

Resumen informativo

LAS MUJERES EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS EN NAVARRA



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

 un proyecto
elegido por
clientes de **can**

PRESENTACIÓN

A lo largo del año 2008 AMEDNA ha realizado un estudio sobre las mujeres empresarias y directivas en Navarra con el fin de conocer y acercarse en mayor medida a sus ideas, planteamientos y necesidades en el contexto social y económico de Navarra.

La realización del estudio ha sido posible gracias al patrocinio de Caja de Ahorros de Navarra dentro de la iniciativa "*Tu eliges, Tu decides*", y ha contado con la Asistencia Técnica de la empresa Ambito Consultoría e Ingeniería S.L.

La finalidad del estudio, en primer lugar, se ha centrado en identificar y obtener información sobre la presencia y representatividad de las mujeres empresarias y directivas en el conjunto del empresariado navarro, mediante un análisis del tejido empresarial constituido y dirigido por mujeres y de sus características.

En segundo término se ha tratado de obtener conclusiones para enfocar los planteamientos y actuaciones encaminados a una mejora efectiva en relación con los aspectos de igualdad de género en el ámbito de la gerencia y dirección femenina Navarra

Los resultados del estudio, por tanto, han servido para:

- Hacer visible la importancia de la presencia de las mujeres empresarias y directivas en el conjunto de la economía navarra.
- Para la futura planificación de programas, recursos y apoyos técnicos, verdaderos instrumentos del desarrollo empresarial y de las políticas de igualdad, que tiene como objetivo la presencia igualitaria en el ámbito empresarial de mujeres y hombres.
- Y finalmente se ha encaminado a proporcionar orientaciones para el impulso y desarrollo de actuaciones que permitan el fortalecimiento de la competitividad de las mujeres empresarias y directivas.

1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL FEMENINA

1.1. LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA FEMENINA EN NAVARRA

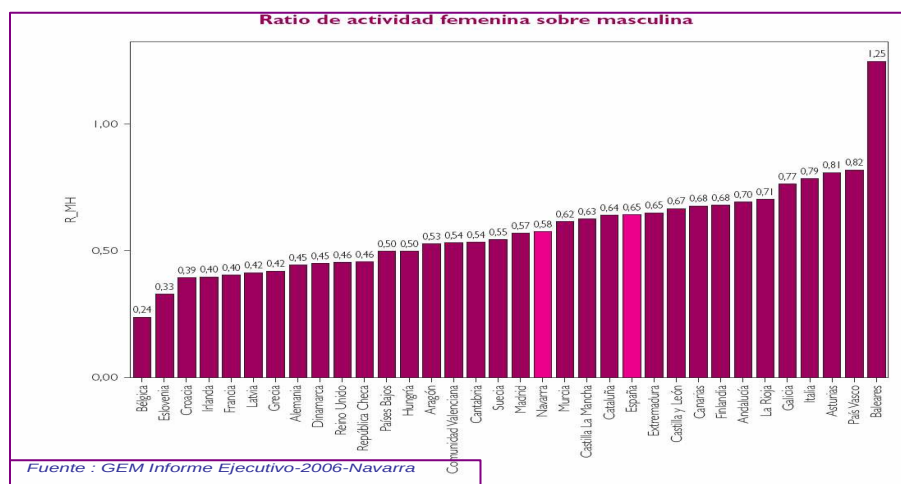
En España, la distribución de la población emprendedora incipiente (o early stage) por género muestra que el 60,9% de los emprendedores son hombres y el 39,1% son mujeres.

Esta distribución es similar en todas las fases del proceso emprendedor, aunque la diferencia de género es más acusada en el caso de las iniciativas consolidadas, lo que es consistente con la progresiva presencia femenina en el proceso emprendedor.

De hecho, el ratio mujer/hombre para el TEA en España experimenta un aumento por cuarto año consecutivo, situándose muy cerca del valor 0,68, que corresponde a la media internacional y que coloca a España en la posición nº 19 de los 42 países que participan en el estudio GEM para el año 2006 y en la primera posición con respecto a la Unión Europea

En Navarra, según nuestro análisis de los últimos informes GEM, en todas las etapas estudiadas, tanto iniciales como de consolidación y cierre, la proporción de mujeres y de hombres en la actividad empresarial consolidada se dan diferencias.

- En el caso de los emprendedores potenciales, la representación masculina (57,7%) es superior a la de la femenina (42,3%).
- La distribución del total de la población emprendedora "early stage" por sexo muestra que en el año 2006, el 64,2% de los emprendedores navarros son hombres y el 35,8%, mujeres. Estas proporciones difieren de las del año 2005, en el que el 50,9% de los emprendedores incipientes en Navarra fueron hombres y el 49,1%, mujeres.
- En la etapa de actividad empresarial consolidada (más de 42 meses) se registra un 69,8% de hombres y un 30,2% de mujeres, lo que es consistente con la evolución de la presencia femenina en el proceso emprendedor.
- En el colectivo de empresas que han cerrado en los 12 meses anteriores al estudio GEM, las mujeres representan en Navarra el 45,8% de los casos, porcentaje superior al del año anterior; un 33,3%, lo cual podría significar que la supervivencia de iniciativas empresariales lideradas por mujeres puede haber sido más difícil en este último año.



