

III

EL APOYO PÚBLICO A LA ACTIVIDAD EMPREDEDORA FEMENINA: EFECTOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA ^(*)(9)

Imanol BASTERRETXEA

Catalina GÁLVEZ

Ana GONZÁLEZ

Lola SIMÓN

María SAIZ

Universidad del País Vasco

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. PANORAMA LABORAL DE LA MUJER.
 - III. ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LAS MUJERES.
 - IV. PROGRAMAS DE APOYO A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (1995-2004).
 - 1. Fondo Social Europeo. Iniciativas Comunitarias de apoyo a la mujer emprendedora en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Período presupuestario 1994-1999.
 - 2. Fondo Social Europeo. Iniciativas Comunitarias de apoyo a la mujer emprendedora en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Período presupuestario 2000-2006.
 - V. EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR.
 - VI. CONCLUSIONES.
 - VII. BIBLIOGRAFÍA.
-

^(*) El presente trabajo se integra en el marco de un Proyecto de Investigación financiado por la Universidad del País Vasco UPV/EHU (Código Proyecto: 1/UPV 00032.321-H-15399/2003).

I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que la figura del empresario ha estado profundamente degradada durante muchos años en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), el derrumbe económico de las últimas décadas ha propiciado su mejor aceptación social, fomentando la asunción de riesgos empresariales a través de la creación de microempresas, como última salida al desempleo. En efecto, la literatura económica lleva décadas otorgando gran importancia a las pequeñas empresas en lo que se refiere a su papel de absorción de empleo, sobre todo en países y regiones en los que, al igual que en la CAPV, se han sufrido y se sufren todavía tasas de desempleo muy altas (VELASCO, 1998).

En este contexto, con el objetivo de reducir el creciente nivel de desempleo, las Administraciones Públicas ponen en práctica distintas políticas activas de empleo. Entre ellas, destacan las destinadas a fomentar el espíritu emprendedor y el apoyo a la creación de nuevas empresas entre aquellos colectivos más afectados por el problema del desempleo, lo que ha constituido, a su vez, uno de los factores que ha contribuido a la regeneración socio-económica del País Vasco.

Estas acciones, que independientemente del nivel de procedencia de los fondos, se suelen poner en marcha desde las entidades locales, han sido muy numerosas en la última década. Y en la mayor parte de las ocasiones han sido cofinanciadas por fondos procedentes del ámbito comunitario, que han fortalecido en gran medida las iniciativas tanto estatales⁽¹⁾ como propias de la CAPV: autonómicas, forales y municipales⁽²⁾.

La abundancia y diversidad de estos programas de apoyo a la creación de nuevos negocios merece por tanto un amplio estudio que detalle con rigor sus efectos en cuanto al tejido empresarial creado por parte de aquellos colectivos que mayores apoyos han recibido en estos años. En este trabajo nos centraremos exclusivamente en uno de estos colectivos, analizando sólo aquellas políticas específicamente dirigidas a la mujer emprendedora en la CAPV.

Ahora bien, a la hora de analizar dichas políticas activas de empleo y su incidencia en la integración de las mujeres en el mercado laboral, la primera cuestión a la que debemos prestar atención es, dadas las circunstancias actuales ¿sigue estando socialmente justificada la necesidad de iniciativas públicas específicamente dirigidas a la mujer en relación al empleo y el autoempleo?

No es necesario profundizar excesivamente en los datos disponibles sobre tasa de desempleo y actividad femenina para despejar cualquier duda al respecto. De hecho, es relativamente sencillo observar la conveniencia y necesidad de definir medidas específicas dirigidas a fomentar y facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral, ya sea a través de iniciativas que mejoren su empleabilidad por cuenta ajena, como fomentando la generación de nuevas ideas empresariales que permitan una inserción por cuenta propia.

(1) Para un análisis de las políticas públicas de apoyo a la financiación de PYMEs en el ámbito comunitario y estatal, véase MARÍN y SÁEZ (2001).

(2) Para observar globalmente las ayudas de Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos Vascos durante los últimos años, consultar «Guía DELFOS», SPRI (1989-1999) y sus posteriores actualizaciones electrónicas en: <http://www1.ej-gv.net/delfos/>

Este trabajo se estructura en cuatro partes. En la primera parte se describe la situación laboral general de la mujer en la CAPV en los últimos diez años, y se compara con la del colectivo de varones, en función de los datos aportados por el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT). En la segunda se presentan los datos disponibles relativos a la actividad empresarial de la mujer. En la tercera, se examinan los distintos apoyos públicos especialmente dedicados a la mujer emprendedora en la CAPV, centrándonos básicamente en aquellos cofinanciados a través de fondos comunitarios en el período 1995-2004. Por último, se realiza una aproximación al perfil del emprendedor en general y de la mujer emprendedora en particular.

II. PANORAMA LABORAL DE LA MUJER

El mercado laboral se ha caracterizado en las últimas décadas por la fuerte incorporación de la mujer. La participación de la mujer en el mercado de trabajo se suele medir a través de la tasa de actividad. Si tomamos como referencia los últimos diez años, se observa que la población activa femenina ha aumentado en la CAPV un 17% mientras que los varones activos han aumentado apenas un 1%. Como consecuencia, las mujeres constituyen ya casi el 42% de la población activa y ha crecido su tasa de actividad, que pasa del 39,1% en 1993 al 44,3% en el año 2003, si bien todavía está muy alejada de la de los hombres, que se sitúa en torno al 66%.

Sin embargo, la presencia de las mujeres es mayoritaria entre la población parada, al representar al 56% del colectivo de desempleados. La importancia que tiene el problema del desempleo entre el colectivo de mujeres se pone de manifiesto al observar la tasa de paro femenina, que continúa duplicando a la masculina, lo que indica la mayor dificultad de las mujeres para acceder al empleo. En 2003, las mujeres poseían una tasa de paro del 11,5% frente al 6,5% de los varones.

Es evidente que aunque el desempleo no es un problema exclusivo de la mujer, ya que afecta de manera estructural y común a todas las sociedades avanzadas, tiene efectos más perversos en algunos colectivos.

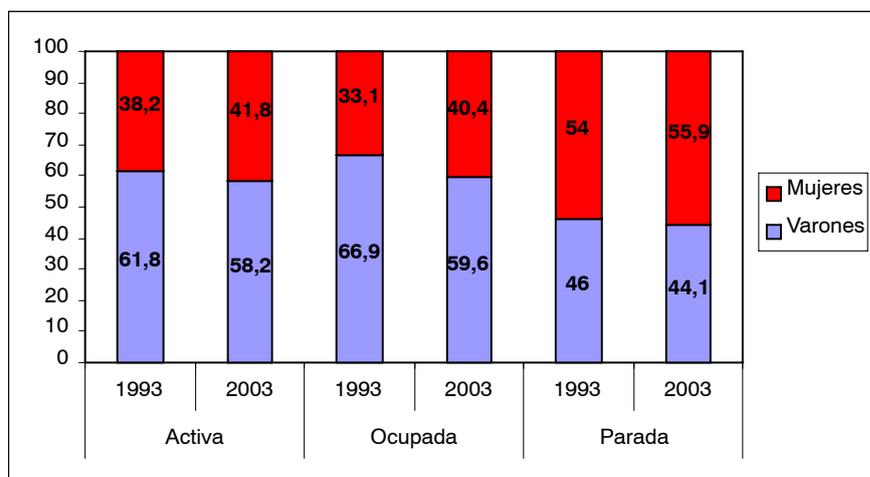
CUADRO 1

Tasas de actividad, de paro y coeficiente de ocupación

Años	Tasa actividad		Coeficiente ocupación		Tasa de paro	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1993	66,1	39,1	54,1	25,7	18,1	34,4
1994	65,1	40,6	53,1	26,4	18,4	35,0
1995	64,7	41,3	53,3	27,6	17,6	33,1
1996	64,6	41,1	54,0	28,2	16,3	31,5
1997	64,9	41,3	55,2	28,8	15,0	30,3
1998	65,8	41,2	57,9	30,3	12,0	26,4
1999	65,8	42,5	58,8	32,9	10,6	22,6
2000	66,0	41,5	59,7	33,2	9,5	19,9
2001	65,5	41,9	60,6	35,0	7,5	16,5
2002	65,8	42,8	62,1	37,6	5,7	12,1
2003	65,9	44,3	61,6	39,2	6,5	11,5
1993-2003	- 0,2	5,2	7,5	13,5	- 11,6	- 22,9

Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

FIGURA 1
Distribución de la población laboral (en %)



Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

El comportamiento de las mujeres también difiere del de los hombres por lo que se refiere a la ocupación. Entre 1993 y 2003, se produce un fuerte crecimiento del empleo en el colectivo de mujeres de la CAPV, cifrado en un 58%, lo que contrasta con el menor aumento de la ocupación en los varones, un 15,6%. No obstante, y a pesar de que las mujeres han aumentado en más de 7 puntos porcentuales su importancia relativa entre la población ocupada, los hombres siguen constituyendo la mayoría de las personas con empleo, aproximadamente el 60%. Asimismo, los varones poseen un coeficiente de ocupación más elevado que las mujeres, de modo que el 62% de los hombres de más de 16 años poseen un empleo mientras que la cifra se reduce al 39% de las mujeres.

Por otra parte, existen notables divergencias en la ocupación de mujeres y varones en los diferentes sectores de actividad. Mientras que la presencia de las mujeres es muy acusada en el sector servicios —donde se concentran el 83%— es muy reducida en la agricultura y en la construcción. Los varones, sin embargo, aunque también se concentran mayoritariamente en el sector servicios —el 45,7%— lo hacen en una proporción menor que las mujeres, y mantienen una destacada participación en los otros sectores de actividad, en especial en el sector industrial, donde trabajan el 37%. Como consecuencia, los datos revelan que más del 55% de la población que trabaja en el sector servicios son mujeres, en tanto que apenas lo son el 21% de los trabajadores de la industria y el 5,5% de los trabajadores de la construcción.

