabe que su mujer, y que le diga al niño: tu madre, cállate que tu madre se merece la luna. Y sin embargo las madres si fomentamos eso en los hijos porque le das como estabilidad al niño.” (RG N.º 1, Profesionales Liberales)*

Ausencia de cierto reconocimiento social por parte de los hijos/as y de los cónyuges que viene a confirmar la influencia

sociocultural del proceso de dominación masculina. La diferencia relativa a los roles sexuales se mantienen dentro de esta posición ya que, en ningún caso, plantean un cambio más radical hacia la igualdad de sexos, ese no es el objetivo. El objetivo de estas mujeres es otro, y se identifica con un reparto más equilibrado de las tareas y responsabilidades domésticas entre los géneros, hasta ahí. En este supuesto reparto, las mujeres siguen realizando las actividades más importantes y se encargan además de gestionar el proceso de delegación de funciones doméstico-reproductivas entre los respectivos miembros del hogar, cónyuges e hijos/as, especialmente varones. En ningún caso, se confían en el marido-cónyuge como compañero que puede asumir la organización y gestión de las responsabilidades familiares. Se aspira, por tanto, a un cierto cambio de roles que precipite, de forma progresiva, una cierta transformación de algunas de las actitudes más regresivas del sistema de relaciones entre hombres y mujeres. De igual modo y desde una perspectiva más diacrónica, identifican, dentro de un marco sociohistórico y político distinto y reconocido, a las mujeres de generaciones anteriores (a las “madres” y a las “abuelas”) como uno de los principales agentes de la reproducción de la moral androcéntrica. Así para esta posición, la mujer tiene que educar, con cierta pedagogía, tanto al marido como los hijos/as para conseguir un mundo en el que la posición de las mujeres y los varones sea menos desigual. Cierta y característico discurso de género que induce a las mujeres en situación de doble presencia a preferir, a pesar de las consecuencias de índole sicosocial ya citadas, la articulación del rol de ama de casa y de profesional (de trabajadora extradoméstica) al de ama de casa únicamente.

— *“Yo creo que las mujeres de alguna manera tenemos tan asumido el perder siempre que incluso como beneficio estamos diciendo que todo el dinero que nos den sea para pagar a la chica y seguir trabajando. No ganas nada. Tienes que ganar o no tengas hijos, bueno, entonces si ya llegamos a eso entonces no fomentes tampoco la natalidad porque al final no lo vamos a tener, pero si de verdad quieres ayudar a la mujer y quieres que haya niños, y quieres que todo siga más o menos con crecimiento normal... estamos diciendo que la ayuda es no tener ayuda, y que no nos fastidien, para pagar a una señora que se quede aquí y ya no tener ingresos.*”

(Moderador) ¿Y SI DELEGÁIS, NO PODÉIS DELEGAR FUNCIONES EN CASA?

— Sí, a lo mejor sí

— ¿A quién?

— Si se delega pero por mucho que delegues, nunca, yo creo que por... que no va a ser nunca un equilibrio 100%. La mujer siempre va a salir perdiendo

— Pagando una señora...

— La balanza en pro de las parejas y de los maridos

— Han cambiado muchísimo y colaboran” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Posición discursiva en la que se definen dos de los tipos más característicos de mujeres-profesionales desde el punto de vista de las representaciones masculinas. Para los varones, afirman las mujeres, existen dos modelos femeninos: la mujer que reproduce el papel clásico, de esposa y madre y trabajadora (la doble jornada), y la mujer que antepone la carrera profesional a la familiar. Los hombres prefieren, evidentemente, a las primeras. Como afirma Javier Callejo en unos de sus trabajos (143), al que ya hemos hecho referencia en más de una ocasión, la visión de los varones respecto al segundo de los colectivos de mujeres trabajadoras, las que eligen la carrera profesional, es tremendamente negativa, ya que éstas se convierten en rivales dentro de la escalera profesional. Estas mujeres, en el discurso de los profesionales masculinos, son definidas como las “solteras”, “divorciadas” e incluso, las “feas” (144).

(Moderador) “¿O SEA QUE LA PRESIÓN A LA QUE ESTÁIS SOMETIDAS TAMBIÉN ES IMPORTANTE, NO?”

— Hombre la presión derivó como os he contado en un psicólogo.

— No y luego yo creo que sigue habiendo esa actitud de que hay dos tipos de mujer; que hay unas que no son ambiciosas y son las que tenemos hijos y luego hay las otras, que esas si que son las que valen y que si intentas hacer las dos cosas, como que flojeas porque tú realmente no quieres estar ahí, porque realmente quieres estar con tus hijos. Lo cual es un cambio de actitud.

— Ya pero, inmediatamente eres la ambiciosa porque quieres, estas muy bien con tu trabajo y estás.

— *Tienes tu trabajo*

— *Yo a veces siento como el desprecio por parte de mis compañeros, como eres una mujer ja, ja, ja, así” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).*

Como se ha afirmado, la situación de doble jornada es la posición mayoritaria de las mujeres dentro de este discurso. Las estrategias para articular la misma están relacionadas con la disponibilidad de recursos socioeconómicos. Cierta capacidad económica que les permite, a diferencia del siguiente grupo, recurrir a servicios externos proporcionados por el mercado privado (trabajadoras de hogar, comidas preparadas, etcétera.). Esta estrategia, más relacionada con la posición de clase, se combina con la colaboración intergeneracional, de los abuelos/as, en algunos casos, y con la ayuda del marido.

Situaciones de doble presencia que, a partir de una diferente educación intrafamiliar realizada por estas mujeres junto al trabajo de socialización realizado por las instituciones (por la escuela, sobre todo), se puede ir transformando en beneficio de las mujeres. La intervención del Estado y de las instituciones centrales relativas al mismo es el factor fundamental que puede equilibrar la balanza de los sexos. En el discurso de estas mujeres, madres-profesionales, la educación de sus hijos/as en nuevos valores (igualitarios y universales) mediante las instituciones, parece configurarse como la vía más segura para la consecución de un sistema de relaciones entre los géneros más simétrico.

— *“De todas maneras, habías comentado lo de la formación de la pareja y tal, yo por mi niño lo sé, que en el colegio unos programas de creo que de la mujer, que son de primaria, traje unas pegatinas y ponían, ha sido una de esas campañas de igualdad y de.*

— *Sí, sí*

— *Entonces unas pegatinas con tareas, la plancha, llevar la casa, el baño no se que. Y la verdad es que funcionó muy bien pero claro, son... y eso que yo pienso que hay que empezar desde abajo.*

— *Es nuestra labor ahora como madres, enseñarles que hay que planchar, hay que lavar*

— *Sí, pero yo creo que eso no es suficiente porque uno en la escuela aprende bastante, entonces puestos a*

hacer algo, pues yo pienso que si, que se podría hacer en la escuela pues eso, igual que se hizo que a mí me pareció maravilloso, pero fue algo muy puntual... y a lo largo de seis años de primaria, entonces al niño no le queda

— Con el apoyo siempre de la familia que es lo importante

— Sí pero debería ser algo quizás más continuo.

— Asambleas también dentro de la clase, que los niños y las niñas compartieran sus ideas porque ellos ven lo que pasa en casa

— Claro

— Eso está clarísimo

— Y debería ser una asignatura obligatoria algo...”

(RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Ahora bien, cierta educación en torno a la igualdad de género que tiene unos límites sociales precisos, tal y como expresan en la siguiente cita. El desprestigio del discurso feminista, en tanto que radical, es un aspecto común a algunas fracciones de mujeres de las clases medias profesionales.

— “Pero es que los van a educar de otra manera. Tampoco quieres fomentar una niña feminista ni mucho menos, ni machista ni feminista, normal y corriente, pero si se lo digo ya, le digo pero María, quieras o no quieras te va a ocurrir tu conflicto porque tú vas a ser madre y vas a tener un conflicto y ojalá eso es el que tiene que apoyar aquí ese conflicto es la buena educación que tenga tu marido, y el saber elegir;

— Eso es fundamental...” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Por último, y no menos importante, en el presente grupo de discusión se han recogido también algunas opiniones sobre las ayudas públicas, desde un punto de vista general. La posición ideológica de estas mujeres ante este tipo de ayudas es ciertamente ambivalente: no confían en ellas pero a la vez no pueden dejar de creer en las mismas. Es decir, en el discurso de estas mujeres, a la vez que se critica el sentido y la organización de los diferentes programas de políticas públicas (fiscales, familiares, formativas), se avala la participación de la administración pública como ente regulador de la vida familiar y profesional. Las desigualdades sociales y los conflictos

generados de distinto cariz deben ser corregidos, en gran medida, por la intervención estatal ya que tanto el mercado como los agentes individuales no parecen capaces de solventar estos desajustes. Por tanto, la políticas públicas de distinto formato, esto es, la intervención de un estado regulador, late en el discurso de estas mujeres. Están más cerca de la regulación colectiva pese a su visión individual-empresarial que de la desregulación relativa al mercado neocapitalista. Ante este tipo de consenso social más colectivo, su posición social y empresarial puede fortalecerse frente a lo azaroso del mercado empresarial en tanto que entidad no sometida a ningún tipo de regulación. Aun y todo, critican el sentido general de las ayudas públicas puesto que parecen perpetuar, más que todo, la posición desigual de las mujer dentro del actual modelo social. Demandan un mayor desarrollo de las políticas de género.

Distinguen, concretamente, dos tipos distintos de ayudas que se deberían desarrollar de forma más amplia: 1. Las destinados a la “mujer-madre-ama de casa”, situación en la que se encuentran la mayoría de las mismas. 2. Las destinadas a la “mujer-madre-autoempleada”, a la mujer que crea su propia actividad. Dentro de las primeras, apuntan, que se tendría que incentivar a todas las mujeres amas de casa, con o sin trabajo extradoméstico, a través de una determinada retribución mensual dada la importancia para la reproducción social del trabajo que realizan. Esta retribución mensual debería ir acompañada de un mayor desarrollo de los servicios del Estado del Bienestar relativos a las familias: guarderías, centros de día para la tercera edad, adecuación de los servicios públicos a los horarios y ritmos temporales de estas mujeres, entre otros. El segundo tipo de políticas se definen a partir de dos posiciones; desde la posición de madres-profesionales solicitan un aumento temporal y retributivo de la baja maternal ya que la carrera profesional de estas mujeres sufre un cierto “parón” a consecuencia del nacimiento y crianza de los hijos/as. Afirman, pues, que aunque la ayuda es aceptada, *“te interesa cogerlo, que son 700 y pico euros que te dan al mes, aun así tienes que cotizar a la seguridad social”*, no parece corregir los efectos más negativos que se producen a raíz del cambio de estatus familiar. Como expresa una de las mujeres de este grupo acerca de la baja maternal, *“no te da ninguna tranquilidad, es al contrario. Estás doblemente alterada”*, puesto que este tipo de prestaciones,

además de ser insuficientes en términos económicos al seguir cotizando a la seguridad social, te impiden, igualmente, seguir facturando, trabajando, durante el tiempo que dura la misma, esa es el principal argumento que exponen estas profesionales. Desearían compaginar la retribución maternal con el trabajo, para no perder clientes, junto a una reducción de la cuota de la seguridad social hasta la finalización de la prestación o hasta que los hijos/as cumplieran una determinada edad. Como apunta, entonces, Celia Valiente *“cuando termina la baja de maternidad, las madres y (los padres) cuentan con una escasísima oferta estatal de servicios de cuidados para sus hijos (escuelas infantiles, guarderías, etc.) hasta que éstos alcanzan, por lo menos, los 3 años de edad. Ello ha llevado a algunos analistas a concluir que, en los Estados de bienestar continentales (como el español) las bajas de maternidad son, en realidad, un sustitutivo y no un complemento de los servicios de cuidados para niños.”* (145).

Por otra parte y desde el punto de vista profesional reclaman un mayor grado de atención por parte de las instituciones públicas en materia de prestaciones sociales: enfermedad, desempleo, sustituciones, etcétera. En evidencia para que todas estas medidas sociopolíticas tuvieran cierto efecto, tendrían que acompañarse de cambios en los roles identitarios de los hombres y de las mujeres, de un mercado laboral más integrador y de una cierta transformación de las pautas sociales y culturales de las familias.

“(Moderador) Y LA BAJA MATERNAL

— No te da ninguna tranquilidad, es al contrario. Estás doblemente alterada por todo.

— Porque tienes que hacer las chapuzas para hacerlo facturar; tal o facturarle el otro mes o yo que sé. O cualquier chapuza.

— Efectivamente estás recién dada a luz y si los recados que eso lleva y sin tener ingresos y a la vez queriendo tenerlos porque sabes que no puedes dejar de tenerlos, ya son chapuzas que te trastornan porque todo es caótico. Y por buenos que sean nuestros maridos, y maravilloso y fantástico porque el mío también me ayuda, son muy distintos es como lo que decía que la baja maternal el marido no la coge, no porque no quieran sino porque a lo mejor nosotros tampoco queremos, por lo que sea peor es verdad que sea.

— *Yo creo que una cosa que se podría hacer por ejemplo que no hubiera que pagar lo que es la cuota de la seguridad social hasta que los niños tengan ya una cierta edad. Si eres autónomo, y eso es una ayuda, esos 200 y pico euros que es el mínimo y quien pague más pues más. Es una manera de fomentar el índice de natalidad y por otra parte que la gente pueda seguir trabajando.*” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

Discurso relativo a las ayudas en el que también tienen cabida, de forma especial incluso, las revelaciones, más expresivas, realizadas por estas mujeres en el grupo acerca de los problemas que se encuentran a la hora de solicitar o gestionar cualquier ayuda dirigida a la mujer autoempleada. Entre estos problemas, citan, vehementemente, los relacionados con la burocracia y el “papeleo”, con las condiciones que muchas veces se imponen, con la desorganización relativa a la información sobre el conjunto de políticas dirigidas a este tipo de colectivos o con los retrasos en el cobro de las prestaciones concedidas. De igual modo, expresan, también, que este tipo de programas deberían dirigirse de forma concreta a cada colectivo específico. La agilización y adecuación de los programas a la situación de cada mujer-empresaria es otro de los aspectos más demandados.

“(Moderador) ENTONCES LO DE LAS AYUDAS...”

— *Lo que es el trámite burocrático es igual y lo que te tardan en pagar esas ayudas que además las necesitas en los principios, las necesitas, luego no te sirve de nada, te llegan vale dices vale, cuando ya han pasado a lo mejor los cuatro primeros años que son los peores mientras te llegan los clientes, pero te tienes que pagar tus préstamos, tú tienes que pagar tu seguridad social*

— *Es una maraña*

— *Debería existir la oficina de la calle no se cuantos y te informan de todo, de todas las subvenciones que tienes, de todos los pasos que hay que dar porque para la primera etapa como autónomos es muy, muy complicado, no es nada sencillo, tienes que ir a mil sitios y no tienes un sitio una oficina en la que te digan mira... y luego después tienes que ir al notario para esto y no se que. O sea todo, que te lo den así todo por escrito para que tú puedas ir. Te vuelves loco, pero sabes o te*

metes en manos de una persona que se dedique a ello y te cobra bien, no voy a decir otra cosa

(Moderador) DEBERÍAN SER MÁS FLEXIBLES

— Por eso las ayudas a las mujeres por trabajar y tener hijos, tendría que ser todas y empezar por baremos y...

— Pues yo creo que se debería estudiar el caso concreto, porque hay personas que están muy favorecidas económicamente por su vida familiar o lo que sea, y hay otras que aunque parece que su vida externa es muy positiva sabes que a lo mejor no tienen a veces no para comprar la bolsa del pan no

— Si pero estudiar el caso concreto en cuanto a la proporción de ayuda y lo de pagar 40 mil pesetas de autónomos, una persona que está empezando, que no tiene nada, sólo gastos, yo porque he tenido que montar, porque mi trabajo no implica montar una oficina, pero una oficina te acabas de empeñar hasta las cejas ¿vas a pagar 40 mil pesetas?” (RG N.º 1, Profesionales Liberales).

A diferencia del grupo anterior, el discurso de este colectivo está, si cabe, más vinculado, más ligado, a la maternidad y a la familia, conyugal y extensa, en tanto que esfera social central de la identidad socio-vital de estas mujeres de las clases medias y medias semiurbanas. El trabajo o el negocio se vive como un proceso de liberación de los aspectos más regresivos vinculados a la rígida división de roles en función del sexo reproducida en los entornos menos desarrollados, y a la vez se afirma, también, que el trabajo extradoméstico, el autoempleo, en este caso, al que han accedido masivamente las mujeres, es uno de las causas que ha propiciado la fractura de una cierta solidaridad familiar más tradicional, centrada en las mujeres, que por ello no deja de ser apreciada y anhelada. Los vínculos más modernos asociados al consumo y a valores sociales más individualistas no pueden sustituir a la solidaridad de carácter más tradicional.

Desde otro punto de vista, reconocen la importancia del trabajo extradoméstico en el proceso de emancipación de la mujer de la moral androcéntrica. Se acata, de alguna manera, la división en base al sexo, a las diferencias genéticas, en tanto que natural, aunque no se acepta, de buena gana, la

**AUTÓNOMAS
DE ÁMBITO
SEMIURBANO
(RG N.º 4)**

discriminación de género, es decir, la manifestación social de esa falsa naturalización sexual. La doble presencia es una de las consecuencias más negativas de esta discriminación, que realizan con la ayuda, ciertamente escasa, de cónyuges e hijos/as. Ante este proceso, las estrategias que se adoptan son diferentes: desde declararse en huelga y no realizar diferentes actividades domésticas hasta que el cónyuge o los hijos varones no cambian de actitud, o establecer una rígida distribución de horarios y funciones entre los miembros de la familia, entre otras. El recurso al mercado privado, en general, está vedado ante la falta de recursos económicos. De igual modo, la escasa atención prestada a los hijos/as se vive con cierta desesperación y preocupación. La solución pasa por educar a los cónyuges y a los hijos/as ante la falta de confianza en las instituciones políticas.

La competencia desleal por parte de algunas otras empresarios/as, así como la irregular actuación de la administración ante este tipo de situaciones, son los aspectos destacados en relación a su propia posición empresarial. Frente al modelo empresarial de la metrópoli, más despersonalizado y caótico, se impone, en este caso, un sistema de relaciones socioempresariales en la que todas/os conocen las pautas y códigos de actuación. Por ello, aquel que vulnera esos códigos debe ser penalizado, sea quien sea.

La extracción social más modesta de estas mujeres, así como la entidad territorial (cabecera de comarca dentro de un hábitat semiurbano) en la que desarrollan su actividad delimitan, desde el principio, el estilo y el tipo de discurso generado en la reunión. Así, la percepción que desarrollan sobre sí mismas a lo largo de la discusión no es muy positiva. Los problemas familiares, profesionales y socio-vitales a los que se enfrentan cada día parecen superar las pocas satisfacciones relativas a la actividad profesional. El presente-futuro no es nada halagüeño, prefieren, incluso, no hablar del mismo tal y como el grupo puso de manifiesto al evitar el tema. Se enfrentan, como decimos, a varios frentes. El primero parece ser una competencia cada vez más “desleal”, en algunos casos, que no respeta ningún tipo de norma escrita y no escrita. El segundo se dirige hacia la administración. Por una parte, expresan que la administración como ente regulador debería perseguir y sancionar a las empresarias/os que no respetan las normas que ellas si acatan. Dicho con otras pa-

labras, es como si la administración tuvieran un cierto “exceso de celo” con ellas como trabajadoras-autónomas que respetan todos los códigos, que tienen todo en regla, a tenor de sus palabras y, en cambio, no se controlara a otros empresarios/as que actúan de forma ilegal. Por otra parte, también se espera de las instituciones públicas un mayor compromiso con el colectivo al que representan: mujer y autoempleada. Compromiso que podría traducirse en un refuerzo de las prestaciones sociales, de las pocas prestaciones, vienen a decir, que reciben desde el mismo. Ellas contribuyen pero no reciben como tal. Las cargas familiares, las enfermedades y las condiciones cada vez más exigentes impuestas desde las instancias políticas se escenifican como problemas a superar continuamente. Por último se abre otro frente en el hogar. La mayoría de estas mujeres realiza doble jornada, lo que está afectando, en gran medida, a su rendimiento profesional, a su salud, desde un punto de vista integral, y a las responsabilidades familiares. De hecho, los problemas relacionados con la educación y el cuidado de los hijos/as se revelan con una gran preocupación.

— *“O resulta que ves a tu compañero de al lado, y dice y esta qué tiene, esta no tiene nada, y yo que tengo todos los requisitos, todo lo necesario (me refiero a la competencia en algo puede ser competencia), digo vamos a ver, yo llevo 3 años tres meses intentando tener registro sanitario, tener la tienda, tener esto, tener lo otro, tener los papeles preparados, la seguridad social cotizada, todo, la licencia municipal, y ves a la de al lado y se pone a vender igual que tú, la ves que no puede vender porque no tiene los requisitos, entonces, y cómo ésta señora puede vender dulce y hacerlo si no tiene donde hacerlo, no puede venderlo, y a mí sanidad me exige tener esto, tener lo otro, tener un veterinario que cada tanto tiempo viene a ver si está limpio si no está limpio...”*

— *Pero como es muy difícil demostrar, te tienes que callar, esos son los ilegales, eso es otra historia.*

— *En todo tipo de negocios*

— *En el mercadillo y están vendiendo los chorizos en una furgoneta y en el mercado todos los días pasa el veterinario y hecha el líquido ese, yo mi familia que son carniceros y es que, poco menos que lo que tú dices, un arañazo y ya no pueden trabajar.*

— Los que tenemos la cosa legal, encima nos acribillan...