En conjunto, los datos anteriores sugieren un estancamiento de la actividad emprendedora femenina en Navarra frente a un fuerte incremento de la masculina. Aunque como dato positivo se puede destacar un mayor porcentaje de mujeres que se declaran emprendedoras potenciales (42,3%) en Navarra.

La comparativa internacional en lo referente al TEA femenino sitúa a Navarra en situación más favorable en cuanto a iniciativa emprendedora femenina que países como Reino Unido, Irlanda, Alemania u Holanda, y en una posición modesta y similar a regiones españolas como Baleares País Vasco o Andalucía, pero por detrás de las más dinámicas como Madrid, Cataluña, Extremadura y otras como se aprecia en el gráfico

Actividad emprendedora y género

En el proceso de creación de empresas concurren gran cantidad de factores de diversa índole. Aparecen factores externos y de entorno, tales como la estabilidad en el empleo, las políticas de apoyo y promoción a la creación de empresas; la evolución de los sectores de la economía, por citar algunos.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral en España, en general, ha sido muy importante en el sector público, más modesta entre las asalariadas, pero mucho menor en el caso de las emprendedoras. Ello parece explicarse en parte porque en el proceso de creación de una empresa intervienen otro tipo de factores internos o personales, inherentes a la propia persona emprendedora, de tipo psico-social, que actúan sobre la actividad emprendedora y empresarial femenina.

Las mujeres son más modestas que los hombres a la hora de evaluar sus habilidades para la creación de empresas, muestran una mayor aversión al riesgo y perciben menor existencia de oportunidades para la creación de empresas en su zona. A pesar de ello, una visión longitudinal, muestra que estas diferencias en percepciones y actitudes se acortan y a largo plazo tienden hacia una convergencia.

En el caso de Navarra, el análisis de género de los factores que intervienen en la actividad emprendedora aportan elementos de reflexión y de trabajo como los siguientes:

- En lo referente al miedo al fracaso, se ha constatado que la probabilidad de que una persona con miedo al fracaso sea emprendedora es muy baja, sea del sexo que sea.
- La percepción del miedo al fracaso en Navarra, mujeres y hombres, es superior en Navarra a la media de España.
- La menor representación de las navarras en el sector emprendedor se relaciona con el mayor riesgo y dificultad que implican este tipo de actividades que en el caso de los hombres tanto si son personas emprendedoras como si no lo son, en su entorno próximo.

- El papel secundario, desde el punto de vista económico, que la mujer ha desarrollado en la esfera familiar frente a la predominancia de su rol de cuidados, actúan como frenos a la presencia femenina en la actividad empresarial.
- En cuanto a la percepción de buenas oportunidades para emprender, los emprendedores/as navarros son un poco más pesimistas que la media nacional. En todo caso los hombres, sean emprendedores o no, son más optimistas que las mujeres a este respecto tanto en Navarra como en el resto de España.

En conclusión

Del panorama descrito y según los informes GEM se desprenden algunos aspectos de interés y desarrollo contextual como los siguientes:

- El papel de la Administración regional es percibido como un gran apoyo gracias a sus programas y políticas, así como la labor de la red de entidades dedicadas a dar soporte a las personas emprendedoras en sus fases iniciales y de consolidación. Sin embargo, las principales demandas se centran también en este ámbito y aunque está bien valorado, se le reclama mayor atención.
- El reducido tamaño de la Comunidad Foral y la posibilidad de cercanía de la Administración al ciudadano de a pie debe transformarse un factor facilitador de la puesta en marcha y desarrollo de las pequeñas empresas.
- Existe la necesidad de que se mantenga el apoyo por parte de todos los agentes sociales orientado a la creación de empresas –pymes y micropymes–, como elemento esencial de desarrollo para Navarra,
- Igualmente hay que atender la consolidación de las mismas, ya que en el año 2006 el índice de empresas consolidadas decreció casi un punto respecto al del año 2005.

PRIMERA PARTE LAS EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS EN NAVARRA

1. BASES METODOLÓGICAS DEL ESTUDIO

Esta parte del estudio se ha centrado en el análisis de tres diferentes colectivos de mujeres, que forman parte del tejido empresarial y directivo en la Comunidad Foral de Navarra.

- A) EMPRESARIAS AUTÓNOMAS**
- B) EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS**

C) CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA REGIONAL

La delimitación de los mismos se ha basado fundamentalmente en la disponibilidad y accesibilidad de bases de datos para la realización del mismo.

El nivel del análisis realizado para cada uno de los tres grupos ha sido diferente, y se ha establecido en función de las fuentes utilizadas y la información contenida en cada caso.

A continuación vamos a describir en cada caso las fuentes utilizadas y la estructura del análisis que ha dado lugar a la cuantificación y caracterización de cada uno de estos tres colectivos en Navarra

1.1. ANÁLISIS DE LAS EMPRESARIAS AUTÓNOMAS

Para el análisis del colectivo del empresariado autónomo femenino, se ha partido de los datos existentes, es decir el registro de la totalidad de cotizantes autónomos en Navarra.