CUADRO 2

Población ocupada en los sectores económicos, 2003 (en %)

Sectores	Total	Varones	Mujeres	% Mujeres s/total
Agricultura	2,1	2,5	1,4	28,0
Industria	27,6	36,7	14,1	20,7
Construcción	9,5	15,1	1,3	5,5
Servicios	60,8	45,7	83,1	55,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	40,4

Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

También se observan diferencias entre hombres y mujeres con relación a la situación profesional de los ocupados. Se constata que el 80% de la población ocupada en la CAPV son asalariados, cifra que se eleva a casi al 84% en el caso de las mujeres, lo que significa que apenas el 16% trabaja por cuenta propia. Debemos además considerar que una parte importante de este colectivo se corresponde a autónomas sin empleados, que en muchas ocasiones «es otra forma de empleo atípico junto al empleo temporal y a tiempo parcial, si en la práctica encubre una relación laboral por cuenta ajena» (MARTÍN, 2003, p. 689). Además, la presencia de las mujeres en el sector público es superior a la de los varones, lo que está relacionado con la ocupación de las mujeres en el sector servicios; de hecho, el 56,5% de los empleados públicos son mujeres mientras que en el sector privado representan el 39,4%. Se observa, asimismo, que el 23% del colectivo de mujeres asalariadas trabajan en el sector público, en donde trabajan el 13% de los varones.

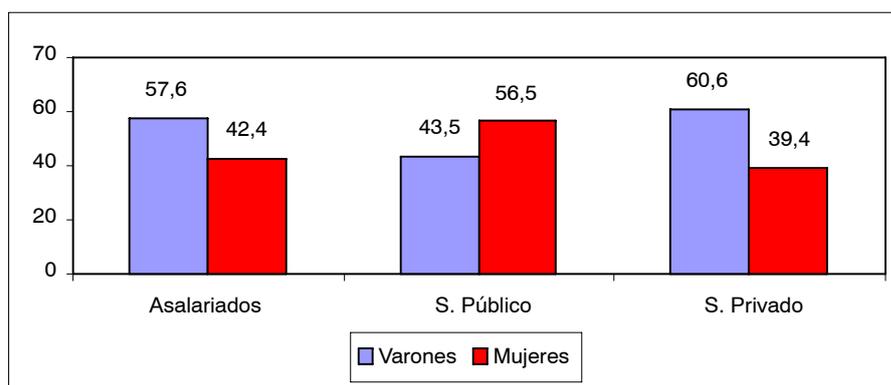
CUADRO 3

Situación profesional de la población ocupada, 2003 (en %)

Situación profesional	Total	Varones	Mujeres	% Mujeres s/total
Trabajadores por cuenta propia	20,2	22,8	16,3	32,7
Asalariados:	79,8	77,2	83,7	42,4
Asalariados sector público	17,5	13,2	23,3	56,5
Asalariados sector privado	82,5	86,8	76,7	39,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	40,4

Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

FIGURA 2
Distribución de la población asalariada, 2003 (en %)



Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

Para obtener una visión más realista de la situación de la mujer en el mercado laboral no basta con examinar las tasas de desempleo y actividad así como las cifras de ocupación, sino que también es necesario incidir en la calidad del empleo. Así, el análisis del tipo de contrato de los trabajadores asalariados pone de relevancia que las mujeres poseen un empleo más precario que los varones. De hecho, si bien el contrato indefinido es mayoritario entre los empleados, la temporalidad y otras formas no estables de ocupación afectan en mayor medida a las mujeres. Casi el 31% de las mujeres de la CAPV trabajan con contratos temporales y casi el 8,5% sin contrato. Sin embargo, en el caso de los varones, trabajan con contratos temporales el 27%, y no alcanza al 1% los que lo hacen sin contrato.

CUADRO 4

Distribución de los contratos de la población ocupada asalariada, 2003 (en %)

Contrato	Total	Varones	Mujeres
Indefinido-fijo	67,2	72,0	60,7
Temporal	28,7	27,2	30,8
Sin contrato y otros	4,1	0,8	8,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: EUSTAT. *Población en Relación con la Actividad*. Elaboración propia.

Estos datos ponen de relevancia la mayor dificultad de la mujer para acceder al empleo, así como la elevada precariedad de sus condiciones laborales. Esto ha potenciado una estrategia de búsqueda de empleo encaminada al empleo público, donde las condiciones de acceso son igualitarias y supone mayor estabilidad y seguridad laboral.

III. ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LAS MUJERES

Un hecho innegable es que la incorporación de la mujer al mercado laboral presenta en la actualidad una tendencia creciente, tanto en números absolutos como en cifras relativas. Además, el acceso al empleo de calidad cada vez está más presente. La participación de la mujer en empleos de alta cualificación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones ha experimentado en los últimos 9 años una tendencia creciente y muy significativa, en detrimento de aquellos empleos asociados a ocupaciones de tipo administrativo. Es más, en el caso de los técnicos y profesionales superiores, la proporción de mujeres representa ya algo más de la mitad del empleo, bastante por encima de lo que esa proporción representa cuando se atiende al total de personas ocupadas (CES, 2003a).

Sería lógico esperar que a mayor participación de la mujer en el mercado laboral, mayor sea su presencia en todos los ámbitos de la actividad económica, pero la realidad no parece acompañar tal aseveración. No es casualidad que en los diferentes estudios respecto al tema, sea significativamente mayor el número de emprendedores varones que el de mujeres. Las mujeres son más proclives a la búsqueda de la seguridad y a la estabilidad en el empleo, lo que puede estar unido a que perciban una mayor dificultad para conseguirlo, así como una mayor precariedad en el empleo en función del sexo (ARAUJO y otros, 2001).

Es más, si analizamos los datos relativos a las mujeres directivas para el período 2001-2003, observaremos que, a pesar de su creciente presencia en la vida económica activa, la proporción de mujeres directivas sigue siendo minoritaria:

CUADRO 5

Mujeres activas por ocupación

	2001	2002	IV trim. 2003
Dirección de empresas, 10 o más asalariados	16,7%	17,6%	17,9%
Gerencia de empresas, menos de 10 asalariados	26,6%	26,6%	26,5%
Gerencia de empresas sin asalariados	47,1%	45,9%	45,9%

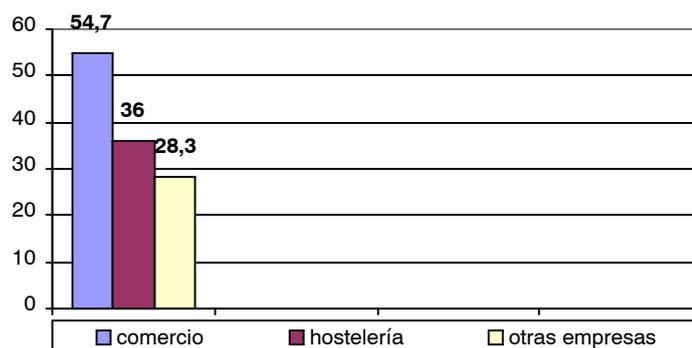
Fuente: INE. Elaboración propia.

Realmente, sólo en lo que respecta a la gerencia de empresas sin asalariados se puede afirmar que la presencia de las mujeres es alta, ya que representan el 46% de las personas ocupadas en dicha actividad.

Al desglosar los datos de la gerencia de empresas sin asalariados en tres categorías: comercio, hostelería y otras empresas, según la clasificación del INE, las mujeres superan la presencia de los varones en la dedicación al comercio. La distribución de los datos es similar en los tres años considerados. A modo de ejemplo, la actividad de las mujeres ocupadas en la gerencia de empresas sin asalariados para el último período de tiempo analizado se distribuye de la siguiente manera:

FIGURA 3

Mujeres en la gerencia de empresas sin asalariados (en %)



Fuente: INE. Elaboración propia.

De todos los ocupados en la gerencia de empresas sin asalariados, el 54,7% de los que se dedican al comercio son mujeres. La presencia de las mujeres en el sector del comercio es por tanto importante. De hecho, alrededor de un 42% de las mujeres que ocupan la gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores, también realizan su actividad en este sector.

Cuando se examina la situación profesional de la población ocupada, se comprueba que tanto en España como en la CAPV, en torno al 20% de los ocupados trabajan por cuenta propia. Sin embargo, esta proporción disminuye en el caso de las mujeres: en España, el 15% de las mujeres son ocupadas por cuenta propia, cifra que se eleva al 17% en el caso de la CAPV, en tanto que los varones superan el 21% en ambos casos.

Por Comunidades Autónomas, Asturias y Galicia son las que poseen un mayor porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, en tanto que las menores cifras se alcanzan en Ceuta y Melilla y la Comunidad de Madrid; comunidad en la que tan sólo el 7,5% de las mujeres se encuentran en esa situación profesional, mientras que más del 92,5% son asalariadas. Madrid es asimismo la Comunidad Autónoma con menor porcentaje de hombres ocupados por cuenta propia, un 14,4%.

Entre los trabajadores por cuenta propia destaca la figura del trabajador autónomo, que constituye el 11,5% de la población ocupada, tanto en España como en la CAPV. Son empleadores el 5% de los trabajadores y algo más del 2% son miembros de cooperativas o se les clasifica como «ayuda familiar»⁽³⁾. En la CAPV, a diferencia de las otras Comunidades Autónomas, la figura del cooperativista adquiere más importancia, adoptando esta figura el 3% de los ocupados, tanto en las mujeres como en los varones.

(3) Según las notas metodológicas de la EPA (Encuesta de Población Activa) se define «ayuda familiar» como aquellas personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que conviven. En www.ine.es/epa02

CUADRO 6

**Situación profesional de los ocupados por cuenta propia por sexo
y Comunidades Autónomas, 2002 (en %)**

CC.AA.	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	Total Cta. propia	Empleador	Otros (*)	Total Cta. propia	Empleador	Otros (*)	Total Cta. propia	Empleador	Otros (*)
TOTAL	19,0	5,3	13,7	21,4	6,7	14,7	15,1	3,1	12,0
Andalucía	18,3	5,1	13,2	19,8	6,1	13,7	15,2	3,0	12,2
Aragón	22,8	6,0	16,8	26,1	7,6	18,5	17,1	3,4	13,7
Asturias	23,9	4,1	19,7	22,4	4,3	18,1	26,4	3,9	22,5
Balears (Illes)	17,5	7,6	9,9	21,1	9,7	11,4	12,2	4,6	7,6
Canarias	14,4	5,7	8,6	16,3	6,6	9,7	11,2	4,3	6,9
Cantabria	20,9	5,7	15,2	21,3	6,6	14,6	20,3	4,0	16,3
Castilla y León	25,2	5,6	19,6	28,5	6,9	21,6	19,3	3,2	16,0
Castilla-La Mancha	25,0	6,3	18,7	27,9	7,9	20,0	19,1	3,0	16,1
Cataluña	18,2	4,6	13,6	21,5	5,9	15,6	13,3	2,7	10,6
Com. Valenciana	18,6	6,5	12,1	21,2	8,1	13,1	14,5	4,0	10,6
Extremadura	25,1	7,1	18,0	27,4	8,3	19,1	20,4	4,5	15,9
Galicia	27,1	6,1	21,0	26,2	7,9	18,3	28,4	3,4	25,0
Madrid	11,6	3,9	7,7	14,4	5,4	9,0	7,5	1,8	5,7
Murcia (Región de)	18,2	6,8	11,4	20,8	8,7	12,0	13,6	3,3	10,3
Navarra	22,5	5,3	17,1	26,8	6,4	20,4	15,4	3,6	11,9
País Vasco	19,9	4,6	15,3	21,9	5,6	16,3	16,9	3,1	13,7
Rioja (La)	25,1	6,1	19,0	29,7	7,8	21,9	16,7	3,0	13,6
Ceuta y Melilla	15,4	7,7	7,7	17,9	9,7	8,2	9,2	2,8	6,4

Fuente: INE. Elaboración propia.

(*) «Otros» incluye los trabajadores autónomos, los miembros de cooperativas y la ayuda familiar.

A continuación centraremos el análisis en la actividad empresarial de las mujeres tanto en la CAPV, como en España y en la Unión Europea, comprobando si existen diferencias significativas con la actividad empresarial de los varones. Para calcular el volumen de empresarios utilizaremos como medida aproximada el número de «empleadores», esto es el número de personas que dirigen sus propias empresas y tienen a su cargo al menos un asalariado. Esto es debido a que las diferentes estadísticas no permiten cuantificar con facilidad el número de empresarios. En algunos casos, éstos no figuran como ocupados por cuenta propia, como sucede en el caso de las grandes empresas, donde las personas que ocupan puestos de dirección son clasificadas generalmente como asalariadas. Y en el caso de los trabajadores por cuenta propia resulta difícil diferenciar los que son empresarios sin asalariados de los que trabajan en actividades profesionales sin ese carácter empresarial que califica a los emprendedores (CES, 2003b).

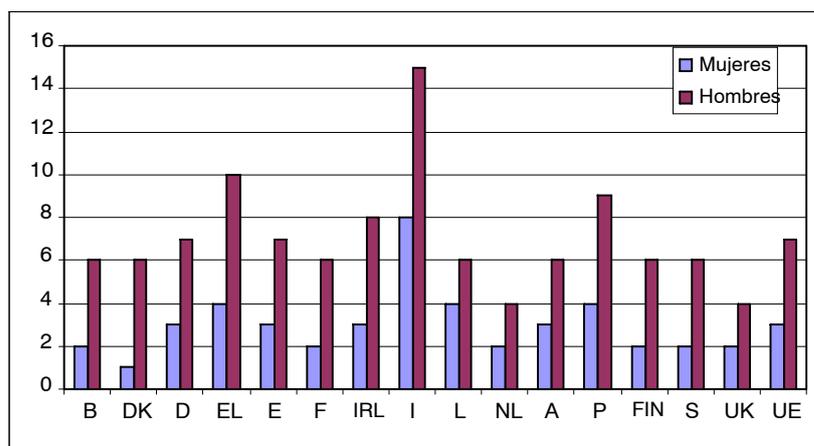
Los datos muestran la baja participación de las mujeres en las iniciativas empresariales, tanto en España como en la CAPV y en el conjunto de las Comunidades Autónomas. En España, en el año 2002, el 78% de los empleadores fueron hombres frente al 22% de las mujeres, en tanto que en la CAPV, la participación de las mujeres se eleva a más del 26%. Como consecuencia, en España son trabajadores por cuenta propia con empleados el 6,7% de los hombres frente al 3,1% de las mujeres. En la CAPV si bien se mantiene la cifra relativa a las mujeres, la de los hombres disminuye al 5,6%.

Por otro lado, cuando se observa el volumen de empleadoras en las distintas Comunidades Autónomas, se comprueba que la mayor presencia de éstas se da en Baleares, Canarias y Extremadura, en tanto que Madrid es la Comunidad con menor porcentaje de mujeres empleadoras, apenas el 1,8% de las mujeres ocupadas.

Al extender el análisis a la UE, los datos ofrecidos por Eurostat relativos al año 2000 indican que fueron empleadores el 3% de las mujeres y el 7% de los hombres (Eurostat, 2002). Estas cifras son similares a las mostradas por España. Por otro lado, al examinar los distintos países comunitarios, se observa que la diferencia entre las mujeres y los hombres empleadores es más acusada en Dinamarca, Suecia y Finlandia, paradójicamente aquellos países que otorgan especial relevancia a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: entre el 1-2% de las mujeres son empleadoras frente al 6% de los hombres⁽⁴⁾. Italia, por el contrario, es el país más emprendedor, al mostrar las mayores cifras de empleadores entre los ocupados. Así, el 15% de los hombres ocupados y el 8% de las mujeres son empleadores, superando éstas incluso al porcentaje de empleadores varones de los otros países comunitarios.

FIGURA 4

**Empleadores en la Unión Europea en la industria y los servicios por sexo, 2000
(sobre porcentaje de hombres/mujeres ocupados)**



Fuente: Eurostat. *Statistics in focus*, Theme 3, 11/2002.

(4) Una posible explicación a la reducida actividad emprendedora de la mujer en estos países se encuentra en la elevada presencia de las mujeres en la Administración Pública.

Al analizar en qué ramas productivas se concentra la actividad empresarial de las mujeres, se observa que son en aquellas en las que la mujer tiene una mayor presencia entre la población ocupada. El sector servicios es la rama de actividad que concentra en la UE, en general, y en España en particular, a la mayoría de las mujeres ocupadas, el 82%, frente al 56% de los varones. Los hombres, sin embargo, tienen una importante presencia en la industria y en la construcción; en España trabajan en estos sectores el 44% de los hombres (42% en la UE) y apenas el 15% de las mujeres (17% en la UE).

Esta situación se reproduce en el caso de las trabajadoras por cuenta propia con empleados. Así, tanto en España como en la UE la mayor proporción de mujeres empleadoras se da en el sector servicios, un 71% y un 82%, respectivamente; sector en el que se reduce la presencia de hombres empleadores al 54% en España y al 60% en la UE. La presencia de los hombres empresarios es también importante en la industria y la construcción, donde se concentran el 40% de los empleadores (33% en la UE), mientras que en el caso de las mujeres apenas lo hacen el 17% (13% en la UE).

Dentro de las ramas del sector servicios, es el de distribución donde la presencia de mujeres empresarias es más acusada: concentra casi al 36% de las mujeres (30% en la UE), cifra que se reduce al 23% en lo que respecta a los hombres. Le siguen la hostelería, los servicios a empresas, y los servicios generales y personales. En el caso de los hombres, el mayor porcentaje de empleadores también se da en el sector de servicios a empresas, pero su presencia es mucho menor que la de las mujeres en el sector de servicios generales y personales. En la UE, a diferencia de España, también es importante el porcentaje de empleadoras en los sectores de salud y servicios sociales, donde se concentran el 10% de las mujeres empleadoras.

CUADRO 7

Distribución de los empleados y de los empleadores entre los sectores económicos, por sexo, 2000 (en %)

Sector	España				UE			
	Mujeres		Varones		Mujeres		Varones	
	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100
Agricultura	2	4	4	7	1	6	2	8
Industria	14	15	27	21	15	10	30	16
Construcción	1	2	17	19	2	3	12	16
Servicios:	82	79	51	54	82	81	56	60
Distribución	16	36	12	23	15	29	12	23
Hostelería	4	15	4	12	4	13	3	8
Transp. y comun.	4	3	7	4	4	3	9	4
Servicios financieros	3	0	3	1	4	1	3	2
Servicios a empresas	10	10	5	9	9	11	7	13

Sector	España				UE			
	Mujeres		Varones		Mujeres		Varones	
	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador	Empleo	Empleador
Adm. pública, educación	19	2	12	1	20	2	14	1
Salud, serv. sociales	12	3	3	2	18	10	4	5
Serv. grales. y person.	16	10	4	2	8	12	4	4

Fuente: Eurostat. *Statistics in focus*, Theme 3, 11/2002.

Cuando se considera el porcentaje de empresarias con asalariados sobre el total del empleo en cada rama de actividad, se constata que para todas ellas, la proporción de varones empleadores supera a la de mujeres, con la única excepción en el caso de España de los servicios generales y personales, donde el 6% de los ocupados del sector eran mujeres con trabajo por cuenta propia con empleados, cifra que disminuye al 4% en el caso de los hombres.

CUADRO 8

Empleadores por sexo y actividad económica en España y la Unión Europea, 2000 (% de empresarios con asalariados sobre el total del empleo en cada rama de actividad y sexo)

Sector	España		UE	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<i>Agricultura</i>	3	6	6	12
<i>Industria</i>	4	6	2	5
<i>Construcción</i>	6	8	5	10
<i>Servicios:</i>	3	7	3	8
Distribución	6	11	5	13
Hostelería	6	15	8	18
Transportes y comunicaciones	3	4	2	4
Servicios financieros	1	2	1	4
Servicios a empresas	3	11	4	12
Salud, servicios sociales	1	6	2	10
Servicios generales y personales	6	4	6	7
TOTAL Economía (excluida Agricultura)	3	7	3	7

Fuente: Eurostat. *Statistics in focus*, Theme 3, 11/2002.

El análisis realizado permite señalar que es más probable que las mujeres trabajen como asalariadas que como empresarias, y mucho más probable que sean em-

pleadas por un hombre que por una mujer. Esto pone de manifiesto la necesidad de poner en marcha acciones públicas en forma de políticas activas que incentiven la actividad empresarial del colectivo femenino.

IV. PROGRAMAS DE APOYO A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (1995-2004)

Las entidades dedicadas a la motivación del espíritu empresarial entre la población y el apoyo a nuevos proyectos empresariales son bastante numerosas en la CAPV. Los entes de mayor peso en cuanto a la promoción y consolidación del autoempleo son las llamadas Agencias de Desarrollo Local y Comarcal. En los últimos diez años estas Agencias y los Ayuntamientos han jugado un papel relevante en las políticas de promoción económica y empleo (BASTERRETxea *et al.*, 2002; SAIZ, 2003). Son éstas las verdaderas entidades gestoras de la mayor parte de la financiación proveniente de las Iniciativas Comunitarias destinadas a fomentar el espíritu emprendedor en la CAPV, realizando todas las labores de diseño, gestión y ejecución de los distintos proyectos.

Emprender un nuevo negocio es un gran desafío para cualquier emprendedor. Sin embargo, este desafío aumenta considerablemente cuando el emprendedor es una mujer. A pesar de los esfuerzos de diversas instituciones, como el Instituto de la Mujer o EMAKUNDE⁽⁵⁾ en la CAPV, para lograr una adecuada conciliación de vida familiar y laboral de la población femenina, seguimos arrastrando una tradición cultural que centraliza en la mujer la mayor parte de responsabilidades familiares.

Por ello, creemos muy oportuno realizar este estudio en el que se recopilan los apoyos públicos históricos y actuales en cuanto a programas de ayuda especialmente dedicados a la mujer emprendedora en la CAPV, centrándonos básicamente en aquellos cofinanciados a través de fondos comunitarios en el período 1995-2004.

Los proyectos a estudiar están enmarcados dentro de las denominadas Iniciativas Comunitarias financiadas básicamente por el Fondo Social Europeo en dos períodos presupuestarios distintos: 1994-1999 y 2000-2006, que a modo de esquema se presentan en el siguiente cuadro.

(5) EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, es un Organismo Autónomo, dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco. Su fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. Es por tanto el organismo encargado de promover la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos sociales, también el laboral, a través de una serie de programas específicos. Entre los dedicados al trabajo femenino los hay que atienden a la promoción del empleo por cuenta ajena y otros que apoyan cualquier iniciativa propia de aquellas mujeres que decidan lanzarse a la creación de un proyecto empresarial.

CUADRO 9
Iniciativas Comunitarias FSE (1994-2006)

Período presupuestario		Iniciativa Comunitaria	Fondo Comunitario Financiador	Entidad Nacional Responsable	Detalle de programas locales en la CAPV
1994-1999	1995-1997	NOW	FSE (*) Y FEDER (**)	UAFSE (***)	Cuadro 14, p. 22
	1998-1999	NOW	FSE Y FEDER	UAFSE	Cuadro 15, p. 23
2000-2006 ⁽⁶⁾	2002-2004	EQUAL	FSE	UAFSE	Cuadro 16, p.

Fuente. Elaboración propia.

(*) FSE. Fondo Social Europeo.

(**) FEDER. Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

(***) UAFSE. Unidad Administradora de Fondo Social Europeo.

1. FONDO SOCIAL EUROPEO. INICIATIVAS COMUNITARIAS DE APOYO A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. PERÍODO PRESUPUESTARIO 1994-1999⁽⁶⁾

El Fondo Social Europeo es uno de los fondos estructurales de la Unión Europea y el principal instrumento comunitario de lucha contra el desempleo. Nació con el objetivo de reforzar la cohesión económica y social, a través del artículo 123 del Tratado de Roma⁽⁷⁾. Y desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la misión de este instrumento financiero de cofinanciación de medidas por el empleo, queda recogida en su artículo 146, «fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional».

Cualquier entidad comunitaria —pública o privada— puede acceder a las ayudas de cofinanciación del Fondo Social Europeo para ejecutar acciones en pro del empleo. Ahora bien, los diferentes Estados miembros deberán garantizar el buen uso

(6) Durante los años 2000 y 2001 no se concedieron ayudas en concepto de Iniciativas Comunitarias. El comienzo efectivo de concesión de ayuda se produjo en el año 2002. Los 6 proyectos EQUAL que funcionan actualmente en la CAPV tienen como fecha de selección mayo de 2002 y fecha de cierre mayo de 2004, aunque se ha ampliado la finalización a diciembre de 2004.

(7) Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, de 25 de marzo de 1957. Posteriormente ha sido modificado por el Tratado de Maastrich —Tratado de la Unión Europea de 7 de febrero de 1992— y por el Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999.

de estas ayudas. En el estado español, esta labor de garantía y gestión la realiza la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁽⁸⁾.

Durante el período presupuestario 1994-1999 la función de los Fondos Estructurales⁽⁹⁾ que afectaban a España se dividía en cinco grandes objetivos:

- Objetivo 1, dirigido a fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas.
- Objetivo 2, dirigido a reconvertir las zonas geográficas gravemente afectadas por el declive industrial.
- Objetivo 3, destinado a combatir el paro de larga duración y a facilitar la inserción profesional de los jóvenes y de las personas expuestas a la exclusión del mercado laboral.
- Objetivo 4, destinado a facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción.
- Objetivo 5, destinado a:
 - i) Acelerar la adaptación de las estructuras agrarias.
 - ii) Facilitar el desarrollo y el ajuste estructural de las zonas rurales.

El Fondo Social Europeo:

- Participaba prioritariamente en los objetivos 3 y 4.
- Interventía junto al Fondo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agraria, sección Orientación (FEOGA-Orientación), en los objetivos 1 y 5.ii).
- Interventía junto al FEDER en el objetivo 2.
- No participaba el objetivo 5.i).

Las Comunidades Autónomas se clasificaban como zonas de Objetivo 1 y zonas fuera de Objetivo 1. Eran zonas de Objetivo 1 aquellas cuyo PIB/hab., calculado en

(8) Real Decreto 1492/1987, de 25 de noviembre, que establece la competencia, a efectos de gestión en relación con el Fondo Social Europeo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, actualmente Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

(9) Reglamento (CEE) núm. 2052/88, de 24 de junio de 1988, relativo a las funciones de los Fondos con finalidad estructural y a su eficacia, así como a la coordinación entre sí de sus intervenciones con las del Banco Europeo de Inversiones y con las de los demás instrumentos financieros.

Reglamento (CEE) núm. 4253/88, de 19 de diciembre de 1988, por el que se aprueban las disposiciones de aplicación del Reglamento (CEE) núm. 2052/88, en lo relativo, por una parte a la coordinación de las intervenciones de los Fondos Estructurales y, por otra, de éstas con las del Banco Europeo de Inversiones y con las de los demás instrumentos financieros existentes.

Reglamento (CEE) núm. 4255/88, de 19 de diciembre de 1988, por el que se aprueban las disposiciones de aplicación del Reglamento (CEE) núm. 2052/88, en lo relativo al Fondo Social Europeo.

Reglamentos (CEE) núms. 2081/93, 2082/93 y 2084/93, de 20 de julio, por los que se modifican los Reglamentos (CEE) núms. 2058/88, 4253/88 y 4255/88, respectivamente.

términos de paridades de poder de compra y según datos de los últimos tres años, fuese inferior al 75% de la media comunitaria, así como otras regiones que aun superando la cifra de PIB/hab. anterior, se aproximasen a esa cuantía y además reuniesen otras razones específicas para su inclusión. El resto se consideraban zonas fuera de Objetivo 1.

Así, las acciones cofinanciadas por los Fondos quedan definidas en los llamados **Marcos Comunitarios de Apoyo a Objetivos Estructurales**, que son la base presupuestaria en la que se indican los ejes prioritarios de actuación, objetivos, duración y financiación de las intervenciones, etcétera ⁽¹⁰⁾. No obstante, existen acciones que quedan fuera de los Marcos Comunitarios de apoyo. Éstas son las Subvenciones Globales de los Fondos Estructurales ⁽¹¹⁾ y las Iniciativas Comunitarias en acciones de especial interés para la Comisión Europea. Pues bien, la mayor parte de programas locales de apoyo a la mujer emprendedora en el Estado español se han financiado a través de las Iniciativas Comunitarias, y en ellas nos centraremos mayoritariamente.

Las **Iniciativas Comunitarias** cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el período 1994-1999 pueden dividirse en dos bloques:

— ***Iniciativas Comunitarias de Desarrollo Regional:***

- LEADER II. Promoción del desarrollo rural (1995-1999).
- PESCA (1996-1999).
- URBAN (1995-1999) y URBAN II (1997-1999).
- INTERREG (1994-1999).

— ***Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos:***

- ADAPT.
- EMPLEO.
 - ***NOW.***
 - ***YOUTHSTAT.***
 - ***HORIZON e INTEGRA.***

En este trabajo analizaremos exclusivamente las iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, y dentro de éstas especialmente la Iniciativa NOW, que iba destinada exclusivamente a las mujeres, encuadrada dentro de la Iniciativa Comunitaria EMPLEO. Del resto de Iniciativas cofinanciadas por el FSE se hará un breve comentario a pie de página.

(10) Para profundizar en los Marcos Comunitarios de Apoyo en España 1994-1999, consultar el *DOCE* 97/327/CE: Decisión de la Comisión, de 23 de abril de 1997, mediante la que se modifican las decisiones por las que se aprueban los marcos comunitarios de apoyo, los documentos únicos de programación y las iniciativas comunitarias adoptadas en relación con España. *Diario Oficial* núm. L 146, de 5 de junio de 1997.

(11) En el período 1994-1997 no se concedieron ayudas en concepto de Subvenciones Globales.

ADAPT⁽¹²⁾ y EMPLEO eran las iniciativas de participación mayoritaria del Fondo Social Europeo, complementando los Marcos Comunitarios de Apoyo, y su aplicación se extendía al conjunto del territorio comunitario con los siguientes límites de cofinanciación:

- En regiones Objetivo 1: un máximo del 75% del coste total de los proyectos y un mínimo del 50%. Excepcionalmente la financiación comunitaria podía llegar hasta el 80% del coste total (85% en regiones ultraperiféricas).
- En regiones fuera de Objetivo 1: un máximo del 50% del coste total y un mínimo del 25% del gasto público.

La financiación comunitaria que recibió el Estado español en este período (1994-1999) vía Iniciativas de Recursos Humanos fue de 731,6 millones de €, sobre un coste total de proyectos de 1.106,7 millones de €, esto es, el 66% del coste global de los proyectos se financió con recursos provenientes del FSE.

CUADRO 10

Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos 1995-1999

Años	Número Proyectos	Ayuda FSE en €	Coste total en €
1995-1997	665	351.081.950,6	534.678.519,6
1998-1999	954	380.546.969,2	572.082.552,5
TOTAL	1.619	731.628.919,7	1.106.761.072,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Iniciativa Comunitaria EMPLEO, surgió como consecuencia directa del Libro Blanco de la Comisión Europea sobre crecimiento, competitividad y empleo, en el cual se propusieron una serie de acciones encaminadas a favorecer la creación de puestos de trabajo para los colectivos con mayores dificultades. Se articulaba a través de tres líneas de actuación:

(12) *La Iniciativa ADAPT* trataba de contribuir a la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales y mejorar el mercado de trabajo. Su misión fue impulsar proyectos de formación innovadores que beneficiasen a los trabajadores amenazados de desempleo o cuya formación fuese insuficiente o inadaptada. Estaba dirigida a:

- Trabajadores ocupados en empresas afectadas por procesos de transformaciones tecnológicas y sociales.
- Trabajadores que acabasen de perder su empleo debido a mutaciones del proceso productivo.
- Los parados temporales debido al mismo efecto.
- Empresarios de PYMES, trabajadores autónomos y miembros de cooperativas afectados por cambios industriales.

1. HORIZON ⁽¹³⁾.
2. YOUTHSTART ⁽¹⁴⁾.
3. NOW.

Durante los años 1995-1999 se cofinanciaron 1.207 proyectos en el Estado Español dentro de las Iniciativas Comunitarias de Empleo, que recibieron una cuantía total de 447,7 millones de € del FSE. Esta cantidad supone que el 61% de los fondos destinados a Recursos Humanos se dirigió a Iniciativas de Empleo.

CUADRO 11

Iniciativas Comunitarias de Empleo 1995-1999

Años	Número Proyectos	Ayuda FSE en €	Coste total en €
1995-1997	481	185.682.760,2	276.851.160,7
1998-1999	726	262.053.382,7	386.435.045,0
TOTAL	1.207	447.736.142,9	663.286.205,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Iniciativa Comunitaria **NOW**, no en vigor en la actualidad, fue la única iniciativa dedicada en exclusiva a las mujeres. Estaba destinada a fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, mediante medidas de formación profesional y apoyo al acceso a trabajos con futuro y a puestos de dirección.

Se subvencionaban cuatro tipos de medidas:

- Desarrollo de los sistemas de formación, orientación, asesoramiento y promoción de empleo.
- Oferta de planes de formación.

(13) *HORIZON* tenía como finalidad mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral de los grupos de personas más vulnerables de la sociedad, entre los que se encuentra el colectivo de personas con discapacidad física, psíquica, sensorial y mental. Además es necesario citar a *INTEGRA* como iniciativa desgajada directamente de *Horizon* como una parte más específica, dada la importancia que alcanzaban los colectivos desfavorecidos en el conjunto de los proyectos. Iba dirigida a favorecer la integración en el mercado de trabajo de colectivos desfavorecidos con problemas específicos, tales como inmigrantes y refugiados, drogodependientes, reclusos y exreclusos, minorías étnicas, personas sin techo y otras en situación de exclusión social.

(14) El colectivo *YOUTHSTART* lo componían jóvenes menores de 20 años, que careciesen de formación por haber dejado la escuela prematuramente, que estuviesen parados o subempleados y con riesgo de caer en la marginación.

Los proyectos estaban dirigidos, entre otros, además de a la creación de puestos de trabajo, al fomento del autoempleo en el desarrollo de actividades relacionadas con el medio ambiente, turismo rural, nuevas tecnologías, renovación urbana y servicios asistenciales.

- *Creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de pequeñas empresas y cooperativas por parte de las mujeres.*
- Difusión de la información.

Los proyectos que participaron en Empleo-NOW se desarrollaron en régimen de cofinanciación, bajo la responsabilidad de una entidad pública y participación pública y/o privada. El FSE aportaba el 75% del coste total del proyecto en las regiones de Objetivo 1 y el 50% en las regiones fuera de dicho Objetivo.

Durante los años 1995-1999 fueron cofinanciados en España 376 proyectos NOW, más de un 31% de los proyectos aprobados por la Iniciativa Comunitaria de Empleo. Sin embargo, sólo un 22,7% de la cofinanciación concedida dentro de las Iniciativas Comunitarias de Empleo fueron a parar a estos proyectos dedicados en exclusiva a las mujeres (NOW). En la CAPV sólo disponemos de datos de concesión de financiación comunitaria NOW en los años 1995-1997, si bien creemos que la tendencia para los años siguientes 1998-1999 puede ser similar. En estos años, fueron 175 los proyectos NOW concedidos en todo el Estado español; en Euskadi fueron sólo 8 los proyectos seleccionados —diez, si consideramos dos proyectos más de naturaleza plurirregional, es decir, aquellos cuyo ámbito de ejecución superó la CAPV—. Pues bien, teniendo en cuenta sólo los 8 primeros, aquellos ejecutados en exclusiva en territorio vasco, la CAPV recibió el 2,17% de los fondos NOW para todo el Estado —940.541,87 €— sobre un coste total de proyectos de 1.881.083,75 €.

CUADRO 12

Iniciativa Comunitaria NOW 1995-1999, España y CAPV

Año	Número Proyectos		F.S.E. en €		Coste total en €	
	España	CAPV	España	CAPV (**)	España	CAPV (***)
95-97	175	8 (+ 2)(*)	43.166.770,97	940.541,87 (2,17%)	62.538.481,6	1.881.083,75 (3%)
98-99	201	9 (+ 1)	58.446.299,59	nd	84.807.121,8	nd
TOTAL	376	17 (+ 3)	101.613.070,6	nd	147.345.603,4	nd

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

(*) Los paréntesis indican el número de proyectos de naturaleza plurirregional, es decir, aquellos cuyo ámbito de ejecución superó la CAPV.

(**) Los datos de financiación de FSE y de Coste Total en la CAPV se refieren sólo a aquellos proyectos ejecutados en su totalidad en la CAPV, es decir, se excluyen los datos referentes a proyectos plurirregionales.

En cuanto a los proyectos concretos NOW ejecutados en la CAPV en esos dos períodos, que fueron cofinanciados en su totalidad al 50% por el FSE como zonas fuera de objetivo 1, podemos dividirlos en tres grupos, bajo el criterio de su mayor o

menor dedicación de esfuerzos al fomento de la creación de nuevas empresas por parte de mujeres:

- A) Aquellos proyectos NOW que nacieron con el objetivo prioritario de fomentar el nacimiento de nuevos negocios entre la población femenina.
- B) Aquellos cuyo objetivo básico era la inserción laboral de la mujer, ya fuese por cuenta propia, como por cuenta ajena. En muchas ocasiones realizaron meramente una labor de sensibilización del autoempleo entre las beneficiarias de los proyectos.
- C) Dedicados básicamente a facilitar el itinerario de búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Durante los años **1995-1997** (ver cuadro 14), de los diez proyectos NOW cofinanciados, fueron cuatro los dedicados en exclusiva a la mujer emprendedora:

- *Proyecto Libra*. Agencia de Desarrollo del Bidasoa-ADEBISA.
- *Proyecto IRUNE*. Debemen.
- *Euroemprender en femenino*. Ayuntamiento de Getxo.
- *Programa de Asistencia Técnica a Empresarias*. Cámara de Comercio de Guipúzcoa. Este proyecto de naturaleza plurirregional, tuvo como entidad promotora en el ámbito nacional al Consejo Superior de Cámaras de Comercio. La entidad responsable en cuanto a las acciones ejecutadas en la CAPV fue la Cámara de Comercio de Guipúzcoa.

Aparentemente, el número de proyectos específicos dirigidos a fomentar la creación de empresas por parte de mujeres puede parecer reducido. Sin embargo, es necesario resaltar que los proyectos tipo B (aquellos cuyo objetivo básico era la inserción laboral de la mujer, ya fuese por cuenta propia como por cuenta ajena), otorgaban gran importancia al fomento del espíritu emprendedor. Y aunque raramente se crearon empresas, la labor de sensibilización es fundamental como paso previo a la generación de nuevos negocios, sobre todo cuando en muchas ocasiones, la población ni siquiera es consciente de tener la opción del autoempleo. Los proyectos tipo B fueron los siguientes:

- *Iniciativa comarcal de apoyo a la formación y el empleo de las mujeres*. DEBEGESA, S.A.
- *Programa Amaia*. Fondo Formación.
- *Programa Andere*. Fundación Novia Salcedo.
- *Programa On Egin*. Inguralde y asociación vecinal Mendialde.
- *Proyecto Libra*. Iraurgi-Lantzen, S.A.

Sólo uno de los proyectos, no hacía mención expresa al autoempleo en sus objetivos (tipo C):

- *Red Española Sindical para el Empleo, o también llamado «Centro de inserción laboral de la mujer»*. Su promotor fue la Unión General de Trabajadores (UGT) y tenía naturaleza plurirregional.

En cuanto a los proyectos NOW del *período 1998-1999* (ver cuadro 15), cinco de ellos fueron específicos de creación de empresas por parte de mujeres (tipo A):

- *Proyecto Ideia*. DEBEGESA, S.A.
- *Proyecto Recursos para emprender*. Bultz-Lan Consulting.
- *Proyecto Eman*. Agencia de Desarrollo de Bidasoa-ADEBISA.
- *Proyecto Aldea Global de las Microempresas*. Ayuntamiento de Getxo.
- *Proyecto Emekin*. Ayuntamiento de Donostia y Agencia de Desarrollo Comarcal Oarsoaldea, S.A.

Dos fueron los proyectos en los que la labor de sensibilización del espíritu empresarial era importante (tipo B):

- *Proyecto Landere*. Función Novia Salcedo.
- *Proyecto Emakutek*. Ayuntamiento de Bilbao.

Y tres fueron los proyectos más específicamente dirigidos a la inserción laboral por cuenta ajena, y a la sensibilización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, entre ellos uno de naturaleza plurirregional, el proyecto Currícula de la UGT:

- *Proyecto Óptima*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
- *Proyecto Brabante*. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- *Proyecto Currícula*. UGT.

Es necesario destacar que Emakunde coordinó, desde su creación en 1996, la Red NOW-Euskadi cuyo objetivo era coordinar experiencias, rentabilizar recursos, facilitar contactos y evaluar el impacto que dichos proyectos estaban teniendo en la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral de la CAPV.

Cuadro 13
Proyectos NOW en Euskadi. Período: 1 de enero de 1995-31 de diciembre de 1997

Proyectos	Periodo	Nº Proyecto	Coste Total en €	Ayuda FSE en €	Entidad responsable	Entidad Promotora	Objetivo prioritario del proyecto
IDEIA: Taller de Ideas, mujer y Autoempleo	01/01/98 - 31/12/99	98N2652EUS	nd	nd	Gobierno Vasco	DEBEGESA	A
Recursos para Empezar	01/01/98 - 31/12/99	98N2653EUS	nd	nd	Gobierno Vasco	BULTZLAN CONSULTING S.L.	A
OPTIMA: La Nueva Gestión de Recursos Humanos	01/01/98 - 31/12/99	98N2655EUS	nd	nd	EMAKUNDE	EMAKUNDE, Área Impulso de Programas.	C
EMAN: Sensibilización hacia la figura de Mujer Empresaria y Creación de Nuevos Instrumentos de Consolidación de Empresas Creadas por Mujeres	01/01/98 - 31/12/99	98N4652EUS	nd	nd	Ayuntamiento de Irun	Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A. (ADEBISA)	A
BRABANTE	01/01/98 - 31/12/99	98N4321EUS	nd	nd	Ayuntamiento de Vitoria-Gazteiz	Departamento de Promoción Económica y Empleo, Ayto. de Vitoria-Gazteiz	C
La Aldea Global de las Microempresas. Red Euroempreser en Femenino	01/01/98 - 31/12/99	98N4322EUS	308.319,21	154.159,605	Ayuntamiento de Getxo	Centro de Proyectos Europeos, Ayto. de Getxo	A
LANDERE	01/01/98 - 31/12/99	98N4323EUS	nd	nd	Diputación Foral de Bizkaia	NOVIA SALCEDO	B
EMEKIN	01/01/98 - 31/12/99	98N4324EUS	nd	nd	Ayuntamiento de Donostia - San Sebastián	Departamento de Desarrollo Económico, Ayto. de Donostia - San Sebastián.	A
EMAKUTEK	01/01/98 - 31/12/99	98N4325EUS	nd	nd	Ayuntamiento de Bilbao	LAN EKINTZA BILBAO, Ayto. de Bilbao	B
CURRICULA*	01/01/98 - 31/12/99	98N3301XXX 95N3302ZZZ	nd	nd	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, S.G. de asuntos Sociales	Unión general de Trabajadores (UGT)	C

Fuente: Elaboración propia.

- ** Pluriregionales, proyectos de naturaleza pluri regional, es decir, aquellos cuyo ámbito de ejecución superó la CAPV.
- A) Proyectos NOW que nacieron con el objetivo prioritario de fomentar el nacimiento de nuevos negocios entre la población lemnahna.
- B) Proyectos NOW cuyo objetivo básico era la inserción laboral de la mujer, ya fuese por cuenta propia, como por cuenta ajena.
- C) Proyecto NOW dedicados básicamente facilitar el itinerario de búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Cuadro 14

Proyectos NOW en Euskadi. Período I de enero de 1998-31 de diciembre de 1999

Proyectos	Periodo	Nº Proyecto	Coste Total en €	Ayuda FSE en €	Entidad responsable	Entidad Promotora	Objetivo prioritario del proyecto**
Iniciativa Comarcal de apoyo a la formación y empleo de mujeres	01/01/95 - 31/12/97	95N2604EUS	180.303,63	90.151,82	Gobierno Vasco	DEBEGESA	B
AMAILA	01/01/95 - 31/12/97	95N2606EUS	376.834,59	188.417,29	Gobierno Vasco	FONDO FORMACIÓN	B
ANDERE	01/01/95 - 31/12/97	95N2607EUS	288.485,81	144.242,91	Gobierno Vasco	NOVIA SALCEDO	B
ON EGIN	01/01/95 - 31/12/97	95N2609EUS	163.775,80	81.887,90	Gobierno Vasco	INGURALDE	B
LIBRA	01/01/95 - 31/12/97	95N2611EUS	132.222,66	66.111,33	Gobierno Vasco	ADEBISA	A
LIBRA	01/01/95 - 31/12/97	95N2612EUS	132.222,66	66.111,33	Gobierno Vasco	IRAURGI LANTZEN S.A.	B
IRUNE	01/01/95 - 31/12/97	95N4086EUS	237.399,78	118.699,89	Ayuntamiento de Elgoibar	DEBEMEN	A
EUROEMPRESAR EN FEMENINO	01/01/95 - 31/12/97	95N4087EUS	369.838,81	184.919,40	Ayuntamiento de Getxo	Ayuntamiento de Getxo	A
Asistencia Técnica para Mujeres Empresarias*	01/01/95 - 31/12/97	95N3007XXX 95N3008ZZZ	1.592.441,67 398.110,42	1.194.331,25 199.055,21	Instituto de la Mujer	Consejo superior de Cámaras de Comercio	A
Red Española Sindical para el Empleo y la Formación*	01/01/95 - 31/12/97	95N3010XXX 95N3011ZZZ	821.952,17 252.773,67	616.484,13 126.386,84	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Unión general de Trabajadores (UGT)	C

Fuente: Elaboración propia.

** Plurirregionales: proyectos de naturaleza plurirregional, es decir, aquellos cuyo ámbito de ejecución superó la CAPV.

- A) Proyectos NOW que nacieron con el objetivo prioritario de fomentar el nacimiento de nuevos negocios entre la población femenina.
- B) Proyectos NOW cuyo objetivo básico era la inserción laboral de la mujer, ya fuese por cuenta propia, como por cuenta ajena.
- C) Proyecto NOW dedicados básicamente a facilitar el itinerario de búsqueda de empleo por cuenta ajena.

2. FONDO SOCIAL EUROPEO. INICIATIVAS COMUNITARIAS DE APOYO A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. PERÍODO PRESUPUESTARIO 2000-2006

En la Cumbre de Luxemburgo de noviembre de 1997 se diseñó lo que actualmente se conoce como Estrategia Europea de Empleo (Consejo Europeo, 1997). En esta reunión se fijaron por primera vez unas directrices comunitarias sobre el empleo, que deben ser aplicadas por los Estados miembros a través de los Planes Nacionales de Acción, sometidos al crítico escrutinio de la Comisión. Las directrices se concretan en cuatro ejes o pilares de actuación prioritarios (Consejo Europeo, 2001): 1) mejora de la capacidad de empleo de ocupados y desempleados (*empleabilidad*); 2) desarrollo de la actividad empresarial (*espíritu de empresa*); 3) mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas frente a los cambios económicos (*adaptabilidad*); 4) fortalecimiento de las políticas para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (*igualdad de oportunidades*).

El fomento de la cultura emprendedora entre la población femenina y el apoyo a la creación de empresas por mujeres constituyen dos de los pilares sobre los que pivota la política de empleo comunitaria (*espíritu de empresa e igualdad de oportunidades*).

En relación con el pilar relativo al desarrollo del espíritu de empresa, las directrices proponen reducir los costes generales y las cargas administrativas de las empresas (especialmente de las PYMEs), fomentar el trabajo autónomo o autoempleo, crear puestos de trabajo a nivel local desarrollando la economía social, potenciar el empleo en el sector servicios (los denominados yacimientos de empleo), y reducir la carga fiscal sobre el trabajo.

Pues bien, con la Cumbre de Luxemburgo, que tiene como base el Tratado de Ámsterdam ⁽¹⁵⁾ en cuanto a empleo y formación se refiere, la situación cambia sustancialmente. En el período presupuestario actual (2000-2006) la actuación de los Fondos Estructurales ⁽¹⁶⁾ se simplifica en tres objetivos:

- Objetivo 1, dirigido a fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas (aquellas cuyo PIB per cápita sea inferior al 75% de la media comunitaria).
- Objetivo 2, dirigido a apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales ⁽¹⁷⁾.
- Objetivo 3, destinado a la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo.

(15) Su entrada en vigor es de 1 de mayo de 1999.

(16) Reglamento (CE) 1260/99 del Consejo, de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales.

(17) Viene a englobar los objetivos 2 y 5.ii) de la anterior estructura.

El Fondo Social Europeo ⁽¹⁸⁾ actúa en exclusiva en el Objetivo 3, y participa en colaboración con el Fondo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agraria (FEOGA), en los objetivos 1 y 2.

Las Comunidades Autónomas siguen clasificándose en zonas de Objetivo 1 y zonas fuera de Objetivo 1, con los mismos requisitos de pertenencia que en el período presupuestario anterior.

Con este planteamiento, se simplifican notablemente no sólo los Marcos Comunitarios de Apoyo 2000-2006 ⁽¹⁹⁾, sino también las Iniciativas Comunitarias cofinanciadas por FSE, que en el período anterior se enmarcaban en dos bloques: las de Desarrollo Regional y las de Recursos Humanos. A partir del año 2000, sólo existe una Iniciativa Comunitaria que integra los proyectos de las Iniciativas citadas anteriormente. Es la Iniciativa Comunitaria EQUAL ⁽²⁰⁾.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL está basada en la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral, y se articula a través de seis ejes prioritarios de actuación: mejora de la capacidad de inserción profesional, fomento del espíritu de empresa, adaptabilidad de empresas y trabajadores a los cambios económicos y estructurales, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, demandantes de asilo y asistencia técnica.

La creación de empresas y el fomento de la cultura emprendedora han venido siendo en los últimos años iniciativas prioritariamente subvencionables dentro de los objetivos de la Unión Europea. Y efectivamente, las partidas de financiación comunitaria dedicadas a este fin siguen siendo significativas. Un 15% de los fondos EQUAL, pertenecientes al Fondo Social Europeo y destinados a España para el período 2001-2006 ⁽²¹⁾, estarán dedicados al espíritu de empresa (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001). De hecho, el espíritu empresarial constituye uno de los pilares sobre los que pivota la política de formación y empleo comunitaria.

El número de proyectos EQUAL actualmente vigentes en el ámbito nacional es de 156. Y en la CAPV, tal y como puede observarse en el cuadro 16, actualmente funcionan 6 proyectos. Ninguno de ellos tiene como objetivo prioritario y en exclu-

(18) Reglamento (CE) 1784/99 del Parlamento europeo y del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativo al Fondo Social Europeo.

(19) Para profundizar en los MCA 2000-2006, consultar UAFSE (2002): «El Fondo Social Europeo en España 2000-2006. Aspectos más relevantes de los Marcos comunitarios de Apoyo», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

(20) Comunicación (CE) de la Comisión a los Estados Miembros, en la que se establecen orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

(21) Durante los años 2000 y 2001 no se concedieron ayudas a EQUAL. Y aunque durante el año 2000 se preveía que se harían efectivas en 2001, su concesión no llegó hasta el año 2002.

siva fomentar la creación de nuevos negocios emprendidos por mujeres. De hecho, sólo uno de ellos se dedica al espíritu de empresa: El *Proyecto Red ACCENT*, promovido por GARAPEN (Asociación de Agencias de Desarrollo del País Vasco), y otro más, *EMATEK*, dedica sus esfuerzos en exclusiva a la inserción laboral de la mujer en puestos directivos y de responsabilidad. En este último proyecto, se está prestando especial atención a aquellas usuarias del programa interesadas en la creación de su propia empresa, pero como ya se ha dicho, no es un programa dedicado específicamente a la mujer emprendedora.

El nuevo período presupuestario ha supuesto muchos cambios, y a diferencia del período anterior, ahora no podemos hablar de programas de apoyo en exclusiva a la mujer emprendedora. Tal y como establece la Comisión Europea, para que un proyecto sea elegible de cara a ser financiado por Fondos Estructurales, y más concretamente por el FSE, el enfoque de género debe ser transversal a todo su contenido.

De hecho, tanto el Reglamento General de los Fondos Estructurales (CE núm. 1260/1999), como el Reglamento del FSE (CE 1784/1999) consideran la igualdad de oportunidades mujer/hombre un objetivo prioritario y horizontal, que debe estar integrado en las actividades cofinanciadas por los citados Fondos.

El Reglamento del FEDER (CE núm. 1783/1999)⁽²²⁾ y el del FEOGA (CE núm. 1257/1999)⁽²³⁾ mencionan, igualmente, la igualdad de oportunidades mujer/hombre entre sus objetivos, y lo mismo hacen cada una de las *cuatro Iniciativas Comunitarias* 2000-2006: INTERREG III, *EQUAL*, URBAN II y LEADER PLUS.

(22) Reglamento (CE) 1783/99 del Parlamento europeo y del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

(23) Reglamento (CE) 1257/99 del Consejo, de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre el Fondo de Orientación y Garantía Agraria.

Cuadro 15
Proyectos EQUAL en Euskadi. Período: 1 de enero de 2001 (*)-31 de diciembre de 2006

	Campos Temáticos**	Nº Proyecto	Coste Total Acción 2***	Ayuda FSE Acción 2***	Entidad responsable	Entidad Promotora	Objetivo prioritario: creación de empresas
ZABALAN	1A	ES-ES46	1.398.705 €	669.352,5 €	Gobierno Vasco. Dirección de Empleo y Formación	EHLABE	No
ITJUN Incorporación al trabajo Ujil y Necesarro	1A	ES-ES332	2.388.057 €	1.194.028,5 €	Gobierno Vasco. Dirección de Empleo y Formación	Federación SARTU	No
Creación de empleo y nuevas tecnologías: claves para el desarrollo territorial. Red ACCENT	2C	ES-ES329	2.301.984 €	1.150.992 €	Gobierno Vasco. Dpto. de Justicia, Trabajo y Seguridad Social	GARAPEN.	Creación de empresas
ADAPT@*	3F	ES-ES571	1.457.953,39 €	728.976,70 €	Diputación Foral de Alava	Diputación Foral de Alava	No
Zurekin Sarean	3F	ES-ES69	1.873.882,44 €	936.941,22 €	Gobierno Vasco. Dpto. de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Empleo y Formación	BBK Gazte Lambidean Fundazioa	No
EMATEK	4H	ES-ES241	2.466.447,55 €	1.233.223,78 €	Gobierno Vasco. Dirección de Empleo y Formación	Fundación INASMET	Empleabilidad Mujer

*En la práctica, la totalidad de proyectos en la CAPV fueron evaluados en mayo de 2002. Durante los años 2000 y 2001 no se concedieron ayudas a EQUAL, su concesión efectiva no llegó hasta el año 2002.

**Campos temáticos para elegibilidad de proyectos EQUAL:

1A- Capacidad de inserción profesional - (Re) incorporación al mercado de trabajo

1B- Capacidad de inserción profesional - Lucha contra el racismo

2C- Espíritu de empresa - Creación de empresas

2D- Espíritu de empresa - Economía social

3E- Adaptabilidad - Formación permanente

3F- Adaptabilidad - Adaptación al cambio y a las nuevas TIC

4G- Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres - Conciliación de la vida familiar y profesional

4H- Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres - Reducción de desequilibrios y de la segregación en el trabajo

5- Solicitantes de asilo

***EQUAL engloba tres acciones fundamentales:

Acción 1: Establecimiento de Agrupaciones de Cooperación Transnacional (3% de la ayuda de FSE). Ya realizado.

Acción 2: Ejecución de los Programas de Trabajo de las Agrupaciones de Desarrollo (85% de la ayuda de FSE). Actualmente en ejecución hasta diciembre de 2004.

Acción 3: Creación de Redes Temáticas, difusión de buenas prácticas y repercusión en la política nacional (12% de la ayuda de FSE).

V. EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR

La presencia de mujeres en actividades asociadas a la dirección y gestión de empresas es todavía minoritaria, por lo que apenas existen estudios que se dediquen al análisis de la relación específica entre el género y la actitud emprendedora.

El análisis del perfil de los jóvenes emprendedores en general, y de la mujer emprendedora en particular, no puede ser desligado de una serie de circunstancias que inciden en su realidad.

Por una parte, existen características asociadas a la personalidad de la persona emprendedora y que relacionamos con la capacidad de asunción del riesgo en las tareas: la independencia, la capacidad de iniciativa, la perseverancia en el objetivo, la capacidad de decisión y la disciplina en el trabajo ⁽²⁴⁾. Victoria SCHVARTZMAN (2004) sintetiza las características personales que ha de reunir una mujer emprendedora en la siguiente clasificación:

1. La necesidad de obtener resultados.
2. El deseo de responsabilidad.
3. La preferencia por los riesgos moderados.
4. La percepción de las probabilidades de éxito.
5. Una gran actividad.
6. La habilidad de organizar e innovar.
7. La tolerancia a la ambigüedad, la adaptabilidad y la perseverancia.

Por supuesto, todas ellas son aplicables y deseables de encontrar en toda persona emprendedora, independientemente de su sexo. Así y todo, no hemos de perder de vista otra serie de factores que inciden positivamente en la actitud emprendedora: la edad, el sexo, el status social, el nivel de estudios y la ocupación principal.

En cuanto a cualidades personales se refiere, podemos concluir que las mujeres emprendedoras responden a un perfil no significativamente diferente al del varón emprendedor. Su menor presencia puede ser debida a la mayor dificultad de acceso a la actividad laboral, por lo que las estrategias para el acceso al empleo, en lo que a las mujeres respecta, se encuadran en la consecución de una mayor cualificación profesional y el desarrollo de una carrera profesional cimentada en un empleo estable y seguro.

Finalmente, respecto al perfil emprendedor, hemos creído importante realizar una somera presentación de la encuesta realizada por la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (AJE). Los datos aportados en este caso entendemos que son extrapolables a los jóvenes emprendedores en general y, a los jóvenes empresarios en particular, independientemente del sexo. Realizaremos, asimismo, una comparación con los datos disponibles acerca de la experiencia en creación de empresas del

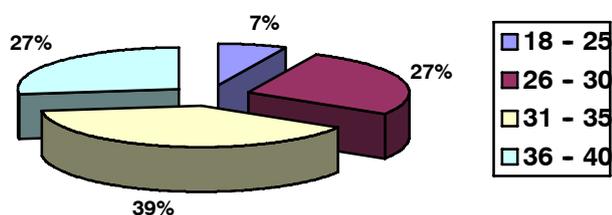
(24) El informe especial sobre la mujer emprendedora de *EspacioPyme.com*, del año 2001, resalta actitudes similares a las citadas, y en relación al enfrentamiento de tareas, tales como la motivación, la confianza, el optimismo, la perseverancia y la capacidad de ser una persona activa y con interés por aprender.

Ayuntamiento de Getxo, a través del Programa LA ALDEA GLOBAL DE LAS MICROEMPRESAS —NOW II— (1998-1999) ⁽²⁵⁾ (Véase cuadro 15).

En octubre de 2001, la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (AJE) presentó el informe *Perfil del joven empresario español 2001*, que es sin duda un referente en cuanto a que aporta información, que hasta ahora estaba siendo muy escasa y poco centralizada sobre la situación de los jóvenes que deciden montar una empresa. Este estudio está basado en un cuestionario realizado a 5.970 empresarios asociados a la Confederación entre 18 y 40 años, siendo el total de asociados de AJE aproximadamente 15.800.

Entre los datos más representativos que ofrece este estudio, podemos destacar que el 93% de los jóvenes empresarios son mayores de 26 años. Estos datos se ajustan a los aportados por experiencias concretas, como la llevada a cabo por el Ayuntamiento de Getxo, respecto a las participantes en un programa de creación de empleo para mujeres emprendedoras. En este caso la edad media de las participantes era de 35 años.

FIGURA 5
Edad de los jóvenes empresarios



Fuente: AJE «Perfil del joven empresario español 2001».

En el caso de las mujeres, la figura del emprendedor se da en mayor medida entre las de más edad. Según datos de Eurostat, en el año 2000, en el conjunto de la UE aproximadamente un 3% de las mujeres de 25 a 39 años fueron empresarias con empleados, cifra que se eleva al 4,5% en el grupo de edad de 40 a 50 años y al 5,5% para las mujeres de más de 50 años. No obstante, en cada grupo de edad, esa proporción fue aproximadamente la mitad que la que se produjo entre los hombres.

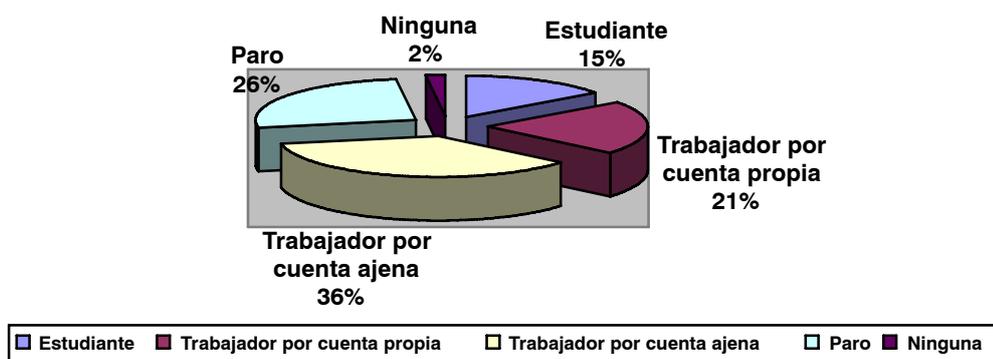
En cuanto al grado de formación de este colectivo, el 55% de los jóvenes empresarios de ellos poseen estudios universitarios. En el caso de Getxo, serán el 72% de las mujeres las que poseen estudios universitarios. El 30% de los jóvenes empresarios encuestados por AJE posee educación secundaria (BUP, COU o Formación Profesional) y sólo un 7% de ellos cuentan con educación primaria. Además, el 87% de los jóvenes empresarios contaban con experiencia profesional previa antes de crear su empresa.

(25) El Programa del Ayuntamiento de Getxo está dirigido a las mujeres emprendedoras que quieren crear uno o varios empleos adicionales. Además de la creación de empresas, pretende mantener y consolidar en el mercado las empresas de reciente creación dirigidas por mujeres.

Otro aspecto a destacar es el hecho de que el 57% de ellos estaba trabajando antes de constituir su empresa, proviniendo el 26% de ellos de una situación anterior de desempleo. La situación de las mujeres emprendedoras pertenecientes al programa de creación de Empleo de Getxo es bien diferente, ya que a 31 de diciembre de 1999 de las 24 emprendedoras participantes, 23 se encontraban en el paro y una era asalariada.

FIGURA 6

Actividad anterior de los jóvenes empresarios



Fuente: AJE «Perfil del joven empresario español 2001».

El 86% de las empresas desarrollan su actividad en el sector servicios, y se encuentran ubicadas en el ámbito local y autonómico fundamentalmente. Las empresas constituidas al albur del Programa desarrollado en Getxo, se enmarcan fundamentalmente en el Comercio al por menor (31%) y Servicios Personales (19%). Asimismo, destaca la Artesanía y Sanidad (13%), Nuevas Tecnologías, Actividades Profesionales y Educación (con un 6% cada una).

La mayoría de los empresarios jóvenes encuestados por AJE, tienen plantillas pequeñas. El 72,46% de ellos, tienen entre 1 y 5 trabajadores, y sólo un 1,78% de estas empresas poseen plantillas de más de 50 trabajadores. Entre los empleados de estos empresarios jóvenes predomina el empleo fijo (68%), siendo sólo el 32% empleo de tipo eventual. Además la mayoría de los empleados son jóvenes, y sólo el 32% son mujeres.

La antigüedad de estas empresas es escasa, teniendo un 43% de ellas una antigüedad de 0 a 2 años. Sólo un 11% de ellas llevan más de 6 años en el mercado. Y en cuanto al número de socios, no parece habitual que exceda de 3, ya que el 93,54% de las empresas tienen entre 1 y 3 socios. Y parece que la fórmula más habitual son 2 socios.

Por otro lado, el desempleo parece ser la razón fundamental que impulsa a los jóvenes a crear una nueva empresa (31%). Otros motivos son, tener una buena idea (17%), superación personal (14%), o una buena oportunidad (12%).

Finalmente, señalar que el 85% de los jóvenes emprendedores precisó de información para constituir su empresa. Este colectivo encuestado es asociado a AJE, por tanto uno de los organismos aludidos en cuanto a aportación de información es el mismo. El 24% de los emprendedores acudió a asesores y un 18% a la Administración.

VI. CONCLUSIONES

La Comisión Europea continúa otorgando una importancia crucial al impulso del espíritu emprendedor. La consecución del objetivo de creación de empleo demanda el fomento de la asunción de riesgos empresariales entre la población y el desarrollo de un entorno empresarial necesariamente dinámico, en el que pueda crearse un tejido de pequeñas y medianas empresas que crezcan e innoven.

Hasta el año 2000, los Fondos Estructurales, y especialmente el FSE, apoyaron, principalmente, medidas específicas a favor de las mujeres. Éstas fueron importantes, aunque insuficientes. El período presupuestario actual (2000-2006) ha supuesto un cambio en el planteamiento de las políticas, al sustituir las medidas específicas a favor del colectivo de mujeres por un enfoque transversal de género. Este nuevo planteamiento es positivo, pero puede diluir el objetivo de orientación de los esfuerzos públicos en cuanto a las políticas activas de empleo, si no se tiene en cuenta las necesidades actuales de los distintos colectivos. Es decir, puede dificultar la focalización de esfuerzos en aquellos grupos con dificultades significativas de acceso al mercado laboral.

Al observar la evolución del coeficiente de ocupación y de la tasa de paro durante los últimos diez años, no podemos por menos que afirmar que las cifras son favorables para las mujeres, en comparación con la evolución experimentada por los hombres. Esto nos prueba que las políticas activas de empleo dirigidas a la inserción laboral de la mujer han dado resultados positivos. Sin embargo, todavía es abismal la diferencia de cifras respecto al mercado laboral que separan a los hombres de las mujeres, por lo que será necesario insistir en la presencia de medidas al respecto.

Por otra parte, vemos la necesidad de promover la iniciativa privada en toda la población, en tanto motor fundamental de desarrollo económico. Esto se traduce en la puesta en marcha de medidas y programas que favorezcan el espíritu emprendedor. En este sentido, es necesario hacer especial hincapié en las medidas dirigidas a las mujeres, cuanto que se encuentran infrarrepresentadas dentro del grupo de emprendedores, situación que no se corresponde con su cualificación profesional. Este comportamiento entendemos que es debido a la mayor dificultad de inserción laboral experimentado por el colectivo de las mujeres. Así, las más cualificadas tienden a buscar seguridad y estabilidad laborales en el sector público, en detrimento de su presencia en la actividad privada.

La garantía de éxito de las políticas activas fomentadoras del espíritu emprendedor, se debe fundamentar en una evaluación previa de las experiencias hasta ahora conocidas, y en la necesidad de su acomodación y reactualización a las circunstancias actuales.

Por último, señalar que no existe un perfil específico del emprendedor en función del sexo, sino una serie de comportamientos diferenciados entre el colectivo de mujeres y el colectivo de varones. Comportamiento diferenciado éste, achacable a factores que tienen mucho que ver con el tipo de formación, pausa culturales y mecanismos diferenciados de acceso al mercado laboral. Las idiosincrasias personales son individuales y fruto de una diferenciación de género.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ARAUJO, A.; BASTERRETXE, I.; GONZÁLEZ, A.; SAIZ, M. y SIMÓN, L. (2001): *Situación del empleo en Bizkaia: estrategias para afrontar el paro*, Ed. Universidad del País Vasco UPV/EHU, Leioa.
- BASTERRETXE, I.; GONZÁLEZ, A.; SAIZ, M. y SIMÓN, L. (2002): *Colaboración entre centros de Formación profesional y empresas en la Comunidad Autónoma Vasca*, Ed. Universidad del País Vasco UPV/EHU, Leioa.
- CES (2003a): *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* —Sesión del Pleno de 10 de diciembre de 2003—, Informe último trimestre 2003.
- (2003b): *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, núm. 34, 4.^o trimestre.
- CONSEJO EUROPEO (1997): *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Luxemburgo, 12-13 diciembre de 1997*, Consejo Europeo, Bruselas.
- (2001): *Decisión del Consejo de 19 de enero de 2001 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001*, Do L22 de 24 de enero de 2001, Consejo Europeo, Bruselas.
- DOCE (1997): 97/327/CE: Decisión de la Comisión, de 23 de abril de 1997, mediante la que se modifican las decisiones por las que se aprueban los marcos comunitarios de apoyo, los documentos únicos de programación y las iniciativas comunitarias adoptadas en relación con España, *Diario Oficial* núm. L 146, de 5 de junio de 1997.
- (2000): (2000/C 127/02): Comunicación de la Comisión a los Estados Miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, *Diario Oficial* núm. C 127/2, de 5 de mayo de 2000.
- ESPACIOPYME.COM (2001): *Informe especial mujer emprendedora*.
- EUROSTAT (2002): «The entrepreneurial gap between women and men», en *Statistics in Focus*, theme 3-11/2002.
- MARÍN, M. y SÁEZ, F.J. (2001): «Políticas públicas de apoyo a la financiación de PYME: fundamentos, instrumentación y resultados», *Papeles de Economía Española*, núm. 89/90, pp. 167-186.
- MARTÍN, C. (2003): «Los retos del empleo y el paro en España tras la cumbre de Barcelona», en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, editada por la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid, núm. 3/2002-4/2003, pp. 671-729.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): *Programa de la iniciativa comunitaria EQUAL. Complemento de Programa aprobado por el Comité de Seguimiento al 24 de abril de 2001*. UAFSE. (http://www.mtas.es/UAFSE/es/Complemento_Programa_y_Tablas_Financieras.doc).

- SAIZ, M. (2003): «Análisis comparado de las iniciativas locales de creación de empresas y autoempleo», en E. Albizu (coord.): *Inserción laboral: enfoques convergentes*, Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, Bilbao, pp. 171-192.
- SCHVARTZMAN, V. (2004): «Características personales de la mujer emprendedora», *Mujery negocios.com*.
- SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN Y RECONVERSIÓN INDUSTRIAL DEL PAÍS VASCO (SPRI) (1989-1999. Actualización 2003): *Guía DELFOS*, SPRI, Bilbao (Actualización 2003 en: <http://www1.ej-gv.net/delfos>).
- UAFSE (2002): *El Fondo Social Europeo en España 2000-2006. Aspectos más relevantes de los Marcos comunitarios de Apoyo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- VELASCO, R. (1998): *La creación de empresas en España*, Círculo de Empresarios Vascos, Bilbao.