— Ya no es la situación económica que pueda generar que se vaya a comprar al costado o al lado, es una situación moral.” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

Algunas profesionales incluso parecen responsabilizar, en mayor medida, a las mujeres, en tanto que madres, del abandono en el cuidado de sus hijos/as. El rol de los maridos-padres para algunas profesionales e instituciones, por tanto, sigue siendo únicamente el relacionado con el trabajo, empleo o profesión.

“— Es un problema de esta generación yo creo porque los hijos se sienten abandonados por ese motivo.

— Sí, yo he tenido problemas con mi hijo mayor que lo he tenido que llevar al psicólogo cuando tenía 10 años en el sentido que me dijo la psicóloga que yo lo tenía abandonado, tuve que llevarlo a colegio interno, tuve varios problemas por eso.

— Lo tienes abandonado tú o también tu marido ¿no?

— Según la psicóloga sí, tenía que llevarlo a colegio interno porque no tenía medios para atenderle en el momento que debía atenderle, y según la psicóloga sí, me echó a mí la culpa, bueno no me echó directamente la culpa

— Pero entre comillas te echa la culpa a ti, porque la responsabilidad pero también es compartida con tu marido, tiene el mismo abandono le hace tu marido

— A mi marido y a mí, los dos fuimos al psicólogo pero recae más en mí porque...” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

Como decimos, varios “frentes” abiertos que, de una u otra forma, tienen que ir salvando esta mujeres de las clases medias y medias-bajas de las zonas más desfavorecidas. Ante la competencia y ante el control excesivo de la administración, según este colectivo, se establecen varias estrategias: la calidad del trabajo y/o del servicio sigue siendo la principal y, en algunos casos, se realizan acciones, sin demasiada trascendencia, a sus ojos, que bordean la irregularidad o ilegalidad con objeto de mantener el negocio o actividad.

“— Yo tuve que cerrar quince días porque me operaron de los pies.

— Si es un caso grave porque no puedes andar. Pero si yo me corto, yo no puedo tener nada a la mano, ni una herida en la mano, yo no hago caso a los de sanidad porque si hiciera caso a los de sanidad ahora mismo yo tengo una quemadura aquí, esta quemadura, según ello yo ya me tengo que dar de baja porque no puedo elaborar la masa con esta herida, ni con esta ni con nada, entonces tienes que cerrar, entonces yo no me puedo dar de baja nunca, porque sino tendría siempre al final o bien cerrada o tendría una persona allí pagándola para que este allí...” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

Respecto a la administración, admiten que la “batalla” está perdida y que, por tanto, el colectivo de autónomas depende de sí mismo y de los recursos que ellas individualmente sean capaces de generar. Ni se cree en las instituciones ni en las organizaciones u asociaciones de carácter corporativo. Sus vínculos sociales se aproximan, en buena medida, a los de antaño. Así pues, hay que relacionarse bien para conseguir cualquier tipo de ayuda, prestación pública o para conseguir, incluso, un empleo de “funcionario”, el significante pleno del desideratum laboral de estas mujeres, “si yo tuviera un trabajo, si yo fuera funcionaria estaría donde estoy pues no, pues porque esto es una aventura cada día”, afirman. Por último, la doble jornada tratan de realizarla como buenamente pueden. Cuentan, en algunos casos, con la colaboración intergeneracional de las abuelas/os y con la “ayuda”, reiteran, sólo con la “ayuda”, del marido y de los hijos/as tras un largo proceso de negociación y educación que en ciertos casos incluye la confrontación y el conflicto intrafamiliar. De esta manera se imponen horarios leoninos para articular ambas esferas hasta que, como una afirma, el cuerpo no puede más. A partir de un cierto límite, un achaque, un proceso depresivo o una enfermedad, se intenta cambiar o transformar algunos hábitos que afectan tanto a un espacio como otro. A partir de ese momento se dan cuenta de que su identidad como mujer, a secas, además de madre y trabajadora, es importante para el desarrollo equilibrado de sus vidas.

“(Moderador) ¿CÓMO CAMBIA ESO, PORQUE AHORA SOIS TRABAJADORAS?”

— *Ha cambiado, primero asumir que la sociedad ha cambiado, yo soy madre trabajadora yo primero soy mujer, para yo estar contenta con mis hijos yo que tengo que hacer, primero estar contenta conmigo misma, eso para empezar, primordial ir al gimnasio, secundario peluquería, tercero, mi café con mis amigas todos los días, todos los días, todos los días.*

— *Pero es que tienes que tener algo fuera...*

— *Eso es lo primero, yo tengo un hijo con 20 años, claro lo tuve con 18, y tengo otro con 16, para mí no son carga, sinceramente, no soy ni más lista ni más tonta, pero para mí no son carga él hace la cena y el primero que llega pues hace la cena para todos, y si se hace su cama, te hecho la cama, no, lo que decíamos, has hecho la cama.*

— **(Moderador) PERO ESO CUESTA...**

— *Eso desde que nace. Eso de la noche a la mañana no puede ser amigo mío, tú tienes el deber y tú tienes que ser muy consciente..." (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).*

Discurso acerca de la doble jornada que el grupo refleja y expresa reiteradamente en la reunión a modo de denuncia o por lo menos de reconocimiento. En su discurso, las diferencias en función del género dentro del mercado de trabajo, de los negocios, en definitiva, están marcadas por las responsabilidades familiares antes que los por los problemas profesionales. Desde esta visión, casi se podría afirmar que los principales problemas y obstáculos relativos al negocio o la evolución del mismo están más relacionados con la familia y las responsabilidades reproductivas que con la actividad profesional. No ocurre así en el caso de sus cónyuges. Esa es la principal diferencia: para éstos, la casa familiar, el hogar, representa el lugar de descanso y reposición.

— *La única diferencia que tenemos nosotros es que a parte de nuestro negocio y nuestras ocho horas o nueve o diez que pasemos en el negocio, o sábado o domingo, a parte llevamos la mayoría de nosotras, porque aunque tengamos un marido que nos ayude, "nos ayuda", no es que haga las cosas de casa, si yo te voy a la compra, si pero para que tú vayas a la compra quien tiene que hacer la nota de las cosas que hay que comprar soy yo, es el problema, que es que llevamos la*

carga de nuestro negocio, más la carga en muchas ocasiones de todo el peso de la casa

— Es que yo veo que aquí se están exponiendo muchas cosas y yo veo que los riesgos son iguales para hombres y para mujeres, que te funcione un negocio es igual para hombres y para mujeres. Yo creo que el hecho de ser mujer, lo más problemático es eso, que a parte de llevar nuestro negocio, tenemos también la casa que es lo que nos agobia a nosotras, porque en cuanto a los negocios todo el mundo tiene problemas y todo el mundo tiene sus riesgos y tu marido sea el trabajo que sea pues llegará a casa y llegará dándole vueltas para ver de qué manera lo puede hacer mejor.”
(RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

El marido ayuda y, en todo caso, colabora. La responsabilidad y la gestión del hogar sigue recayendo, por tanto, del lado de la mujer trabajadora. Se establecen varias tácticas o estrategias más privadas —se acuerdan o negocian entre los distintos miembros de la familia— para articular eficazmente esta doble actividad. Como sabemos, estas mujeres-autónomas realizan jornadas diarias que se alargan interminablemente hasta terminar el trabajo o las actividades que se habrían propuesto. Además, los fines de semana, especialmente los domingos, ya que muchas de ellas trabajan los sábados, aprovechan para seguir organizando y gestionando las tareas domésticas. El tiempo para sí es escaso, casi nulo, entonces. En algunos casos, los menos, se cuenta con la colaboración, que parece ser superior a la que definen con el término “ayuda”, de los maridos a partir de la que se impone, por indicación de las propias mujeres, una distribución menos desigual, nunca equitativa, de las funciones adscritas al hogar. En el peor de los casos, decimos, la mujer realiza la mayor parte de las tareas reproductivas mientras que el cónyuge y los hijos varones, las féminas colaboran más con sus madres, sólo se prestan a una ayuda mínima. Ante esta última situación, algunas mujeres adoptan tácticas más o menos “radicales” y optan por declararse en huelga en el hogar, con objeto de que tanto uno como los otros cambien de actitud respecto a las tareas relativas al mismo. Táctica que no se reproduce mayoritariamente entre las mujeres de estas clases debido a los sentimientos de rechazo y a las acusaciones que reciben de otras mujeres, entre las que se incluyen a sus progenitoras. Normalmente, la pedagogía es la base sobre la que

se apoya un cierto cambio de roles dentro del hogar puesto que, a diferencia del colectivo anterior, no tienen excesiva confianza en el trabajo de las instituciones u otras organizaciones. Cierta cambio de roles que busca, más que todo, una redistribución más equitativa, cuando se consigue, de las responsabilidades familiares y domésticas. Las transformaciones de los roles, de las construcciones sociales arquetípicas del varón y de la mujer en relación al sexo, se dejan para las generaciones siguientes.

“— Yo me cuadré. Y dije que me iba de casa, que yo no me había casado para ser monja de clausura, que había que colaborar todos, no te ayudo y te lo hecho en cara, todos, y tengo dos, uno con 19 años y el otro con 23, tú conoces al mayor. Desde la cocina, pintarme, limpiarme, yo me he pasado un mes en Madrid con mi madre, yo no tenía que hacer ni compra y encontraba la casa limpia, te imaginas irme de vacaciones una semana y el día antes que sabían que veníamos su padre y yo, limpiaron la casa.

— Y eso porque tú lo has enseñando, igual que yo. Yo tengo mi hijo que está estudiando y él se bandeja solo, barre, friega viene, va y viene, todo lo que tiene que hacer e incluso cuando viene su cama me la sigue haciendo y el pequeño de 15 años hace todos los días su cama. Ahora, la ropa la tengo que hacer yo, la cama la tengo que acabar cambiando yo, pero es que he sido yo la que enseñado a mis hijos, no mi marido. Pero mi marido se ha limitado a sentarse así o cuando llegamos a casa los dos, a ver quien se ducha primero, yo les digo, tú métete en la cocina, lava la casa haces todo y cuando llegan las 12 o la 1 de la mañana, puedes meterte a la ducha...” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

Además, los recursos económicos disponibles no permiten el acceso al mercado privado doméstico excepto en las franjas más acomodadas, aunque mucho menos numerosas, de estas clases medias y medias-bajas semiurbanas. De una u otra forma, se desconfía de la figura de la “mujer mercenaria” (146), a tenor de lo que se describen en uno de los estudios del Colectivo IOE ya recogido, de la madre de alquiler, a ojos de estas mujeres, que parece suplantar el rol de la verdadera madre y del cariño que ésta entrega a sus hijos/as. Sin ningun-

na duda, el cariño de una madre para estas mujeres no se puede pagar. El espacio reproductivo del hogar siguiendo siendo un reducto privado y cerrado a determinadas figuras. Cierta actitud ante el servicio doméstico de estas mujeres de los estratos medios y medios-bajos de los ámbitos semiurbanos que se reproduce en el discurso mediante la comparación con las generaciones anteriores. Sus progenitoras y sus abuelas encarnan el “ideal” de la mujer-madre que ellas ya no puede reproducir. Esta cierta imagen de madre “protectora” genera, precisamente, actitudes de culpabilidad por parte de estos colectivos de mujeres autónomas, de mala conciencia, diríamos, ante la imposibilidad de reproducir el rol maternal respectivo. Situación que las diversas historias de vida recogidas también han puesto de manifiesto, desde otra posición, cuando algunas mujeres relataban como la educación y crianza de sus hijos/as se realizaba con la colaboración de otras mujeres ajenas a la familia.

— Mi madre tenía una mujer en casa, mi madre a parte de tener una mujer todo el día en casa estaba mi abuela que nos criaba, y yo noté la carencia de mi madre.

— Tener un rato para dedicarle a tus hijos...

— Eso del cariño sí, no te lo puede dar una chica que te ayuda en la casa...

— Es escucharles un rato, que te cuenten que cosa les ha pasado

— En esos momentos estás tan harta y tan cansada que eres capaz de decir a tu hijo cualquier burrada.”
(RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

A diferencia, también, del colectivo anterior, en este grupo algunas de estas mujeres han preferido, cuando económicamente ha sido posible, reducir las rentas familiares renunciando al trabajo remunerado o a parte del mismo a cambio del cuidado y crianza de sus hijos/as hasta que éstos/as han cumplido una determinada edad. Aunque esta no es la posición mayoritaria en este grupo dada la situación de clase más modesta de las mismas. De una u otra forma, estas franjas sociales parecen reconocer determinados valores sociales (solidaridad familiar, vínculos sociales, amistades etcétera) antes que otros más asociados al consumo, al éxito o a la acumulación económica.

“— Porque yo veía a mis amigas que no veían a sus hijos y lo veían cuando en la mañana lo dejaba en el saquito de dormir y lo veían cuando lo recogían que lo metía en la cuna, yo lo dejé.

— Porque podías, tu marido a lo mejor te lo podía permitir..

— Mi marido tenía un sueldo muy normalito (varias voces)

— A lo mejor para dejar 3 ó 4 años...

— Si pues pero yo tuve que aguantar a tener dos sueldos en mi casa, a tener uno...

— Pero llegabas a comer y llegabas a tu hijo a comprarle una zapatilla y un traje, si no hubieras tenido, no hubieras tenido más remedio que trabajar. (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

“— Porque yo por ejemplo en mi caso, yo te digo de verdad, yo crié a mis hijos en una situación económica que he tenido que salir con ellos adelante, tengo un piso tengo un coche, voy pagando mis letras, voy pagando todo lo que puedo, pero lo que yo te digo mis hijos quiero un pantalón, una zapatilla, no señor mío te compras 3.000 pesetas o bajo 3.000 pesetas porque yo no puedo pagarte lo que sea, que quieres que te diga, no te lo puedo pagar, mi situación económica no me da. Luego llega un momento que de aquí a 3 o 4 años una temporada que estoy mejor y te lo puedo pagar, pero no te lo puedo pagar. Entonces a lo que nos referimos es que la situación económica, o sea la situación de la cabeza, le das y no cierras y no lo controlas nunca ni de una cosa ni de otra.” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

Como se ha comentado anteriormente, por otra parte, la posición ideológica del colectivo de profesionales liberales, del grupo anterior, acerca de la política de ayudas, del intervencionismo de la administración, dicho de otra forma, aunque era ciertamente ambivalente se entendían que eran necesaria para regular, de alguna manera, los desajustes creados a consecuencia del proceso de discriminación sexual que el mercado de trabajo potenciaba. Para aquellas ni las personas, en menor medida, las mujeres, desde un punto de vista individual o más privado, ni mucho menos el mercado, pueden evitar los efectos más regresivos que dentro del actual

modelo social sufren las mujeres autoempleadas. Pues bien, esta posición parece ir más allá en el caso de las autónomas de las clases medias y medias-bajas de los espacios menos urbanos. La desconfianza y la desafección ante las ayudas y el intervencionismo exterior se deja patente en el discurso a través de dos vías: 1. El grupo trata de desviar la discusión hacia otro tema. 2 Cuando el grupo recoge el testigo del moderador el consenso se impone desde el primer momento en torno a la poca efectividad de las políticas públicas desde un punto de vista general. Este discurso se apoya en la escasa atención que la administración tiene con el colectivo al que representan: autónomas de estratos medios y medios-bajos de zonas semiurbanas desfavorecidas a pesar de, vienen a decir, del discurso de algunos políticos/as que no dudan en afirmar, en las campañas electorales, en debates o en algunas conmemoraciones y fiestas locales, el reconocimiento que la administración o el partido al que representan tienen hacia estos colectivos. Para estas mujeres, todo se reduce a “palabras”, como una de ellas gráficamente nos describe. Además, cuando han tenido que solicitar alguna ayuda económica para el negocio o actividad, se han encontrado con unas condiciones muy complejas, con excesiva burocracia y falta de información, con una cierta arbitrariedad por parte de los técnicos/as de la administración, con el retraso en el cobro de las mismas (el capital se necesita en los momentos de iniciar la actividad) y, como no, con actitudes marcadamente “machistas”. Para la obtención de estas ayudas existen dos caminos: los contactos y el amiguismo según su versión y la “contratación” de un profesional a cambio de una cierta retribución que incluye un porcentaje de la ayuda.

— *“Yo ahí sí lo vi muy mal porque si te dicen que te van a dar una serie de ayudas, luego después a la hora de la verdad, pues no y por ser mujer nos torear lo que les da la gana porque los hombres, en los sitios en que va un mujer sola y no lleva representación de hombre por ningún lado, pues para torearla, como a una la ven, la tenemos que torear.*

— *Tú luchaste sola pero podías haber luchado de otra manera. Yo por ejemplo me encontré alguien que me ayudó, económicamente, pagándole, yo cogí una persona, pagándole y me dice yo te voy a sacar esto, esto y esto, tuve que pagarle, lo que yo saque tienes que pagar un tanto por ciento, yo te voy a ayudar a todo,*

se va trayendo el proyecto, te voy a hacer el proyecto, se va a traer lo de sanidad, a parte tuve que hacer muchos viajes yo cuando empecé, pero bueno que él me ayudó bastante a sacar bastantes cosas, pero tuve que pagar un 12% de lo que a mí me daban” (RG N.º 4, Autónomas, Hábitat semiurbano).

El bienestar como éxito empresarial

11.2.

.....

Esta posición encarna a un 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 estándares productivos. Discurso en el que también reflejan la preocupación, un tanto paternalista, acerca de las condiciones sociolaborales de sus trabajadores/as.

La situación de doble jornada aunque está presente se vive desde una posición radicalmente distinta a la definida dentro de los discursos 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.

Colectivo empresarial femenino de estatus medio-alto de hábitat metropolitano que se caracteriza, en gran medida, por su diferenciación y complejidad interna. La representatividad sociológica, la pertinencia discursiva, por tanto, de esta posición no se acaba, ni mucho menos, en la discusión de grupo realizada. Se trata, más bien, de expresar y captar, aun de forma aproximada, el sentido (social) relativo al conjunto de lógicas ideológicas de este tipo de franjas sociopro-

***EMPRESARIAS
DE ESTATUS
MEDIO-ALTO
(RG N.º 3)***

fesionales. Grupo de pequeñas y medianas empresarias al que nos aproximamos, también, en la investigación cualitativa a través de las historias de vida realizadas.

La perspectiva cualitativa permite, como sabemos, captar la imagen, la representación, que cada colectivo tienen de sí mismo y de otros grupos. En este caso, el tipo y la forma del discurso han revelado tal imagen desde una posición diferente a la reflejada en los grupos anteriores. El grupo, por tanto, ha funcionado como un dispositivo social, como un altavoz, que han utilizado para amplificar el reconocimiento que ellas se hacen a sí mismas en tanto que mujeres y empresarias. De hecho, este reconocimiento se glosa con un cierto anecdotario a partir del que se da buena cuenta de su forma, exitosa, de entender el mundo de los “negocios” y la gestión empresarial. Se vanaglorian, a lo largo de la reunión, de su capacidad intelectual y profesional.

El éxito matizado y la extracción social acomodada de estas mujeres destilan cierta satisfacción colectiva en la dinámica discursiva del grupo. Se reconocen unas a otras discursivamente. Ellas son las protagonistas de su vida y de su posición empresarial, los hombres-maridos les acompañan, pero no les superan. Cierta discurso egocéntrico que tiene algunas líneas de fuga a través de la que se reconocen los principales escenarios sociales y laborales que conducen a las mujeres y, especialmente, a las mujeres que realizan doble jornada a situaciones de desigualdad y discriminación. Aunque aquí surgen dos fracciones, dominando la segunda. En la primera, la que menos consenso atrae, se viene a decir que los procesos de discriminación de clase o sexo se reproducen en las capas medias-bajas de la estructura social, ya que estos colectivos sociales no están tan preparados para la competencia profesional. En la segunda, en cambio, el consenso de la mayor parte del grupo se expresa cuando vinculan la dominación masculina y la diferente socialización de los hombres y las mujeres con las dinámicas sexistas. Se introducen términos como los de “*sociedad patriarcal*”, “*violencia de género*”, “*discriminación positiva*” o “*doble jornada*”. Quizás una parte de esta fracción discursiva mayoritaria está representada por algunas empresarias integradas en organizaciones empresariales de género en las que este discurso está más arraigado. Discurso que se aleja, como en las profesionales liberales, de cualquier pretensión feminista.

Por encima de los problemas relativos a la gestión empresarial y a las responsabilidades familiares sobresale, en la propia dinámica, el reconocimiento de su posición empresarial. Posición que, de todas formas, se construye discursivamente en torno a la identificación y satisfacción del trabajo, al gusto a la hora de realizarlo, a la calidad del mismo o a la sensación de dominarlo todo, incluso, antes que al propio deseo de acumulación económica o de crecimiento empresarial desmesurado. La posición de clase de estas mujeres se vincula tanto al “pedigrí” empresarial familiar como a su actual estatus empresarial. Uno y otro les diferencia de otros empresarios/as con menos escrúpulos. El “pelotazo” empresarial y enriquecimiento rápido no forman parte de la cultura empresarial de estas mujeres.