La información sobre la que se ha realizado el informe ha sido proporcionada por la Dirección General de Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se han tomado los datos referidos a la Comunidad Foral de Navarra a fecha de 30 de septiembre de 2007.

En el análisis se ha tomado en consideración exclusivamente a los *autónomos/as propiamente dichos*, definidos¹ como: Trabajadores/as afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la seguridad social, excluyendo a los que están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas o en otras entidades societarias, a los que figuran como colaboradores familiares y a los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

Por tanto, por formar parte de una sociedad mercantil, no están incluidos en los datos analizados, los trabajadores que se ven obligados por Ley a cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) por poseer participación en una sociedad limitada, en los términos que se citan en la disposición adicional vigésimo séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los datos corresponden al conjunto de Navarra, ya que no existe detalle de de los mismos por localidades o zonas. Todos los datos se presentan desagregados por sexo, lo cual permite mantener una comparativa de género a lo largo del análisis. La información que se obtiene nos permite caracteriza al empresariado autónomo en relación a las siguientes variables:

- Sexo,
- Edad,
- Nacionalidad,
- Antigüedad como trabajador/ra autónomo/a,
- Bases de cotización,
- Pluriactividad
- Asalariados,
- Sector de actividad.

Las mujeres autónomas registradas a la fecha indicada eran **10.031** por lo que el análisis y resultados que se presentan en este resumen se refiere a las mismas.

¹ Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es)

RESUMEN DE CONCLUSIONES

- En Navarra prácticamente 3 de cada 10 personas que cotizan en el régimen de autónomos la Seguridad Social son mujeres. Un total de 10.031 mujeres autónomas, de un total de 34.367 personas que conforman el empresariado autónomo.
- La gran mayoría de las autónomas son de nacionalidad española, las que son de otra nacionalidad representan el 3,21% del total.
- Como es lógico, casi tres cuartas partes del empresariado autónomo femenino se concentra en las edades intermedia, es decir en las que van de los 25 a los 54 años. Ahora bien, hay que tener en cuenta que una gran proporción de las autónomas son mujeres de edades maduras, pues un 68% del total sobrepasa los 40 años, el 43% del total tiene entre los 40 y los 54 años, y un 25% cuenta con una edad superior a los 55 años. Sin embargo, la presencia de mujeres menores de 25 años dentro de este colectivo de autónomas es escasa, un 1,63% del total.
- El 65% de las autónomas lleva 5 años o más en este régimen de cotización, mientras que las que llevan menos de 1 año representan aproximadamente el 10% del total.
- El 86% de las autónomas cotiza a la Seguridad Social por una base mínima o reducida. Este porcentaje desciende un poco en función de la edad, pues se reduce hasta el 72%, entre las mujeres que tienen 55 años o más, lo que indica que conforme incrementa la edad se tiende a cotizar por bases superiores, aunque actualmente lo hace solamente una cuarta parte de las mismas.
- En concreto la base de cotización reducida, inferior a la mínima, es la aplicada por término medio por el 8,5% de las autónomas y el 9,5% de los autónomos. Esta se concentra en mayor medida entre quienes desarrollan su actividad en el sector primario.
- Es significativo que tan sólo el 14% de autónomas superen en 1,5 y 2 veces o más la base mínima de cotización.
- Más del 16% de las autónomas tiene personal a su cargo, un porcentaje mayor que entre los varones, sin embargo las mujeres tienden a contratar un menor número de personas. El 80% de las mujeres que tienen personal contratado tienen un solo asalariado o dos. Se confirma que son las autónomas con más antigüedad, que llevan cotizando 5 años o más, las que tienden a contratar asalariados en mayor medida que las de menor antigüedad.

1.2. EL ANALISIS DE LAS EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS

La información utilizada para realizar el análisis del colectivo de mujeres empresarias y directivas ha sido extraída de diversas Bases de Datos (BBDD), basados en la información que aporta el Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME).

Es necesario destacar que los datos contenidos en dichas BBDD corresponden a una muestra sobre la totalidad de empresas que cuentan con mujeres en puestos de responsabilidad. Por lo tanto, se desconoce el número total de estas empresas, y toda la información contenida en este informe sobre este colectivo de directivas, está referida a una muestra de **7.203 mujeres**.

Como decíamos, el análisis ha estado encaminado a caracterizar a las mujeres empresarias y directivas. Así, se han considerado de manera conjunta a aquellas que ocupan cargos de gerencia y/o de dirección en la empresas, aún siendo conscientes de la heterogeneidad de perfiles que se engloban bajo estas denominaciones.

No se ha distinguido dentro de este colectivo tan amplio de mujeres con responsabilidad en las empresas, entre aquellas que poseen la propiedad de parte de la empresa en la que trabajan y por tanto responderían al perfil estricto de *empresaria*, y aquellas otras que no teniendo ninguna participación societaria ejercen un cargo de responsabilidad en la empresa, esto es un perfil asociado más directamente con la imagen de *directiva*.

Tal distinción entre empresaria y directiva no se ha realizado atendiendo a la inviabilidad técnica y a la económica, ya que no existen como tal, registros o bases de datos donde se contenga esta información y se puedan diferenciar por un lado de las mujeres que constan en escritura pública como propietaria de un porcentaje de la sociedad y por otro determinar que otras mujeres están ejerciendo labores directivas en la empresa.

Por tanto, aún siendo muy diferentes la situación y características de *empresarias* y de *directivas* en aspectos como la propiedad, riesgo, u otros factores, se ha considerado el hecho de que ambas figuras tienen funciones de responsabilidad y participación en la toma de decisiones empresariales, si bien ésta puede ser asumida con diferente grado de intensidad en función de la posición y cargo que se ejerza. Este nexo se puede considerar que en cierto modo les hace partícipes de problemas e inquietudes similares.

Para la realización del estudio se han analizado datos de mujeres que desempeñaban los siguientes cargos:

- Miembros del consejo de administración
- Dirección/gerencia/administración única
- Dirección de diferentes departamentos

Para el conjunto de estas mujeres con responsabilidad dentro del entramado empresarial de Navarra se ha utilizado con carácter general a lo largo del

informe la denominación genérica de *Directivas*. Por tanto al referirnos a las mujeres directivas de Navarra lo estamos haciendo tanto a aquellas mujeres que forman parte del consejo de administración de la empresa como a las directoras gerentes o cualquier otro tipo de dirección de departamento.

RESUMEN DE CONCLUSIONES:

- La mayor parte de las empresarias y directivas analizadas, un **83,99%**, ocupan puestos de dirección- gerencia.
- En cargos del consejo de administración se registra un **15,08%** del total de las mujeres navarras con cargos de responsabilidad.
- Las empresarias con cargos en consejos de administración en un 68% se concentran en **Pamplona y Comarca**, y secundariamente en el Eje del Ebro, con un 15,9%. Estas proporciones se presentan de modo parejo para las Directoras –Gerentes de empresas en una proporción del 60,21% y el 22,35% respectivamente.
- Las directoras de departamentos, por el contrario, se concentran en una mayor proporción en la zona del **Eje del Ebro**, seguida de Pamplona y Comarca, lo que, como hipótesis, podría deberse a la ubicación de grandes empresas del sector agroalimentario y de otros sectores, con una mayor estructura departamental.
- El sector servicios, un sector marcadamente feminizado, acoge agrupa al **73,18%** del total de las empresarias y directivas. Casi 7 de cada 10 de las mujeres con un puesto o cargo de responsabilidad lo tiene en una empresa del sector servicios, mientras que el 14,41%, en una industria o empresa del sector secundario y un 10% en una empresa de construcción.
- Cuatro son las ramas de actividad del sector servicios que destacan por contar con mujeres empresarias y directivas en mayor medida, y corresponden a actividades del comercio en sus dos vertientes mayorista y minorista, las actividades inmobiliarias y el grupo de otras actividades empresariales.
- De las empresas que cuentan con empresarias y directivas en sus cuadros, un 85% son sociedades limitadas.
- Ocho de cada 10 empresas en Navarra tienen a una única mujer directiva en plantilla.
- La cifra de ventas de las empresas dirigidas por mujeres es diversa, pero el tramo principal se sitúa en aquellas que facturan entre 60.000€ y 300.000€. Para valorar este dato hay que tener en cuenta que la mayoría de las mujeres empresarias lo son en el sector servicios que, en términos generales tiene facturaciones muy inferiores a las que se obtienen en la industria o la construcción.
- Además, por último, el 86% de las empresas con mujeres en cargos de dirección tiene menos de 10 trabajadores.

1.3. SONDEO TELEFÓNICO A EMPESARIAS Y DIRECTIVAS

Para completar la visión sobre empresarias y directivas, se ha realizado un sondeo telefónico a una muestra de 900 mujeres con responsabilidad dentro de las empresas, bien propietarias de la totalidad o de una parte de la empresa, o que ostentan un cargo directivo en el consejo de administración.

La heterogeneidad de la muestra se ve reflejada en tanto se han podido encontrar desde una directora de departamento hasta una presidenta del consejo de administración, pasando por una socia propietaria de parte de la empresa que ejerce de administradora y que, en gran parte de las situaciones, estará cotizando dentro del régimen de trabajadores autónomos de la Seguridad Social, sin que esta situación de cotización le reste ninguna característica propia de una empresaria, dueña de una Sociedad Limitada.

Por ello, las preguntas del cuestionario han estado en unas ocasiones más orientadas hacia las propietarias de la empresa, y en otras a las mujeres que ejercen labores directivas.

La finalidad de este sondeo ha sido conocer la opinión de esas mujeres con responsabilidad dentro del empresariado navarro respecto a diversas cuestiones sobre la valoración que este colectivo de mujeres tiene acerca de su situación en la empresa, opiniones respecto a su nivel de responsabilidad o la existencia de personas dependientes a su cargo, aspectos de conciliación, etc.

Ficha técnica del sondeo

Ficha Técnica del sondeo	
Universo Encuestable ²	3.499
Muestra-Número de Encuestas realizadas	900
Nivel de Confianza	95%
Margen de error muestral para NC95%	2,8%
Fechas de realización del sondeo Del 18 de marzo al 11 de abril de 2008	

La distribución de la muestra se ha realizado atendiendo a dos criterios, uno geográfico y otro sectorial, otorgando un mayor número de encuestas a aquellas zonas y sectores en los que la densidad de mujeres pertenecientes al colectivo objeto de análisis era mayor.

² Mujeres de las que se disponía cargo en la empresa, nombre de la empresa y de número de teléfono de contacto.

FICHA RESUMEN DE RESULTADOS DEL SONDEO			
ZONAS GEOGRÁFICAS DE NAVARRA		TODAS	
SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		TODOS	
NÚMERO DE ENCUESTAS REALIZADAS		900	
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Cargo en la empresa	Administradora	536	59,56%
Edad	De 40 a 54 años	446	49,56%
Tiempo que lleva en la empresa	Más de 10 años	532	59,11%
Tiempo que lleva ejerciendo el cargo	Más de 10 años	494	54,89%
Formación académica	Nivel medio	338	37,56%
VALORACIÓN que realiza sobre:			
Su nivel de responsabilidad en la empresa	10	513	57,00%
Participación en la toma de decisiones	10	476	52,89%
Satisfacción con su retribución	8	236	26,22%
Satisfacción por valoración social por el cargo	8	251	27,89%
Se ha sentido discriminada en sus funciones	NO	743	82,56%
Tiene familia o personas dependientes a su cargo	SI	537	59,67%
Como compagina responsabilidades de empresa y familiares	Apoyo familiar	322	49,24%
Existe en su empresa apoyo a la conciliación familiar	SI	187	20,78%
	NO	347	38,56%
	NS/NC	366	40,67%
	Flexibilidad de horarios	160	69,57%
Considera que las responsabilidades familiares condicionan su desarrollo profesional	SI	198	22,00%
	NO	337	37,44%
	NS/NC	365	40,56%
Opinión respecto a la presencia de mujeres en su empresa	Son pocas, debería haber más	352	39,11%
	Son suficientes	269	29,89%
	Están las que tienen que estar	214	23,78%
	Debería existir un sistema de cuotas	15	1,67%
	Otros	22	2,44%
	NS/NC	28	3,11%
Considera que se debe apoyar la incorporación de la mujer a puestos directivos	S	783	87,00%
	La mujer está igual de preparada que los hombres	544	69,48%
	No	105	11,67%
	La valía de la persona debe ser el único criterio de desarrollo profesional	88	83,81%
	NS/NC	12	1,33%

1.4. EL ANÁLISIS DE CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL PÚBLICA.

Este apartado del informe refleja la presencia de mujeres dentro de la Administración Regional Pública Navarra. Los datos se han tomado en marzo de 2008. Su objetivo es complementario al del resto del estudio, y aportar una mayor perspectiva dentro del análisis de la presencia de las mujeres directivas en la Comunidad Foral de Navarra.

El análisis se centra en tres de los modos más habituales en que la administración pública regional se presenta ante los ciudadanos, y un cuarto grupo de organismos cuya composición depende de las diferentes fuerzas sociales y poderes públicos de nuestra comunidad. Estas cuatro variantes de entidades públicas son:

- El Gobierno de Navarra y sus departamentos
- Los organismos autónomos del Gobierno
- Sociedades públicas afectas a los diferentes departamentos del Gobierno.
- Otros organismos públicos de Navarra

Así mismo y siguiendo la línea anterior, se ha realizado una clasificación de lo que se ha denominado “*puestos de relevancia*” dentro de la administración que han sido definidos como aquellos en los que la persona que los ostenta tiene cierto grado de poder generalmente sobre recursos asignados para su gestión.

En conjunto se han analizado 406 puestos dentro de los diferentes ámbitos y organismos considerados, un número y proporción significativa en el conjunto de la administración pública de la Comunidad Foral.

Los puestos que se han considerado, para Gobierno de Navarra y sus Departamentos, Organismos autónomos y sociedades públicas, aplicados en función de cada tipo de entidad, son los siguientes:

- Consejerías
- Jefaturas de Gabinete
- Direcciones Generales
- Secretaría General Técnica
- Jefatura de Negociado
- Jefatura de Servicio
- Jefatura de Sección
- Dirección - Gerencia y Subdirección
- Otras direcciones de Área

Ante la diversidad de los *otros organismos públicos de Navarra* para cada una de las instituciones analizadas se ha desarrollado una selección de puestos individual, que se detalla en el apartado correspondiente.

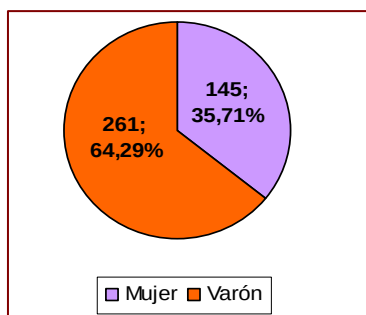
Hay dos aspectos que cabe señalar sobre los puestos seleccionados: uno es el origen y acceso a los mismos, y otro el diferente grado de poder y responsabilidad que llevan asociados los diferentes puestos.

El origen de los puestos analizados es diverso, proviniendo algunos de ellos de la función pública, formando parte del cuerpo de funcionarios del Gobierno de Navarra, y otros son de libre designación por parte del poder político que ostente el gobierno.

En lo concerniente al grado de poder y de decisión de cada uno de estos puestos analizados, éste es muy heterogéneo, coexistiendo puestos con gran poder de decisión sobre los recursos, puestos a disposición del Gobierno de Navarra a través de los presupuestos anuales, con otros puestos cuyo máximo poder es gestionar un cupo reducido de estos recursos o la prestación de determinados servicios a los ciudadanos.

En cualquier caso todos ellos han sido considerados igualmente *puestos relevantes* dentro de la administración pública regional navarra y han sido tenidos en cuenta.

De los 406 puestos analizados correspondientes a los diferentes ámbitos y organismos del Gobierno y la administración pública, el 35,71% están ocupados por mujeres.



DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS RELEVANTES O POR SEXO Marzo 2008-		Hombre		Mujer		TOTAL
		Frec.	%	Frec.	%	
1	Departamentos del Gobierno de Navarra	119	57,77	87	42,23	206
2	Organismos Autónomos del Gobierno de Navarra	38	66,67	19	33,33	57
3	Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra	27	79,41	7	20,59	34
4	Otros Organismos Públicos de Navarra	77	70,64	32	29,36	109
TOTAL		261	64,29	145	35,71	406

Fuente: Elaboración propia. Grupo Ambito.

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS RELEVANTES PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE HOMBRÉS Y MUJERES		Hombre		Mujer		TOTAL
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.
1	Departamentos del Gobierno de Navarra	119	45,59	87	60,00	206
2	Organismos Autónomos del Gobierno de Navarra	38	14,56	19	13,10	57
3	Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra	27	10,34	7	4,83	34
4	Otros Organismos Públicos de Navarra	77	29,50	32	22,07	109
TOTAL		261	100,00	145	100,00	406

Fuente: Elaboración propia. Grupo Ambito.

RESUMEN DE PUESTOS EN OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS DE NAVARRA				
		Varón	Mujer	TOTAL
1	Consejo de Navarra	7	0	7
2	Defensor del Pueblo	1	0	1
3	Cámara de Comptos	7	3	10
4	Universidad Pública de Navarra	19	9	28
5	Parlamento de Navarra y representantes en el Congreso de los Diputados y en el Senado	39	20	59
6	Federación Navarra de Municipios y Concejos	4	0	4
TOTAL		77	32	109

RESUMEN DE CONCLUSIONES

- En el conjunto de departamentos del Gobierno de Navarra existen notables diferencias respecto a la presencia de mujeres en los puestos analizados.
- Entre aquellos departamentos en los que la presencia femenina es más frecuente se encuentra el Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte en el que tanto la consejería como las dos direcciones generales se encuentran ocupadas por mujeres, y en el total del departamento el 70% de los puestos analizados son desempeñados por mujeres.
- Junto al Departamento de Asuntos Sociales, el Departamento de Salud y el Departamento de Vivienda y Ordenación del Territorio son los otros dos departamentos que tienen mayor presencia de mujeres entre los puestos analizados.
- Considerando las consejerías y las direcciones generales, el Departamento de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones tiene un 66% de los puestos ocupados por mujeres.
- En el resto de departamentos la presencia de varones es mayor que la de mujeres y son estos los que en última instancia marcan la tendencia general del conjunto de los departamentos.
- De entre los puestos de libre designación (consejerías y direcciones generales), un 60,78% son varones frente al 39,22% de mujeres. En los puestos provenientes de la función pública la distribución se encuentra más igualada con un 56,77% de varones y un 43,22% de mujeres.
- En un análisis general en los organismos públicos del Gobierno de Navarra se arroja una cifra total de 57 puestos de los cuales 38 están ocupados por varones y 19 mujeres, lo que supone 66,67% frente al 33,33% de mujeres.
- En lo que respecta a las Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra la distribución porcentual entre sexos de los 34 puestos analizados, presenta la menor presencia femenina comparándola con los departamentos y con los organismos autónomos ya que la representación femenina en los puestos analizados es de tan sólo un 21%.
- Ninguno de los puestos analizados en las sociedades públicas forman parte del funcionariado público del Gobierno de Navarra, sino que son de libre designación o se accede a ellos a través de otros mecanismos de selección. La escasa presencia femenina en estas sociedades públicas se evidencia al verificar que en 23, de las 29 empresas analizadas, no hay mujeres en sus puestos de dirección.
- La menor representación de mujeres en puestos directivos se constata también en otros Organismos e Instituciones de la Comunidad foral como son la Cámara de Comptos, la Universidad Pública de Navarra, el Parlamento de Navarra y representantes en el Congreso de los Diputados y en el Senado y la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

SEGUNDA PARTE

RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LAS EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS

1. METODOLOGÍA DEL ANALISIS CUALITATIVO

Tal como se ha expuesto en la presentación inicial de este resumen, uno de los objetivos principales del presente Estudio se ha centrado en conocer la representación de la mujer empresaria y directiva en los distintos sectores y subsectores del tejido empresarial de la Comunidad de Navarra, lo cual constituye la primera parte del estudio.

