



**FFEM - Fostering Female
Entrepreneurship Mindset**

**I06 – Plan de acción para fomentar
el emprendimiento femenino**

UTH, octubre 2021

Fomentar el emprendimiento femenino en EU: Plan de recomendaciones[✓]

Abstracto

Debido a los roles de género tradicionales profundamente arraigados y debido a los desincentivos económicos (o características estructurales desfavorables), la participación de las mujeres en el mercado laboral de la UE es todo menos evidente. Esto, a su vez, reproduce las desigualdades de género, poniendo a una parte importante de la población femenina al borde de la exclusión económica y social, frena el crecimiento económico, sobrecarga las finanzas públicas y plantea dudas sobre la consecución de los objetivos de la Estrategia “Europa 2020”. El documento es parte del Proyecto FFEM y tiene como objetivo proporcionar algunas recomendaciones de políticas claras para mejorar la empleabilidad de las mujeres mediante el fomento del espíritu empresarial femenino.

Palabras clave: población femenina, mercado laboral de la UE, exclusión económica y social, emprendimiento femenino, plan de recomendaciones.

[✓] El documento es parte del proyecto FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset) [Número de proyecto: 2019-1-FR01- KA204-063048]. Consulte la web <https://ffem.eu/> para más detalles. El proyecto está cofinanciado por el Programa ERASMUS + de la UE. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Índice de contenidos

Introduction	3
1. Setting the scene	¡Error! Marcador no definido.
2. Training needs for women entrepreneurs: Pilot survey	¡Error! Marcador no definido.
3. Policy recommendations	¡Error! Marcador no definido.
References	10



Introducción

Este plan de acción es parte del proyecto FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset). El proyecto está cofundado por el Programa Erasmus + de la UE. El presente plan de acción tiene como objetivo establecer y presentar recomendaciones basadas en los comentarios recibidos de la prueba piloto del material y la plataforma FFEM. Además, el presente conjunto de recomendaciones se basa en las mejores prácticas / casos de éxito. La Universidad de Thessaly, como organización líder en la elaboración del plan de acción, ha estado a cargo de recopilar y formalizar los datos recibidos para crear el presente documento.

El plan de acción tiene en cuenta los dos elementos clave siguientes:

1. El papel cambiante de los profesionales adultos en la futura oferta educativa con la proliferación de plataformas en línea.
2. La necesidad de programas de emprendimiento femenino hechos a medida para estimular y apoyar el desarrollo económico en las comunidades.

El presente documento refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él.

1. Preparando las bases

La población femenina encuentra dificultades, a veces insuperables, para acceder al mercado laboral de la UE. De hecho, debido a los roles de género tradicionales profundamente arraigados y debido a desincentivos económicos (o características estructurales desfavorables), la participación de las mujeres en el mercado laboral de la UE es cualquier cosa menos evidente (Honeyman y Goodman 1991, Costa 2000, Del Boca y Pasqua 2002, Pissarides et al.2005, Sánchez-Mangas y Sánchez-Marcos 2008, Cipollone et al.2014, Gehringer y Klasen 2015, Christiansen et al.2016, entre otros). Esto, a su vez, reproduce las desigualdades de género, llevando a una parte importante de la población femenina al borde de la exclusión económica y social, frena el crecimiento económico, sobrecarga las finanzas públicas y arroja dudas sobre la consecución de los objetivos de la Estrategia “Europa 2020”.



Las dificultades que encuentra la población femenina para acceder al mercado laboral de la UE persisten a pesar de que, según las Estadísticas de Género de EUROSTAT, la proporción de mujeres de 30 a 34 años que han alcanzado la educación terciaria supera a la de los hombres en 10,5 puntos porcentuales (año 2019) y a pesar de que la UE ha realizado arreglos institucionales para facilitar la participación femenina en el mercado laboral de la UE.¹

La Encuesta de población activa de EUROSTAT destaca las dificultades que encuentra la población femenina para acceder al mercado laboral de la UE. La población ocupada femenina en la UE representa el 46,3% de la población ocupada total (año 2019). La población ocupada femenina domina en el empleo a tiempo parcial, representando el 75,6% del total de la población ocupada a tiempo parcial (año 2019). Resulta que el 31,3% de la población ocupada femenina tiene un trabajo a tiempo parcial frente al correspondiente 8,7% de la población ocupada masculina (año 2019). Es decir, solo el 68,7% de la población ocupada femenina tiene un empleo a tiempo completo, frente al 91,3% correspondiente de la población ocupada masculina. El desempleo de la UE alcanza el nivel del 6,1% de la población activa total (año 2019). El nivel correspondiente de población activa masculina alcanza el 5,9%, mientras que el nivel correspondiente de población activa femenina alcanza el 6,4%.