— Mira mi abuela tenía un taller con 30 trabajadoras durante la guerra civil, mi abuela era de misa diaria, tenía curas escondidos en casa y tres trabajadoras de la C.G.T. trabajando con ella.

— Y eso se nota mucho en la creación de empresas, si en la familia ha habido empresa, pero es algo abismal, la cantidad de éxitos.

— Pero mi madre nunca salió de casa para trabajar, mi padre siempre ha trabajado para terceros, la mía no ha querido, siempre ha dicho que no saliera...

— Mi madre ha trabajado montado cosas y socialmente, es lo que decíamos antes, es claro lo que un ha vivido y esto es también muy importante, la tradición.”
(RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

De hecho, en opinión de estas empresarias, los antecedentes empresariales familiares se viven como un factor que origina el éxito de cualquier actividad empresarial. Cierta actividad empresarial de este colectivo que está relacionado, sin duda, con la capacidad de gestión y organización, así como con la intuición y cierto arrojo sin menoscabo, en ningún caso, de la capacidad intelectual y creativa mostrada a lo largo de la reunión.

— Desde el primer momento he trabajado con empresas muy importantes he tenido muchas responsabilidades y no he dado ningún miedo... y estando incluso de presidenta de una asociación que hacía que los estudiantes de diseño se incorporaran a nuevas empresas...

— *Yo por la mañana realizo el trabajo de gestión en la oficina, hago números y tal y por la tarde en mi caso me dedico a diseñar algunos modelos. Tengo una dualidad.*” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

El catálogo o manual empresarial de nuestras protagonistas se transforma a consencuencia de las nuevas exigencias que genera, tanto desde la producción como el consumo, el modelo social y laboral actual. Se percibe, con cierto temor, dos grandes retos a los tienen que hacer frente. La deslocalización empresarial que desde la década de los noventa vienen realizando los grandes grupos empresariales para bajar o reducir costes. Así, la producción se traslada a otras zonas del planeta donde los costes son incomparables. Y la presencia de nuevos productores en el país, de una cierta competencia, que parece no estar sujeta a ningún tipo de regulación. Esta nueva competencia se identifica, gráficamente, con el significativo de “*los chinos*”. Por tanto este colectivo étnico es en el que parece centrarse el discurso más crítico de estas empresarias. Referencia a este colectivo empresarial, a los “*chinos*”, que en la obra ya citada acerca de los nuevos procesos productivos del profesor y sociólogo Juan José Castillo se hace una descripción muy gráfica de su entorno laboral y productivo, “*Trabajan con maquinaria muy moderna. Confeccionan blusas, trajes, chaquetones o trencas, según la estación, subcontratados por empresas españolas de confección... el coste de armar una blusa rondaba las 500 pesetas.*” (147).

— *Yo me quedé parada el otro día que me perdí por San Andréu y me fui para abajo que me equivoqué, todos los almacenes, todos pues son chinos, pero me quede y era Domingo, y todos abiertos!*

— *Y el más grande tiene que tener 200...*

— *¡Pero todos chinos!*

— *El tema de los chinos ha llegado más allá, los almacenistas de fruta de la zona del Carpio, de Madrid, están ligados, los chinos les están... o sea estos señores doblaban el precio, pero los chinos solamente ponen un 20% y trabajan todo el día (varias voces).*

— *Duermen en los almacenes, comen en los almacenes...*

— *No te olvides que los chinos han venido con un convenio con la Generalitat.*

— *Bueno no lo sé, yo lo único que sé que hay muchas cosas que están o, en manos de los gobiernos y que los gobiernos no se dan cuenta, desde las mafias pakistaníes, las chinas, las rusas y todo esto, los chinos ha sido un convenio, es estado español y la Generalitat con el gobierno chino para dejar instalar las empresas españolas en China.*

— *El fin de semana, el domingo cargando*” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

Ante estos retos se plantea una mayor especialización, flexibilización y tecnificación del proceso productivo junto a una cierta implicación, imprescindible, se dice, de los trabajadores/as. Sin este último aspecto es casi imposible adaptarse al nuevo mercado. Prefieren, incluso, no percibirse a sí mismas ante los/as trabajadores/as como la clásica “jefa” sino como una figura responsable (ya que se juega su dinero) de sacar adelante la producción y los nuevos pedidos. A cambio se ofrece a los trabajadores/as otro tipo de compensaciones. Señalan, también, a los principales culpables, a sus ojos, de lo que está ocurriendo en relación al mercado de trabajo: la administración y las grandes empresas nacionales e internacionales. Desde un punto de vista más ideológico, el discurso de estas pequeñas y medianas empresarias, como muy bien apunta Callejo (148), trata de articular el espíritu propio del capitalismo empresarial con un cierto reconocimiento del trabajador/a como figura clave del desarrollo colectivo. De ahí que, ante la quiebra del mercado de trabajo y de una parte del sistema del bienestar, el futuro se presente como un tiempo extraño y difícil. La adaptación al mismo traerá algunos problemas, vienen a pensar.

— *Las pequeñas empresas se han especializado mucho y han de ser muy claras en su imagen de marca y en el tipo de contenidos que imprimen y que difunden y proyectan, entonces un poco yo creo que es este el futuro, y para competir con los grandes grupos, se hace pequeño, mediano, pero no más y con muy poca gente, unos equipos muy integrados, con mucha calidad de trabajo, con mucha flexibilidad de trabajo, que no quiere decir mal pagados, quiere decir lo contrario.*

— *Pero gente muy integrada a un proyecto también ¿no? Equipos muy horizontales también por otro lado,*

la información circula muy rápidamente." (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

En cuanto a las divisiones relativas al género, se diferencian, como sabemos, dos posiciones. Dentro de la primera fracción, minoritaria en este grupo, las diferencias de género y los procesos de discriminación sexual se relacionan con la capacidad individual, con el individuo en tanto que agente social además de con, indudablemente, la posición de clase. Así, vienen a decir que el conflicto entre los hombres y las mujeres, cuando existe, es producto, más bien, de la situación en la que se encuentran las clases más bajas o, incluso, responsabilidad de las propias mujeres. No se cuestiona el proceso sociohistórico de la dominación masculina ni se responsabiliza a ningún agente social de tal proceso. El trabajo extradoméstico cualificado (no se contempla otra opción) y el rol de madre, cuando se realiza desde una posición acomodada, son los principales aspectos de la identidad socio-vital de las mujeres a las que representan.

— Pero yo pienso que también la dependencia la creas tú, está claro, yo en mi casa hago desayuno cada mañana, seis y media de la mañana porque me encanta hacerlo.

— Bueno pues aquí hay un problema.

— Me encanta hacerlo y que voy a hacer.

— Bueno a mí me pasa exactamente lo mismo, lo que pasa es que a mí me han prohibido levantarme a las cinco y media a hacer el zumo a mi hija, porque claro, luego le disfruta él (risas).

— Mira, quien quiere trabajar en tal, quien trabaja en una auditoría como..., sabe de entrada que tiene, no tendrá sus veinte semanas de baja maternal, sabe que tendrá jornadas de doce, catorce y quince horas diarias y sabe que muchos sábados y domingos tendrá que ir a trabajar.

Pero es que quien quiera entrar a trabajar en ese bufete sabe que tiene que jugar ese juego, entonces no se queje cuando esté dentro de..." (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

La fracción discursiva predominante, en cambio, cuestiona la discriminación sociosexual de la que es protagonista la mujer. Discriminación en relación al sexo que se reproduce, fun-

damentalmente, dentro de los diferentes espacios o ámbitos centrales de la vida de las mujeres y los hombres: en el trabajo, cualificado o no, y en el hogar. Aunque reconocen un cierto cambio social en relación a este proceso, manifiestan que en el actual modelo social y de mercado (se critican las estrategias de algunos empresarios respecto a las mujeres y las actitudes de algunos maridos de mujeres empresarias) todavía queda mucho trabajo por hacer hasta conseguir, o aproximarse más bien, a una sociedad más igualitaria. Se admiten, si se quiere, las consecuencias sociales, profesionales o vitales, incluso, producidas por las diferencias genéticas entre los hombres y las mujeres, pero lo que no parecen aceptar discursivamente es que, a partir de estas supuestas diferencias (biológico-genéticas), el proceso de dominación masculina se siga perpetuando. El proceso de socialización diferencial entre los sexos ha modelado, entonces, el carácter social de las mujeres. Como gráficamente expresan, las mujeres quieren, ante todo, ser “*felices*”. Y esta felicidad incluye una buena integración de la familia y del trabajo remunerado. Ambas esferas de la vida, apuntan, son necesarias en el ideal femenino.

— Que la función de la mujer está en: tener negocio, tener familia, tener amor y tener vida y entonces cuando le dicen borra todo esto para un cargo, dicen es que yo quiero tener todo, yo no quiero sólo un cargo.

— El hombre no (varias voces)

— El que se dedica a la política sólo se dedica a la política, si se dedicara menos años, que una persona dijera yo estoy dos legislaturas y no...

— Sí, que no consideran solamente éxito tener una dirección general, bueno por lo menos los explica así en su libro, que la mujer no es ambiciosa sólo de puesto, sino de puesto, de tener familia...

— De felicidad, la mujer es la que quiere la felicidad...

— Te voy a dar la dirección general de algo pero te va a quitar de que ves a tus hijos de que tal, pues yo con la dirección no general y lo tengo todo de más...

— Entonces es una incongruencia.

— No, no es una incongruencia, perdona

— Sí porque nos estamos quejando que no nos dan pero luego cuando nos lo dan.” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

Por otra parte, el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad profesional y política, tal y como describen, genera en los varones de estas mismas franjas sociales actitudes ciertamente regresivas. La rivalidad, el celo profesional, la competencia o la negación de las competencias intelectuales de las mismas, componen las pautas de actuación que, de una forma u otra, reproducen los varones. El “nuevo” estatus laboral y político de la mujer convierte a ésta en una posible “rival” dentro del panorama profesional y político.

—*“Yo no trabajo con mi marido pero gano mucho más que mi marido y no tengo ningún problema.*

—*No, en este sentido no.*

—*Pero es este problema, si la mujer gana más que el hombre no hay problema, es el fondo de todo esto...*

—*Bueno sí hay problema...*

—*Hay otro problema, hay otro problema, el celo, el regodeo.*

—**(Moderador) Y ESO CÓMO LO VEN LOS HOMBRES, EN GENERAL**

—*Yo tengo una amiga que ha tenido serios problemas hasta el extremo de haber tenido que separar su sueldo en dos conceptos y en dos cuentas diferentes, para que no se viera, o sea las ganancias de la empresa, para que no viera su marido las ganancias que tenía, diversificarlo de diferente manera o sea eso que ella ganara más que él...” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano)*

Se plantean algunas medidas como las políticas de discriminación positiva, en algunos casos, la incentivación de los contratos a media jornada para las familias en las que las mujeres realizan doble jornada, y, por supuesto, los cambios en los procesos de socialización y educación en relación al sexo. En la medida de lo posible, ellas participan dentro de este proceso a través de la educación de sus hijos/as, cónyuges o, como ya apuntamos, a través de la participación en asociaciones empresariales de mujeres. Hasta ahí llega su compromiso.

—*¿Pero cómo llegas a un equilibrio si no haces discriminación positiva?*

—*Es que es la única manera.*

—*Claro, se tiene que ser un poco agresivo*

— Pero si no eres agresivo de entrada ya no vale
 — Todavía es peor que la discriminación, la discriminación positiva...
 — Yo los cupos los encuentro horribles
 — Yo pienso que igual igual no cae nadie
 — Yo soy de la asociación de mujeres emprendedoras, hemos discutido mucho por foro si sí o si no a las cuotas y hay verdadera visceralidad porque todas nos sentimos implicadas, y había quien decía, pues la que valga, pues yo mi respuesta que también lo he luchado conmigo misma: ¿la que valga evaluándola quién? ¿Otras mujeres o los hombres que ya tienen el poder?
 — Pero eso es muy complicado...
 — ¿Evaluándola quién? La que valga, según la opinión del señor X, pues yo cómo sé que el señor X es objetivo diciendo que la que vale es ésta o éste, tengo que tener entonces una cuota de evaluadores que no sientan discriminación.” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

La estrategia más común de este colectivo para evitar y minimizar los efectos de la doble jornada es el servicio doméstico. Por tanto, la posición de clase, los recursos económicos disponibles, dicho de otra forma, se configura como uno de los principales factores a la hora de “liberar” a estos colectivos de ciertas responsabilidades familiares. El recurso al mercado privado del hogar se combina, en este grupo, con la colaboración familiar del cónyuge y de los hijos/as además de con un cierto cambio de actitud de estas mujeres respecto al hogar. Cambio de actitud que les permite, de alguna forma, minimizar algunas de las tareas domésticas y transformar, por tanto, el ritmo de realización de las mismas. A pesar de ciertos cambios familiares (no sabemos si son representativos de estas franjas sociales) en relación al hogar, el servicio doméstico sigue siendo la vía principal de estas mujeres para articular, de forma simultánea, el hogar y la empresa.

— Yo he trabajado teniendo todos los hijos, en una empresa, trabajando para los demás y me lo he montado, con canguros, con chicas, al final tuve que coger una chica fija.

— **(Moderador) LO DE LA CASA Y EL TRABAJO
 CÓMO LO LLEVÁIS**

— Ah yo muy bien, yo no tengo... yo lo puedo encajar, una señora de ocho de la mañana a dos de la tarde y por las tardes pues si yo no estoy... te digo, mi hija mayor la crió mi marido y mi hija pequeña pues la hemos criado a medias porque he llegado a compaginar de irme de seis de la mañana a dos de la tarde, tres, a lo que es el taller y luego por las tardes estoy en casa, entonces no... y se deja una lista vais a comprar o se deja una lista y lo que no está en la lista no se compra..." (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).

Por último y desde una posición ideológica diferente a la del grupo anterior, el tono de la reunión se alza para otorgar mayor veracidad a las opiniones de estas protagonistas ante las ayudas al empresariado femenino. Sólo existe un camino eficaz para conseguir una ayuda económica: el clientelismo político. Como ellas afirman, los contactos político-empresariales, la red social o lo que identifican como, "el saber moverse", te permiten posicionarte ante la administración con una cierta ventaja. Cierta clientelismo político-empresarial que no parecen practicar, a juicio de las opiniones (en ningún caso se reconocería en la reunión), pero que tampoco rechazan abiertamente. Si no se hace, a veces es porque no se puede, parecen opinar. Curiosamente, cuando se valora las diversas opciones políticas se critican algunos aspectos relativos a las mismas que sólo tratan de dividir a la población o de ganar votos, opinan, mientras que cuando, desde otro punto de vista, valoran algunas políticas o actuaciones de la administración que parecen ir en contra de sus intereses juzgan, en cambio, de forma positiva lo aspectos anteriormente criticados. En definitiva, confían, más que todo, en sus propias competencias profesionales y en su trabajo diario, ya que las ayudas públicas no parecen confiar en ellas.

— Mira, los créditos hay para gente que sabe moverse muy bien, yo sé de gente que ha tenido ayuda del gobierno...

— Yo tenía que demostrar en qué invertía todo ese dinero, ¿eso es un subvención?, ¿crédito blando para que yo puedo ampliar mi negocio? No señores, es una tomadura de pelo...

— Yo pienso que lo que importa es que cada día levantanos con un espíritu de trabajar...

— **(Moderador): PERO, CÓMO EMPRESARIAS...**

— *Como empresarias en qué sentido*

— *Que si hemos tenido ayudas por ser mujeres...*

— *No, no. Ninguna.*

— *Ni se nos pasa por la cabeza pedir las, yo he probado, he probado, me ido a 012 al I.C.O, al 900, a la Cámara de Comercio, he probado (risas).*

— *Es que no vas a conseguir nada” (RG N 3, Empresarias, Hábitat metropolitano).*

El cooperativismo y el cambio social: las cooperativas de trabajo asociado

11.3.

.....

Desde esta posición discursiva se ha tratado de reflejar el conjunto de actitudes y opiniones del tejido cooperativo femenino de estatus medio-bajo. Conociendo, por tanto, como conocemos los límites del enfoque cualitativo, nuestro propósito fundamental ha sido el de identificar y comprender, en general, los diferentes escenarios sociales e ideológicos de las pequeñas y medianas cooperativas de trabajo asociado femeninas (y/o mixtas) de las clases medias-bajas, a través de la reunión de grupo realizada. En evidencia, la heterogeneidad social de este colectivo supera las expectativas (epistemológicas) generadas por este equipo investigador respecto a la situación y opiniones de estas franjas socioprofesionales. De una u otra forma, y siguiendo el análisis del “habla” de estas mujeres, nos acercamos a otro estrato o conjunto profesional que vive e identifica tanto su trabajo/profesión como su propia identidad socio-vital desde un punto de vista diferente al expresado en los otros polos discursivos presentados.

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 reducen paulatinamente a través de un cierto cambio social y político.

De hecho, el cooperativismo representa un camino autogestionado y autorregulado, diferente a todo 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 depauperización de las condiciones laborales, entre otras, mediante la realización de un proyecto social y laboral colectivo: la cooperativa de trabajo asociado.

Punto de vista en el que 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 y familiar (y económico en algunos casos) que parecen realizar estas mujeres para sacar adelante este tipo de empresas. Por ello, no creen ni en las instituciones políticas ni, mucho menos, en el mercado como una vía estable para mantener y desarrollar su proyecto.

Recogiendo lo dicho, esta posición discursiva refleja las actitudes de las pequeñas y medianas cooperativas de mujeres adscritas a las clases medias-bajas metropolitanas acerca de su propia imagen sociolaboral, más que empresarial. En el propio grupo se diferencia dos colectivos: las mujeres de cooperativas que trabajan en ciertos servicios en los que las personas (el factor social) son el elemento fundamental (servicios de atención a ancianos, a enfermos, programas de ocio para jóvenes, gestión de centros juveniles o puntos de información sociolaboral) y las cooperativas relacionadas con otro tipo de servicios en los que las personas no son el objeto del trabajo (jardinería, alimentación, etcétera). La preeminencia discursiva del primer colectivo dirige desde el inicio el tono y el sentido de la discusión. Así, el tono, la carnalidad, de la reunión, pues, sube o baja de acuerdo al interés de los temas tratados aunque, en general, el tono discursivo, ciertamente enérgico, se mantiene a lo largo de toda la discusión. El volumen del habla, las interrupciones más o menos constantes, la expresividad corporal o la utilización de algunos giros lingüísticos cotidianos, otorgan al discurso la fuerza de una experiencia, de un relato, vivido de forma diferente a la del resto de empresarias y autoempleadas. La experiencia y el relato de la misma son consustanciales a la forma de expresarlo.

**PEQUEÑAS Y
MEDIANAS
COOPERATIVAS
DE ESTATUS
MEDIO-BAJO
(RG N.º 2)**

Además del tono, el sentido de la reunión nos remite a un escenario concreto: al reconocimiento en el grupo del carácter específico y diferente de las cooperativas de trabajo asociado a las que representan. De hecho una gran parte de la reunión a pesar de los esfuerzos del moderador/investigador gira en torno a la exposición de argumentos relativos a su propia posición social e ideológica. Lo mismo ocurría en la historia de vida realizada con la cooperativista (Carmen, E-10). La construcción discursiva de estos argumentos, decimos, se realiza, sobre todo, a partir de la exposición, a la que se recurren con asiduidad en el grupo para justificar o reforzar una opinión, de los proyectos laborales de cada una de las presentes. El relato, por tanto, de las experiencias personales alcanza, en esta posición, un estatus analítico diferente.

— *Exactamente, sí, sí, por responsabilidad si yo no digo por el trabajo, pero la responsabilidad se tiene que pagar*

— *Pero bueno, hoy por hoy se hace así, hoy por hoy es mantener trabajadores, después de siete años nosotros si que es verdad que primero si tienen que cobrar, primero cobran los trabajadores y luego cobraríamos los socios.*

— *Exactamente*

— *Nosotras también*

— *Claro eso es lo que hemos hecho nosotras siempre*

— *Claro*

— *Pero es que nosotros tenemos la mente del cooperativista no del empresario vamos” (RG N.º 2, Cooperativistas)*

En buena lid, dos son los factores estructurantes de esta posición sociolaboral; de una parte, la identificación ideológica (“*tienes que tener un ideario social*”) con el proyecto o actividad a realizar y de otra parte, la entrega y el esfuerzo que este proyecto, esta empresa (en el sentido etimológico del término), supone para estas mujeres. El origen de las cooperativas responde, en este caso, a un conjunto de actitudes y motivaciones ideológicas que no están presentes, o no de una forma tan desarrollada, en otro tipo de empresas. La redistribución equitativa del trabajo más allá de la competencia empresarial, la cooperación con otras empresas o cooperativas, la socialización de las relaciones laborales, de la toma de decisiones, el mantenimiento, cuando es posible, de unas

condiciones laborales estables y dignas, a sus ojos, el reconocimiento de la figura de la trabajadora antes que la de la propia cooperativista (a la hora, por ejemplo, de la relación salarial) o la ausencia, incluso, de una cierta escala profesional forman parte de los proyectos cooperativos de estas protagonistas que nada tiene que ver con el de otras empresas.