Una caracterización de las mujeres empresarias, a través de sus perfiles y su distribución por sectores o territorialmente en Navarra, incluso el acercamiento a otra serie de características basadas en la recogida de sus percepciones sobre

- sus niveles de responsabilidad y de decisión,
- su satisfacción en cuanto empresarias, o
- su satisfacción con la imagen social proyectada como colectivo

tal como se ha planteado en el sondeo y nos permite ver sus resultados, es ya un gran avance respecto al desconocimiento de partida de todo ello.

No obstante, de modo complementario, se ha planteado utilizar otra perspectiva de corte cualitativo para abordar los aspectos vinculados a las necesidades, los retos que las empresarias y directivas afrontan, así como las oportunidades y propuestas que pueden hacer para el desarrollo de la competitividad de sus empresas.

Buscando la complementariedad metodológica para la obtención de información y de contenido el estudio se diseñaron y propusieron la realización de *Mesas de Trabajo*, que permitieran dar voz en un acercamiento directo con las empresarias y directivas, mediante una representación de las mismas.

Así, se han realizado 4 Mesas de Trabajo entre los días 13 y 20 de mayo de 2008 y en ellas han participado activamente un total de 31 mujeres empresarias y/o directivas, que atendiendo a una clasificación del perfil dominante han sido:

- **17 Empresarias**, 6 autónomas, 8 de pymes y 3 de empresas grandes
- **4 Directivas** (Directoras Gerentes o Directoras de departamentos de de Empresas Grandes
- **4 Expertas y 6 Directivas** del Sector de la Administración Pública y Organismos intermedios.

2. RETOS Y OPORTUNIDADES

Este apartado se basa en el trabajo de campo y en el análisis y estructuración de la información generada en las Mesas de Trabajo

Los temas y cuestiones percibidas por las mujeres empresarias de la Comunidad Foral de Navarra sobre la situación del empresariado femenino en el conjunto del tejido empresarial regional, así como los principales retos que afrontan en el mundo empresarial y de los negocios no nos descubren una situación nueva o diferente respecto a las cuestiones más importantes que están planteadas a nivel general torno a la equidad entre mujeres y hombres en el mundo laboral, y en la sociedad en general.

Así, las opiniones vertidas y los discursos de los grupos de mujeres empresarias participantes en las mesas, no hacen sino confirmar la percepción de diversas diferencias y desigualdades, si bien estas no proceden tanto del rol profesional como empresaria, sino que más bien están vinculados a los roles de género marcados por la sociedad.

En este sentido y por lo que respecta al modo de sentirse "empresaria", se han producido dos versiones complementarias en el discurso de las componentes de los grupos:

a.) Una postura es la considera que, para que una mujer pueda considerarse empresaria ha de reunir unos condicionantes determinados que son independientes del género, y el hecho de ser mujer no ha tenido influencia significativa en su opción empresarial.

b.) Otra postura, en cambio, expresa que el hecho de ser mujer ha condicionado desde la elección del sector productivo al que se ha dirigido, pasando por unas determinadas dificultades o diferencias en la puesta en marcha de la empresa, o en la gestión de los recursos humanos y en la toma de decisiones cotidiana propia de la gerencia empresarial. Especialmente les habría afectado su condición de mujeres y madres en el desarrollo de la carrera profesional o de empresa.

Esta doble perspectiva, que no se excluye sino que se complementa, ha marcado en cierto modo el conjunto de opiniones y visiones sobre los condicionantes, retos y oportunidades del empresariado femenino en Navarra.

Para la exposición de las ideas, opiniones y experiencias vertidas en las Mesas de Trabajo, aunque en realidad se trata de aspectos estrechamente relacionados y a veces de difícil sistematización, se han estructurado en las siguientes dimensiones:

A. FACTORES IMPULSORES, que se han considerado como aspectos *que afectan positivamente* al desarrollo del empresariado femenino, a la motivación e iniciativa empresarial o a una posición igualitaria en el mundo empresarial y cuyo desarrollo genera las **OPORTUNIDADES**.

B. FACTORES LIMITANTES, que son aquellos elementos y circunstancias que actúan *como factores de presión o como frenos, y que afectan negativamente* a las mujeres en desarrollo empresarial en el momento presente, pudiendo convertirse en una amenaza en el futuro. Hemos querido formularlos no como amenazas, sino como **RETOS** a superar.

C. PROPUESTAS, que se recogen en el punto siguiente, como no puede ser de otro modo, ya que se originan y se vinculan estrechamente bien con el desarrollo de los factores impulsores y de las oportunidades, identificadas ; bien con la superación de los factores de presión o amenazas, que en una orientación constructiva y proactiva se han considerado retos

Del análisis de las aportaciones que en las mesas de trabajo han hecho las directivas y empresarias, se han seleccionado aquellas que han alcanzado un mayor grado de consenso, lo cual permite identificarlas como un factor impulsor o un factor limitante en el escenario actual de la situación de las mujeres empresarias u directivas, y que por ello diera lugar a un reto u oportunidad para el futuro.

2.1. FACTORES IMPULSORES

Son 9 los factores o grupos de factores impulsores identificados entre las aportaciones de las Mesas de Trabajo.

Los tres primeros corresponden a avances y cambios en el contexto social y cultural, así como en las políticas y en la cultura de la igualdad.

Cuatro corresponden a las fortalezas vinculadas a las empresarias y directivas. Se puede considerar que son de carácter interno a las mismas.

Las dos últimas corresponden con la oportunidad que la aplicación de las políticas públicas con el apoyo de la administración y de otros organismos intermedios, como asociaciones empresariales y otros, esta reportando en las empresas, en su imagen, su nivel de responsabilidad social y en su competitividad.

Los factores que han identificados las mujeres empresarias y directivas que han hecho evolucionar la representación de mujeres en este colectivo han sido:

- ☐ El avance en la igualdad de derechos de las mujeres
- ☐ Los cambios positivos en la cultura de la igualdad y visibilidad de las mujeres en la sociedad
- ☐ El efecto movilizador de las políticas públicas de conciliación y de la legislación en materia de igualdad
- ☐ El incremento de impulsores de la iniciativa empresarial femenina
- ☐ Las fortalezas internas vinculadas a la naturaleza de las mujeres

- ☐ El creciente valor de la diversidad y de los nuevos estilos de dirección en las organizaciones.
- ☐ El incremento del movimiento asociativo y de las redes de mujeres
- ☐ Las ventajas competitivas para las empresas de la aplicación de las políticas de igualdad y conciliación.
- ☐ Y, también, la sensibilidad y el apoyo de la administración pública

2.2. FACTORES LIMITANTES

Se han identificado un total de 13 factores limitantes, frenos o factores de presión para el desarrollo de las empresarias, directiva, tales como:

- ☐ La transmisión de los valores, roles y estereotipos de género diferenciados para hombres y para mujeres.
- ☐ La falta de análisis individual sobre la pertenencia a género y la desvalorización del discurso de igualdad en la sociedad, incluso entre las propias mujeres.
- ☐ El punto de partida diferente en la carrera profesional: Todavía no se ha conseguido la igualdad laboral.
- ☐ La condición femenina como factor de menor credibilidad y confianza social en la capacidad empresarial de la mujer, que se ve acrecentada aún más en el caso de mujer joven.
- ☐ La diferente percepción del riesgo económico y del potencial emprendedor entre hombres y mujeres.
- ☐ Las mayores dificultades que conlleva ser autónomo.
- ☐ El anonimato o invisibilidad de las empresarias en la sociedad.
- ☐ El desequilibrio entre los ámbitos: profesional, familiar y personal o los efectos de las múltiples presencias de la mujer.
- ☐ Más de un techo de cristal o los frenos para ascender
- ☐ La brecha de la conciliación entre mujeres y hombres, la falta de flexibilidad horaria laboral y de coordinación horarios laborales y de centros escolares y guarderías
- ☐ Y la falta de desarrollo legislativo-normativo y conflictos para la aplicación de la Ley de Igualdad y de las Políticas de Conciliación en las empresas.

2.3. CONCLUSIÓN: RETOS Y OPORTUNIDADES

Por último, se entiende que, como telón de fondo, y tras todas estas cuestiones, estamos hablando de cambios en el modelo de sociedad. Una sociedad más justa y cohesionada socialmente, más equilibrada y con menos tensiones, y más igualitaria en la diversidad.

Así, las mujeres empresarias y directivas consideran que la superación de la desigualdad de las mujeres en todos los ámbitos, incluido el empresarial, lleva implícito un cambio en el orden de valores en el sentido de reconocer la relación existente entre el cuidado de riqueza humana: la vida humana y la riqueza material: y la producción, para lo cual será necesaria la disolución de los géneros, en cuya base se halla la visión de diferenciación sexual del trabajo.

Por ello los restos que proponen están basados en:

- Avances en el cambio de modelo de sociedad.
- Educación de las nuevas generaciones en igualdad y equilibrio de roles.
- Empoderamiento de las mujeres y específicamente en el ámbito empresarial.
- Mejora de las condiciones para la iniciativa emprendedora y la consolidación empresarial de las mujeres.
- El apoyo para que existan más mujeres directivas para acelerar los cambios.

- La construcción y puesta en valor de verdaderas redes auténticas de mujeres con autonomía económica.
- La corresponsabilidad y conciliación entre todos: conciliación por parte de los hombres.
- Y la implantación efectiva de las políticas de igualdad en las empresas.