GUIA
PER A L'ATENCIÓ A
DONES EMPRENEDORES

Escrit per:
SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral
(Lorena Pazmiño, Àngela Gabàs i Noelia Igareda)

Projecte cofinançat per la Iniciativa Comunitària **Equal** del **Fons Social Europeu**

Delta Emprèn

Unió Europea
Fons Social Europeu

INTRODUCCIÓ

L'**objectiu** d'aquesta Guia pràctica per a l'atenció a dones emprenedores en el marc del projecte Delta Emprèn és proporcionar als tècnics i tècniques que treballaran directament amb aquestes futures dones emprenedores una sèrie de pautes per a incorporar la perspectiva de gènere en la seva tasca de recolzament a la creació de l'autoempresa.

Les **persones destinatàries** són el personal tècnic especialista en acompanyar a futures persones emprenedores en la seva aposta per a la creació del seu propi negoci. Per tant, la guia no versa sobre coneixements tècnics de creació d'una autoempresa, coneixements sobre els quals es presuposa que els tècnics i tècniques tenen una àmplia experiència.

El **contingut** del present document, en canvi, pretèn recollir una sèrie de recomanacions pràctiques, que com a resultat d'incorporar la perspectiva de gènere, resultin importants en el moment d'atendre les futures dones emprenedores.

Perseguint aquest objectiu, la guia s'estructura en tres grans apartats. Una primera part on s'introdueixen i es clarifiquen **conceptes** que es considera necessari conèixer per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció als processos d'emprenedoria. Un segon apartat en el que es convida a fer l'exercici d'incorporar la **mirada de gènere sobre el mercat laboral**, fent una breu anàlisi de la posició que ocupa la dona en aquest mercat laboral. Així es pretén contextualitzar el que és el nucli de la guia, "**Gènere i Autoocupació**", on primer s'analitza la relació entre dona i emprenedoria i després s'ofereixen **pautes d'acció i recomanacions per a recolzar i acompanyar les dones en els seus processos de creació de petites empreses**. La guia finalitza amb un recull d'**idees clau**.

CONCEPTES GENERALS

Gènere – sexe

Els conceptes de *gènere, sexe, introduir la perspectiva de gènere* són termes molt comuns avui en dia, però malgrat ser termes que es repeteixen incesantment i que semblen posar-se de moda, això no assegura una comprensió comuna i igual per part de tothom. De fet, acostuma a haver-hi certa confusió entorn el significat exacte de cadascun d'ells, fins i tot es considera que tot fa referència al mateix.

Concepte de **sexe** – al·ludeix a les diferències biològiques que hi ha entre homes i dones.

> Exemple: Només les dones pareixen i poden alletar els seus fills

Concepte de **gènere** – identifica les diferències socials i culturals que es produeixen entre els homes i les dones.

> Exemple: Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de persones que tenen cura dels fills però no hi ha cap raó biològica que expliqui el perquè les dones realitzen aquesta funció, molt sovint en règim d'exclusivitat.

La majoria de les característiques que en les nostres societats s'associen a les dones i als homes són, per tant, producte d'una construcció social, de com s'ha creat el gènere masculí i femení.

En front la creença dominant de què quasi sempre existeix una explicació biològica sobre les diferències apreciades entre homes i dones, que les converteix així en naturals, poques d'aquestes característiques que ens fan diferents a dones i homes poden ser explicades com una mera qüestió de biologia.

Tenint en compte ambdues definicions, s'entendrà perquè en aquesta guia es parlarà de mesures, actuacions o intervencions de gènere i no de "dones". En termes generals, parlar de gènere vol dir que es tenen en compte moltes més qüestions que simplement les diferències biològiques. I que, a més, utilitzant el concepte de gènere com a construcció social també es fa referència a la forma com homes i dones es relacionen en societat, per tant, s'està al·ludint al gènere femení i masculí i de com uns i altres es relacionen entre sí.

De la igualtat d'oportunitats a la igualtat de gènere

Si l'objectiu que es persegueix, en aquest cas a través de les actuacions de suport per a futures persones emprenedores, és la igualtat d'oportunitats, aleshores per aconseguir aquest resultat les actuacions del personal tècnic haurien d'assegurar que homes i dones tinguessin una absoluta igualtat de tracte, unes idèntiques oportunitats i recursos.

> Per exemple:

> Les mesures de formació específica per a futures persones emprenedores que s'ofereixen en el marc dels itineraris d'acompanyament a l'autoempresa haurien d'ésser, per tant, idèntics tant per a homes com per a dones emprenedores.

Però, si l'objectiu perseguit per les actuacions de suport del personal tècnic és la igualtat de gènere, per a assolir un resultat d'igualtat, les mesures i intervencions que es realitzin hauran de considerar la situació de diferència i, generalment de desigualtat, de la que parteixen homes i dones respecte el mercat laboral. Això justificaria que per a arribar a la mateixa meta final calgui aplicar mesures diferents.

> Seguint amb l'exemple anterior:
>
> Si el principi d'igualtat de gènere és el que travessa les mesures de formació laboral, l'oferta i característiques dels cursos pot ser que siguin diferents, o que inclús calgui invertir més recursos humans i materials per a l'oferta dirigida cap a les dones, doncs es parteix d'una objectiva situació de desigualtat en les oportunitats d'accedir al mercat de treball de les dones.

Actualment es considera que, per tal d'assegurar una igualtat real i efectiva, el principi d'igualtat que es recull en els principals cossos legals de la nostra societat, on s'inclouen les principals normes de convivència, han d'ésser interpretats més aviat d'acord aquest principi d'igualtat de gènere.

Què s'entèn per incloure la perspectiva de gènere?

La introducció de la perspectiva de gènere o el també denominat principi de transversalitat (diferents opcions de traducció del terme originari en anglès "gender mainstreaming") és un principi inspirador de totes les administracions públiques, i per tant, també dels agents i actors involucrats en les actuacions dels poders públics.

Actuar incorporant la perspectiva de gènere implica una forma d'analitzar la realitat més propera, de qüestionar les dades objectives del context en el que ens movem, i d'analitzar les relacions de gènere més enllà de la pretesa igualtat formal entre homes i dones que permeti pensar que totes les actuacions puguin ser "neutrals", és a dir, d'equivalent impacte per a uns i unes.

En què es tradueix aquesta incorporació de la perspectiva de gènere?

Una actuació que incorpori la perspectiva de gènere, sigui des d'una administració pública o des d'un individu, no només ha d'aplicar igualtat de tracte a destinataris i destinatàries i evitar un tracte discriminatori per raó de sexe, sinó que obliga a posar els mitjans necessaris per a què aquesta igualtat de tracte sigui real i efectiva.

Incorporar la perspectiva de gènere significa que s'ha de tenir en compte el possible impacte de gènere que lesionaria aquest principi d'igualtat i per això incorpora aquesta anàlisi prèvia en la seva actuació.

Actualment, en les nostres societats, s'assegura des de les lleis una igualtat formal, és a dir, la igualtat de tracte per a homes i dones, però això no implica que aquesta igualtat formal sempre es tradueixi en igualtat material, en la que, en realitat, sigui possible una veritable

igualtat en els resultats, en les fites d'uns i d'unes. Per a assolir-la, és necessari partir d'aquesta possible situació desigual de dones i homes que fa que malgrat l'actuació, intervenció, llei o política pública no pretenia un impacte desigual entre ells, així ho ha aconseguit degut a no considerar una situació de desigualtat prèvia.

I seguint amb l'exemple anterior,

Si s'ofereixen uns cursos de formació laboral, amb uns horaris rígids i predeterminats, per la tarda de 18.00 a 21.00, es parteix de què la majoria dels possibles participants són persones que treballen a jornada complerta i tenen disponibilitat horària. L'oferta, en principi, és igual per a tots, però si no es té en compte que la majoria de dones que puguin estar interessades en participar en aquests cursos són dones amb responsabilitats familiars, que a aquestes hores i amb aquesta inflexibilitat no podran assistir als cursos, l'efecte assolit (malgrat no ser desitjat inicialment) és que només els homes poden beneficiar-se de l'oferta formativa.

DONA I MERCAT DE TREBALL

En aquest marc d'anàlisi, la perspectiva de gènere esdevé una eina essencial per a entendre i analitzar la posició de la dona en el mercat laboral.

Incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi del mercat laboral implica[1]:

- qüestionar els rols socialment atribuïts a homes i dones en relació a la seva participació en el mercat laboral;
- reconsiderar el concepte i el valor del treball;
- valorar positivament el treball reproductiu, domèstic i afectiu;
- identificar i treballar els aspectes de discriminació de gènere.

En l'apartat anterior s'ha definit el **gènere** com una **construcció social** que es manifesta a partir de l'assignació de rols, espais, característiques i identitats diferents per a cada persona en funció del seu sexe biològic. Aplicar, per tant, la perspectiva de gènere en el mercat de treball implica visibilitzar les diferències entre homes i dones en els rols, les responsabilitats, les tasques, l'accés i control dels recursos, la participació en les esferes pública i privada, així com la participació en els procesos de presa de decisions.

El primer pas per a visibilitzar aquestes diferències i especificitats de dones i homes en relació al mercat laboral, és precisament reconsiderar el propi concepte de treball.

El **treball** no és només l'ocupació i tampoc és només el que succeeix en l'esfera pública i mercantil. Hi ha altres formes de treball, altres activitats, que escapen la lògica de la productivitat, que són poc valorades socialment, però que, en canvi, esdevenen cabdals per al sosteniment de la vida humana en totes les seves dimensions. Es tracta del treball domèstic, de cura i afectiu, desenvolupat en l'esfera privada i que tradicionalment ha estat responsabilitat de les dones.

Cal una conceptualització del treball que descrigui la realitat de forma més acurada i precisa. Per exemple, que entengui el treball com "***l'aportació humana en tots aquells processos que participen de la reproducció social i l'objectiu dels quals és la producció dels béns i serveis per a satisfer les necessitats humanes***" [2].

És aquesta visió més àmplia del treball, la que permet detectar l'existència d'una **divisió sexual de les esferes de treball**. L'esfera pública en la que es realitza l'anomenat treball productiu i en la que existeix una preeminència masculina. I l'esfera privada on es desplega el treball reproductiu, responsabilitat del qual ha estat socialment atribuïda a la dona.

És inqüestionable la progressiva incorporació de la dona en l'esfera pública productiva. Es tracta ara d'analizar les **característiques, especificitats i condicions d'aquesta incorporació**. Per a això, caldrà atendre als factors de desavantatge i desigualtat que operen en el mercat laboral formal, així com als rols, posicions i responsabilitats que s'ocupen en l'esfera pública i privada, tenint en compte les relacions que s'estableixen entre ambdues esferes i les posicions que homes i dones ocupen en cadascuna d'elles.

---

[1] SURT, *Guia metodològica per a la Inserció Laboral de Dones*. Diputació de Barcelona, Xarxa de Municipis, 2003.
[2] Carrasco, C.; Domínguez, M.; Mayordomo, M.; *El Treball de les Dones a Catalunya. Cap a una igualació creixent?*; Col·lecció d'Estudis 10, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, Barcelona, 2005.

Les darreres anàlisis[3] sobre la posició de les dones en l'àmbit productiu coincideixen en caracteritzar la inserció laboral femenina a través de **tres tendències estructurals: l'absència, la segregació i la discriminació**. L'objectiu d'aquestes anàlisis és explicar perquè la quantitat d'inserció laboral femenina no ha anat acompanyada per la qualitat d'aquesta[4]. És evident que les condicions precàries i els mecanismes de desigualtat afecten també els homes però les desiguals formes d'aquesta precarietat tenen una lectura en què la variable gènere esdevé un element essencial.

Absència

Les xifres oficials d'inactivitat, l'alt nivell d'atur i l'alt percentatge de dones en l'economia submergida, en treballs a temps parcial i en treballs amb condicions contractuals inestables, expliquen com la participació de les dones en el mercat laboral formal pot ser analitzada en termes "d'absència". Alguns números poden ajudar a caracteritzar aquesta situació.

Segons el Quart Trimestre 2005 de l'Enquesta de Població Activa[5], la taxa d'activitat femenina és d'un 46,95% vers el 68,95% d'activitat masculina. La taxa d'atur femení es situa quasi cin punts per sobre de la masculina (11,61% vers 6,64% d'atur masculí) i de totes les persones ocupades a temps parcial, les dones representen un 78,26%.

Així es tracen trajectòries laborals molt més inestables que vasculen entre l'ocupació, l'atur i la inactivitat, i en les que els rols i responsabilitats adquirides en l'esfera reproductiva esdeven una variable explicativa.

Segregació

La segragació ocupacional es desplega de forma **horitzontal**, a través de la concentració de dones en els sectors i les ocupacions menys valorats socialment i amb unes condicions contractuals més precàries; o de forma **vertical**, a través de la menor presència femenina en càrrecs directius, fins i tot en aquells sectors en els que elles són majoria.

D'aquesta manera, els sectors ocupacionals menys qualificats i més precaris es distingeixen per una major concentració de dones i, a la inversa, la feminització d'un sector el devalua, reduint els sous i imposant les pitjors condicions a les treballadores femenines.

Discriminació

Per últim, en el mercat laboral formal operen també mecanismes de **discriminació directa i indirecta**. L'assetjament sexual i/o moral (*mobbing*) en són clars exemples. Les diferències salarials entre homes i dones en un mateix lloc de treball representen un altre mecanisme de discriminació formalment penalitzat però que continua exercint-se en la pràctica. De fet,

[3] SURT, *Guia metodològica per a la Inserció Laboral de Dones*. Diputació de Barcelona, Xarxa de Municipis, 2003.
[4] Aquest és el cas de Teresa Torns en *La situación sociolaboral de las mujeres y la actuación de las políticas sociales en España en los últimos años*, Comunicació presentada en le Congrés "Mujer y Políticas de Empleo", 2003.
[5] Font: INE segons Encuesta de Población Activa, Cuarto Trimestre 2005.

l'any 2002, l'INE xifrava en 28,3% la diferència percentual entre els salaris d'homes i dones[6].

És en aquesta conjuntura laboral en la que cal contextualitzar l'autoocupació femenina, com a resposta alternativa a la precarietat i manca de qualitat en la inserció laboral de moltes dones. En el proper apartat s'aborda la relació entre dona i autoocupació així com es fa una proposta d'accions i recomanacions que es consideren poden aportar pautes per recolzar i acompanyar processos d'emprenedoria de les dones.

[6] INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2002.

GÈNERE I AUTOOCUPACIÓ

Una reflexió introductòria

Les dones han entrat amb força al món de la creació d'empreses, essent innegable, actualment, el seu potencial com a creadores de llocs de treball. En la majoria de països de la Unió Europea, les empreses de les dones representen un terç de totes aquelles de nova creació. En l'Estat espanyol, i segons dades publicades recentment per la Unió de Professionals i Treballadors Autònoms (UPTA), el 31,4% de les persones ocupades afiliades al Règim Especial de Treballadors Autònoms són dones[7].

I per diverses raons, aquesta opció és vàlida per a cada cop més dones:

- els permet tenir ingressos propis i autonomia en la seva administració;
- obtenir una satisfacció i reconeixement personal, familiar i social;
- tenir l'oportunitat de dur a terme el seu propi projecte professional i laboral;
- posar en pràctica una idea innovadora, creativa que, per diverses raons, no ho han pogut realitzar fins ara;
- perquè creuen que tenir "alguna cosa pròpia" els permetrà conciliar més fàcilment les seves responsabilitats familiars, sobretot la cura dels seus fills, amb la necessitat de treballar i generar ingressos per a tirar endavant.

I a totes aquestes raons cal afegir que, en molts casos, aquesta via (l'autoempresa) és l'única possibilitat que veuen de fugir de l'atur, de la precarietat, estancament i discriminació laboral.

A més, es considera que hi ha altres causes que estan incidint en l'augment de la demanda i en la promoció de la "dona emprenedora":

- La conjuntura socioeconòmica que ha afectat directament la posició cada cop més precària de les dones en front el mercat laboral;
- El canvi de les polítiques laborals tendint cada cop més cap a la privatització, l'externalització i la subcontractació de mà d'obra;
- La promoció de l'autoocupació en general, fomentada també per les pròpies polítiques laborals (i a la que es destinen molts dels recursos del Fons Social Europeu i local) que conceben la creació de llocs de treball de manera autònoma com una alternativa d'insercio i participació en el mercat de treball.

Malgrat això, les dones han de continuar afrontant més i majors obstacles per a desenvolupar un projecte empresarial per compte propi[8]:

- Dificultat d'accés, en general, als recursos econòmics, és a dir, majors dificultats per a obtenir crèdits i per a accedir al sistema financer tradicional. No són subjectes de crèdit.

[7] Unió de Professionals i Treballadors Autònoms, Notes de Premsa 03/03/2006, http://www.upta.es/Portal/Noticias/NotasDePremsa/Item.aspx?ID=37

[8] Segons les estadístiques, les dones espanyoles endeguen processos d'emprenedoria en una proporció més baixa que els homes com a conseqüència de les barreres socials, culturals i de les condicions d'un entorn poc favorable. L'any 2005 la majoria dels empresaris, amb o sense assalariats, eren homes (70,8%) per un 29,2% de dones segons publica l'INE en "Dones i Homes a Espanya 2006".

- La responsabilitat de reproducció i cura de l'espai domèstic i familiar segueix recaient, majoritàriament, en les dones; així com les dificultats, i la manera de superar-les, de conciliar responsabilitats familiars amb responsabilitats en la vida laboral. Això es converteix en un obstacle encara més evident quan el projecte que s'afronta –crear el propi lloc de treball- implica superar una infinitat de requisits (tant d'informació com de gestió) administratius, formatius, financers, legals, organització laboral, etc.

- Per un altre costat, la majoria dels projectes[9] d'autoemprenedoria de les dones s'estan ubicant en el sector del comerç. D'aquí deriven altres obstacles com la dificultat d'accés als locals per a desenvolupar les activitats. Dificultats relacionades – a més d'amb l'escassetat de l'oferta, el caràcter especulatiu dels lloguers, desmesurats requisits i irregularitats en els traspassos (que afecten els projectes d'emprenedoria en general)-, amb actituds discriminatòries- bàsicament en el cas de les dones estrangeres no comunitàries –pel color de la pell, país de procedència, estat civil, activitat que desenvoluparà, etc.

- La Llei d'estrangeria ofereix molt poques possibilitats d'obtenir el permís de treball per compte propi d'inici. Això afecta especialment les dones no comunitàries, amb experiència i esperit emprenedor, però que no poden accedir legalment a la possibilitat de desenvolupar una activitat econòmica pròpia i regularitzar la seva situació. Moltes d'elles són les úniques responsables del manteniment de la seva família.

- A això cal afegir l'existència encara d'actituds i pràctiques hegemòniques masculines en el terreny empresarial que es concreta per exemple en la no incorporació de les necessitats, valors i realitats de les dones en els programes formatius i d'acompanyament a "emprenedores". No hi ha una consideració social de l'allunyament ideològic i històric de les dones al "món de l'empresa", al "món dels números", a la tecnologia, a la construcció de l'autonomia etc., que ha suposat la construcció d'una societat basada en elements diferenciadors i inequitatius per raons de sexe.

- En conseqüència, la manca de coneixements i recursos per a preparar, per exemple, el "pla d'empresa" de manera professional esdevé un obstacle més, així com la inexistència de programes de formació específica de gestió empresarial "a mida". Un possible exemple seria la formació en l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació per a l'optimització del negoci, doncs es tracta d'un element clarament excloent i diferenciador en el cas de les dones.

Microempreses de dones, una via d'incorporació laboral

L'Autoocupació es converteix en una alternativa laboral, cada cop més present, en les dones , i en molts casos, és la única possibilitat que veuen de fugir de l'atur, de la precarietat, estancament i discriminació laboral.

[9] Atenent als resultats obtinguts en l'execució del Projecte EMA-2005 de SURT, el 44% dels projectes d'emprenedoria de les dones que han estat ateses, s'ubiquen en el sector del comerç.

En el Nord d'Europa, el 60% de les empreses de nova creació són fruit de la desocupació. Xifra que augmenta fins el 70% en els països del Sud europeu, entre ells l'Estat espanyol. Aquestes empreses tenen característiques que les diferencien molt de les que sorgeixen en el marc de les dinàmiques econòmiques i empresarials típiques. La prioritat és la generació d'ingressos per a la supervivència econòmica[10]. Són petites iniciatives (comerços de proximitat) que, amb poc marge per a la innovació i creativitat, aprofiten petits forats per a entrar en un teixit laboral i empresarial fortament segmentat.

Els nivells d'autoocupació creixen quan empitjora la situació econòmica, evidenciant l'estreta relació existent entre atur i autoocupació. Això implica la necessitat d'una major responsabilitat per a garantir que aquests projectes siguin viables i factibles, proporcionin ingressos, es mantinguin i consolidin i esdevinguin així una petita contribució al desenvolupament de l'economia local.

Metodologia de treball: l'acció tutorial

La clau per a assolir l'èxit en aquest treball és ***l'acompanyament permanent a les dones microemprenedores***. La metodologia de treball proposada està basada en el ***suport tutorial individualitzat durant tot el procés***.

El que es pretén mitjançant l'acompanyament a través d' accions tutorials és potenciar la reflexió i facilitar la incorporació de nous aprenentatges, afavorint també la presa de decisió a través de diferents alternatives i possibilitats. Des d'una situació de partida, plasmada en el pla d'empresa i a través de diferents propostes o alternatives, s'anirà elaborant o desenvolupant el procés de viabilitat del projecte i així la dona emprenedora podrà anar assolint els objectius concrets definits en el pla d'empresa .

Accions Generals a tenir en compte en el servei i/o programa de recolzament a Dones Emprenedores

- Desenvolupament d'accions formatives, específiques de gestió i manteniment d'empresa (legislació empresarial, normes administratives, comptabilitat, noves tecnologies, polítiques fiscals, coneixement del mercat, marketing, publicitat, seguretat social, etc.) però també complementàries educatives, és a dir, de base.

- Possibilitar ***l'accés a la informació*** i sobretot a la ***comprensió de la mateixa***. ***Les dones han de tenir la possibilitat de decidir***. El risc i l'autonomia, dos principis fonamentals del procés d'emprenedoria, no poden ser possibles si les dones no tenen un accés adequat a la informació que els permeti decidir. Per tant, un procés paral·lel de foment de la seguretat, la confiança, cobren encara més pes en el treball amb les dones emprenedores.

- Recolzar-les en l'accés a diverses fonts de finançament del seu projecte segons el cas i en la gestió dels recursos financers.

[10] Comissió Europea: Reforçar l'Empresariat femení, Iniciatives Comunitàries. Sèrie Innovacions No.4 *Citat en "Memòria sol·licitud Dones Emprenedores en la Xarxa" SURT,2004.*

- Comptar amb recursos de recolzament efectius per al tractament i atenció de la violència de gènere, de la qual moltes dones són víctimes.

- Prendre mesures per a equilibrar els greus deterioraments de salut física que pateixen, amb l'esforç, la constància i l'energia que suposa crear una empresa.

- Aturar-se a analitzar l'organització laboral de la seva empresa, tenint en compte que en el seu "pla" no poden obviar-se la cura dels fills perquè aquesta tasca segueix sent quasi exclusivament de la seva responsabilitat i això redunda en el rendiment de la seva activitat econòmica. Actualment aquesta realitat esdevé un factor de risc per al projecte d'emprenedoria de les dones.

- Adaptar i/o crear instruments de treball didàctics en el transcurs del procés d'emprenedoria tenint en compte les particularitats del col·lectiu amb el que es treballa.

- Afavorir el treball en xarxa, tant de les pròpies dones per a l'intercanvi d'experiències i suport mutu, com el d'entitats per a propiciar el tractament integral del cas i comptar amb recursos complementaris de suport.

Així doncs, treballar en autoocupació i microfinances amb dones significa **recolzar i acompanyar les dones en la definició, execució i manteniment integral d'un projecte de creació d'empresa per compte propi**. Això significa, assessorar-les en l'estudi de viabilitat i factibilitat de l'empresa, en la gestió per a obtenir recursos financers (microcrèdit), acció que és molt important per a iniciar una activitat; però a més reforçar aquesta assessoria i acompanyament amb **accions complementàries que permetin a les dones obtenir i desenvolupar diverses competències per a crear i mantenir el seu propi lloc de treball.**

Recomanacions per a l'assessorament i atenció a Dones Emprenedores

El Perfil Emprenedor

La discusió i l'interrogant sobre si les persones emprenedores neixen (vocació) o se'n fan (necessitat), és ja un element recurrent en els estudis i/o projectes d'intervenció en aquest tema. Hi ha tant emprenedores que decideixen optar per aquesta via per vocació, com les que ho fan per necessitat, tal com s'ha assenyalat anteriorment i que, a més, es produeix en una àmplia majoria. Es parteix sovint del supòsit que la persona que vocacionalment és emprenedora posseeix experiència, coneixement empresarial i fins i tot recursos. I es suposa també que les persones que endeguen el projecte per necessitat ho tenen només en part o els hi manca. Deixant a banda aquests supòsits, el que està clar és que en ambdós casos existeix o ha d'existir una forta dosi de voluntat i ganes de convertir "de la necessitat, virtut".

Tenint en compte això, cal sempre reconèixer "l'esperit emprenedor" present en moltes dones, sobretot en aquelles que històricament treballen o han treballat en l'economia submergida, informal, sense reconeixement i recolzament de cap tipus, les que emigren per a millorar les seves pròpies condicions de vida i les de la seva família o en aquelles que han treballat bona part de la seva vida, que han adquirit coneixements, experiència i que per la seva edat paradoxalment ja no poden trobar feina.

Per un altre costat i tal com és sabut, les m*icrofinances estan relacionades amb la creació d'autoocupació, i els microcrèdits amb ajuts financers per a persones sense aval.* Aquesta comprensió en sí mateixa ja allunya de la imatge de l'empresa o de l'empresa "clàssica".

En definitiva, les dones a les que es dirigeix principalment aquest projecte[11] són aquelles que decideixen optar per la creació de la seva petita empresa per "necessitat" i que, considerant les condicions socials, econòmiques i culturals, i les seves pròpies, requereixen i demanden un recolzament i acompanyament més sostingut en el que es considera un procés, el procés de "*creació del seu propi lloc de treball*". En qualsevol cas, es parteix del convenciment que han i tenen el dret d'aprendre l'ofici d'emprenedoria, si així ho decideixen.

Té aquesta dona el Perfil d'Emprenedora?: El Currículum Ocult

Desvetllar i reconèixer, tant per part dels assessors/res com per la persona atesa, les competències necessàries requerides per a emprendre, en el cas de les dones, adquereix encara més importància degut a la invisibilitat sistemàtica del treball que tradicionalment han realitzat i que s'ha concebut com a "natural": gestió de l'economia familiar, activitats informals generadores d'ingressos (elaboració de menjar casolà, comercialització de diversos articles, etc.) Les **competències i experiència** que posseeixen, en molts casos, no queda reflectida en els seus currículums formals, per tant, pren molta importància el fet d'utilitzar altres vies o eines per a **descobrir i potenciar el seu esperit emprenedor**.

Amb aquest objectiu, es presenten dues eines que en el transcurs dels anys de treball amb les dones emprenedores s'han rebel·lat com de gran utilitat:

- La història de vida
- Metodologia d'Anàlisi de Competències[12]

És molt important propiciar "el coneixement de una mateixa" perquè permet que les dones descobreixin i reflexionin sobre les seves pròpies aptituds i actituds, i ser capaces de reconèixer i acceptar la necessitat de formació i acompanyament.

Per si sol, un perfil adequat no és suficient, doncs entren en joc altres factors: el projecte, les lleis imperants de mercat, tipus de producte i sector d'intervenció, administració-legislació sobre el tema, recursos econòmics dels que es disposa i altres condicions de l'entorn com l'existència o no de polítiques que afavoreixin i recolzin les dones emprenedores.

La història de vida com a eina metodològica

[11] Les dones amb les que es treballa a SURT i a les que es dirigeix el Projecte "Delta Emprèn" provenen, en una àmplia majoria, de països no comunitaris, estan soles, amb càrregues familiars, tenen entre 35 i 50 anys, tenen dificultats per a trobar feina o treballen en unes condicions molt precàries i no tenen més possibilitats d'ascens o millora. A més, el seu historial laboral, en alguns casos, ha afectat greument la seva salut (física) i creuen que treballar per compte propi els permetrà millorar aquesta realitat.

[12] SURT, *Claus Tutorials*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Fons Social Europeu, pendent de publicació.

Una de les possibles eines per a determinar perfils de dones emprenedores és la *història de vida* (eina d'anàlisi de les Ciències Socials bàsicament utilitzada en Antropologia), que permet assolir el grau d'empatia i confiança que cal obtenir amb les dones que s'atenen.

És important tenir en compte que no hi ha avals per a obtenir el finançament dels projectes. L'èxit i garantia està depositada en el projecte en si i en el grau de coneixement i confiança assolit entre assessor/a i emprenedora. La seva aplicació demanda temps, predisposició i discreció. Les **històries de vida laborals permeten recòrrer la trajectòria emprenedora de les dones i ubicar el moment actual d'autoocupació en aquest recorregut**.

Que es busca a través de la història de vida:

- El que queda fora d'un currículum (currículum ocult)
- Qualitats i competències (intuïció/olfacte)
- Dones productores que són invisibles. Apropament a les estratègies femenines d'inclusió des de l'àmbit informal.
- Diferents històries de vida, emprenedores "diferents": dones d'aquí i dones de més enllà. Les estratègies són diferents segons llocs d'origen, així com la forma de funcionar: Àfrica, Amèrica Llatina.
- Dones migrants: decisió de migrar, migració i estratègies d'inserció en les societats noves.

En definitiva, la conjugació de factors subjectius (de personalitat): caràcter, esperit, i objectius: experiència, formació i recursos, defineixen el perfil o capacitat emprenedora. La història de vida és una eina que ens possibilita el reconeixement i visibilització de les capacitats i característiques de les dones. I tant en el cas de les dones com en el dels homes, aquests factors estan determinats per una estructura social construïda sobre pilars culturals i ideològics inequitatius i discriminatoris per raons de gènere.

Passos principals per a la constitució de la Microempresa d'una Dona[13]

Quines diferències pot haver-hi –en quant a procediment i requisits exigits- per a la constitució d'una microempresa per part d'un home o d'una dona?

En principi cap. Els dos necessiten una Idea de Negoci oportuna, un Pla d'Empresa viable, Recursos financers i capacitats de gestió empresarial en general. Per tant, les facilitats i dificultats en aquest procés haurien d'ésser les mateixes en ambdós casos .

Però incorporant la perspectiva de gènere com a eina per a l'anàlisi i assessoria dels projectes d'emprenedoria, sobresurten algunes recomanacions necessàries que caldria tenir en compte.

[13] Existeixen molts manuals que assessoren tant a emprenedors/res com a tècnics/ques en la creació de petites empreses. En aquest apartat, no es tracta de reproduir aquesta informació, sinó més aviat, seguint el guió conegut de creació d'empresa, transmetre una perspectiva diferent en el desenvolupament d'aquestes pautes i compartir algunes recomanacions metodològiques extretes del treball que ha realitzat SURT durant 4 anys amb dones emprenedores.

Idea d'Empresa: Oportuna i possible

- Aprofitar sectors de mercat a partir de les característiques i condicions de les dones que s'atenen, evitant contribuir a la segmentació i la reproducció dels rols històricament establerts per a les dones.

- Que la idea sigui factible d'implementació tenint en compte les altres responsabilitats que les dones han de complir.

- Considerar que la viabilitat d'una idea té molt a veure amb els càlculs de venta i producció però també amb altres recursos disponibles. No oblidar que moltes de les dones ateses estan soles i no compten amb xarxes socials o familiars de recolzament, a més de trobar moltes dificultats d'accés als recursos financers.

El Pla d'Empresa: Viable i factible

- Dotar de poder i autonomia a la pròpia dona en la definició de la seva microactivitat. La presa de decisions i la capacitat d'assumir riscos són elements a promoure i transmetre pedagògicament durant tot el procés.

- Propiciar i acompanyar la investigació (contrast amb la realitat) i l'accés adequat a la informació que s'obté o que es cerca. Com s'ha comentat, un dels problemes que troben les dones, arran del que no adquireixen seguretat i confiança en les assessories, és el llenguatge utilitzat i els tecnicismes que no entenen. Així s'eixampla l'escletxa entre dos móns suposadament distants: el femení i l'empresa.

- Itineraris adaptats als seus horaris i responsabilitats.

- Treball en xarxa i recursos de suport per a tractar el cas de manera integral. La situació anímica i personal de l'emprenedora és un factor clau a tenir en compte per a avaluar si la persona que s'atèn està, en aquell moment, en condicions d'emprendre.

- Participació activa, decisió i coneixement de cadascun dels passos, sobretot de la part econòmica del projecte. És el moment en el que, amb més claretat, es posa en pràctica la capacitació i la possibilitat d'aprendre que es transmet a les dones emprenedores. Cal recordar que "els números", fins fa no gaires anys, eren un coneixement i una competència considerada "no femenina".

- La intuïció, qualitat devaluada o no tinguda en compte, pren cos en aquest procés esdevenint el que tradicionalment s'ha anomenat "olfacte per als negocis".

- Oferir les pautes per a què les dones puguin resoldre "moltes gestions" per si mateixes.

El finançament: Allò necesari per a iniciar l'activitat

A través del procés d'acompanyament s'articula una funció mediadora entre la persona i l'entitat financera, essent la funció central d'aquest acompanyament

afavorir que la persona pugui aconseguir finançament (un microcrèdit) per tal de poder desenvolupar el seu projecte laboral.

- Mediació en l'obtenció i gestió de recursos econòmics

- Accés als recursos, les dones, com reflecteixen múltiples estadístiques publicades, són "les més pobres d'entre la població pobra".

- Formes de microcrèdit adaptades a les situacions reals de les dones: flexibilitat, rapidesa, progressió.

- El microcrèdit pot ser un pas intermig de l'economia informal a la formal. És possible, és necessari visibilitzar i recolzar en la pràctica el desenvolupament de treballs i activitats que han estat i continuen quedant en mans de dones. Aquelles considerades com quelcom "natural", quelcom que han de realitzar les dones per "aquell caràcter i esperit abnegat que posseeixen".

El seguiment: vulnerabilitat i mercat

- Recolzament per a què la dona pugui passar de la formulació del Pla d'empresa a posar-lo en pràctica i gestionar la seva petita empresa.

  En la creació d'empresa, passar de la planificació a l'acció és un punt molt dificultós, degut a tot el que s'ha assenyalat anteriorment, però sobretot no es pot oblidar que ha de competir segons les lleis actuals del mercat.

- Diagnosi de partida i avaluació periòdica dels resultats un cop posada en marxa l'activitat i posterior atorgament del finançament, com a elements fonamentals per a garantir l'èxit del procés.

- El fet de no sentir-se soles és important per a seguir endavant amb el projecte iniciat. ***Les visites als locals de negocis*** i la realització de tutories de seguiment, ja siguin presencials o telefòniques, ens permeten estar al cas de l'evolució de les activitats.

En conseqüència, una de les accions que pren major importància és l'acompanyament i seguiment de la posada en marxa de l'activitat empresarial un cop aquesta ja estigui finançada i amb l'objectiu de què es mantingui i es consolidi.

IDEES CLAU

- Utilitzant el concepte **sexe** fem referència a les caracterísitiques biològiques que diferencien homes i dones. En canvi, el concepte **gènere** identifica les diferències socials i culturals entre homes i dones enfatitzant com la majoria de característiques que en la nostra societat s'associen a dones i homes són producte d'una construcció social, de la forma com es defineix el gènere masculí i femení.

- Incorporar la **perspectiva de gènere** implica una forma d'analitzar la realitat i les relacions de gènere més enllà de la pretesa igualtat formal entre homes i dones, qüestionant els seus rols socialment atribuïts, identificant elements de discriminació de gènere i valorant l'impacte de gènere que qualsevol actuació pot tenir.

- Una mirada de gènere sobre el mercat laboral alerta de les precàries condicions que estan caracteritzant la inserció laboral femenina. Aquesta pot sintetitzar-se en **tres tendències estructurals: l'absència, la segregació i la discriminació**.

- L'autoocupació comença a ésser una resposta a aquest precarietat per al **31,4%** de les dones de l'Estat espanyol. Es converteix, així, en una **via d'incorporació laboral**, cada cop més present en les dones, essent en molts casos l'única possibilitat que veuen de sortir de l'atur, de la precarietat, l'estancament i la discriminació laboral.

- La clau per a assolir l'èxit en l'atenció a dones emprenedores és **l'acompanyament permanent**. La metodologia de treball proposada està basada en el **suport tutorial individualitzat durant tot el procés**.

- Treballar en autoocupació i microfinances amb dones significa **recolzar i acompanyar les dones en la definició, execució i manteniment integral d'un projecte de creació d'empresa per compte propi**. Això implica assessorar-les en l'estudi de viabilitat i factibilitat de l'empresa, en la gestió per a obtenir recursos financers (microcrèdit) però també, reforçar aquesta assessoria i acompanyament amb **accions complementàries que permetin a les dones obtenir i desenvolupar diverses competències per a crear i mantenir el seu propi lloc de treball**.

- Les **competències i experiència** que posseeixen, en molts casos, no queda reflectida en els seus currículums formals, per tant, pren molta importància el fet d'utilitzar altres vies o eines per a **descobrir i potenciar el seu esperit emprenedor**. Dues d'aquestes eines metodològiques són la **història de vida** i la **metodologia d'anàlisi de competències**.

- Algunes recomanacions per a assessorar projectes d'emprenedoria de dones són:

    - Aprofitar **sectors de mercat** a partir de les caracterísitiques i condicions de les dones que s'atenen, evitant contribuir a la segmentació i reproducció dels rols tradicionalment establerts per a les dones.

- Una idea factible d'implementar tenint en compte les **altres responsabilitats** que tenen les dones.

- Considerar que la viabilitat d'una idea té molt a veure amb els càlculs de venta i producció però també amb **altres recursos disponibles** (xarxes socials, recursos financers...)

- **Dotar de poder i autonomia** a la pròpia dona en la definició de la seva microactivitat.

- Propiciar i **acompanyar la investigació** (contrast amb la realitat) i **l'accés adequat a la informació** que s'obté i es cerca.

- **Itineraris adaptats** als seus horaris i responsabilitats.

- **Treball en xarxa i recursos de suport** per a tractar el cas de manera integral.

- **Participació activa, decisió i coneixement** de cadascun dels passos, sobretot de la part econòmica del projecte.

- La **intuïció** pren cos en aquest procés esdevenint el que tradicionalment s'ha anomenat "olfacte per als negocis".

- Oferir les **pautes** per a què les dones puguin **resoldre moltes gestions per si mateixes**.

- A través del procés d'acompanyament s'articula una **funció mediadora entre la persona i l'entitat financera**, essent la funció central d'aquest acompanyament **afavorir que la persona pugui aconseguir finançament (un microcrèdit) per tal de poder desenvolupar el seu projecte laboral.**

- En conseqüència, una de les accions que pren major importància és **l'acompanyament i seguiment de la posada en marxa de l'activitat empresarial un cop aquesta estigui finançada i amb l'objectiu de què es mantingui i es consolidi**.