Y el esfuerzo y la entrega personal, si bien se recoge en las posiciones discursivas anteriores, se vinculan, en este caso, no sólo al beneficio económico sino también al beneficio social. De ahí que para estas mujeres sea tan importante la viabilidad económica del proyecto como el sentido social del mismo. Sin el segundo no existe el primero. A veces, prefieren renunciar a ciertos trabajos (servicios) que suele ofrecer la administración (mediante concursos u otros métodos) porque la oferta económica de los mismos no permite la contratación de una persona o un equipo de trabajo a partir de unas condiciones laborales dignas. Ciertos trabajos que otro tipo de empresas si aceptan a costa de reducir la calidad de vida (bajos salarios, horarios interminables, contratación temporal, etc.) de sus trabajadores/as, afirman. La decisión se vincula a una determinada posición social e ideológica y, por tanto, a una identidad socio-vital diferente.

— Mira nosotras hemos llegado a no echar concursos teniendo un proyecto hecho y todo lo demás porque no salía para pagarlo y queríamos pagarle a la persona que esté encargada de todo eso.

— Sí, eso suele pasar también.

— Eso va relacionando lo que tú estabas diciendo o lo que yo entendido que tú decías porque es un problema al que nosotras nos enfrentamos cada vez que nos planteamos contratar a alguien. Tienes un presupuesto cerrado, quieres contratar a alguien en las mejores condiciones, pero es que se te sale de dinero, es que si le pagas a él, a ella, lo que le quieres pagar, no tienes para el resto: hay que pagar seguridad, hay que pagar no se que, hay que pagar, te quiero decir que yo no estoy de acuerdo con contratar a nadie dos horas...” (RG N.º 2, Cooperativista).

De esta forma, entonces, el trabajo pierde parte de su valor “instrumental”, como medio de conseguir unos determinados ingresos económicos, únicamente, y adquiere un cierto valor

personal en tanto que forma de intercambio social que coadyuda, junto con otras esferas de vida social, a formar una identidad vital más equilibrada, “*más social*” en sus palabras. No se vive, en ningún caso, para trabajar, pero la especificidad de la relación laboral justifica, en algunos casos, una cierta sobreocupación que se mantiene mientras la viabilidad del proyecto está en entredicho. A partir de ese momento, cuando la cooperativa se estabiliza, los horarios laborales deben respetar la identidad personal de los trabajadores/as, sean o no socios/as de la cooperativa, y dejar paso a otros espacios o lugares sociales como la familia, los amigos/as o la participación social. Por esto, el nivel de calidad de vida, por llamarlo de alguna manera, de estos colectivos se aleja de la acumulación consumista generada dentro del actual modelo social, creador de ciertas frustraciones, y se sitúa próximo a otros aspectos más vinculados con el intercambio social (la sociabilidad como fin) que no están bajo el palio del consumo. Se otorga, asimismo, mayor sentido a las relaciones interpersonales (amistades, relaciones filiales, compañeros/as de trabajo) que a otras prácticas sociales (consumo u ocio) sin las que el intercambio económico no tiene sentido.

— Yo, nosotros nos movemos con las 35 horas semanales porque beneficio social de verdad que es muchísimo en mi cooperativa para las tres, 35 horas semanales. Yo no me acuerdo la última vez que hice 35, oye, 43, 44, 45 para arriba y cuando teníamos 40, hacíamos 50, 55.

— Pero si es que a la gente desde pequeña no la enseñan a participar en la sociedad ni a participar en la toma de sus decisiones ni a participar simplemente. La gente, su casa, su trabajo y su vida estable y ya nada, a morir dentro de 70 años. Eso es lo que quieren ¿no? porque yo tengo mogollón de amigos, la mayoría de mis amigos son así, gente normal como digo yo, porque — Yo, me consideran una loca de la vida por estar metida en esto no, no una loca en realidad, sino que no manejo igual que ellos esto que, me meto en política, pago mi piso, tengo mi trabajito,

— Desde el mundo capitalista en el que andan ellos...”
(RG N.º 2, Cooperativistas).

La identificación ideológica como base o sustrato social relativa a este tipo de “empresas”, permite a estas mujeres desa-

rollar un proyecto cooperativo a base de tres aspectos destacados en el discurso de forma reiterada: 1. A base de esfuerzo personal y colectivo. De hecho, la implicación de la familia y de los amigos/as de éstas adquiere pleno sentido. La red social y familiar también está presente desde un doble punto de vista; por un lado es una fuente de recursos económicos y culturales y por otro, se vive también como una estrategia para extender las ventajas sociales, para vender, en definitiva, el modelo social y empresarial de las cooperativas de trabajo asociado ya que, como apuntan, la administración parece no creer en el modelo que representan. 2. A base de confianza. La presión del mercado laboral y empresarial, la desconfianza de las administraciones y los problemas internos de las propias cooperativas, exigen un alto grado de confianza respecto al proyecto. De hecho, este grupo manifiesta, con certidumbre, la realidad empresarial del cooperativismo cuando relatan, en más de una ocasión, por cierto, que la vida laboral de la mayoría de las cooperativas, desde su punto de vista, no supera los dos años. 3. A base de trabajo. Estas cooperativistas participan, sobre todo en los inicios, en todas las fases del trabajo o servicio que desarrollan. La especialización de puestos en relación a unas determinadas funciones (competencias) ocurre, cuando tal, tras conseguir una cierta posición empresarial.

— En el primer año o segundo suelen desaparecer pero no por problemas económicos solamente, yo creo que el problema más gordo que tienen las cooperativas son problemas internos de organización interna

— Una socia, conocimos a una cooperativa también de jardinería y el problema fue ese, que entre ellas a los meses es que no se entendían, no se entendían, empezó a haber discusiones que si una quería un horario, que si no se qué...

— Es que tienes que tener un ideario y unas ideas muy concretas vuestras

— Comunes

— Pero llevamos tres años chicas casi ¿eh? Es que llevamos tres años y cooperativas que duren tanto tiempo y que se mantengan... tela marinera, porque vais a la asociación y yo de las primeras que estaban en la asociación ya no queda casi ninguna...

— Nosotros lo que hacemos es, a las asociaciones les cobramos lo que es un abogado, le cobramos lo que es

la limpiadora y con esas dos cosas las juntamos y pagamos un administrativo. Lo dividimos y los tres cobran, claro, el abogado tiene que saber que quiere y le apetece. Es decir y gracias a Dios, nosotros hemos encontrado hasta ahora gente que le ha apetecido luchar por esto. Todas somos muy luchadoras porque la verdad somos un grupo de mujeres yo pienso que somos muy luchadoras, pero sobre todo hay una que ha llegado yo pienso peso mayor, pues buscando locales sociales, buscando... bueno, tú sabes lo que hemos liado para buscar el arquitecto, a ver quien nos salía más barato, que éramos todas mujeres que no teníamos un duro” (RG N.º 2, Cooperativistas).

A veces los “desajustes” del sistema capitalista (la competencia empresarial desleal, las reducción de las condiciones laborales, etcétera) producen efectos más o menos contradictorios en el propia estructura cultural e ideológica de estos colectivos. De hecho, el grupo vive la contratación de trabajadores/as, al margen de los socios/as, como uno de los principales problemas a los que se enfrentan en tanto que cooperativistas. Aunque reconocen que tratan de ser “*inflexibles*” en este aspecto asegurando las condiciones laborales más dignas a sus trabajadores/as tienen que recurrir, en ciertos momentos, a un cierto tipo de contratación o mediación laboral en la que no creen. Ni la flexibilidad ni la temporalidad preside, nada más lejos, su sistema de relaciones laborales. Bien al contrario cuando tienen que contratar a alguien bajo estas condiciones tratan, en la medida de lo posible, de que no se convierta en una práctica común frente a la tendencia del mercado laboral. En ningún caso aceptan, como luego veremos, competir dentro del mercado empresarial en el que se encuentran adoptando algunas prácticas empresariales que lo único que hacen, a sus ojos, es reducir la calidad de vida y las condiciones sociolaborales de los trabajadores/as. Ante esta situación, opinan que la administración debería tomar algunas medidas.

“— Pues hay una etapa en la que tenemos que ser consciente que tenemos gente con menos horas que evidentemente le pagamos fenomenal muchísimo mejor que no sé qué empresarios, inclusive mejor que una y no sé cuanta gente más y está mucho más contento, pero que no puede vivir con dos horas...”

— *O sea no creo que sea malo, yo creo que es una realidad concreta, del mundo laboral, que nos enfrentamos todas las empresas del mundo, seamos cooperativistas, seamos lo que sea, pero cuando lo hace alguien que no es cooperativista, nosotros lo criticamos, es decir, yo me... pienso en algunas grandes empresas que pagan una porquería y parte de otra que contratan a las chavalas dos horas y se me revuelve el estómago, y ¡se- me -revuelve -el -estómago!*

— *Y si cobraran bien también se te revolverían*

— *Sí, igual porque como son ellas*

— *Pero que la idea es que haya más trabajo y poder mantener a más*

— *Si hay más trabajo en vez de darle dos le das cuatro, cinco, seis y luego el mes entero. Ojalá*

— *Y además que tienes, yo creo que en la cooperativa lo que más cambia es que tienes a lo mejor a ampliar un poquito lo que la persona pueda hacer; es decir que si salen dos horas de jardinería, dos horas de limpieza, y dos horas de acompañar a no sé quién, pues, se lo das a una sola persona para que tenga seis horas y sea una jornada que yo creo que eso es lo que cambia a lo mejor de las otras empresas... Y qué es lo que tú tienes, a que la persona tenga mínimo 20 horas que ya no puede vivir pero por lo menos puede comer..." (RG N.º 2, Cooperativistas).*

El cooperativismo no deja de ser una estrategia ideológica (y política) para escapar, para huir, de la situación y, por consiguiente, de las condiciones sociolaborales del mercado trabajo en nuestro país. Ante la pregunta del moderador acerca de las relaciones laborales, la respuesta del grupo, especialmente de tres de ellas, se convierte en una mezcla de una cierta indignación y sorpresa por tal pregunta. Se reprocha, entonces, el rol de moderador que en ningún caso toma partida a favor o en contra de cualquier argumento expuesto. Su posición en este sentido es clara en torno a dos aspectos. En un primer momento, critican con dureza la situación social y laboral en la que hoy nos encontramos; la flexibilidad, la temporalidad y la falta de capacidad política e ideológica de los trabajadores/as ante las empresas y la administración definen la situación, que tiende a empeorar, según sus palabras, del mercado de trabajo. En este punto, hablan incluso de que ya no se respetan los derechos fundamentales de los/as tra-

bajadores/as en tanto que ciudadanos/as y de que, por consiguiente, las empresas, con la connivencia de la administración, han trascendido un cierto límite social del que no hay marcha atrás. Los contratos “basura”, el desempleo estructural, la individualización de las relaciones laborales y la desregulación sociolaboral, son los síntomas más precisos del empleo, cada vez más débil, parafraseando al citado Luis Enrique Alonso. Así, el cooperativismo se convierte en la única vía para evitar este tipo de prácticas. Prefieren ser protagonistas de su historia laboral a través de un proyecto común antes que meros “engranajes” de un mercado de trabajo que las considera, sólo, un eslabón más.

— Yo estoy en el autoempleo porque el mercado laboral para mí, una persona de 24 años, entonces, era una caquita de vaquita. O sea así te digo.

— Contratos basura

— Y ahora está muchísimo peor. Si a que yo ahora me quedo sin cooperativa yo me largo de España mínimo vaya porque es que aquí no se puede vivir, no se puede vivir en Madrid, por lo menos, con los sueldos que hay. Yo tengo, la mayoría de mis amigos son licenciados con máster y no encuentran nada, no encuentran nada.

— Mi marido está de contratos 15 días, un fin de semana, al paro

— Es horrible

— Vuelve otros 15 días, al paro, hay un abuso. Ahora mismo el capitalismo de los empresarios que está pero vamos

Está mejor que las administraciones porque encima les dan trabajo a ellos, eso es potenciar

— Entonces no va a mejorar el modelo este de explotación” (RG N.º 2, Cooperativistas)

En un segundo momento las mujeres de más edad recurren para criticar la actual situación laboral a una cierta perspectiva histórica, a través de la que parecen reflejar los cambios sociales y laborales que, a día de hoy, se están produciendo en nuestras sociedades que la mayoría parece no percibir. De un cierto modelo social y laboral regulado colectivamente (políticas de pleno empleo), en el que se integraban todas las capas sociales (Welfare State), se ha pasado, en pocas décadas, a un modelo social y empresarial cada vez más desregulado, donde priman los intereses personales/empresariales frente a los

colectivos, en el que las diferencias y desigualdades sociales se regeneran con rapidez. Al decir de Luis Enrique Alonso y Fernando Conde, *“una de las repercusiones sociales más claras de todo este conjunto de transformaciones es la progresiva dualización social en el seno de cada país entre unos sectores sociales de clases medias altas vinculados a las grandes corporaciones globales y a los distintos mercados financieros y una amplia mayoría social crecientemente fragmentada. Proceso de fragmentación que afecta de lleno al conjunto de las clases medias y de clases trabajadoras que constituía el bloque social fundamental sobre el que reposaba la denominada ‘norma social de consumo de masas’”* (149).

“— Para mí había una conciencia muy distinta, en el 73, 74, 75, 80, 80 y tantos, hablo de esas fechas, había una conciencia política que se armaba, había un convenio colectivo y entonces se hacía unos convenios fabulosos, y hoy en día se hacen unos convenios basura, un decretazo como el que han metido hace poco de los contratos basura, eso no lo habríamos consentido nosotros en nuestra época y sin embargo ahora sí.

— Pero si es que ahora se es consciente las empresas grandes también como los bancos y ciertos sitios, que jubilen a la gente y lo prejubilén con 52 ó 55 años, y luego esos puestos no los cubren con gente joven. Al revés, echan a varios prejubilados, y a lo mejor para cinco meten a un chico precario, que tiene que hacer el trabajo de todos y encima le pagan una miseria.” (RG N.º 2, Cooperativistas).

De forma tímida, una parte del grupo plantea como alternativa colectiva de “cambio social” el cooperativismo, las cooperativas de trabajo de asociado, aunque, mayormente desde esta posición, creemos que el cooperativismo, en cambio, se vive en tanto que una estrategia más personal, más micro, junto a otras (como la participación social, el voluntariado, los amigos/as o la familia) que sirve de alguna manera para mitigar las consecuencias más regresivas (consumismo, vaciamiento ideológico, desempleo, empleo precario, problemas ante la vivienda, etc.) del actual modelo social.

“— Posiblemente pero que también vamos a quemar todos los cartuchos en la medida de que si tú crees en un cambio social, pues

— *Un cambio social justo para todos y todas ¿sabes?*
Justo

— *Sí, nosotros los que empezamos queríamos un cambio social, de una justicia social, la economía que estamos viviendo hoy en día.*

— *Esta economía ahora mismo que se paga, que hay un ánimo de lucro en todo, y tal, entonces pues sí tendemos a un cambio, nosotros nuestra cooperativa tendió a un cambio en que la gente pudiera tener un trabajo digno, un sueldo digno y unas condiciones dignas, pues claro, hay que repartir.” (RG N.º 2, Cooperativistas).*

Más allá, si se quiere, de la idea de cambio social, el cooperativismo se percibe como el único camino o itinerario laboral posible, dada la situación del mercado de trabajo y las experiencias laborales de algunas de las participantes en la reunión, para compaginar el rol profesional y el sociofamiliar. Desde esta posición, la identidad socio-vital deben estar formada por una relación más equilibrada entre las diferentes esferas de la vida social: trabajo, familia y relaciones sociales. Por tanto, el trabajo, la cooperativa, se concibe como una estrategia diferente que permite a estas mujeres, mal que bien, articular los distintos mundos sociales en relación a las circunstancias personales de cada una de las mismas.

— *Porque además nosotras tenemos una manera de hacer las cosas que es muy independiente, lo pensamos mucho todo y siempre miramos por el bien de todo, que lo que hacemos, lo hacemos intentando conciliar al máximo la vida laboral con la vida personal, no. Ya no sólo perdemos un cliente por no tener hijos, pero si tenemos madres, si tenemos tíos, si tenemos...*

— *Tú tienes tu vida...” (RG N.º 2, Cooperativistas).*

La maternidad, de otro modo, sigue siendo parte fundamental de la esencia femenina de estas mujeres, aunque esta “maternidad” trata de compartirse entre los diferentes miembros con los se convive cotidianamente: cónyuge, familia extensa, amigos/as y compañeros/as de trabajo. Así pues, la doble jornada de estas mujeres se realiza gracias a la colaboración de amigos/as, que ocasionalmente cuidan de los hijos/as, de la ayuda conyugal, de la familia extensa (hermanos/as y otro tipo de familiares) sin olvidarnos de la solidari-

dad intergeneracional (abuelas/os), especialmente. Estos recursos se combinan con una organización del tiempo más flexible que se adapte a la situación sociofamiliar de cada una de las mismas. El tiempo y en algunos casos el espacio (se puede trabajar en el hogar como algunas de las profesionales liberales de nuestra primera reunión de grupo), entonces, se utilizan en tanto que recursos para articular, de la mejor manera, las responsabilidades domésticas y familiares. Como es lógico, la extracción social de estas mujeres no permite “subcontratar” tareas en el mercado privado del hogar. Por otra parte, las relaciones conyugales o, dicho con otras palabras, el reparto de las tareas en función de los géneros, no se viven de forma tan conflictiva dentro de esta posición debido, quizás, al mayor número de estrategias que estas mujeres son capaces de desplegar para simultanear la actividad profesional y las responsabilidades familiares. De hecho, para una parte de las mujeres de este grupo, el papel de “ama de casa” no se ajusta a la de madre-esposa sino que se comparte, de igual a igual, con los diferentes miembros del hogar. Situación respecto a los roles de género dentro del hogar que una fracción del grupo reivindica con mayor ímpetu, como decimos, si bien desde esta posición discursiva se defiende en general la igualdad total entre los géneros.

— **Moderador: “¿CÓMO COMPAGINÁIS EL TRABAJO Y LO DE LOS HIJOS?”**

— *Yo tengo amistades, yo no tengo problemas*

— *¿Qué suerte!*

— *Yo tengo a mis padres, cuando no estoy mis padres se quedan con mis hijos*

— *Yo también tiro de papás. También eso...*

— *Si no tienes nadie que te cuide al niño pues es complicado porque alguna gente se va quedando. Pero de ahí ya... o se la ha llevado mi marido al trabajo o yo me la he llevado al jardín y entonces pues claro, perdone pero es que hoy precisamente no podía dejarla en ningún sitio si no le importa y la gente no te pone pegas, pero tampoco es cuestión de ir a trabajar con un bebé.*

— *Claro*

— *Claro porque tiene guardería pero la guardería acaba a una hora y desde que acaba la guardería hasta que acaba la jornada de trabajo pues ahí hay un tiempo. Nosotros procuramos trabajar sólo por la ma-*

ñana hasta la hora de comer, pero siempre te sale algún cliente que si tienes que ver su jardín, pues claro, lógicamente ellos trabajan, tiene que ser por la tarde o un fin de semana.

— Yo tengo una suerte por trabajar en casa por ser la, por llevar lo de la administración de los jardines, nada, absolutamente nada, y entonces yo tengo la suerte, o sea porque yo si lo puedo compaginar, si tengo a los niños durante el día pues trabajo un poquito de noche, si me queda pendiente algo pues lo hago el fin de semana. Ellas no, ellas tienen que ir...” (RG N.º 2, Cooperativistas).

Reivindicaciones de género, además de cierto malestar social expresado respecto al mundo del trabajo, que no parecen derivar en propuestas, más o menos formalizadas, en relación a las políticas del estado de Bienestar. Sólo se apuntan dos aspectos sobre las ayudas institucionales: en un primer momento, se critica la falta de guarderías públicas, de escuelas infantiles, puesto que son un recurso fundamental para las mujeres de las clases medias-bajas con empleo extradoméstico y en un segundo momento, destacan, como en los demás grupos, la excesiva burocracia como una de las características más negativas de las ayudas públicas.

— Las mujeres estamos muy sacrificadas. En ese tema lo sentimos mucho, pero los hombres
— Las guarderías públicas están colapsadas totales
— Es imposible
— Y a parte son muy caras, tienen que...
— Cuánto te cobran hoy en día una guardería en esas condiciones.
— Yo pago 381” (RG N.º 2, Cooperativistas).

Cierta carencia de centros públicos donde escolarizar a los niños/as menores de tres años que no deja de ser una característica, más o menos clásica, del estado de Bienestar español. Escolarización de la población infantil que, tal y como señala en un reciente informe (150) la socióloga María José González, genera distintos beneficios sociales para el conjunto de la sociedad española, *“la creación de centros públicos genera, en primer lugar, la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. En segundo lugar, se favorece la igualdad de oportunidades educativas*

de la primera infancia de diferente extracción social. Se favorece, en tercer lugar, la integración de las mujeres con hijos menores y, especialmente, de las mujeres de baja formación que sufren los mayores pagos directos por el pago de los servicios, entre otros” (151). Beneficios sociales que estas mujeres adscritas a las capas medias y medias-bajas parecen echar de menos.