¹ Entre otros, el Consejo Europeo de Barcelona estableció objetivos para eliminar los desincentivos a la participación femenina en la fuerza laboral (los llamados objetivos de Barcelona), considerando la demanda de servicios de cuidado infantil (Comisión Europea 2002), y el Consejo de la UE lanzó la Directiva 2010/18 / EU, implementando el Acuerdo Marco revisado sobre permiso parental (2009) y derogando la Directiva 96/34 / EC (Consejo de la Unión Europea 2010). La consecución de los objetivos de Barcelona se ha considerado una necesidad para la consecución de los objetivos "Europa 2020". En este contexto, la Directiva 2010/18 / UE establece que los países de la UE están obligados a implementar políticas familiares relacionadas con el empleo, hacia la conciliación del equilibrio (responsabilidades) parental y profesional, poniendo en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias. La Directiva otorga a los trabajadores y trabajadoras un derecho individual a un permiso parental por nacimiento o adopción de un niño para cuidarlo hasta una edad determinada. La licencia se concederá por un período mínimo de cuatro meses y, para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, deberá, en principio, proporcionarse con carácter intransferible. Al finalizar la baja por paternidad, los trabajadores tendrán derecho a volver al mismo puesto de trabajo o, de no ser posible, a un puesto equivalente o similar acorde con su contrato de trabajo o relación laboral. Los derechos adquiridos o en proceso de adquisición por parte del trabajador en la fecha de inicio de la baja parental se mantendrán tal como están hasta la finalización de la baja parental.



Los resultados del cuadro de indicadores sociales de EUROSTAT presentan acertadamente la desigualdad de género en el mercado laboral de la UE. En particular, la brecha de género en el empleo alcanza el nivel de 11,3 puntos porcentuales (año 2020), la brecha de género en el empleo a tiempo parcial alcanza el nivel de 20,3 puntos porcentuales (año 2020) y la brecha salarial de género en forma no ajustada alcanza el 14,1% del salario medio bruto por hora de los hombres (año 2019).

En general, la población ocupada femenina es menor que la población masculina correspondiente, la proporción de la población ocupada femenina que está empleada a tiempo parcial es mayor que la proporción correspondiente de la población ocupada masculina, el desempleo femenino es más alto que el desempleo masculino, y los ingresos de las mujeres son significativamente inferiores a los ingresos de los hombres. Dado que estas cifras son medias de la UE, aparentemente el acceso de la población femenina al mercado laboral se vuelve aún más difícil en determinados países de la UE.

El documento es parte del Proyecto FFEM y tiene como objetivo proporcionar algunas recomendaciones de políticas claras para mejorar la empleabilidad de las mujeres mediante el fomento del emprendimiento femenino. Desafortunadamente, una parte significativa de la población femenina carece de conocimientos básicos sobre cómo iniciar y administrar una empresa y, más aún, carece de la amplia gama de competencias que impregna el proceso empresarial. Esta carencia requiere la provisión de recomendaciones de políticas no solo hacia las mujeres empresarias (potenciales) per se, sino también hacia los profesionales (como capacitadores, maestros, trabajadores sociales y educadores sociales).

2. Necesidades de formación para mujeres empresarias: encuesta piloto

El emprendimiento, el proceso de diseño, lanzamiento y gestión de una empresa, se considera uno de los principales factores de producción y desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico. Cantillon (1755) definió el emprendimiento como el proceso de tomar decisiones sobre la obtención y el uso de los recursos, con el objetivo de aprovechar las oportunidades para maximizar el rendimiento financiero, admitiendo al mismo tiempo el riesgo de la empresa. Schumpeter (1976)



sostiene que un emprendedor está dispuesto y es capaz de convertir una nueva idea o invención en una innovación exitosa y, por lo tanto, el emprendimiento es el vendaval de una destrucción creativa en una economía.

El proyecto FFEM sostiene que la promoción de la actitud, el comportamiento y las habilidades emprendedoras de las mujeres puede mejorar su empleabilidad. Con este fin, el proyecto FFEM ofrece un conjunto de planes de estudio complementarios sobre el emprendimiento femenino: (a) competencias empresariales, (b) habilidades blandas para emprendedores, (c) habilidades para la conciliación de la vida profesional y personal. Las competencias empresariales se refieren a: (a) habilidades de diseño y modelo de oportunidades de emprendimiento, (b) habilidades de gestión financiera y de costes, (c) habilidades de gestión de la información - habilidades digitales, (d) habilidades de gestión de proyectos y estrategia, (e) habilidades de marketing, y (f) habilidades de ventas y promoción. Las habilidades blandas para emprendedoras se refieren a: (a) toma de decisiones, (b) confianza, (c) gestión del estrés, (d) resolución de problemas, (e) trabajo en equipo y (f) gestión del tiempo. Las habilidades para la conciliación de la vida profesional y personal se refieren a: (a) asertividad, (b) equilibrio entre la vida laboral y social, (c) el apoyo a los empleados en cuestiones de conciliación de la vida personal y laboral, (d) las cuestiones de género relacionadas con el empleo y el trabajo -equilibrio de la vida, (e) formas prácticas de apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y (f) el apoyo al desarrollo profesional de los trabajadores con hijos.

Partiendo de los planes de estudio ofrecidos sobre el emprendimiento femenino, se ha realizado una encuesta piloto de evaluación y satisfacción en el marco del proyecto FFEM. La encuesta se dirigió tanto a mujeres emprendedoras (potenciales) como a profesionales (como formadores, profesores, trabajadores sociales y educadores sociales) en los países socios de FFEM (es decir, Francia, Grecia, Polonia, Portugal y España) y se ha realizado de manera presencial o mediante plataformas online. En general, 50 mujeres emprendedoras (potenciales)² y 25 profesionales han participado en la encuesta³. La encuesta piloto se realizó entre julio y agosto de 2021.

En el marco de la encuesta piloto, se presentó a las participantes el contexto de los planes de estudio de la FFEM (es decir, competencias emprendedoras, habilidades

² 10 de cada país socio (Francia, Grecia, Polonia, Portugal y España).

³ 5 de cada país socio (Francia, Grecia, Polonia, Portugal y España).



blandas para emprendedores y habilidades para la conciliación de la vida profesional y personal). Las participantes revisaron los contenidos de los planes de estudio y completaron el ejercicio correspondiente. Basándonos en la encuesta piloto, se llevó a cabo un extenso debate con las participantes. Se ha pedido a las mujeres emprendedoras que indiquen las unidades más interesantes de los planes de estudio de FFEM. Se ha pedido tanto a mujeres emprendedoras como a profesionales que califiquen algunos aspectos de los planes de estudio de FFEM y que proporcionen comentarios adicionales. La gran mayoría de los participantes evaluó positivamente los planes de estudio de FFEM en términos de estructura, interés y utilidad y destacaron la necesidad de realizar sesiones de seguimiento, de manera presencial si es posible, y ampliar el proyecto para incluir aún más participantes.

3. Plan de recomendaciones

La encuesta piloto realizada en el marco del proyecto FFEM ofrece una base sólida para la provisión de recomendaciones de políticas claras tanto para mujeres empresarias (potenciales) como para profesionales.

Los extensos debates que se llevaron a cabo con mujeres empresarias indicaron la necesidad de mejorar la empleabilidad de las mujeres mediante el fomento del emprendimiento femenino. El emprendimiento es una respuesta (o la respuesta) al desempleo para la parte económicamente más vulnerable de la población activa y, en particular, para las mujeres en situaciones de fragilidad. Este es, en realidad, el sesgo del proyecto FFEM. Sin embargo, los debates que se llevaron a cabo con mujeres emprendedoras indicaron también que las mujeres recurren al emprendimiento principalmente por necesidad (es decir, debido a las dificultades que encuentran para acceder al mercado laboral per se) más que en busca de oportunidades. Esta percepción tan distorsionada del emprendimiento debe cambiar. Dado que el entorno emergente post-COVID19 ofrece, a través de la introducción del teletrabajo y las horas espaciadas, un entorno bastante favorable para el espíritu empresarial femenino, la necesidad de apoyar el emprendimiento se vuelve aún más evidente. Con este fin, la UE y los gobiernos nacionales pueden apoyar el emprendimiento mediante la financiación de la oferta de cursos de formación similares a FFEM. De hecho, las reacciones positivas de las participantes resaltan la necesidad de que tales encuestas se realicen de manera sistemática. Las personas encuestadas destacaron, también, la necesidad de que dichas encuestas se ofrezcan de forma continua para garantizar su éxito.



La necesidad de la oferta constante de cursos de capacitación similares a FFEM para mujeres emprendedoras se deriva del hecho de que una parte significativa de la población femenina carece de conocimientos básicos sobre cómo iniciar y administrar una empresa y, más aún, carece de la amplia gama de competencias que impregna el proceso empresarial. El emprendimiento es, aparentemente, un proceso no fácil ya que, entre otras cosas requiere (aunque no existe una "fórmula mágica" para el éxito en el emprendimiento) habilidades de gestión, habilidades de liderazgo, habilidades de trabajo en equipo, habilidades de trabajo en red, habilidades de servicio al cliente, destrezas financieras, destrezas de resolución de problemas, destrezas de pensamiento crítico, destrezas de planificación, destrezas técnicas y destrezas de administración del tiempo. Algunas de las habilidades requeridas pueden, de hecho, ser innatas o naturales. Sin embargo, la gran mayoría de las habilidades se pueden perfeccionar mediante el entrenamiento.

Por tanto, es fundamental el papel de los formadores. Por un lado, los formadores deben comprender y apreciar el espectro total del proceso empresarial y las competencias empresariales necesarias. La formación debe proporcionar metas articuladas, concretas y bien enfocadas para las mujeres ayudándolas a conceptualizar su viabilidad. Por otro lado, los formadores deben ajustar sus cursos de formación a las especificidades y la singularidad de cada alumno, situando a los alumnos en el epicentro, para aprovechar las fortalezas y capacidades ya existentes. Además de la provisión de conocimientos teóricos sobre el emprendimiento, es importante que un programa de formación exitoso y con valor añadido adopte el conocimiento experiencial. El objetivo final no es solo proporcionar conocimientos sobre el emprendimiento, sino también, y lo que es más importante, empoderar a los alumnos. El empoderamiento es fundamental para la población femenina, especialmente para la parte que se encuentra al borde de la exclusión económica y social.

Para las mujeres es fundamental la prestación de apoyo posterior a la formación, de forma constante, ya que el éxito de su actividad empresarial tiene un efecto a largo plazo. El conocimiento de que existe un punto de referencia en el que las mujeres después de la formación puedan responder, basarse y / o recibir retroalimentación constituye un factor fundamental para la sostenibilidad de su evolución empresarial. La confianza y la seguridad son características que podrían obtenerse desde ese punto de apoyo y dar más inspiración y fuerza a las mujeres. Un portal de networking



en línea con la función de ser un punto de comunicación con otras mujeres emprendedoras podría proporcionar igualmente una retroalimentación, así como vínculos de solidaridad y colaboración entre mujeres.

El ecosistema de otras partes interesadas juega un papel vital en la acogida de mujeres emprendedoras y, por esta razón, la formación y el avance de las capacidades de las mujeres deben ser ampliamente notificados. La agenda del emprendimiento femenino podría verse reforzada por la participación proactiva de las partes interesadas y el establecimiento de relaciones adecuadas con las empresarias (potenciales). La incorporación de las partes interesadas/socios aumenta las posibilidades de éxito inicialmente en la participación de las mujeres en el entorno empresarial y luego en el mantenimiento de su posición en el mercado laboral. La comunidad y las instituciones pueden facilitar el emprendimiento de las mujeres como forma de motivación y, por lo tanto, cualquier intento de avance del papel de la mujer en la sociedad debe ir acompañado de las correspondientes acciones de las partes interesadas. Por el contrario, las oportunidades de las mujeres emprendedoras se incrementan en la promoción de su negocio y en el desarrollo de los canales de comercialización cuando también crean redes con los grupos de interés. En consecuencia, debe consolidarse una red de comunicación bidireccional entre las mujeres emprendedoras y las partes interesadas.



Referencias

- Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, London: MacMillan.
- Christiansen L. E., Lin H., Pereira J., Topalova P. and Turk R. (2016), Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe, *IMF Working Paper*, 16/49.
- Costa D. L. (2000), From mill town to board room: The rise of women's paid labor, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 101-122.
- Council of the European Union (2010), Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union*, L68/13, 18.3.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010L0018-20140101>, (last access: July 2021).
- Cipollone A., Patacchini E. and Vallanti G. (2014), Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3: 18.
- Del Boca D. and Pasqua S. (2002), Labour market participation of mothers in Italy: Facts, studies and public policies, *CHILD Working Paper*, 4.
- European Commission (2002), *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>, (last access: July 2021).
- European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable, and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Gender Statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Education, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Labor Force Survey*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Social Scoreboard Indicators*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/social-scoreboard-indicators> (last access: July 2021).

- Gehring A. and Klasen S. (2015), Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? *cege Discussion Papers*, 242.
- Honeyman K. and Goodman J. (1991), Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review*, 44(4): 608-628.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. and Wasmer E. (2005), Women in the labor force: How well is Europe doing? in Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., (eds.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford: Oxford University Press, 9-120
- Sánchez-Mangas R. and Sánchez-Marcos V. (2008), Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers, *Labour Economics*, 15(6):1127-1142.
- Schumpeter J. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*, London: Routledge.