

Visión general de la mujer en el entorno emprendedor español actual



JORNADA MUJERES EMPRENDEDORAS EN NUEVOS MERCADOS Y SECTORES

Asociación empresarias y profesionales

evap/BPW Valencia está formada por empresarias y profesionales de todos los sectores del mundo económico valenciano.

La asociación se constituye con la finalidad de **hacer visible a la mujer dentro del mundo empresarial**, participar en los ámbitos de decisión, defender sus derechos y mostrar a la sociedad las desigualdades existentes, todavía hoy, **por normación de sexo.**

Convento Santa Clara nº12 Pta.10 46002 Valencia Tel.:963511719
mail: asociacion.evap@outlook.es



BPW INTERNATIONAL 1930 - 2010
Business and Professional Women



La asociación pertenece, a su vez, a la organización nacional e internacional de empresarias y profesionales más antigua del mundo, **Business Professional Women**, presente en más de 120 países, muestra de interculturalidad, con categoría I en Naciones Unidas (voz y voto).



Nuestros valores

Diversidad

Integridad

Profesionalidad

Enriquecimiento y necesidad para la innovación

Aunamos estos intereses buscando una mejora de la sociedad en general y en particular de la mujer profesional basada siempre en unos principios éticos

También en la gestión asociativa como la base sobre la que se asienta la competencia y la competitividad sostenible

Nuestros

Sororidad

*El “hermanamiento” entre las mujeres,
ayudarnos entre nosotras*

Representación

*Necesitamos sumar, unirnos, tener
representación.*

Visibilidad

*Existe una desigualdad real en
la sociedad, necesitamos ser
visibles.*

Convento Santa Clara nº12 Pta.10 46002 Valencia Tel.:963511719
asociacion@evap.es

**Agente de Cambio
Comprometido**

Lobby de presión

E-mail:

Visión general de la mujer en el entorno emprendedor español actual

- **En el siglo XX el motor del cambio fue la tecnología.**
- **En el siglo XXI, será la mujer.**

(Myrtha Casanova)

Presidenta IEGD, fundación diversidad

ALGUNOS DATOS

- 2030: La mitad de todos los científicos serán MUJERES deseo de la UE para el espacio de investigación europeo
- 1998 a 2008: **4% incremento** en CATEDRATICAS. 15% de media.
- El número de mujeres que han alcanzado **puestos de dirección** ha aumentado un 3% en los últimos cinco años.
- **Brecha salarial** entre un 17% (media europea) y un 21% según que indicadores se utilicen n España.
- 26% Ciudadanos europeos (1 de cada 4) piensa que las mujeres **no están preparadas para DIRIGIR**

- 1997 academia Sueca de Medicina “nepotismo y sexismo en la evaluación por pares” revista Nature. No resulta siempre un mecanismo meritocratico.
- “ORQUESTANDO LA IMPARCIALIDAD”: ORQUESTAS FILARMONICAS EN EEUU
- 2002-2006: ESTUDIO DE ACCESO A CATEDRAS. Una candidata mujer tiene un 14% menos de posibilidades de obtener la cátedra que un hombre en comisiones evaluadoras compuestas por 7 varones.

Sin cátedras mujeres en ginecología, obstetricia, pediatría.

1ª CONCLUSIÓN

- LA INERCIA TEMPORAL NO SOLUCIONA POR SI SOLA LA MARGINACIÓN DEL TALENTO FEMENINO



RENTABILIDAD DE GÉNERO

- **Estudios Women Matter de Mc Kinsey**: la presencia de mujeres en los equipos directivos, siempre que supusiera al menos un **30%**, correlacionaba con **mejores resultados financieros**. las mujeres muestran con más frecuencia algunos **comportamientos clave** que impactan en los resultados, por ejemplo, el desarrollo de las personas de su equipo
- **Escuela de Negocios CERAM** las compañías con mayor presencia femenina en sus consejos han tenido un **mejor comportamiento en bolsa** frente a la crisis.

- **Estudio “The Bottom Line” consultora Catalyst:** las compañías que cuentan con mayor representación femenina en puestos directivos obtienen, de media, significativamente **mejores resultados económicos** que aquéllas con menor representación. El ROE (rentabilidad recursos propios) de las empresas con mayor presencia de mujeres en su equipo directivo, así como el ROS (rendimiento sobre ventas) y el ROI (retorno de la inversión), es un **53%, un 42% y un 66% superior**, respectivamente, al de las compañías con un perfil bajo de mujeres directivas.

CONCLUSIÓN

las instituciones, en la era del conocimiento, **deben impulsar la igualdad efectiva**, y tienen poca cabida aquellas en que la presencia femenina esté infra representada no solo por **justicia** y por no reflejar la realidad empresarial y social, sino también por **rentabilidad económica en sus decisiones estratégicas**.

Visión general de la mujer en el entorno emprendedor español actual

Emprendedoras España

- Mejora sustancial de la actividad emprendedora femenina en los últimos años.

Tabla 13. Evolución de las tasas de emprendimiento femenino y masculino en España en el período 2005-2009

	TEA05	TEA06	TEA07	TEA08	TEA09
Mujer*	4,2%	5,7%	5,5%	6,0%	3,9%
Hombre**	7,2%	8,8%	9,7%	8,1%	6,3%
Ratio	0,58	0,65	0,57	0,74	0,62
Total***	5,7%	7,3%	7,6%	7,0%	5,1%

*Porcentaje de emprendimientos femeninos sobre población femenina de 18-64 años

**Porcentaje de emprendimientos masculinos sobre población masculina de 18-64 años

***Porcentaje de emprendimientos sin distinción de género sobre población total de 18-64 años

- La crisis tiene un mayor impacto en el emprendimiento femenino que masculino

Actividad emprendedora femenina

- La contribución de la mujer al emprendimiento total sigue una **tendencia creciente**, a pesar de la crisis

Tabla 14. Contribución de la mujer y del hombre a la tasa de actividad emprendedora total española en el período 2005-2009

	TEA05	TEA06	TEA07	TEA08	TEA09
Mujer*	36,9%	31,1%	35,9%	42,3%	37,4%
Hombre**	63,1%	60,9%	64,1%	57,7%	62,6%
Total***	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Motivación emprendedora femenina

Motivación

necesidad

oportunidad

- Mayor proporción de mujeres que emprenden por necesidad

Tabla 18. Evolución de la tasa de actividad emprendedora masculina y femenina española por necesidad a lo largo del período 2005-2009

	2005		2006		2007		2008		2009	
TEA	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Por necesidad	13,3	15,2	14,5	17,1	14,5	15,5	13,3	16,9	14,9	17,2

Más horas que nadie para acabar siendo los menos productivos

La cultura del presentismo laboral lleva a los españoles a trabajar hasta 200 horas más al año que sus vecinos europeos

EP - Valladolid - 10/04/2008

Vota Resultado 38 votos



El presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Ignacio Buqueras, ha asegurado hoy que España es el país europeo en el que más horas se trabaja, pero también el que cuenta con la productividad más baja, sólo por delante de Portugal.

La noticia en otros webs

- [webs en español](#)
- [en otros idiomas](#)

Buqueras ha hecho estas declaraciones en Valladolid, la primera de un grupo de 20 ciudades en las que se celebrarán jornadas divulgativas sobre la racionalización de los horarios, con el fin de difundir la necesidad de adaptarlos para conciliar la vida laboral y familiar y mejorar la

productividad y la calidad de vida.

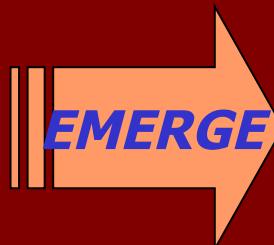
El presidente de dicha Comisión ha añadido que en España se trabajan de media unas 200 horas anuales más que en el resto de países de Europa y ha abogado por implantar unos horarios más humanos y europeos que ayuden a acabar con esta situación.

Los empleados de oficina dedican el 20% de su tiempo a buscar la información que necesitan para su desempeño

Gartner Profit

Los conceptos "real" y "virtual" han cambiado...

La supuesta economía real, presencial, de la fuerza, del poder sobre, de la sociedad dual...



Lo "SOFT", la conexión a través de REDES, la presencia virtual; donde lo que prima es DAR, donde la presencia física, lo grande, ya no sirve, sino que lo que triunfa es la APORTACIÓN que realmente se hace



¿Cómo lo vamos a medir?

UN NUEVO ORDEN “SOFT” Y “EN RED”

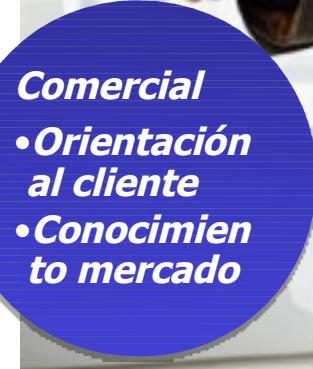
ECONOMIA DE LA CONTRIBUCIÓN

- *El VALOR se mide en función de lo que se APORTA.*
- *Aportaciones a través de cualquier CANAL*
 - **CONCILIACIÓN**
 - **FLEXIBILIDAD**
 - **DIVERSIDAD**
 - **AGILIDAD**
- *El líder COMPARTE, GENERA,*
 - **TRANSFORMA**
 - **ESCUCHA - CONEXIÓN**

ECONOMIA DE LA ESCASEZ

- *El VALOR por lo que ERES, lo que parece*
- *Aportaciones desde la PRESENCIA FÍSICA.*
 - **RIGIDEZ**
 - **ESTÁTICO**
- **LIDER TRANSACCIONAL**
 - *Lo que tú no TIENES*
 - **CONTROL**

LIDERAR HOY



Autodirección, automotivación

OTRA FORMA DE GESTIONAR LAS ORGANIZACIONES

1. INTANGIBLES Y COOPERACIÓN.

Elementos clave a gestionar en las organizaciones de futuro, para garantizar:

- a. Sostenibilidad, competitividad y éxito
- b. una nueva forma de generación de valor
- 2. LAS ORGANIZACIONES LÍDERES APUESTAN POR LA INTEGRACIÓN DE **LA DIVERSIDAD COMO UN VALOR, ES RIQUEZA**
- 3. ES UN **DERROCHE, NO RENTABLE , DESPERDICIAR MÁS DEL 50% DEL TALENTO**
- 4. **EL ESTILO DE LIDERAZGO FEMENINO ES VALORADO POR LAS ORGANIZACIONES....neurociencia**

- **5.** Una **GESTIÓN HOLÍSTICA E INTEGRAL ES NECESARIA**. En la que se contemple la **gestión DE LO EMOCIONAL**.
- **6.** **LAS TECNOLOGÍAS** son el acelerador del conocimiento. Es por tanto una **OPORTUNIDAD PARA LAS MUJERES**, es por tanto una OPORTUNIDAD PARA LA HUMANIDAD.
- **7** “**El trabajo de líder es provocar mindfulness en aquellos que lideramos.**”

Dr. Ellen Langer

Departamento de Psicología de Harvard



Innovar en la organización



¿Pq son tan imp. los Equipos?

Cambios organizacionales

1. Tendencia a implantar estructuras por procesos
2. Eliminar el número de niveles jerárquicos
3. Implantación de sistemas de gestión que permiten mayor flexibilidad.

Esto solo es posible si las personas saben trabajar en equipo

Compromiso Voluntario

Confianza

Colaboración natural

Democracia ideas y poder



Las Empresas orientadas al trabajo en equipo se vuelven +competitivas.

¿PQ?

1. Sinergia. Contexto facilitador. Responsabilidad del líder. Es el marco más adecuado para el CAMBIO y la INNOVACION.

2. Sostenibilidad de su ventaja competitiva.

¿Quien conduce?





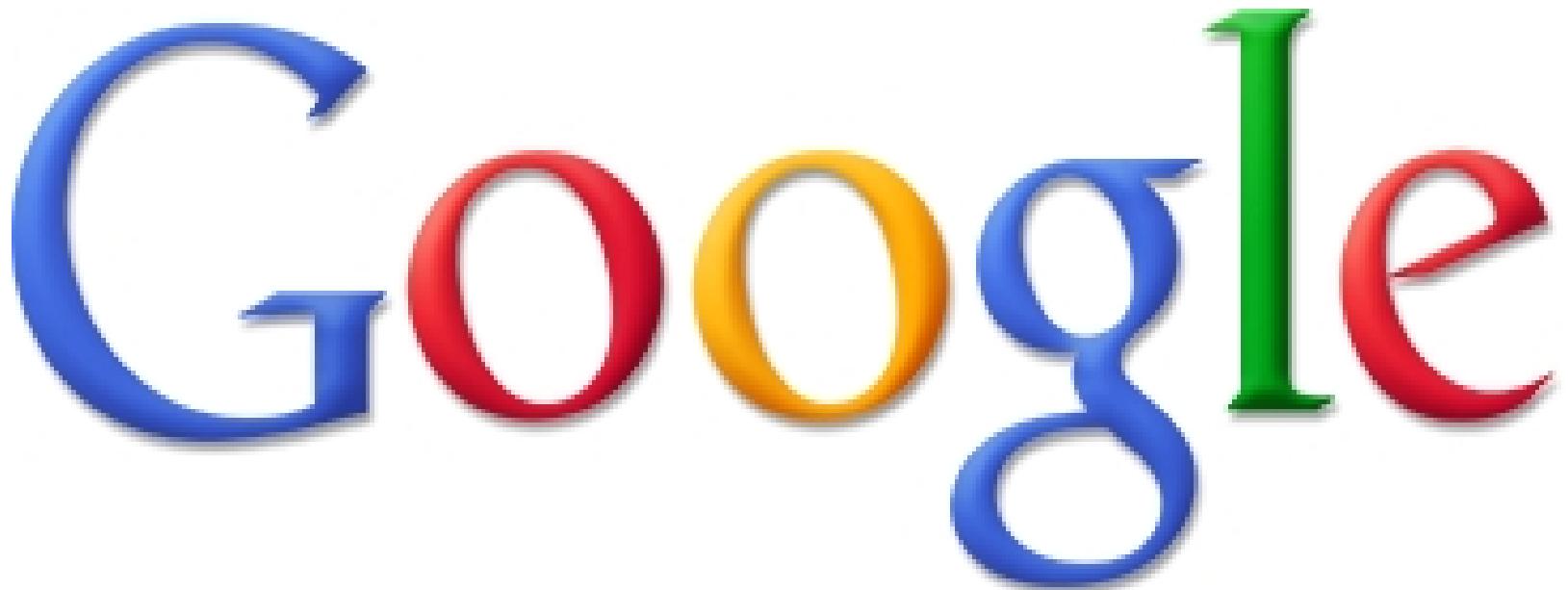
DIRECCIÓN :

Uso de la autoridad inherente a un rango formal señalado para obtener la conformidad de los miembros de la organización



LIDERAZGO:
*capacidad
de
influenciar a
un grupo
para que
deseen
hacer las
cosas*

**LIDERAZGO INNOVADOR: DEMOCRACIA INNOVADORA.
EQUIPOS AUTOGESTION. DEJAR ESPACIO.**



***80% nuevos éxitos vienen del 20% de
tiempo libre***

Cultura colaborativa

Aprendizaje y desarrollo

Comunicación abierta

*Confianza
por
integridad*

Colaboración natural



Participantes



Equilibrio vital



- Familia
- Salud
- Espiritual
- Profesional
- Económico
- Social

✧Otras formas de aprender

- Desarrollo de habilidades para el aprendizaje durante toda la vida (Long Life Learning)
- Salto de una educación basada en contenidos a una educación que complementa con capacidades
- Hemisferio cerebral derecho (racional, detallista, estructurado...) + izquierdo (global, creativo, emocional...)

- **NACIMIENTO NEUROLIDERAZGO**

Lo que consideramos como verdad absoluta puede que ya no lo sea

Aprender y adaptarnos constantemente es parte del viaje de la vida

El cerebro es plástico, de modo que la adaptación es posible

- **EMPRENDER EN SECTORES GENERADORES DE CONOCIMIENTO.**
Actividades intensivas en conocimiento
- **SER INCONFORMISTAS, PLANTEAR EMPRESAS CON INNOVACIONES EN MANAGEMENT.**
- **ASOCIARSE Y EMPODERARSE**

DEBEMOS EMPRENDER

- **DEBEMOS CONTRIBUIR A UN MODELO ECONOMICO Y ORGANIZATIVO MEJOR QUE EL ACTUAL.**
- **ACTIVAS, GENERADORAS DE CAMBIO, TRASLADAR NUESTRA FORMA DE HACER, PONER EN VALOR NUESTRAS ACCIONES Y NUESTRA CAPACIDAD, Y NUESTRA CONTRIBUCIÓN.**
- **RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL**

A EMPRENDER



MUCHAS GRACIAS