Por otra parte y respecto al papel de la administración en el grupo se critica, especialmente, la neutralidad de ésta ante las diferencias socioempresariales (condiciones laborales, función social, beneficios sociales, procesos de integración social y laboral, etcétera.) que se manifiestan entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas cooperativas de trabajo asociado que, muchas veces, compiten por las mismas subvenciones y por los mismos servicios desde diferentes posiciones. Para esta postura, la administración, a través de determinadas políticas, debería de equilibrar, de alguna manera, las diferencias entre las empresas, las grandes cooperativas y las cooperativas más pequeñas o por los menos asegurar, en la medida de lo posible, la pervivencia de este modelo socioempresarial. Por esto, la política social para estas mujeres pasa por incentivar ciertos modelos de trabajo que integren socialmente a las personas (salario, carrera continua, cierto reconocimiento en el trabajo) frente a las dinámicas, cada vez más desiguales y regresivas, generadas por el mercado de trabajo y los grandes grupos empresariales.

— *No sé yo no creo que lo potencian porque todos los proyectos sociales, la mayoría, yo sí conozco proyectos sociales que los están desarrollando asociaciones y demás pero también conozco, mogollón, mogollón que los llevan pues eso, sociedades limitadas, sociedades anónimas o gente que en sus objetivos y demás no está un bien social o para proyectos sociales estoy hablando ¿eh? No estoy hablando ni para construcción que a mí eso me da lo mismo, pero educación o... no. No potencian*

— **Moderador: ¿O SEA QUE LAS AYUDAS NO ESTÁN MUY BIEN?**

— *No, lo de las ayudas, nosotras hemos pedido ayudas a Caja Madrid por ejemplo, para cosas, para mobiliario, para montones de cosas siempre, siempre nos la han denegado. Se la han dado a empresas grandes*

y son las típicas que siempre se llevan todas las subvenciones.

— Los sitios grandes ¿no?

— Son las que se lo llevan todo,

— Son los que meten el dinero...

— Cuando nos cuentan a nosotros que han dado, yo que se, diez millones o, porque hablan así,

— Diez millones por favor!

— No nos han dado

— Pero suele ser eso también a asociaciones muy grandes

— Que no que no, la política, política social ninguna, política pues eso” (RG N.º 2, Cooperativistas).

Notas

- (132) M. BELTRÁN (1991): pp. 11-12.
- (133) J. CALLEJO (1995): "Fatalidad del Mercado de Trabajo y Culturas de la Producción" en *Sociología del Trabajo*, (26), pp. 29-62.
- (134) COLECTIVO IOÉ (1999).
- (135) J. CALLEJO (1995): p. 43.
- (136) De manera periférica en este grupo se adivina una cierta posición, encabezada por las mujeres más jóvenes y/o que no tienen hijos/as, que parece aceptar, como ventaja ante la competencia de los varones y de otras mujeres, las consecuencias sociales más regresivas del actual sistema de mercado. 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 despliegan todas las estrategias que están a su alcance para conseguir tal meta.
- (137) C. SANTAMARINA, "*Conflictos de Género y Construcciones Discursivas...*", *op. cit.*
- (138) D. COMAS (1995): *Trabajo, Género y Cultura. La Construcción de Desigualdades entre Hombres y Mujeres*. Barcelona: Icaria.
- (139) Las representadas especialmente por algunos economistas neoclásicos.
- (140) F. CONDE, *op. cit.* pág 81.
- (141) Sobre este nuevo modelo de trabajador/a "virtual" existe un artículo de Belén Cebrián en el País de los negocios del 26 de febrero de 1995 y una pequeña reseña en el libro de J.J. CASTILLO (1998): *A la Búsqueda del Trabajo Perdido*, Madrid: Tecnos.
- (142) La categoría "trabajadoras", más allá de la interpretación de la EPA, hace referencia al colectivo de mujeres con empleo remunerado aunque de igual modo se deberían considerar a las amas de casa, sin empleo extradoméstico, dentro de esta categoría social.
- (143) J. CALLEJO (1994): "La Promoción de la Mujer a Puestos de Responsabilidad Laboral: Resistencias Discursivas", en *Sociología del Trabajo*, (23), pp. 55-71.
- (144) J. CALLEJO (1994): p. 66.
- (145) C. VALIENTE (1998): p. 66.
- (146) COLECTIVO IOÉ (1996): *Tiempo Social contra el Reloj...*, p. 138.
- (147) J.J. CASTILLO, (1998): p. 157. Incluso el presidente de la multinacional de telefonía móvil Ericsson en una entrevista publicada en el País de los Negocios del 29 de mayo de este año decía lo siguiente en relación a los productores chinos, "es extremadamente importante vigilarles, tienen precios muy competitivos, están hambrientos y cuentan con el apoyo de su gobierno y de sus bancos".
- (148) CALLEJO, J., "*Fatalidad del Mercado y Culturas de la Producción...*", *op. cit.*
- (149) ALONSO, C., y CONDE, F., "Crisis y Transformación de las Sociedades de Consumo: de los Modelos Nacionales al Modelo Glocal" en *Revistas de Estudio de Consumo*, Ministerio de Sanidad Consumo, Madrid, n.º 36, pág. 16.
- (150) M.J.GONZÁLEZ (2003): "La Escolarización de la Primera Infancia en España: Desequilibrios Territoriales y Socioeconómicos en el Acceso a los Servicios", en V. NAVARRO (ed.), *El Estado de Bienestar en España*, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Barcelona, 2003.
- (151) *Ibidem*, pág. 394-395.

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

diez 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 pos-

teriores 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 domésti-

cas: 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/as, 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 fa-

miliar, 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 mis-

mas 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 princi-

pales 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 iden-

tificación 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 liberales (152) 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 significante 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.

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 estándares 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.

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 de-

seables 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 ajuste. 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 una persona activa, 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 asentar 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 redundan 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 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 discriminadoras 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 sólo sea para que se cree un tejido social que vele por sí 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 transmita 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.

Nota

(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 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.

***Anexo
metodológico***

El presente estudio sobre la situación de las mujeres que crean su propio empleo en España, desde diferentes posiciones sociales y jurídicas, presenta, como sabemos, un diseño o planteamiento metodológico apoyado en dos momentos de producción y recogida de información que nos remiten, en este caso, a un mismo enfoque analítico. Así, en un primer momento, por tanto, se ha utilizado una perspectiva estructural —o cualitativa— una fase en la que se piensa utilizar la técnica tanto de la historia de vida como del grupo de discusión. Y en un segundo momento de la investigación se ha aplicado una encuesta a través de cuestionario personal, cara a cara, a mujeres empresarias, autónomas y cooperativistas. El modelo metodológico se ha diseñado de forma concreta con el objetivo de analizar y estudiar, desde diferentes ángulos y perspectivas, la situación del heterogéneo colectivo de mujeres que crean su propio empleo.

En este anexo se expondrá brevemente el diseño metodológico empleado en relación a cada una de las fases,

Objetivos

13.1.



El análisis de la realidad social, y por extensión, del fenómeno que nos ocupa, desde un punto de vista complejo y multidimensional, como aquí tratamos, implica la producción y el análisis de información en relación a los diferentes niveles en los que, a nuestro entender, se puede descomponer cualquier fenómeno social. Estos niveles, por abreviar, se sitúan analíticamente sobre dos campos analíticos: el “campo de los hechos” y el “universo de los discursos”. Consecuentemente, los hechos, como tal, se constituyen como fenómenos exteriores e independientes de la propia representación de los sujetos. Su producción y estudio, de otra parte, se relaciona con la técnica de la encuesta estadística mediante la que se hará un *análisis global del autoempleo, de las tasas y de los niveles del mismo, así como una cuantificación y caracterización de las autoempleadas, las tasas de vida de las empresas y otros índices similares*, apoyados con las estadísticas oficiales y, en especial, con la Encuesta de Población Activa.

Por otra parte, el “universo de los discursos” encuentra su sentido en la propia representación que las mujeres que crean su propio empleo realizan de un determinado fenómeno dentro de un contexto histórico concreto. Este nivel o “universo de los discursos” se capta mediante las distintas técnicas cualitativas de investigación de las que hemos elegido, dada su idoneidad, las historias de vida y las reuniones de grupo y se vincula con toda la problemática ligada *al mundo laboral y familiar de las mujeres que trabajan por cuenta propia, a sus motivaciones, a los problemas a los que se enfrentan*, etcétera, analizados, además, desde una doble perspectiva ofrecida, de una parte, por el análisis, más colectivo, de la información relativa a los grupos de discusión y, de otra, por el estudio del sentido, más personal o más vivido, de la información producida en las historias de vida.

Alrededor de estos dos niveles analíticos se ha situado, de otro modo, el tercero de los objetivos a analizar dentro de este estudio, es decir, *la evaluación de la política de autoempleo y su adecuación a la actividad empresarial de las mujeres*. Además de la propia labor de análisis de la documentación revisada sobre éste o cualquier otro punto, se ha evaluado, cuantitativa y cualitativamente, las distintas imágenes y actitudes ante las llamadas Políticas de Empleo manifestadas por las mujeres que trabajan por cuenta propia. Este conjunto de imágenes y actitudes sociales se ha estudiado también en relación a otro tipo de políticas sociales (servicios de ayuda a la familia, fundamentalmente) que, aun no siendo de empleo, influye directamente sobre la situación de estas mujeres. Huelga decir, por otro lado, que los dos objetivos anteriores también serán analizados, en este caso, a través de las diferentes técnicas, sea la encuesta, las historias de vida o los grupos de discusión, aunque no en la misma medida, evidentemente, que este último punto. La propia definición analítica de los dos objetivos anteriores, el análisis global de autoempleo y la problemática de las mujeres empresarias, se asocia, de una manera más precisa y concreta, con cada una de las metodologías diseñadas y ya expuestas. Aun con todo, y como se ha dicho, el análisis de los dos escenarios afirmados no remite en ningún caso exclusivamente a un único tipo de variante metodológica.

Diseño cualitativo: historias de vida y grupos de discusión

13.2.

Se realizaron 10 historias de vida de acuerdo al siguiente diseño.

11.2.1. Historias de vida

— Dentro de las autónomas se realizaron las siguientes historias de vida (153):

— *Historia de Vida N.º 1: Adela.* Profesional liberal por cuenta propia, diseñadora gráfica, 36 años, soltera, sin hijos/as y sin otras cargas familiares. Ámbito metropolitano. Madrid, 19 de enero de 2005.

— *Historia de Vida N.º 2: Alba.* Autónoma, jardinera, casada con dos hijos. Ámbito metropolitano. Madrid, 21 de enero de 2005.

— *Historia de Vida N.º 3: Asunción.* Autónoma, comercio de moda para novias, casada sin hijos. Ámbito semiurbano. Localidad de Salamanca, 11 de marzo.

Entre las empleadoras (empresarias) se eligieron los siguientes perfiles:

— *Historia de vida N.º 4: Estíbaliz.* Pequeña empresa de asistencia a enfermos y ancianos, se separó de su marido y vive con sus dos hijas menores de 16 años. Ámbito metropolitano. Madrid, 20 de enero de 2005.

— *Historia de vida N.º 5: Estela.* Agencia de viajes, soltera, sin hijos/as. Ámbito metropolitano. Madrid, 21 de enero de 2005.

— *Historia de vida N.º 6: Edurne.* Agencia de publicidad y comunicación, casada, una hija. Ámbito metropolitano. Madrid, 1 de febrero de 2005.

- *Historia de vida N.º 7: Emilia.* Mediana empresa de fabricación y venta de artículos de papelería y regalo. Casada, dos hijos mayores de 18 años. Ámbito metropolitano. Barcelona, 3 de marzo de 2005.
- *Historia de vida N.º 8: Eider.* Pequeña editorial especializada, vive en pareja con dos hijos de la misma. Ámbito metropolitano. Barcelona, 3 de marzo de 2005.
- *Historia de vida N.º 9: Estrella.* Turismo rural (regenta un campamento-albergue municipal), casada, dos hijos mayores. Ámbito rural. Ciudad de Salamanca, 8 de marzo de 2005.

Y de las cooperativistas:

- *Historia de vida N.º 10: Carmen.* Su cooperativa gestiona un parque natural municipal, con restaurante-bar, vive en pareja, sin hijos/as. Ámbito rural. Localidad de Madrid, 2 de febrero de 2005.

11.2.2.
Grupos de
discusión o
reuniones de
grupo

Se han realizado cuatro reuniones de grupo de acuerdo al siguiente diseño:

- *RG N.º 1:* Profesionales liberales por cuenta propia, mujeres de entre 30 y 45 años. Algunas casadas o conviviendo en pareja con descendencia y otras solteras. Estatus medio y medio-alto, estudios medios y superiores. Gran área metropolitana. Actividades profesionales: periodistas, traductoras, abogadas, economistas y profesoras. Madrid, 1 de febrero de 2005.
- *RG N.º 2:* Gestoras de pequeñas y medianas cooperativas. De 25 a 55 años. Estatus medios-bajo. Casadas con hijos/as y solteras. Zonas obreras de una gran área metropolitana. Actividades profesionales: asistencia a personas mayores y enfermas, alimentación, jardinería y gestión del ocio. Madrid, 2 de febrero de 2005.
- *RG N.º 3:* Empleadoras de pequeñas y medianas empresas del sector industrial y de servicios, de 35 a 55 años. La mayoría casadas y con hijos/as. Estatus medio-alto y estudios superiores y medios. Gran área metropolitana.

Actividades profesionales: editoriales, gráficas, textil, fabricación de material agrícola y comercio. Barcelona, 3 de marzo de 2005.

- *RG N.º 4*: Autónomas de comercio, artesanas y turismo rural. De 35 a 55 años. La mayoría con hijos/as fruto del matrimonio. Sin estudios y con estudios medios. Estatus medio-bajo. Hábitat semiurbano (cabecera de comarca). Actividades profesionales: comercio textil, carnicería, papelería, pastelería, artesanía y turismo rural. Plasencia, 21 de marzo de 2005.

Diseño cuantitativo: encuesta mediante cuestionario

11.3.

.....

11.3.1. Diseño muestral Teniendo como objetivo fundamental avanzar en el estudio sobre *el autoempleo y las actividades empresariales de las mujeres en España*, el universo o ámbito de estudio se ha obtenido a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada en el segundo trimestre de 2004.

El universo de estudio está compuesto por 786.145 mujeres (154), clasificadas en la Encuesta de Población Activa como trabajadoras por cuenta propia y divididas en cuatro categorías diferentes en función de su situación profesional: 1) empleadoras con más de 10 trabajadores/as a su cargo, 2) empleadoras con menos de 10 trabajadores/as, 3) empresarias sin asalariados/as o trabajadoras independientes, a las que en este trabajo también llamaremos autónomas y, finalmente, 4) las trabajadoras miembros de cooperativa (155).

El principal problema de la extracción de la muestra fue la carencia de una base muestral apropiada. Es evidente que existen listados de empresarias, como aquellos que han creado las asociaciones que las engloban, pero en este caso, éstos no contienen una muestra representativa de las mujeres en estudio, o listados de empresas, o como el de los registros mercantiles o las cámaras de comercio, en los que, aun siendo más representativos, el único medio de discriminar a la población en estudio, es decir las mujeres, es el de hacerlo mediante el nombre del titular registrado.

Por todo ello, conforme a la estructuración sociológica del colectivo a investigar, se estimó oportuno utilizar un muestreo por cuotas. Este tipo de muestreo constituye una de las tipologías más practicadas en la investigación social cuando no se dispone de una adecuada base muestral. Con el muestreo por cuotas, a semejanza de otros muestreos aleatorios como el estratificado, que también segmentan a la población objeto

de estudio, se clasifica el colectivo de estudio en un número más o menos reducido de grupos o estratos en virtud de su similitud. Todos los grupos, naturalmente, han de estar representados en la muestra final.

El tamaño de la muestra elegida para el presente estudio es de 1.500 personas. Este tamaño implicaría un error muestral del 2,58% para un nivel de confianza del 95.5% en el caso de que se tratara de un muestreo aleatorio simple. Pero dado que no ha habido una selección aleatoria, el error probabilístico es de imposible cálculo.

La delimitación de cuotas muestrales sobre las que se ha realizado la selección de las entrevistadas se ha realizado en función de los siguientes variables: Lugar de residencia, relación con la actividad y sector económico. Para simplificar la labor de trabajo de campo, sin que ello redujera la cantidad y la calidad de la información obtenida, se optó por emplear unidades territoriales de ámbito superior al de la Comunidad Autónoma y por variar el número de categorías en las que la Encuesta de Población Activa divide a las mujeres trabajadoras por cuenta propia (relación con la actividad).

En cuanto al ámbito geográfico, el criterio que se siguió fue considerar el número de mujeres empresarias, autoempleadas y miembros de cooperativas residentes en cada Comunidad Autónoma agrupadas regionalmente del siguiente modo:

1. Cataluña.
2. Andalucía
3. Norte incluyendo, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco y Navarra.
4. Centro-sur, con C. Valenciana, Baleares, Castilla-La Mancha, Murcia y Extremadura.
5. Centro-norte, formado por Madrid, Castilla y León, La Rioja y Aragón.

Respecto a la relación con la actividad económica se ha optado por con cuatro categorías: la de las empleadoras está subdividida entre quienes tienen más de 10 empleados/as a su cargo y quienes tienen una cantidad inferior. Por otro lado, no se ha considerado la diferencia que la EPA hace entre empresas con franquicia y sin franquicia, optando por considerar tan sólo una categoría resultado de la suma de las dos

anteriores. Y, como ya se ha señalado, tampoco se tienen en cuenta las mujeres denominadas “ayudas familiares” por no ser consideradas población de este estudio. En consecuencia, las cuatro categorías de trabajo han sido las siguientes: 1) Empleadoras con más de diez trabajadores/as; 2) Empleadoras con menos de diez trabajadores/as; 3) Autónomas y 4) Miembros de cooperativas.

En la tabla que se muestra a continuación se presentan las regiones consideradas y el número de mujeres empresarias y autoempleadas (relación con la actividad):

TABLA 85
POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN REGIÓN Y ACTIVIDAD

| | | RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD | | | | |
|--------|--------------|---------------------------|--------|---------|---------|--------|
| | | Total | E>10 | E≤10 | Aut. | Coop. |
| REGIÓN | Total | 786.145 | 17.316 | 189.443 | 552.403 | 26.983 |
| | Cataluña | 145.244 | 3.319 | 37.385 | 103.286 | 1.255 |
| | Andalucía | 108.096 | 1.410 | 29.029 | 74.019 | 3.638 |
| | Norte | 175.339 | 3.015 | 29.433 | 132.152 | 10.739 |
| | Centro-Sur | 181.286 | 3.129 | 51.412 | 120.737 | 6.008 |
| | Centro-Norte | 176.180 | 6.443 | 42.184 | 122.210 | 5.343 |

Fuente: EPA 2004. 2º Trimestre. Elaboración propia.

La fijación de las cuotas o estimación del número de entrevistas que corresponde a cada subconjunto (el número de mujeres empresarias y autoempleadas en cada ámbito geográfico del universo objeto de estudio), se ha realizado de manera proporcional respetando el peso de cada uno de los subconjuntos muestrales en relación con el universo de estudio. A partir de la distribución proporcional, se ha obtenido la siguiente tabla de cuotas muestrales para cada uno de los subconjuntos poblacionales.

TABLA 86
CUOTAS DEL ESTUDIO SEGÚN REGIÓN Y ACTIVIDAD

| | | RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD | | | | |
|--------|--------------|---------------------------|------|------|-------|-------|
| | | Total | E>10 | E≤10 | Aut. | Coop. |
| REGIÓN | Total | 1.500 | 33 | 361 | 1.054 | 51 |
| | Cataluña | 277 | 6 | 71 | 197 | 2 |
| | Andalucía | 206 | 3 | 55 | 141 | 7 |
| | Norte | 335 | 6 | 56 | 252 | 20 |
| | Centro-Sur | 346 | 6 | 98 | 230 | 11 |
| | Centro-Norte | 336 | 12 | 80 | 233 | 10 |

Fuente: EPA 2004. 2º Trimestre. Elaboración propia.

Y, como las cuotas correspondientes a las empleadoras con menos de diez trabajadores/as (361) y, sobre todo, las de las mujeres autónomas (1.054) son muy grandes, se diseñó un nuevo corte para estas categorías en función del sector económico de las actividades emprendidas, dividiéndose en los siguientes grupos:

1. Agricultura y afines.
2. Industria y construcción.
3. Comercio.
4. Hostelería.
5. Servicios personales.
6. Otras actividades terciarias.

La razón de la subdivisión del sector terciario es la concentración en él de mujeres que trabajan por cuenta propia, especialmente en los subsectores de comercio, hostelería y servicios personales. La cuantía de trabajadoras en cada uno de ellos, según la situación profesional, se recoge en la Tabla 87.

TABLA 87
POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SITUACIÓN LABORAL

| | | RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD | | | | |
|--------|----------------------|---------------------------|--------|---------|---------|--------|
| | | Total | E>10 | E≤10 | Aut. | Coop. |
| SECTOR | Total | 786.145 | 17.316 | 189.443 | 552.403 | 26.983 |
| | Agricultura y sim. | 96.477 | 775 | 5.334 | 86.872 | 3.497 |
| | Industria | 82.145 | 4.788 | 23.693 | 43.853 | 9.812 |
| | Comercio | 278.025 | 1.358 | 72.908 | 197.521 | 6.240 |
| | Hostelería | 82.444 | 3.473 | 25.295 | 53.004 | 672 |
| | Servicios personales | 64.044 | 253 | 19.637 | 44.154 | 0 |
| | Otros servicios | 183.009 | 6.672 | 42.576 | 127.000 | 6.761 |

Fuente: EPA 2004. 2º Trimestre. Elaboración propia.

A partir de estas cifras se calcularon cuotas por rama de actividad en cada una de las regiones consideradas anteriormente sólo para el caso de mujeres empleadoras con menos de diez trabajadoras y para las empresarias sin asalariados/as o trabajadoras independientes.

De modo similar al empleado en el cálculo de cuotas generales, las cuotas correspondientes a las empleadoras con menos de 10 trabajadores/as según región y rama de actividad, se calcularon de modo proporcional y fueron las que aparecen en la próxima tabla (156):

TABLA 88
CUOTAS DE EMPLEADORAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES/AS SEGÚN REGIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD

| Situación Laboral (2) E<10 | | RAMA DE ACTIVIDAD | | | | | | |
|----------------------------|--------------|-------------------|--------|-------|------|-------|--------|----------|
| | | Total | Agric. | Indu. | Com. | Host. | S.Per. | Otros S. |
| REGIÓN | Total | 361 | 10 | 45 | 139 | 48 | 37 | 81 |
| | Cataluña | 71 | 1 | 8 | 28 | 12 | 5 | 17 |
| | Andalucía | 55 | 3 | 5 | 17 | 7 | 7 | 16 |
| | Norte | 56 | 0 | 7 | 20 | 9 | 11 | 9 |
| | Centro-Sur | 98 | 3 | 15 | 39 | 11 | 8 | 22 |
| | Centro-Norte | 80 | 3 | 9 | 36 | 8 | 8 | 17 |

Fuente: EPA 2004. 2º Trimestre. Elaboración propia.

Y para el caso de las empresarias sin asalariados/as y trabajadoras independientes o autónomas, las cantidades de la muestra aparecen en la Tabla 89.

TABLA 89
 CUOTAS DE AUTÓNOMAS SEGÚN REGIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD

| Situación Laboral (2) AUT. | | RAMA DE ACTIVIDAD | | | | | | |
|----------------------------|--------------|-------------------|--------|-------|------|-------|--------|----------|
| | | Total | Agríc. | Indu. | Com. | Host. | S.Per. | Otros S. |
| REGIÓN | Total | 1.054 | 166 | 84 | 377 | 101 | 84 | 242 |
| | Cataluña | 197 | 12 | 22 | 72 | 17 | 15 | 58 |
| | Andalucía | 141 | 13 | 6 | 70 | 9 | 10 | 32 |
| | Norte | 252 | 93 | 14 | 64 | 27 | 17 | 37 |
| | Centro-Sur | 230 | 20 | 20 | 90 | 24 | 27 | 49 |
| | Centro-Norte | 233 | 28 | 21 | 81 | 23 | 14 | 66 |

Fuente: EPA 2004. 2º Trimestre. Elaboración propia.

En resumen, se presenta a continuación la ficha técnica del muestreo.

- FICHA TÉCNICA -

| | |
|----------------------------------|--|
| Universo | Mujeres empresarias o autoempleadas residentes en España con más de 16 años |
| Ámbito geográfico | Península y Baleares |
| Tamaño de la población | 786.145 mujeres |
| Tipo de muestreo | Muestreo por cuotas según situación profesional de la mujer, sector de actividad y región de residencia |
| Nivel de confianza | 95,5% |
| Error muestral | ± 2,58 % en el supuesto de muestreo aleatorio |
| Tamaño de la muestra | 1.500 mujeres |
| Criterio de cuotas | Proporcional |
| Variables de cuotas | <p>Se ha trabajado con 60 cuotas.</p> <p>Grandes regiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Andalucía — Cataluña — Norte — Centro Sur — Centro Norte <p>Situación profesional de la mujer, agrupada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Empleadora con más de 10 trabajadores/as (sin sectores). — Empleadora con menos de 10 trabajadores/as — Empresaria sin trabajadores/as o tr. independiente — Miembro de cooperativa (sin sectores). <p>Sector económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Agrícola — Industrial y construcción — Comercio — Hostelería — Servicios personales — Otras actividades terciarias |
| Equilibrado de la muestra | Por relación con la actividad y sector económico |

Buenos días / tardes, mi nombre es _____. Un equipo de investigación de la Universidad de Salamanca está elaborando una encuesta a mujeres empresarias y autoempleadas para conocer su problemática específica y así contribuir a aportar elementos para un debate enriquecedor que mejore las posibles ayudas públicas que puedan canalizarse para lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**11.3.2.
Cuestionario**

Por eso le rogamos que, en su calidad de persona con estas características, conteste a este cuestionario con la mayor precisión y sinceridad, teniendo en cuenta que la información que nos pueda dar será mantenida bajo secreto estadístico como así lo determinan las leyes.

Deseamos darle las gracias por su colaboración dedicándonos una parte de su tiempo. Muchísimas gracias.

Sección 01.- Actividad

SITUACIÓN PROFESIONAL

- P.1 ¿Cuál es su situación profesional?: **(Entrevistador: LEER)**
- Pequeña agricultora (sin asalariados o 1 asalariado) 1
 - Agricultora (más de 1 asalariado) 2
 - Autónoma 3
 - Pequeño empresariado (10 empleados o menos)..... 4
 - Empresariado (más de 10 empleados) 5
 - Profesional por cuenta propia (licenciado, diplomado, FP...) 6
 - Miembro de cooperativa 7

OCUPACIÓN

- P.2 En su empleo principal actual, ¿cual es la ocupación que desempeña **(Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir)**
-/___/___
-/___/___

DURACIÓN DEL TRABAJO

- P.3 ¿En qué fecha comenzó a trabajar de forma ininterrumpida para la empresa o negocio actual?
- Mes:/___/___ Año: /___/___/___

HORAS DE TRABAJO

- P.4 ¿Cuántas horas semanales dedica habitualmente a este trabajo?
- Número de horas:/___/___

P.5 Y concretamente durante la semana pasada, ¿cuántas horas dedicó al trabajo al que nos estamos refiriendo?

Número de horas:/___/___/

P.6.1 Razones de menos horas: (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- Conflicto laboral 1
- Fin del empleo 2
- Enfermedad, accidente o incapacidad 3
- Permiso de maternidad o paternidad 4
- Razones personales 5
- Jornada de verano 6
- Otras causas (**Especificar**) _____

...../___/___/

- (**No leer**) No lo sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

P.6.2 Razones de más horas: (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- Horario flexible 1
- Horas extraordinarias 2
- Tener que terminar alguna tarea 3
- Mayor demanda que habitualmente 4
- Otras causas (**Especificar**) _____

...../___/___/

- (**No leer**) No lo sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

TRABAJO EN CASA

P.7 En las últimas cuatro semanas y en el empleo al que nos estamos refiriendo, ¿trabajó en su domicilio particular...? (**Entrevistador: LEER**)

- Todos o casi todos los días 1
- Ocasionalmente 2
- Ningún día 3
- (**No leer**) No lo sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

Sección 02.- Características de actividad

TIPO DE JORNADA

P.8 ¿Qué duración tiene su jornada? (**Entrevistador: LEER**)

- Menos de 6 horas 1
- Entre 6 y 7.30 horas 2
- Entre 7.31 y 8.30 horas 3
- Entre 8.31 y 10 horas 4
- Más de 10 horas 5
- (**No leer**) No lo sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

P.9 ¿Y se trata de una jornada? (**Entrevistador: LEER**)

- Continuada1 → Pasar a P.10
- Partida2 → Pasar a P.9.1
- Irregular3 → Pasar a P.9.2
- (**No leer**) No lo sabeX
- (**No leer**) No contestaY

P.9.1 En caso de ser **partida** ¿por qué?: (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- Seguir cursos de enseñanza o formación1
- Enfermedad o incapacidad propia2
- Obligaciones familiares3
- No haber más trabajo4
- No querer un trabajo de jornada completa5
- El tipo de actividad que desarrolla6
- Otras razones (**Especificar**) _____
- _____ / _ / _ /
- (**No leer**) No lo sabeX
- (**No leer**) No contestaY

P.9.2 En caso de ser **irregular** ¿por qué?: (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- Seguir cursos de enseñanza o formación1
- Enfermedad o incapacidad propia2
- Obligaciones familiares3
- No haber más trabajo4
- No querer un trabajo de jornada completa5
- El tipo de actividad que desarrolla6
- Otras razones (**Especificar**) _____
- _____ / _ / _ /
- (**No leer**) No lo sabeX
- (**No leer**) No contestaY

TRABAJO SABADO

P.10 En las últimas cuatro semanas y en el empleo al que nos estamos refiriendo, ¿podría decirnos cuántos sábados ha trabajado? (**Entrevistador: LEER**)

P.11 ¿Y cuántos domingos? (**Entrevistador: LEER**)

- | | P.10 Sábados | P.11 Domingos |
|-----------------|--------------|---------------|
| —Ninguno1 | 1 | 1 |
| —Uno2 | 2 | 2 |
| —Dos3 | 3 | 3 |
| —Tres4 | 4 | 4 |
| —Cuatro5 | 5 | 5 |

Sección 03.- Alternativas de actividades

MÁS HORAS

P.12 ¿Desearía trabajar habitualmente más horas de las que trabaja en la actualidad? (**Entrevistador: LEER**)

- Si, en un empleo diferente con más horario.....1
- Si, en un empleo adicional.....2
- Si, en el empleo actual.....3
- Si, en cualquier de las opciones anteriores.....4
- No, desearía trabajar menos con reducción proporcional de ingresos.....5
- No.....6
- **(No leer)** No sabe.....X
- **(No leer)** No contesta.....Y

P.13 ¿Qué número de horas semanales desearía trabajar habitualmente?

Número de horas:/___/___

BUSCA OTRO EMPLEO

P.14 ¿Está buscando otro empleo o situación?

- Sí.....1
- No.....2
- **(No leer)** No sabe.....X
- **(No leer)** No contesta.....Y



P.14a ¿Por qué? (**Entrevistador: LEER**)

- Por tener uno más adaptado a la formación.....1
 - Por inseguridad en el empleo actual.....2
 - Porque quiere un trabajo con menor horario.....3
 - Por mejorar las condiciones de su empleo.....4
 - Por tener un trabajo donde se desarrolle más personalmente.....5
 - Por disponer de mayor tiempo para estar en familia.....6
 - Otros.....
- (especificar)**/___/___

Sección 04.- Experiencia profesional

PENÚLTIMO TRABAJO

P.15 ¿Realizó anteriormente al actual algún trabajo, sea como asalariada, por su cuenta o como ayuda familiar?

- Sí.....1
- No.....2
- **(No leer)** No sabe.....X
- **(No leer)** No contesta.....Y



▼

P.15a ¿En qué fecha dejó ese penúltimo empleo?
 —Mes .../__/__ Año /__/__

P.15b ¿Cuánto tiempo estuvo en él?
 —Meses .../__/__ Años /__/__

OCUPACIÓN Y SITUACIÓN PROFESIONAL

P.16 ¿Cuál era la ocupación que desempeñaba en ese su penúltimo empleo? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)
 _____ /__/_/
 _____ /__/_/

- P.17 ¿Cuál era su situación profesional? (**Entrevistador: LEER**)
- Pequeña agricultora 1
 - Agricultora 2
 - Autónoma 3
 - Pequeño empresariado 4
 - Empresariado 5
 - Profesional por cuenta propia (licenciada o diplomada, FP11 o grado superior) 6
 - Miembro de cooperativa 7
 - Ayuda familiar 8
 - Asalariada del sector público 9
 - Asalariada del sector privado 10
 - Otra situación (**especificar**) _____ /__/_/
 _____ /__/_/

P.18 ¿A qué sector pertenecía (actividad del establecimiento)? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)
 _____ /__/_/
 _____ /__/_/

RAZÓN DE DEJAR EL PENÚLTIMO

- P.19 ¿Cuál fue la causa de que lo dejara? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)
- Fin de contrato 1
 - Tener un contrato fijo-discontinuo 2
 - Despido por regulación de empleo 3
 - Despido 4
 - Suspensión por regulación 5
 - Jubilación anticipada 6
 - Retiro por enfermedad 7
 - Jubilación por otras causas 8
 - Lo dejó voluntariamente 9
 - Otras causas (**especificar**) _____ /__/_/
 _____ /__/_/
 - (**No leer**) No sabe X
 - (**No leer**) No contesta Y

RAZONES POR CUENTA PROPIA

P.20 ¿Qué razones le llevaron a instalarse por su propia cuenta en el actual trabajo? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- Heredó la empresa o el negocio de la familia 1
- Al quedarse viuda 2
- Obtuvo una importante suma de dinero que quiso invertir 3
- Acabó harta de trabajar para otros y disponía de una buena
cartera de clientes 4
- Iba con su propio carácter emprendedor e independiente 5
- Consideró que era mucho más rentable hacerlo
de modo autónomo 6
- Tenía buenas ideas y buen olfato para los negocios 7
- Una empresa le ofrecía trabajos si se hacía autónoma 8
- Tenía necesidades económicas y no le ofrecían
un trabajo asalariado 9
- Otras causas (especificar) _____ / / /
- _____ / / /
- **(No leer)** No sabe X
- **(No leer)** No contesta Y

Sección 05.- Formación

NIVEL FORMATIVO

P.21 ¿Cuál es su nivel de estudios? (**Entrevistador: Respuesta espontánea**)

- Sin estudios 1
- Estudios primarios 2
- Bachiller elemental (FP 1-ESO) 3
- Bachillerato superior/BUP/COU/FP 2 4
- Estudios Universitarios medios 5
- Estudios Universitarios Superiores 6
- Estudios de tercer ciclo 7

P.21a ¿En que año alcanzó el nivel de formación indicado en la pregunta anterior?

Año: / /

FORMACIÓN PROFESIONAL

P.22 Sin considerar los estudios reglados, en el último año ¿ha realizado y terminado algún estudio o formación orientado a una actividad u ocupación?

- Sí 1
- No ha realizado ninguno 2
- **(NO LEER)** No sabe X
- **(NO LEER)** No contesta Y

P.22a ¿Dónde? (**Entrevistador: Leer**)

- En un centro específico 1
- En una empresa 2
- Mediante un sistema mixto 3
- De otro modo (domicilio, correspondencia...)

(especificar)

/ / /
/ / /

P.22b ¿Cuántas horas duró el último curso seguido?

(Entrevistador: Leer)

- De 1 a 8 horas 1
- De 9 a 40 horas 2
- De 41 a 150 horas 3
- Más de 150 horas 4

ESTUDIOS ACTUALES

P.23 ¿Ha seguido durante las cuatro últimas semanas algún tipo de estudios o de formación reglada?

- Sí 1
- No 2
- (No leer) No sabe X
- (No leer) No contesta Y

P.23a ¿Qué nivel de estudios o de formación ha seguido? (Entrevistador: Leer)

- Primarios 1
- Secundarios 2
- Superiores 3
- (No leer) No sabe X
- (No leer) No contesta Y

DEMANDA DE FORMACIÓN

P.24 ¿Qué tipo de formación echa en falta y le gustaría recibir? (Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir)

- Informática 1
- Internet 2
- Gestión empresarial 3
- Técnica o profesional 4
- Relaciones personales 5
- Idiomas 6
- Ninguna 7
- Otras (especificar) _____ / _ / _ / _
- (No leer) No sabe X
- (No leer) No contesta Y

P.25 ¿A través de qué modalidad le resultaría más fácil acceder a la formación? (Entrevistador: Leer)

- Presencial, en un centro específico de formación 1
- Presencial, en el centro de trabajo 2
- A distancia por correo 3
- A distancia por internet 4
- (No leer) No sabe X
- (No leer) No contesta Y

Sección 06.- Datos de la empresa / trabajo

ACTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO

- P.26 ¿Cuál es la actividad del establecimiento (o de su profesión, en caso de ser autónoma)?
(Entrevistador: **RESPUESTA ESPONTANEA, NO SUGERIR**)

..... / _ / _ / _ /
..... / _ / _ / _ /

FECHA DE CREACIÓN

- P.27 ¿En qué fecha comenzó su actividad?

— Mes..... / _ / _ / Año / _ / _ /

FACTURACIÓN

- P.28 ¿Me podría decir la facturación que tuvo el pasado año?

— Facturación / / €

- P.29 ¿Y recuerda la de su primer año completo de actividad?

— Facturación / / €

NOTA: Si es autónoma realizar la siguiente pregunta y después pasar a la siguiente sección

- P.30 ¿Por qué decidió convertirse en autónoma? (Entrevistador: **LEER**)

— Por rentabilidad económica 1
— Por el tipo de actividad 2
— Porque le obligó la empresa para la que trabajaba 3
— Por su formación 4
— Porque no quería trabajar para nadie 5
— Otras causas (**especificar**) / _ / _ /
..... / _ / _ /

TAMAÑO DE LA EMPRESA

- P.31 ¿Cuánto asalariados (y ayudas familiares) trabajan en esa empresa (sin contar la entrevistada)?

— De 1 a 10 1 / _ / _ / (Entrevistador: **Anotar número exacto**)
— De 11 a 19 2
— De 20 a 49 3
— 50 o más 4

NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS

- P.32 ¿Cuántos establecimientos (locales) distintos tiene la empresa en cuestión?

— N.º de establecimientos / /

ORIGEN DE LA FUNDACIÓN

P.33 ¿Me podría decir quién o quienes crearon esta empresa? (**Entrevistador: Leer**)

- Vd. misma 1
- Vd. misma y otro familiares 2
- Vd. misma y otras personas 3
- Familiares suyos 4
- Otras personas (**especificar**) / / /

P.34 ¿Qué tipo legal asumió al comienzo? (**Entrevistador: LEER**)

- Sociedad anónima 1
- Sociedad limitada 2
- Sociedad cooperativa 3
- Sociedad anónima laboral 4
- Comunidades de bienes y sociedades civiles 5
- Otra (**especificar**) / / /

P.35 ¿Sigue siendo así en la actualidad?

- Sí 1
- No 2



P.35a ¿Qué tipo legal tiene ahora? (**Entrevistador: LEER**)

- Sociedad anónima 1
- Sociedad limitada 2
- Sociedad cooperativa 3
- Sociedad anónima laboral 4
- Comunidades de bienes y sociedades civiles 5
- Otra (**especificar**) / / /

CAPITAL DE ORIGEN

P.36 ¿De qué fuentes provino el capital inicial? (**Entrevistador: LEER**)

- Ahorros personales 1
- Herencias 2
- Ventas de propiedades 3
- Otras fuentes personales (juego,...) 4
- Prestamos familiares 5
- Un crédito bancario 6
- Ayudas públicas 7
- Otros socios 8
- Otros (**especificar**) / / /
- (**No leer**) No sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

AMPLIACIÓN DE CAPITAL

P.37 Una vez creada la empresa, ¿en que proporción se ha ampliado el capital? (**Entrevistador: LEER**)

- No se ha ampliado 1
- Hasta el doble 2
- Hasta el triple 3
- Más del triple 4
- (**No leer**) No sabe X
- (**No leer**) No contesta Y

P.37a ¿Y de dónde ha procedido esa ampliación? (**Entrevistador: LEER**)

- Beneficios de la empresa1
- Aportaciones de la propia familia.....2
- Aportaciones de otros familiares.....3
- Aportaciones de otros socios4
- Préstamos bancarios5
- Ayudas públicas.....6
- Otros (**especificar**)...../ / /
- (**No leer**) No sabe.....X
- (**No leer**) No contesta.....Y

TOMA DE DECISIONES

P.38 ¿Quién/es toman las decisiones más importantes de la empresa o el trabajo que Vd. desempeña? (**Entrevistador: LEER**)

- Solo Vd.....1
- Vd. y la comparte con familiares.....2
- Vd. de modo compartido con sus socios/os3
- Familiares de Vd.....4
- Otras personas del negocio, empresa o actividad5
- (**No leer**) No sabe.....X
- (**No leer**) No contesta.....Y

TAREAS DE ESPECIALIZACIÓN

P.39.1 De la siguiente lista de actividades, ¿me podría indicar cuáles le gusta más realizar y cuáles le gusta menos realizar? (**Entrevistador: Mostrar Cartón n.º 1**)

P.39.2 ¿Cuáles son las que más realiza? (**Entrevistador: Mostrar Cartón n.º 1**)

P.39.3 ¿Y cuáles para las que considera que está más capacitada? (**Entrevistador: Mostrar Cartón n.º 1**)

| | Gusta más | Gusta menos | Realiza más | Más capacitada |
|------------------|-----------|-------------|-------------|----------------|
| Directivas | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Productivas | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Comerciales | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Financieras | 1 | 2 | 4 | 4 |
| Administrativas | 1 | 2 | 5 | 5 |
| De planificación | 1 | 2 | 6 | 6 |

Sección 07.- Problemas de la actividad / empresa / cooperativa

PROBLEMAS DEL TRABAJO

P.40 A continuación le voy a enumerar una serie de problemas que son frecuentes que sucedan en una empresa/un trabajo de características similares a la de Vd. ¿Me podría indicar hasta qué punto fueron graves en su caso durante el pasado año? Utilice para ello una de las siguientes opciones de respuesta: Nada o casi nada, Algo o muy poco, Medianamente, Bastante o Muy graves (**Entrevistador: LEER y Mostrar Cartón n.º2**)

| | Nada o casi nada | Algo o muy poco | Medianamente | Bastante | Muy graves | No sabe (No leer) | No contesta (No leer) |
|--------------------------|------------------|-----------------|--------------|----------|------------|-------------------|-----------------------|
| Financieros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Laborales o de personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Jurídicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Baja demanda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Fuerte competencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Exceso de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Incumplimiento de plazos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Problemas de locales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

PROBLEMAS INICIALES

P.41 A continuación le voy a enumerar una serie de problemas que son frecuentes que sucedan en una empresa al comienzo de su actividad ¿Me podría indicar hasta qué punto fueron graves a su juicio el primer año? Utilice para ello una de las siguientes opciones de respuesta: Nada o casi nada, Algo o muy poco, Medianamente, Bastante o Muy graves (**Entrevistador: LEER y Mostrar Cartón n.º 2**)

| | Nada o casi nada | Algo o muy poco | Medianamente | Bastante | Muy graves | No sabe (No leer) | No contesta (No leer) |
|---------------------------------|------------------|-----------------|--------------|----------|------------|-------------------|-----------------------|
| Escasez de fondos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Contratación de personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Trámites administrativos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Baja demanda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Fuerte competencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Exceso de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Problemas de locales o espacios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Escasa preparación o formación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

P.41b ¿Y, concretamente, recibió ayuda externa...? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)

- De familiares de su casa.....1
- De otros familiares.....2
- De amigos.....3
- De instituciones locales (Ayuntamiento,...).....4
- De instituciones regionales (Diputación, Comunidad Autónoma,...).....5
- De instituciones estatales (INEM, Instituto de la mujer,...).....6
- De instituciones internacionales (UE,...).....7
- Otros (**especificar**)...../ / /
- (**No leer**) No sabe.....X
- (**No leer**) No contesta.....Y

Sección 08.- Actitudes hacia el trabajo

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

P.42 ¿Cuál es el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con el trabajo que Vd. desempeña en la actualidad? Utilice, por favor, para dar sus respuestas alguna de las siguientes opciones de respuesta, Completamente de acuerdo, En buena medida, A veces sí a veces no, En alguna medida o en absoluto.

| | Completa- mente | En buena medida | A veces sí a veces no | En alguna medida | En absoluto | No sabe (no leer) | No contesta (No leer) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|----------------|----------------------|--------------------------|
| 1. Se siente realizada personal y profesionalmente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 2. Goza de autonomía profesional y siente que es dueña de su propio trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 3. Es un orgullo para Vd. misma y le llena de satisfacción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 4. Es el único medio de proporcionar un nivel económico digno a su familia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 5. Es lo más importante de su vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

Sección 09.- Políticas de apoyo laboral

RECEPCIÓN DE AYUDA

P.43 ¿Ha recibido por parte de las administraciones alguna de las siguientes ayudas para su negocio actual? (**Entrevistador: LEER**)

P.43a ¿De que administración las ha recibido? (**Entrevistador: Preguntar únicamente en caso de haberlas obtenido. LEER**)

| | Sí | No | Unión Europea | Admin. Central | Admin. Autonómica | Admin. Local | Otras |
|---------------------------------|----|----|------------------|-------------------|----------------------|-----------------|-------|
| 1. Préstamos | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |
| 2. Subvención | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |
| 3. Beca para la formación | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |
| 4. Cursos de formación gratuito | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |

P.43b En conjunto, ¿en cuánto valora monetariamente (€) la ayuda recibida hasta el momento? (**Entrevistador: Preguntar únicamente en caso de haberlas obtenido**)

— Valoración...../...../€

P.43c Conseguirlas, ¿le ha resultado ser? (**Entrevistador: Leer Preguntar únicamente en caso de haberlas obtenido.**)

- Fácil.....1
- Fácil algunas, otras difíciles.....2
- Todas muy difíciles.....3
- **(No leer)** No sabeX
- **(No leer)** No contestaY

ACTITUDES HACIA AYUDAS PÚBLICAS

P.44 Me podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases. Utilice, por favor, para dar sus respuestas alguna de las siguientes opciones de respuesta, Completamente de acuerdo, En buena medida, A veces sí a veces no, En alguna medida o En absoluto. (**Entrevistador: LEER y mostrar Cartón n.º 3**)

| | Completa- mente | En buena medida | A veces sí a veces no | En alguna medida | En absoluto | No sabe (no leer) | No contesta (No leer) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|----------------|----------------------|--------------------------|
| 1. Las administraciones públicas deberían favorecer exclusiva o especialmente a las mujeres, pues son en estos momentos quienes más difícil lo tienen laboralmente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 2. Las administraciones públicas no deberían financiar ninguna empresa económica, ya que sólo deben existir aquellas actividades que realmente sean rentables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 3. Con dinero público sólo se debería sufragar la formación de aquellas personas con necesidades económicas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| 4. Los bancos y cajas de ahorro deberían ofrecer más préstamos para el comienzo de nuevos pequeños negocios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

Sección 10.- Asociacionismo

PERTENENCIA A ASOCIACIONES

- P.45 ¿A cuál de las siguientes asociaciones pertenece Vd.? (**Entrevistador: LEER**)
- Organización empresarial 1
 - Asociación profesional 2
 - Asociación de mujeres 3
 - Asociación deportiva o recreativa 4
 - Asociación de padres de alumnos 5
 - Asociación de vecinos 6
 - Sindicato 7
 - Partido político 8
 - Otra asociación (**especificar**) _____ / _ / _ /
 - No sabe (**no leer**) X
 - No contesta (**no leer**) Y

RAZONES DE NO ASOCIACIÓN

(Preguntar sólo a quienes no pertenezcan a asociación empresarial o profesional)

- P.46 ¿Por qué no está en estos momentos asociada a ninguna organización de tipo laboral? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)
- No conozco ninguna 1
 - No me han hecho ninguna oferta de ingreso 2
 - Considero que no sirve de nada 3
 - La cuota de ingreso/mantenimiento es muy elevada para lo que se obtiene 4
 - Otros (**especificar**) _____ / _ / _ /
 - No sabe (**no leer**) X
 - No contesta (**no leer**) Y

(A todas)

VENTAJAS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL/EMPRESARIAL

- P.47 ¿Cuáles son, a su juicio, las principales ventajas de pertenecer a este tipo de organizaciones? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir**)
- Proporcionan información útil para los negocios 1
 - Organizan cursos de formación permanente 2
 - Permiten entablar relaciones con otras personas o empresas 3
 - Facilitan servicios necesarios para el buen funcionamiento de la actividad 4
 - Fomentan iniciativas que una sola sería imposible realizar 5
 - Permiten ejercer presión sobre las autoridades públicas para mejorar la condición del sector 6
 - No comporta ninguna ventaja apreciable 7
 - Otros (**especificar**) _____ / _ / _ /
 - No sabe (**no leer**) X
 - No contesta (**no leer**) Y

CONOCIMIENTO DE ASOCIACIONES

P.48 ¿Me podría decir si conoce la siguientes asociaciones o instituciones? (**Entrevistador: LEER**)

P.48a ¿Ha tenido algún contacto con ellas? (**Entrevistador: LEER. Sólo en el caso de que las conozca**)

| | P.48 | | P.48a | |
|---|------|----|-------|----|
| | Sí | No | Sí | No |
| El Instituto de la Mujer | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Federación Española de Mujeres Empresarias de Negocios y Profesionales (FEMENP) | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Asociación de Mujeres Emprendedoras 2000 (AME 2000) | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA) | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Confederación de Cooperativas Españolas de Trabajo Asociado (COCETA) | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Asociación Nacional de Empresarios y Profesionales Autónomos (ASNEPA) | 1 | 2 | 1 | 2 |

Sección 11.- Conflicto de roles

CONFLICTO

P.49 Me podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice para ello una de las siguientes opciones de respuesta: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o Muy en desacuerdo (**Entrevistador: LEER y mostrar cartón n.º 4**)

| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo | No sabe (no leer) | No contesta (No leer) |
|---|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Una madre trabajadora puede establecer tan cálidas y seguras relaciones con sus hijos/as como otra madre que no trabaje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Después de todo la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a tiempo completo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Es probable que un niño o niña en la guardería sufra si su madre trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Tanto una mujer como su familia serán felices si ella sale a trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

Sección 12.- Segregación de roles

SEGREGACIÓN DE ROLES

P.50 Diga su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice para ello una de las siguientes opciones de respuesta: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo o Muy en desacuerdo (**Entrevistador: LEER y mostrar cartón n.º 4**)

| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo | No sabe (no leer) | No contesta (No leer) |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| La misión del hombre es ganar dinero, la de la mujer cuidar el hogar y la familia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Un trabajo está bien; pero lo que más desea una mujer es su casa y sus hijos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Una persona puede realizarse tanto realizando las tareas del hogar como mediante un trabajo remunerado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

Sección 13.- Combinación de roles

COMBINACIÓN DE ROLES

P.51 Expresé su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice para ello, igual que en las preguntas anteriores, una de las siguientes opciones de respuesta: Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo (**Entrevistador: LEER y mostrar cartón n.º 4**)

| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo | No sabe (no leer) | No contesta (No leer) |
|---|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Tener un trabajo es el mejor medio para que una mujer sea una persona independiente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |
| Tanto el marido como la mujer deberían contribuir con ingresos al hogar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | Y |

Sección 14.- Políticas de apoyo familiar

POLITICA FAMILIAR

P.52 De los siguientes conceptos, ¿podría señalarme aquellos de los que haya recibido alguna cantidad algún miembro de su hogar? (**Entrevistador: LEER**)

| | |
|--|---|
| —Subsidio de desempleo..... | 1 |
| —Pensión..... | 2 |
| —Beca de estudios..... | 3 |
| —Subsidio familiar por hijo menor..... | 4 |
| —Subsidio por minusvalías..... | 5 |
| —No sabe (no leer)..... | X |
| —No contesta (no leer)..... | Y |

DEMANDA DE AYUDA FAMILIARES

P.53 ¿Qué tipo de ayudas estatales considera que debería recibir una familia como la suya? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. No sugerir. Puede ser múltiple**)

- Un salario por la tarea doméstica1
- Mayores subsidios por cada hijo2
- Prestaciones más elevadas por nacimiento.....3
- Mayores desgravaciones de impuestos.....4
- Ayudas a domicilio5
- Préstamos o reducciones del precio de la vivienda.....6
- Pensiones mayores7
- Reducción legal de la jornada laboral8
- Jornadas de trabajo más flexibles9
- Permisos de maternidad/paternidad más prolongados10
- Ayudas de guarderías/escuelas infantiles.....11
- Ayudas de comedor escolar.....12
- Mejor cobertura sanitaria.....13
- Becas de estudio14
- Horarios comerciales más amplios15
- Otros (**especificar**) / _ / _ /
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

SERVICIOS PÚBLICOS

P.54 De la siguiente lista de servicios, ¿podría decirme si en su entorno laboral o doméstico próximo, son a su juicio suficientes o insuficientes para cubrir sus necesidades personales o familiares? (**Entrevistador: LEER**)

| | Suficientes | Insuficientes | No sabe (No leer) | No contesta (No leer) |
|---|-------------|---------------|----------------------|--------------------------|
| 1. Guarderías, escuelas infantiles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Otros centros escolares | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Actividades extraescolares | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Comedor escolar | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Formación Profesional | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Formación Ocupacional | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Servicios de ayuda a domicilio | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Lavanderías, tintorerías | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Centros sanitarios | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Servicio de cuidados de ancianos | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Centros Culturales | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Comercios de comestibles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Otros comercios (especificar) _____ _____ | / _ / _ / | / _ / _ / | / _ / _ / | / _ / _ / |

Sección 15.- Hogar Propio

COMPOSICIÓN DEL HOGAR

P.55 ¿Podría decirme para cada una de las personas que viven con Vd. su edad, sexo y su parentesco?

| | Edad | Sexo | | Parentesco | | | |
|--------------|-------|--------|-------|------------|--------|-----------------|------------------------------------|
| | | Hombre | Mujer | Marido | Hijo/a | Padre/ Madre | Hermanos Otros (especificar) |
| Entrevistada | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7.ª persona | /_/_/ | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |

P.55a Cuántos hijos/as tiene Vd, además de los mencionados/as, fuera del hogar?
N.º de hijos fuera del hogar/_/_/

POSESIÓN DE VIVIENDAS

P.56 ¿Me podría decir aproximadamente los m² que tiene la vivienda de su hogar?
Metros cuadrados..... /_/_/

P.56a ¿Esta casa fue construida en qué año?
Año...../_/_/_/_/

P.56b ¿Y cuál es su régimen de tenencia? (**Entrevistador: Leer**)

- En propiedad1
- Alquilada2
- Cedida3
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

P.56c ¿Dispone su familia de alguna segunda vivienda? (**Entrevistador: Respuesta espontánea. Puede ser múltiple**)

- Sí, una o varias para actividad profesional1
- Sí, una o varias en alquiler2
- Sí, una en el campo o en la montaña3
- Sí, una en la playa o cerca del mar4
- Sí, una en otra ciudad o municipio5
- Otras (**especificar**)...../_/_/
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

HOGAR - TRABAJO

P.57 ¿Utiliza su hogar para ejercer su actividad empresarial? (**Entrevistador: Leer**)

- Sí, completamente1
- Sí, la mayor parte del tiempo2
- Sí, pero menor de la mitad del tiempo3
- Sí, sólo en casos puntuales4
- No5
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

P.57a ¿Cuántas horas suele estar en casa en un día diario de actividad laboral? (**Entrevistador: Leer**)

- Menos de 10 horas1
- De 10 a 16 horas2
- Entre 16 y 20 horas3
- Más de 20 horas4
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

TAREAS DOMÉSTICAS

P.58 Ahora vamos a hablar sobre las labores domésticas, ¿en su casa quiénes realizan las siguientes tareas domésticas? Vd misma, Otras mujeres, Hombres o Servicio Doméstico

| | Vd. misma | Otras mujeres | Hombres | Servicio Doméstico | No sabe (No leer) | No contesta (No leer) |
|------------------------------------|-----------|---------------|---------|--------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Comidas | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Limpieza | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Lavado de ropa | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Planchado de ropa | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Cuidado de los niños | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Cuidado de enfermos o mayores | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Gestiones bancarias y administrat. | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |
| Compras corrientes | 1 | 2 | 3 | 4 | X | Y |

DISTRIBUCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS

P.59 En su conjunto, ¿qué porcentaje de tareas domésticas realiza en su casa los siguiente grupos de personas?. La suma tiene ser que aproximadamente 100 (**Entrevistador: Las cuatro deben sumar aproximadamente el 100%**)

- Vd. misma/ / /
 - El resto de mujeres con las que convive/ / /
 - Los hombres con los que habita/ / /
 - El servicio doméstico/ / /
- 100

OPINIÓN SOBRE TAREAS FAMILIARES

P.60 ¿En su opinión, ¿el mantener económicamente a la familia es responsabilidad principalmente de hombre, algo más del hombre, de ambos compartida, algo más de la mujer que del hombre o principalmente de la mujer? ¿Y la realización de las tareas del hogar?

P.60a ¿Y la realización de las tareas del hogar?

| | Mantener Hogar | Tareas domésticas |
|---|----------------|-------------------|
| —Principalmente del hombre | 1 | 1 |
| —Algo más del hombre que de la mujer..... | 1 | 1 |
| —De ambos, compartida | 1 | 1 |
| —Algo más de la mujer que del hombre..... | 1 | 1 |
| —Principalmente de la mujer..... | 1 | 1 |

INGRESOS PERSONALES Y FAMILIARES

P.61 ¿Puede decirme aproximadamente a cuanto ascienden sus ingresos personales, por cualquier concepto, en un mes normal o medio? ¿Y los del conjunto de la familia?

| | Personales | Familiares |
|---------------------------------------|------------|------------|
| —Menos de 300 € | 1 | 1 |
| —Entre 300 y 499 € | 2 | 2 |
| —Entre 500 y 999 € | 3 | 3 |
| —Entre 1.000 y 1.499 € | 4 | 4 |
| —Entre 1.500 y 1.999 € | 5 | 5 |
| —Entre 2.000 y 2.499 € | 6 | 6 |
| —Entre 2.500 y 2.999 € | 7 | 7 |
| —Entre 3.000 y 3.999 € | 8 | 8 |
| —Entre 4.000 y 4.999 € | 9 | 9 |
| —Entre 5.000 y 5.999 € | 10 | 10 |
| —Más de 6.000 € | 11 | 11 |
| —No sabe (no leer) | X | X |
| —No contesta (no leer) | Y | Y |

FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS

P.62 ¿Y cuáles fueron las fuentes principales de ingresos familiares? (**Entrevistador:** Leer. Señalar las dos principales por orden)

| | Primera respuesta | Segunda respuesta |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| —Trabajo por cuenta propia | 1 | 1 |
| —Trabajo asalariado | 2 | 2 |
| —Rentas | 3 | 3 |
| —Jubilación | 4 | 4 |
| —Pensión | 5 | 5 |
| —Subvenciones..... | 6 | 6 |
| —Subsidios (de desempleo)..... | 7 | 7 |
| —Ayudas sociales..... | 8 | 8 |
| —No sabe (no leer) | X | X |
| —No contesta (no leer) | Y | Y |

Sección 16.- Estatus Adscrito

ESTUDIOS DE PADRE Y MADRE

P.63 ¿Me podría indicar cual fue el nivel de estudios más alto alcanzado por su padre?

...../ / /

P.63a ¿Y por su madre??

...../ / /

SITUACIÓN PROFESIONAL DEL PADRE / MADRE

P.64 ¿Cuál es/fue la última situación profesional de su padre?

P.64a ¿Y de su madre?

| | Padre | Madre |
|--|-------|-------|
| —Pequeña agricultora (sin asalariado o 1 asalariado)..... | 1 | 1 |
| —Agricultora (más de 1 asalariado)..... | 2 | 2 |
| —Autónoma | 3 | 3 |
| —Pequeño empresariado (10 empleados o menos)..... | 4 | 4 |
| —Empresariado (más de 10 empleados) | 5 | 5 |
| —Profesional por cuenta propia (licenciada, diplomada, FP...)..... | 6 | 6 |
| —Miembro de cooperativa..... | 7 | 7 |
| —Ayuda familiar..... | 8 | 8 |
| —Asalariada del sector público..... | 9 | 9 |
| —Asalariada del sector privado..... | 10 | 10 |
| —Ama de casa..... | 11 | 11 |
| —Otra situación (<i>especificar</i>)..... | / / / | / / / |

Sección 17.- Familia de origen

NÚMERO DE HERMANOS

P.65 ¿Cuántas hermanas ha tenido?

..... / / /

P.65a ¿Y hermanos?

..... / / /

P.65b ¿En qué puesto se encuentra entre todos sus hermanos?

..... / / /

P.65c ¿Y de sus hermanas Vd. era la...?

..... / / /

AÑOS DE VIDA CON FAMILIA ORIGEN

P.66 ¿Me podría indicar si aún sigue viviendo con su familia de origen..?.

- Sí.....1
- No.....2

P.67 ¿A qué edad se emancipó por primera vez del hogar de su familia de origen?

..... / / /

Sección 18.- Sociodemográficas finales

EDAD

P.68 ¿Le importaría indicarnos el mes y el año de su nacimiento?

Mes: _____/___/___

Año: ___/___/___/___

LUGAR Y HABITAT DE NACIMIENTO

P.69 ¿En qué provincia nació Vd.?

_____./___/___

P.69a ¿En una localidad de cuántos habitantes?

- Menos de 20001
- Entre 2001 y 10.0002
- Entre 10.000 y 50.0003
- Más de 50.0004
- No sabe (**no leer**)X
- No contesta (**no leer**)Y

ESTADO CIVIL

P.70 Su estado civil actual es:

- Casada1
- Soltera2
- Separada3
- Divorciada4
- Viuda5

P.70a ¿Tiene pareja sentimental estable en la actualidad?:

- Si1
- No2

P.70b ¿Vive en la actualidad con ella?:

- Si1
- No2

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Declaro que esta entrevista se ha realizado según el Código de Conducta de ESOMAR, y siguiendo las instrucciones, y que no conocía al entrevistado con anterioridad. Entiendo que toda la información dada debe ser confidencial.

Control de Calidad

| | | |
|---|--|--|
| Nombre del entrevistado: _____ Teléfono: _____ | | |
| Dirección: _____ | | |
| Localidad: _____ Provincia: _____ C.P. _____ | | |
| Fecha: /_/_/ - /_/_/ - /_/_/ Hora: /_/_/ - /_/_/ Duración: /_/_/ minutos | | |
| Cuestionario realizado de acuerdo con las Normas del Código de Conducta ESOMAR y las indicaciones del Briefing. | | |
| Entrevistador: _____ /_/_/___/ Firma: _____ | | |
| Supervisión: /_/_/___/, Inspección: /_/_/___/, Codificación: /_/_/___/, Grabación: /_/_/___/ | | |

Notas

(153) Los nombres que se usan para identificar a las protagonistas de las historias de vida son ficticios. Sin embargo, no se han puesto totalmente al azar, pues para facilitar el análisis al lector obedecen a un criterio: los que comienzan con *a* corresponden a mujeres empresarias sin asalariados/as (denominadas también en este trabajo como autónomas), el que comienza por *c* es el de la única cooperativista entrevistada y los que empiezan por *e* se refieren a empresarias con trabajadores/as a su cargo.

(154) Esta cifra se obtiene a partir de la Encuesta de Población Activa española realizada en el segundo trimestre de 2004. Están excluidas de esta cantidad las mujeres residentes en Canarias, Ceuta y Melilla, que suponen menos de un 3% de la población considerada.

(155) No se incluyen en la categoría de trabajadoras por cuenta propia, las denominadas por la Encuesta de Población Activa ayudas familiares, ya que constituyen un colectivo muy específico con características muy peculiares que lo hacen merecedor de un estudio o investigación aparte.

(156) Las cuotas con menos de un determinado número de entrevistas, por ejemplo 5, fueron a efectos prácticos asimiladas a la categoría más similar. Por ejemplo, las empresarias con más de 10 empleados de la rama agrícola fueron agregadas a sus homónimas de la rama industrial.

Bibliografía

.....

.....

ALONSO, L.E. (2001): *Trabajo y Posmodernidad. El Empleo Débil*, Madrid: Fundamentos.

— (2003): *La Mirada Cualitativa en Sociología: Una Aproximación Interpretativa*, Madrid: Fundamentos.

ALONSO, L.E. y F. CONDE (1994): *Historia del Consumo en España: una Aproximación a Sus Orígenes y Primer Desarrollo*, Madrid: Debate.

— (1996): "Crisis y Transformación de las Sociedades de Consumo: de los Modelos Nacionales al Modelo Glocal", en *Revistas de Estudio de Consumo*, (36): 13-28.

ALVARO PAGE, M. (1996): "Diferencias en el Uso del Tiempo, entre Varones y Mujeres y Otros Grupos Sociales", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 74: 291-326.

ALVIRA, F. (1994): *La Empresa del Futuro y el Acceso de la Mujer a Puestos Directivos*, Madrid: Instituto de la Mujer.

AMORÓS, C. (1994): *Historia de la Teoría Feminista*, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

ANKER, R. (1997): "La Segregación Profesional entre Hombres y Mujeres. Repaso de las Teorías." en *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3): 343-370.

ASTELARRA, J. (2005): *Veinte Años de Políticas de Igualdad*, Madrid: Cátedra.

BATTAGLIOLA, F., et al. (1994): "Dire Sa Vie: entre Travail et Famille: Reserches sur les Conditions de Vie", en F. BOUCHAYER (ed.), *Trayectorias Sociales et Inegalites*, Ramonville Saint-Agne, pp. 302-330.

BAUMAN, Z. (2004): "El Eterno Retorno de la Violencia", en J. BEIRIAIN (ed.), *Modernidad y Violencia Colectiva*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 17-48.

BECKER, G.S. (1983): *El Capital Humano: un Análisis Teórico y Empírico Referido Fundamentalmente a la Educación*, Madrid: Alianza.

BERTAUX, D. (1993): "La Perspectiva Biográfica: Validez Metodológica y Potenciales", en J.M. MARINAS, et al. (eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid: Debate, pp. 149-171.

BORDERÍAS, C. (1993): *Entre Líneas. Trabajo E Identidad Femenina en la España Contemporánea*, Barcelona: Icaria.

— (2003): "La Femenización de los Estudios sobre el Trabajo de las Mujeres: España en el Contexto Internacional (1969-2000)", en *Sociología del Trabajo*, 48, primavera: 57-124.

BORDERÍAS, C., *et al.* (1988): "Trabajo E Identidad Femenina: una Comparación Internacional sobre la Producción de las Trayectorias Sociales de las Mujeres España, Francia E Italia", en *Sociología del Trabajo*, 3: 71-90.

BORDERÍAS, C. y C. CARRASCO (1994): "Las Mujeres y el Trabajo: Aproximaciones Históricas, Sociológicas y Económicas", en C. BORDERÍAS, *et al.* (eds.), *Las Mujeres y el Trabajo*, Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 15-109.

BORDERÍAS, C., *et al.*, eds. (1994): *Las Mujeres y el Trabajo*, Madrid: Icaria-Fuhem.

BOURDIEU, P. (1998): *La Distinción: Criterios y Bases Sociales del Gusto*, Madrid: Taurus.

BRUNET, I. y A. ALARCÓN (2004): "Lógica de Redes y Espíritu Empresarial", en *Sociología del Trabajo*, 50: 139-171.

BRUSH, C. (1997): "Women-Owned Entrepreneurship: Obstacles and Opportunities", en *Journal of Developmental Entrepreneurship*, (1): 1-25.

BUTTNER, E.H. (2001): "Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame", en *Journal of Business Ethics*, 3: 263-269.

CABREIRO, F. y M.L. CACHAFEIRO (1993): *Análisis Económico de la Natalidad y el Papel de la Mujer en la Familia Española*, Madrid: Instituto de la Mujer.

CALLEJO, J. (1995): "Fatalidad del Mercado de Trabajo y Culturas de la Producción", en *Sociología del Trabajo*, (26): 29-62.

— (2001): *El Grupo de Discusión: Introducción a una Práctica de Investigación*, Barcelona: Ariel Practicum.

CALLEJO, J., *et al.* (2004): *El Techo de Cristal en el Sistema Educativo Español*, Madrid: UNED.

CALLEJO, J. y L. MARTÍN ROJO (1994): "La Promoción de la Mujer a Puestos de Responsabilidad Laboral: Resistencias Discursivas", en *Sociología del Trabajo*, (23): 55-71.

CARABAÑA, J. (1999): *Dos Estudios sobre la Movilidad Intergeneracional; Estructura Social y Movilidad; Un Análisis de la Movilidad de Clase según la Encuesta Sociodemográfica*, Madrid: Fundación Argentaria: Visor.

— (2003): "Educación y Movilidad Social", en V. NAVARRO (ed.), *El Estado del Bienestar en España*, Barcelona: Universidad Menéndez Pelayo, pp. 246-290.

CARRASCO, C. (1991): *El Trabajo Doméstico y la Reproducción Social*, Madrid: Instituto de la Mujer.

CARRASCO, C. (2001): *Tiempos, Trabajos y Género*, Barcelona: Publicacions Universitat Barcelona.

CARRASCO, C., et al. (1997): *Mujeres, Trabajos y Políticas Sociales: una Aproximación al Caso Español*, Madrid: Instituto de la Mujer.

CARTER, S., et al. (2001): "Women Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature. Report to the Small Business Service." Glasgow: Department of Marketing, University of Strathclyde.

CASTEL, R. (1995): "De la Exclusión como Estado a la Vulnerabilidad como Proceso", en *Archipiélago*, 21: 27-36.

— (1997): *La Metamorfosis de la Cuestión Social*, Barcelona: Paidós.

CASTILLO, J.J. (1998): *A la Búsqueda del Trabajo Perdido*, Madrid: Tecnos.

CASTILLO, J.J. y P. LÓPEZ (2002): "Mujeres al Final de la Cadena. El Entorno Productivo de Volkswagen-Navarra", en *Sociología del Trabajo*, 47: 3-42.

CEA D'ANCONA, M.Á. (2001): *Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social*, Madrid: Editorial Síntesis.

CHAGANTI, R. (1986): "Management in Women-Owned Enterprises", en *Journal of Small Business Management*, 24 (4): 18-29.

CHESKIN RESEARCH, et al. (2000): "Women Entrepreneurs Study", Santa Clara: Cheskin Research, Santa Clara University Center for Innovation and Entrepreneurship & The Center for New Futures.

CHINCHILLA, N. y C. LEÓN (2004): *Cómo Re-Conciliar Trabajo y Familia. La Ambición Femenina*, Madrid: Aguilar.

COLECTIVO IOE (1995): *Presencia del Sur: Marroquíes en Cataluña*, Madrid: Fundamentos.

— (1996): "El Liderazgo Empresarial de las Mujeres. Lógicas de Acceso al Poder y Emancipación Femenina", Madrid: Instituto de la Mujer.

— (1996): "Mujeres Empresariales en el Ámbito de la Ciencia y la Academia. Avances y Retrocesos en Puestos de Decisión", Madrid: Instituto de la Mujer.

— (1996): *Tiempo Social contra el Reloj. Las Mujeres y la Transformación de los Usos del Tiempo*, Madrid: Instituto de la Mujer.

— (2001): *Mujer, Inmigración y Trabajo*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid: Instituto de la Mujer.

COMAS, D. (1995): *Trabajo, Género y Cultura. La Construcción de Dificultades entre Hombres y Mujeres*, Barcelona: Icaria.

COMISIÓN EUROPEA (2000): "Entrepreneurship, Flash Eurobarometer", Bruselas: Comisión Europea.

CONDE, F. (1999): *La Vivienda en Huelva. Culturas E Identidades Urbanas*: EPSA-Fundación el Monte.

— (2000): *El Estrés en las Mujeres Trabajadoras: Sus Causas y Consecuencias*, Madrid: Instituto de la Mujer.

COOPER, C.L. y M.J. DAVINSON (1984): *Women in Management*, London: Heinemann.

CORZO FERNÁNDEZ, S. (2002): "La Política de Empleo", en C. GRAU CREIS, et al. (eds.), *Análisis de Políticas Públicas en España: Enfoques y Casos*, Valencia: Tirant lo Blanc, pp. 351-399.

COYLE, A. (1984): *Redundant Women*, London: Women's Press.

CROMIE, S. y J. HAYES (1988): "Towards a Typology of Female Entrepreneurs." en *The Sociological Review*, 36, (1) (Feb): 87-113.

DE CASTRO, J., et al. (2001): "Informe Ejecutivo 2001. España." Madrid: The Global Entrepreneurship Monitor Project.

DE la VEGA, I., et al. (2005): "Informe Ejecutivo Gem. España 2004", Madrid: GEM, Instituto de Empresa, Banesto.

DENZIN, N.K. (1992): *Interpretive Biography*, Londres: Sage.

DÍAZ GARCÍA, M.C. (2000): *La Iniciativa Empresarial Femenina*, Albacete: Universidad de Castilla la Mancha.

DOERINGER, P.B. y M.J. PIORE (1985): *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DURÁN, M.Á. (1988): *De Puertas Adentro*, Madrid: Instituto de la Mujer.

DURÁN, M.Á. (2005): *Tiempo de Vida y Tiempo de Trabajo: El Valor del Tiempo en la Vida Cotidiana*, Madrid: Fundación BBVA.

EARLY, E.A. 1978. Entrepreneurship among Lower Class Egyptian Women. Paper read at Internacional Sociological Association.

ECHEVERRÍA, J. (1999): *La Movilidad Social en España, (1940-1990)*, Madrid: Istmo.

ESCUADERO, C.A. (1995): *La Actividad Empresarial de la Mujer en Málaga, Málaga y Sevilla*: Instituto Andaluz de la Mujer.

EVANS, D. y L. LEIGHTON (1989): "Some Empirical Aspects of Entrepreneurship", en *American Economic Review*, 79: 519-535.

FLAQUER, L. (2000): *Las Políticas Familiares en una Perspectiva Comparada*, Barcelona: Fundación "la Caixa".

FUNDACIÓN INCYDE (2003): "Creación y Consolidación de Empresas. Políticas de Apoyo", Madrid: Servicio de Estudios de la Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.

GARCÍA de LEÓN, M.A. (2001): "Biografías de Élités (Análisis de Casos Relevantes)", en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 239-263.

GARCÍA TABUENCA, A. (2004): *Emprendedores y Espíritu Empresarial en España*, Colección *Economía y Empresa*, Madrid: Marcial Pons.

GARDINER, M. y M. TIGGEMANN (1999): "Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male and Female Dominated Industries", en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72: 301-315.

GASPARINI, I. (1965): "The Rise of the Woman Entrepreneur and Manager in the Economic Policy of Our Country", en *Annali di Sociologia*, 2: 68-79.

GOFFEE, R., et al. (1982): "Why Some Women Decide to Become Their Own Boss", en *New Society*, 61, (1034) (9 Sept): 408-410.

GOLDTHORPE, J.H. (1987): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Clarendon Press.

— (1993): "Sobre la Clase de Servicio, Su Formación y Su Futuro", en J. CARABAÑA, *et al.* (eds.), *Teorías Contemporáneas de las Clases Sociales*, Madrid: Pablo Iglesias, pp. 229-263.

GONZÁLEZ, M.J. (2004): "La Escolarización de la Primera Infancia en España: Desequilibrios Territoriales y Socioeconómicos en el Acceso a los Servicios", en V. NAVARRO (ed.), *El Estado de Bienestar en España*, Madrid: Tecnos, pp. 365-398.

HARTMAN, H. (1994): "Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexo", en C. BORDERÍAS, *et al.* (eds.), *Las Mujeres y el Trabajo*, Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 253-294.

HOOD, J.C. y T. AUGER. 1987. Images of Gender Tokens in Work Organizations. Paper read at American Sociological Association.

HUNT, J. (1982): "A Woman'S Place Is in Her Union", en J. WEST (ed.), *Work, Women and the Labour Market*, London: Routledge & Kegan Paul, pp. 154-171.

INSTITUTO de la MUJER (1990): *Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1988-1990*, Madrid: Instituto de la Mujer.

— (1997): *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. 1997-2000*, Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO de la MUJER (1997): *Síntesis de Resultados del II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. 1993-1995*, Madrid: Instituto de la Mujer.

— (2003): *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2003-2006*, Madrid: Instituto de la Mujer.

LANGAN-FOX, J. y S. ROTH (1995): "Achievement Motivation and Female Entrepreneurs", en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, (3) (Sept): 209-218.

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, E. y A. NOVO (2002): "La Política Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Un Análisis desde las Relaciones Gubernamentales", en M. GRAU, *et al.* (eds.), *Análisis de Políticas Públicas en España: Enfoques y Casos*, Valencia: Tiran Lo Blanch, pp. 447-483.

MEAGER, N. (1996): "From Unemployment to Self-Employment: Labour Market Policies for Business Start-Up", en G. SCHMID, *et al.* (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 489-519.

MILLANA, M. (1996): "La Experiencia del Modelo Sal en la Superación de la Crisis", en *Documentación Social*, (103): 139-153.

MINGIONE, E. (1994): *Las Sociedades Fragmentadas. Una Sociología de la Vida Económica Más Allá del Paradigma del Mercado*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

— (1994): "Polarización, Fragmentación y Marginalidad en las Ciudades Industriales", en A. ALBERT, *et al.* (eds.), *Clase, Poder y Ciudadanía*, Madrid: Siglo XXI, pp. 97-122.

MINTINI, M., *et al.* (2005): "2004 Report on Women and Entrepreneurship", Babson Park: Global Entrepreneurship Monitor.

MIRCHANDANI, K. (1999): "Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship." en *Gender, Work and Organization*, 6, (4) (Oct): 224-235.

MONTORO, R., *et al.* (1995): *Estudio sobre el Mercado de Trabajo de las Mujeres de Castilla y León*, Valladolid: Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León.

NASH, M. (1996): "Historia E Historiografía de las Mujeres Españolas", en M.A. GARCÍA de LEÓN, *et al.* (eds.), *Sociología de las Mujeres Españolas*, Madrid: Complutense, pp. 385-404.

NAVARRO, V. (2003): *El Estado de Bienestar en España*, Barcelona: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

ORTÍ, A. (1986): "La Apertura y el Enfoque Cualitativo o Estructural: la Entrevista Abierta Semidirecta y la Discusión del Grupo", en M. GARCÍA FERRANDO, *et al.* (eds.), *El Análisis de la Realidad Social*, Madrid: Alianza, pp. 153-185

ORTÍ, Á. (1992): "Para una Teoría de la Sociedad de las Clases Medias Funcionales de los 80", en *Documento social*, (88): 209-234.

PALENZUELA, P., *et al.* (2002): *Mujeres Empresarias y Políticas en el Medio Rural Andaluz*, Sevilla: Junta de Andalucía y Universidad de Sevilla.

PLUMER, K. (2004): "Prólogo a la Edición Española de el Campesino Polaco en Europa y en América", en W.I. THOMAS, *et al.* (eds.), *El Campesino Polaco en Europa y en América*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 11-19.

POLANYI, K. (1989): *La Gran Transformación. Crítica del Liberalismo Económico.*, Madrid: Ed. La Piqueta.

PUJADAS, J.J. (1992): *El Método Biográfico: el Uso de la Historia de Vida en Ciencias Sociales*, Madrid.: Centro de Investigaciones Sociológicas.

PUTNAM, R.D. (2003): *El Declive del Capital Social. Un Estudio sobre las Sociedades y el Sentido Comunitario*, Barcelona: Galaxia Guttenberg.

PUTNAM, R.D. y K.A. GOSS (2003): "Introducción", en R.D. PUTNAM, *et al.* (eds.), *El Declive del Capital Social. Un Estudio sobre las Sociedades y el Sentido Comunitario*, Barcelona: Galaxia Guttenberg, pp. 9-33.

RADL PHILIPP, R., *et al.* (2001): "El Proceso de Feminización de la Enseñanza Superior en España. Un Análisis de Su Evolución en 1950", en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 173-188.

RAMOS, R. (1990): *Cronos Dividido: Uso del Tiempo y Desigualdad entre Hombres y Mujeres en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.

REQUENA, M. (1993): "Formas de Familia en la España Contemporánea", en L. GARRIDO, *et al.* (eds.), *Estrategias Familiares*, Madrid: Alianza, pp. 249-270.

REQUENA SANTOS, F. (2005): *La Estructura Ocupacional Española*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ROMERO, M. (1990): *La Actividad Empresarial Femenina en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.

— (1996): "Empresarias y Autónomas. Riesgo Económico E Identidad Femenina", en M.A. GARCÍA de LEÓN, *et al.* (eds.), *Sociología de las Mujeres Españolas*, Madrid: Editorial Complutense, pp. 187-218.

RUKSZTO, K. (1997): "Making Her into a "Woman": The Creation of Citizen-Entrepreneur in Capitalist Poland", en *Women's Studies International Forum*, 20, (1) (Jan-Feb): 103-112.

SALIDO, O. (2001): *La Movilidad Ocupacional de las Mujeres en España: por una Sociología de la Movilidad Femenina*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

SÁNCHEZ-APÉLLANIZ, M. (1999): "Tendencias de las Mujeres en Su Desarrollo Profesional", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 85: 67-83.

SCOTT, J. y J. DUNCOMBE (1992): "Gender-Role Attitudes in Britain and the USA", en S. ARBER, *et al.* (eds.), *Women and Working Lives. Divisions and Change*, Houndmills: MacMillan Press, pp. 36-53.

SENNET, R. (2000): *La Corrosión del Carácter: las Consecuencias Personales del Trabajo en el Nuevo Capitalismo*, Barcelona: Anagrama.

SERVICIO de ESTUDIOS. CÁMARAS de COMERCIO INDUSTRIA y NAVEGACIÓN de ESPAÑA (2003): *Creación y Consolidación de Empresas. Políticas de Apoyo*, Madrid: Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.

— (2004): *Instrumentos de Apoyo a Empresas Jóvenes*, Madrid: Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.

SINFIELD, A. (1981): *What Unemployment Means*, Oxford: Martin Robertson.

TOBÍO, C. (2001): "La Familia y el Empleo: Prácticas y Discursos de las Mujeres", en R. RALD PHILLIP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 129-148.

TORNS, T., et al. (2004): "La Conciliación de la Vida Laboral: ¿Un Horizonte Posible?" en *Sociología del Trabajo*, 50: 111-137.

VALIENTE, C. (1994): *Feminismo de Estado en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994, Estudios-Working Papers/ Instituto Juan March de Estudios E Investigaciones*, Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

— (1998): "Género, Mercado de Trabajo y Estado de Bienestar: el Caso de España", en *Sociología del Trabajo*, 32: 53-79.

VARELA, J. (2001): "Mater Familias Versus Pater Familias. Modelos Clásicos de Sociología del Género: F. Engels y E. Durkheim", en R. RADL PHILIPP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 83-104.

VARELLA MARTÍ, R. (2001): "Las Políticas de Igualdad en el Ámbito del Trabajo: Una Propuesta de Construcción Teórica desde el Género", en R. RADL PHILLIP (ed.), *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp.67-80

VERHEUL, I., et al. (2001): *An Eclectic Theory of Entrepreneurship: Policies, Institutions and Culture*, Tinbergen Institute, [citado 2005], obtenido en <http://www.tinbergen.nl>.

WINT, E. (1993): "Micro-Enterprise Support and the Double Bind of Gender in Jamaica." en *LABOUR Capital and Society/TRAVAIL Capital et Societe*, 26, (2) (Nov): 182-202.

WRIGHT, E.O. (1994): *Clases*, Madrid: Siglo XXI.

ZEITLIN, M. (1989): *The Large Corporation and Contemporary Classes*, Cambridge: Polity Press.



MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo