



EMPREGO E CIDADANÍA ACTIVA DAS MULLERES

ESTUDIO SOBRE EMPRESAS EXITOSAS DE
MULLERES NA COMARCA DE VIGO

Ovarias
Coordinadora de Mulleres
contra a Violencia

mm
Concellaría da Muller
Concello de Vigo

Concelleira: M^a Xosé Porteiro García
Elaboración: Avalia Grupo de Coordinación
Corrección Lingüística: Servicio de Normalización Lingüística
Edita: Concellería da Muller do Concello de Vigo en colaboración
con "Ovarias. Coordinadora de mulleres contra a violencia".
Deseño:RP3 Vigo SL
Imprime: D.L

Setembro de 2003

A Concellería da Muller do Concello de Vigo participa xunto con "Ovarias. Coordinadora de Mulleres contra a violencia" como socia do proxecto "Emprego e cidadanía activa das mulleres" aprobado pola Unión Europea dentro da iniciativa comunitaria URB-AL.

O grupo de municipios que integran o proxecto son: Rosario en Argentina, Montevideo en Uruguai, Toscana en Italia, e São Paulo en Brasil, que coordina o proxecto. Ademais da ONG uruguia Repem.

O proxecto ten como eixo fundamental o de poder coñecer, promocionar e divulgar experiencias locais de xeración de ingresos no colectivo de mulleres de sectores desfavorecidos, tendo en conta que o empoderamento e o proceso de autonomía das mulleres é inviable sen a creación de oportunidades de traballo, emprego e xeración de renda como elementos indispensables para o exercicio da cidadanía das mulleres.

A escaseza de modelos de referencia femininos tanto no autoemprego como na creación de empresas crea a necesidade de intervir dende as posibilidades coas que conta a Concellería da Muller para mellorar a formación e impulsar e apoiar as iniciativas das mulleres e tratar de que estas iniciativas de creación de emprego propio as afronten co coñecemento e a formación indispensable, esencial tanto no eido das competencias como no das habilidades sociais e persoais.

O Concello de Vigo traballa dende hai tempo na procura destes obxectivos, e para lograr un futuro mellor e máis igualitario para todas e todos, o pleno da Corporación municipal aprobou o "1º Plan de acción municipal para combater a violencia contra as mulleres 2000/2003" e o "II Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de tratos das mulleres de Vigo 2003/2004".

Outro dos obxectivos da iniciativa URB-AL é o establecemento de redes de cooperación internacionais. É de resaltar a importancia que tiveron as dúas xuntanzas do grupo de municipios socios, (a primeira en São Paulo e a segunda no mes de maio de 2003 en Vigo) que permitiron un intercambio enriquecedor de experiencias e favoreceron o desenvolvemento de políticas públicas locais.

O proxecto remata no mes de setembro de 2003 despois de 18 meses de duración. Ó longo deste período elaborouse este estudio que responde á necesidade de relevar e sistematizar emprendementos económicos exitosos liderados por mulleres que en forma de iniciativas empresariais se realicen no ámbito local e sirvan para divulgar alternativas viables da incorporación das mulleres ó mundo laboral.

Desexo expresar o meu agradecemento ás mulleres empresarias que co seu tempo e axuda fixeron posible a elaboración deste estudio.

Vigo, 15 de setembro de 2003

Mª XOSÉ PORTEIRO GARCÍA | CONCELEIRA DELEGADA DA MULLER

ESTUDIO SOBRE EMPRESAS EXITOSAS DE MULLERES NA COMARCA DE VIGO

1ª PARTE:

A actividade laboral feminina

Obxectivos do estudio e aspectos metodolóxicos

2ª PARTE:

1. PERFIL DA EMPRESA

- 1.1 sector / actividade
- 1.2 forma xurídica
- 1.3 número de persoas empregadas
- 1.4 persoas asociadas
- 1.5 investimento inicial

2. PERFIL DA EMPRESARIA

- 2.1 idade
- 2.2 situación familiar
- 2.3 experiencia laboral anterior
- 2.4 formación
- 2.5 nivel de participación na empresa

3. INICIO DA ACTIVIDADE

- 3.1 motivos
- 3.2 circunstancias que dificultaron o inicio do proxecto
- 3.3 apoios / circunstancias favorecedoras

4. ACTIVIDADE EMPRESARIAL

- 4.1 valoración da empresa e actividade empresarial
- 4.2 dificultades
- 4.3 axudas económicas e institucionais

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO I: entrevista

ANEXO II: base de datos

1ª PARTE

A ACTIVIDADE LABORAL FEMININA

Nos últimos anos estamos a asistir a profundas transformacións que afectan ao ámbito socioeconómico das mulleres. A incorporación progresiva das mulleres ao mercado de traballo, feito que pode ser considerado como un dos cambios máis relevantes no noso país, veu supoñer unha ruptura do mapa laboral tradicional, que se vai fundamentando coa súa maior participación nunha meirande diversidade de actividades. Pero na actualidade, as mulleres non só están ingresando no mercado de traballo, senón que tamén están creando traballo. Agora ben, esta participación está chea de obstáculos e barreiras que as mulleres decotío teñen que ir superando.

Se analizamos a situación das mulleres no mundo laboral faise evidente a existencia de importantes desigualdades tocante á poboación masculina:

Segundo os datos oficiais da Enquisa de poboación activa do 2001, do INE, se ben hai en España un maior número de mulleres que homes en idade laboral (>4%), a taxa de actividade feminina no 2001 é dun 40%, o que supuxo un incremento do 0,8% en relación ao ano anterior, mentres que a taxa de actividade masculina no mesmo período é dun 64,02%, un 1,12% máis que no 2000. A diferenza entrambas as dúas taxas é dun 24,02% a favor da masculina (Mujer en Cifras 2003. Instituto de la Mujer), os datos máis recentes do 1º trimestre do 2003 da EPA, sitúan a diferenza nun 24,40% o que supón un incremento de 0,7% tocante ao ano 2000.

A taxa de actividade feminina española é unha das máis baixas da UE, a diferenza coa masculina é unha das máis acusadas de Europa, e polo que parece non se van producir cambios salientables.

Se diriximos a mirada ás taxas de paro, malia o descenso das taxas de paro femininas en maior medida cá masculina, a diferenza entre unhas e outras no 2003 segue a ser moi alta, 8,3%, e a feminina segue a superar no dobre á masculina (1º trimestre CES 2003).

Se o acceso e a permanencia no emprego é claramente desigual para homes e mulleres, a calidade deste adocece das mesmas eivas: As mulleres en España gañan de media un 24,6% menos cós homes (Índice salarial INE 2000) . Da poboación total ocupada, a distribución por sexos de persoas asalariadas por tempo completo é, no primeiro trimestre do 2003 segundo datos da EPA, dun 36,06% de mulleres fronte a un 63,94% de homes, mentres que a distribución por sexo de persoas asalariadas a tempo parcial é de 82,25% de mulleres fronte a un 17,75% de homes (empleo en Europa. UGT 2000). E se de estabilidade no emprego é do que se trata, do total de persoas asalariadas con contrato indefinido, o 38,27% corresponde a mulleres mentres que o 61,73% corresponde a homes. E dentro da contratación indefinida de mulleres débese ter en conta que case o 82,25% son a tempo parcial, mentres que a parciali-

dade ten unha incidencia moi baixa na contratación indefinida de homes (17,74% do total) segundo datos do EPA 1º trimestre 2003.

A esta maior precarización no emprego que vimos de describir, hai que sumar as trabas que lle xorden á muller relacionadas coa mobilidade vertical, é dicir, a súa maior dificultade para acceder a postos de maior status na empresa e que poden supoñer un estancamento no seu futuro laboral, a existencia do chamado teito de cristal. Estes datos reflicten unha situación sociolaboral da muller realmente preocupante e, en certo sentido, peculiar ou característica da sociedade española. De cara á converxencia do Estado español coas medias europeas en aspectos como a taxa de actividade, niveis de desemprego, ou ben noutros relacionados co crecemento económico sostido, consolidación e mellora dos sistemas de pensións e de benestar social e mesmo con respecto á natalidade, ben pode dicirse que o reto fundamental da nosa sociedade reside en garantir a incorporación da muller ao traballo, a un traballo estable e non marxinal e complementario.

Diante das dificultades descritas, a actividade empresarial preséntase como unha opción na que poder desenvolver toda unha serie de aptitudes que por conta allea tal vez non sería posible, contribuíndo á vez ao crecemento e desenvolvemento económico. Non embargantes, neste sentido obsérvase como a tendencia das mulleres non vai nese senso pois cada vez é menor a proporción de poboación ocupada feminina que opta por traballar por conta propia -pasa do 18,3% no 1997 ó 13,1% no 2000- e aínda que o montante total de mulleres empresarias medra nun 8% neste período, faíno en menor intensidade que a poboación ocupada feminina, polo que a incorporación ao mundo laboral tan importante rexistrada nos últimos anos non ten sido acompañada dun medre no mesmo sentido no número de empresarias -habería que ter en conta o enorme descenso de empresarias agrarias nos derradeiros anos-.

A pesar disto, e tal como se desprende da análise dos datos de EPA, detéctase unha taxa de variación da poboación empregadora feminina superior á experimentada polos homes, polo que poderíamos dicir que se ben nos últimos anos tanto homes como mulleres veñen realizando un esforzo empregador positivo, o esforzo das mulleres é superior ao dos homes.

Este feito non se produce só no noso país: en EEUU segundo censo de 1998, as mulleres eran propietarias do 33% de todas as empresas norteamericanas (Sánchez-Apellaniz, Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº 85). Na Comunidade Europea a proporción de mulleres empresarias non é evidentemente tan alta, pero recentes estatísticas suxiren que as mulleres tamén están a incrementar os seus niveis como empresarias: en Alemaña as mulleres fundaron un tercio dos novos negocios dende 1990, representando máis dun millón de postos de traballo, en Francia a muller está ao fronte dunha de cada catro empresas, en Gran Bretaña a muller representa o 25% do total do autoemprego. En xeral na Unión Europea, un tercio dos novos negocios son creados por mulleres (Boletín ICE, nº 2690). No noso país, segundo datos recentes achegados dende a Pyme, o 24% das novas empresas foron creadas por mulleres. Esta escasa participación comparativa tocante aos homes na actividade económica por parte das mulleres, non pode ocultar a importancia dos logros acadados e

o seu espectacular progreso na creación de empresas e na xeneración de emprego, o que fai máis rechamante a súa invisibilidade por parte da literatura e dos estudos académicos, de tal xeito que se podería dicir que a principal característica no colectivo de mulleres empresarias é esta invisibilidade.

O estudio da actividade económica da muller dende unha perspectiva de xénero e as súas características diferenciadoras permaneceron ata hai ben pouco fóra das investigacións que as diversas disciplinas teñen efectuado, e hoxe en día o máis que podemos dicir é que nos atopamos nunha etapa inicial na que é moi escasa a información sobre a muller empresaria e os datos desagregados por sexo apenas se poden atopar, resultando moi complicado diferenciala da poboación empresarial no seu conxunto. Nas estatísticas da EPA (Enquisa de poboación activa realizada polo Instituto Nacional de Estadística), non se incorporan os datos relativos ás cooperativistas, por considerar que, non corresponden á definición de iniciativa empresarial e omitense os datos sobre as traballadoras autónomas inscritas como tales, que poden contratar traballadoras e traballadores e polo tanto, tamén poden ser consideradas como empregadoras. Sería interesante que o Rexistro Mercantil e as cámaras de comercio introducisen na variable sexo para poder achegar datos acerca das empresas de titularidade feminina. No tocante aos estudos xerais sobre a muller empresaria pouco máis podemos falar que de: "La empresaria Española", e " La actividad empresarial femenina en España" publicados polo Instituto da Muller en 1988 e 1990 respectivamente. Si, comezan a aparecer estudos parciais de áreas xeográficas ou aspectos determinados: memorias de programas, artigos e relatorios que veñen abrir unha brecha no veo de invisibilidade no que as mulleres empresarias se atopan.

As mulleres empresarias

No ámbito empresarial e nos aspectos vinculados ao mundo dos negocios, as mulleres empresarias deben facer fronte a diversos obstáculos en caseque todas as fases das súas actividades empresariais. Se ben os empresarios varóns tamén experimentan algúns deses obstáculos, as mulleres vense enfrontadas a restricións adicionais específicas:

- Masculinización do mundo empresarial.
- Barreiras sociais e culturais tocante ao rol da muller.
- Dificultades de financiación.
- Falta de formación profesional e empresarial .
- Redes de comunicación masculinas.
- Circunstancias familiares.
- Organización horaria.
- Barreiras conductuais e autolimitacións.

As mulleres pese a todas as limitacións mencionadas logran establecer a súa propia empresa e un número cada vez maior de mulleres desexan utilizar as súas competencias e a súa experiencia non só como asalariadas senón tamén como traballadoras por

conta propia e como empesarias. Estas empresarias xeran postos de traballo e contribúen a promover o papel da muller como parte activa da economía.

Debido á variedade dos obstáculos e aos niveis socioeconómicos diferentes, as empresarias non constitúen un grupo homoxéneo. As súas motivacións, intereses e capacidades potenciais poden ser diferentes. Deixando a parte as súas diferencias, nas empresas dirixidas por mulleres podemos atopar certas características comúns:

Estudiando os datos ofrecidos polo EPA dende o ano 1987 ao ano 2001, último trimestre de cada ano, compróbase a presenza minoritaria da muller na actividade empresarial, xa sexa como empregadora ou como empresaria sen asalariados, se ben este último caso é maior. A muller empresaria concéntrase normalmente en empresas de moi reducida dimensión, incluso en negocios onde o único posto de traballo é o seu. Esta característica é común na maior parte dos países, calquera que sexa o seu nivel de desenvolvemento, feito que se confirma cada vez máis a medida que o sector privado vai adequerindo unha maior importancia respecto ó sector público na creación de emprego¹. No noso país esta característica para R. Toribio Muñoz² reflicte tamén como esta alternativa ten xurrido en numerosas ocasións a través de políticas de autoemprego existentes, encamiñadas a diminuír o desemprego e aínda máis o feminino, polo que cumpriría unha chamada de atención, pois a actividade empresarial para as mulleres ten que converterse nunha posibilidade con importantes perspectivas, non aparecer como alternativa diante das trabas que poidan aparecer no traballo por conta allea, senón como aspiración propia. Anna Mercadé³, sinala que nas enquisas realizadas e nas solicitudes de subvención para os programas ILE, a primeira razón que expoñen as mulleres para crear unha empresa é a necesidade de autoemprego, de abandonar a situación de desemprego creando o seu propio posto de traballo, aspecto económico que non figura caseque nunca en primeiro lugar entre os emprendedores varóns.

Outro aspecto é a incidencia da actividade empresarial feminina nos distintos sectores. No caso español e segundo se desprende do estudio das EPA, pódese apreciar a escasa participación na industria e a súa case inexistencia na construción. A tendencia é maioritaria no sector servizos, especialmente no comercio, tanto no caso de traballadoras sen persoal asalariado como nas empregadoras. Un sector que destacar polo seu importante diferencial tocante ao empresariado masculino é o de actividades sociais e servizos prestados á colectividade, que pode explicarse por tratarse dun ámbito no que a muller está socialmente máis acostumada a moverse, o que lle faría partir dun coñecemento inicial da actividade. Esta inclinación sectorial tamén se manifesta noutros países. Nun estudio levado a cabo en EEUU por Loscocco e Robinson (1991), clasifican como de carácter feminino o comercio polo miúdo por menor e servizos á industria, mentres que consideran masculinos as manufacturas, construción e alta tecnoloxía. Podemos considerar que este constitúe un fenómeno común que debe superar o empresariado feminino: a súa escasa presenza en sectores industriais ou construción.

1. Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas. OIT 2001

Un aspecto suxeito a polémica é se existe un modo de dirixir empresas por parte das mulleres. Para Anna Mercadé -a quen seguimos neste apartado- debido á escasa tradición empresarial feminina e a falta de referentes, algunhas empresarias adoptan xeitos de facer e modelos masculinos á hora de dirixir os seus negocios, ao considerar que para triunfar teñen que ser tan agresivas como os homes e están convencidas de que é a única alternativa válida para que funcione a empresa. Pero a experiencia amosa que a muller ten un xeito de traballar diferente ao dos homes e iso reflíctese no seu comportamento empresarial. Incorpora unha parte afectiva ás súas relacións laborais, tende a organizar a empresa en sentido horizontal, intentando facer partícipes ás persoas traballadoras, compartindo con elas non só obxectivos e prazos, senón tamén as angurias e os éxitos. Apréciase tamén nas mulleres empresarias unha preferencia polos modelos organizativos menos fortemente xerarquizados ou autoritarios, por aqueles nos que hai delegación de responsabilidade e colaboración en equipos de traballo. Polo xeral amósanse máis tolerantes fronte aos erros e fracasos dos seus traballadores e traballadoras e séntense máis gratificadas polas satisfaccións profesionais que pola acumulación de riqueza. En definitiva, podemos considerar que as mulleres irrompen no mundo empresarial incorporando a súa propia escala de valores: nas relacións interpersonais, na xestión de recursos humanos ou no estilo de dirixir a empresa.

OBXECTIVOS DO ESTUDIO E ASPECTOS METODOLOXÍCOS

- Visibilizar as iniciativas empresariais femininas e a súa contribución ao desenvolvemento económico local como estratexia que permita amplificar e xerar cambios sociais e culturais.
- Estudiar a actividade económica das mulleres desde unha perspectiva de xénero proporcionando instrumentos que melloren o coñecemento sobre a situación das mulleres como empregadoras.
- Revelar emprendementos económicos liderados por mulleres da comarca de Vigo como alternativas viables de incorporación das mulleres ao mundo laboral

A metodoloxía empregada é cuantitativa e cualitativa. Esta elección estivo determinada polo interese de recoller datos que se puidesen cuantificar e comparar, e polo interese de obter información que nos permitisa profundizar en aspectos do discurso das mulleres entrevistadas.

Desde esta perspectiva, o estudo que aquí realizamos é descritivo, entendéndoo como unha primeira aproximación a unha realidade poucas veces abordada, ó mundo empresarial feminino na comarca de Vigo.

Poboación

Definimos a poboación obxecto de estudio como: empresas exitosas de mulleres, existentes na comarca de Vigo.

A categoría "empresas de mulleres" estableceuse a partir dos seguintes criterios:

- Empresa propiedade exclusivamente de mulleres.
- Empresas na que as mulleres non son as únicas titulares pero ocupan o cargo de máxima responsabilidade participando de forma exclusiva ou ben colexiadamente na toma de decisións.

O criterio correspondente ao éxito da iniciativa empresarial queda suxeito á percepción persoal da entrevistada.

Mostra

A partir desta poboación seleccionamos unha mostra estratéxica de 30 empresas:

ID	SECTOR	ACTIVIDADE	FORMA XURÍDICA	ANO	LOCALIDADE
1	outros servicios	formación non regrada	Soc. limitada	1997	Vigo
2	servicios	limpeza viaria, parques e xardíns	Soc. cooperativa	1994	Tui
3	industria alimentaria	elaboración e venda de pastelería	Soc. limitada	1983	Vigo
4	industria téxtil	confección téxtil	Soc. cooperativa	1990	Moaña
5	comercio polo miúdo	floristería	Soc. limitada	2001	Baiona
6	outros servico	promoción e xestión cultural	Soc. limitada	2001	Pontevedra
7	comercio polo miúdo	artesanía e regalos	Autónoma	2001	Lalín
8	comercio polo miúdo	herboristería e dietética	Autónoma	1993	Lalín
9	outros servicios	formación non regrada	C. de bens	1998	Vigo
10	servicios empresas	artes gráficas e publicidade	Autónoma	2002	Gondomar
11	servicios empresas	publicidade, mercadotecnia e deseño	C. de bens	2000	Pontevedra
12	industria fabr. de equipos	subministracións industriais	Soc. limitada	1998	Vigo
13	outros servicios	animación sociocultural	Autónoma	1998	Pontevedra
14	turismo	axencia de viaxes	Autónoma/franq.	2000	Baiona
15	servicios empresas	consultoría sobre o medio ambiental	Soc. limitada	1998	Vigo
16	turismo	restaurante	Autónoma	2003	O Porriño
17	outros servicios	clínica estética	Autónoma	1998	Vigo
18	construcción	construcción	Soc. limitada	1992	Vigo
19	comercio polo miúdo	pescadería	Autónoma	1990	Vigo
20	turismo	restaurante	Autónoma	1983	Baiona
21	comercio polo miúdo	comercio téxtil e complementos	Soc. limitada	1993	Baiona
22	comercio polo miúdo	bazar	Soc. limitada	1989	Moaña
23	outros servicios	perruquería	Autónoma	1988	Vigo
24	servicios empresas	organización de empresas-calidade	Autónoma	1993	Vigo
25	industria fabr. de equipos	matricería metal	Soc. limitada	1998	O Porriño
26	outros servicios	automoción	Soc. limitada	1981	Vigo
27	outros servicios	residencia 3ª idade	Soc. limitada	1999	Vigo
28	comercio polo miúdo	comercio téxtil	C. de bens	1998	A Guarda
29	turismo	hostelería	Autónoma	1998	Vigo
30	comercio polo miúdo	chacinería	Autónoma	1999	Vigo

Este tipo de mostra responde a unha serie de consideracións iniciais:

Por unha banda para a elección da mostra definimos a categoría:

1. Mulleres que poñen en marcha un proxecto empresarial soas.
2. Mulleres que poñen en marcha o seu proxecto empresarial con persoas socias.

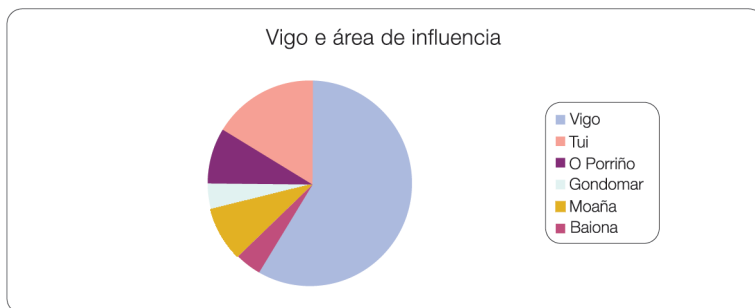
Esta categoría ten que ver coa realidade empresarial feminina, e responde á decisión de iniciar a actividade empresarial de xeito individual ou asociado, independentemente das diferentes formas xurídicas polas que se opte no momento da creación da empresa, e de considerar, ou non, o autoemprego como razón da súa creación.

O criterio ámbito xeográfico delimita a localización da mostra, centrándonos, neste campo na provincia de Pontevedra distribuída en tres segmentos de importancia decrecente:

- Vigo
- Área de influencia.
- Resto da provincia.

Vigo e área de influencia	Resto prov. Pontevedra
24	6

No relativo ao detalle do segmento de Vigo e da súa área de influencia atopámonos co seguinte gráfico:



Localidades	Nº empresas
Vigo	14
Tui	1
O Porriño	2
Gondomar	1
Moaña	2
Baiona	4

Respecto dos sectores e actividades sobre os que definimos a mostra seguíronse os establecidos no Directorio de empresas da RedePyme 2000, publicada pola EOI

En canto ás formas xurídicas de creación de empresas, a mostra recolle as máis representativas da poboación obxecto de estudio (sociedade limitada, sociedade cooperativa, autónoma e comunidade de bens).

Por último temos que sinalar que no criterio ano de creación da empresa a mostra recolle empresas creadas nos últimos 20 anos, centrándose fundamentalmente na década dos 90. Cabe sinalar que o ano de creación da empresa para as mulleres que asumen a iniciativa empresarial por herencia ou circunstancias familiares, considérase a data na que elas se fixeron cargo da empresa.

Tipoloxía de datos e recollida de información

Tendo en conta a elección metodolóxica e mostral, realizamos a análise a partir de datos secundarios e primarios.

a) datos secundarios:

Obtidos a partir da análise documental dos datos procedentes de:

- Enquisa de poboación activa 2001/2002/2003
- Empleo en Europa. UGT 2002
- Mujer en Cifras. Instituto da Muller 2001/2002/2003
- Boletín ICE nº 2690
- Revista Española de Investigaciones Sociológicas núm. 85
- Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas. OIT 2001
- Panorama sociolaboral de la mujer en España. CES 2003
- INE. Índice salarial 2000
- Reis. Revista española de investigaciones sociológicas. CIS. 1999
- El observatorio Europeo de la pyme. Sexto informe, resumen ejecutivo. 1999

b) datos primarios:

Investigación de campo realizada a través dunha entrevista persoal semiestructurada administrada a mulleres empresarias por parte de persoal cualificado.

A confección definitiva da entrevista realizouse a partir dun pretest de tres entrevistas co obxecto de constatar o bo funcionamento desta. A entrevista final consta de 30 preguntas, pechadas e abertas, estruturadas en 4 áreas sobre as que obter datos susceptibles de análise:

- I. Datos identificativos da empresa.
- II. Perfil da entrevistada.
- III. Datos sobre o inicio da actividade.
- IV. Datos sobre a actividade empresarial.

2ª PARTE

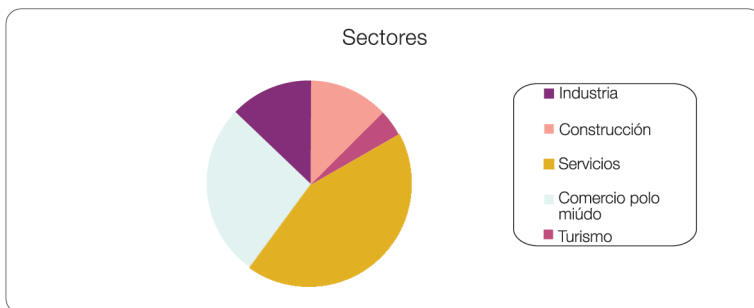
1. PERFIL DA EMPRESA

1.1 sector / actividade

Só catro empresas se atopan situadas en sectores relacionados coa industria e só unha se encadra no sector da construción; sector totalmente masculinizado onde, se atopamos actividade empresarial feminina, débese xeralmente a circunstancias familiares, como é o caso desta empresaria que, ao quedar viúva, se fai cargo da empresa fundada polo marido .

O resto das empresas, o 83%, distribúen a súa actividade no comercio, turismo ou nos servicios propiamente ditos. Como característica xeral da distribución empresarial feminina por sectores, M. Romero (1) sinala que o 61% se concentran en comercio e hostelería, mentres que as mulleres autónomas adicadas a esta actividade constitúen a metade de todas as mulleres que traballan de forma autónoma. A tendencia que aparece na mostra confirma estes datos tocantes ás mulleres autónomas, non así na poboación de mulleres asociadas, pois un novo sector parece que se abre paso con forza: os servicios a empresas e servicios de tipo social, que supera o 50% dentro deste grupo de mulleres empresarias.

gráfico 1



taboa 1

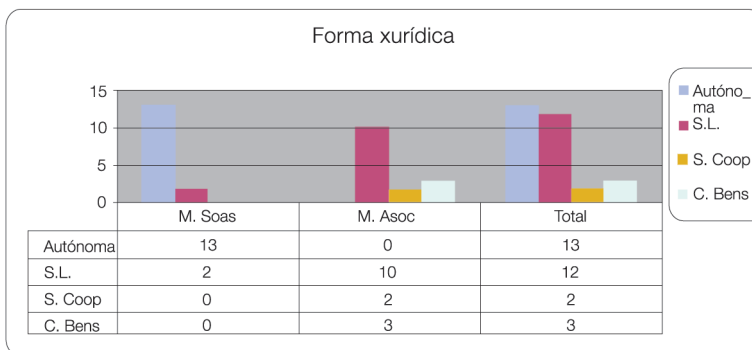
Sectores	nº empresarias	Total empresarias sector
Industria	Fabricación equipos	2
	Téxtil	1
	Alimentación	1
Construcción		1
Servicios	Servicios empresas	4
	outros servicios	9
Comercio polo miúdo		8
Turismo	Hostelería	3
	Axencia viaxes	1

1.2 forma xurídica.

Dúas mulleres propietarias únicas do seu negocio escollen como forma xurídica deste, a de Sociedade Limitada, feito que amosa como a decisión sobre o tipo legal da empresa non ten por que ir ligada á decisión de levar un negocio en exclusiva. Nos tipos de sociedade vemos por outra parte como están representados a práctica totalidade dos formatos axeitados para pequenas empresas, como é o caso das contidas na mostra, polo que non aparece ningunha Sociedade Anónima. Un tipo de empresa que tampouco atopamos representada é o de Sociedade Laboral.

Podemos afirmar que no momento de decidir a formulación xurídica das súas empresas ou negocios, as empresarias adoptan aquela que lles é máis oportuna, comezando xa a irromper no mundo das sociedades mercantís a pesar da tramitación notoriamente máis complexa e custosa que supón . Na mostra supoñen á maioría das representadas, cun 57% do total.

gráfico 2



1.3 número de persoas empregadas

A clasificación verbo do número de persoas empregadas, require unha aclaración previa. Neste estudio, como xeito de superar as eivas da EPA, consideraremos persoas empregadas a todas as persoas asalariadas da empresa, incluída á traballadora autónoma que traballa soa no seu negocio, ou ás socias autoempregadas.

gráfico 3

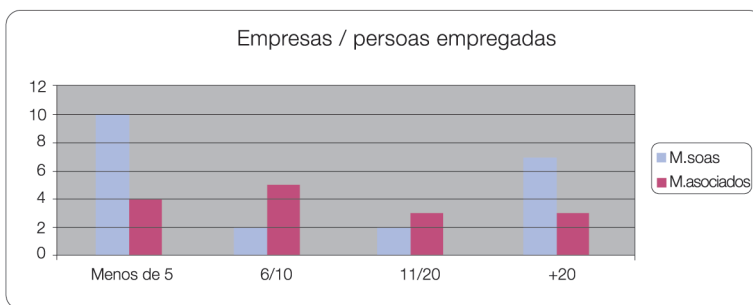
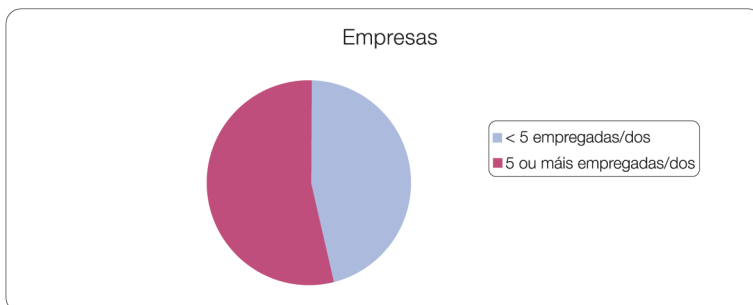


gráfico 4

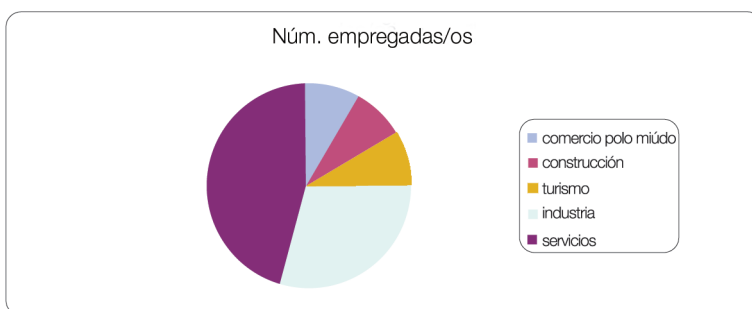


O 47% das empresas son de menos de 5 traballadores/as, ningunha supera os 50 traballadores/as e só o 30% ten máis de 10 traballadoras/es contratadas. Estamos diante de pequenas empresas ou negocios que non se arredan demasiado da casuística no conxunto do estado, pois o 99,2% do tecido empresarial español actual está formado por empresas cun plantel inferior aos 50 traballadores. Tamén no tocante ao empresariado feminino, estudos elaborados noutras comunidades autónomas como Madrid ou Andalucía, reflicten unha maioría esmagadora de pequenos negocios con menos de 5 persoas empregadas.

O número total de persoas empregadas contratadas polas sociedades é neste caso moi similar aos contratados/as polas empresas dunha soa persoa, e en ambos os dous casos dáse autoemprego, tanto das socias como das traballadoras autónomas, a única excepción atopámola naquelas empresas con socios varóns que a empresaria herdou.

O sector servicios, recolle o maior volume empregador, xunto coa industria. O comercio polo miúdo, pola contra reflicte un tipo de negocio pequeno, con escasa ou nula capacidade empregadora fora do autoemprego.

gráfico 5



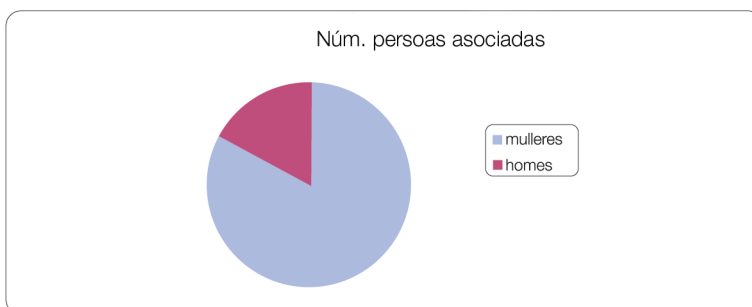
taboa 2

Sectores	Núm. empregados/as
Comercio polo miúdo	14
Construcción	15
Turismo	16
Industria	92
Servicios	131
Total	268

1.4 persoas asociadas.

No grupo de empresas estudias, a presenza de varóns como asociados é escasa, e en todos os casos teñen relacións de parentesco coa empresaria, e non exercen ningún cargo en dúas das empresas.

grafico 6



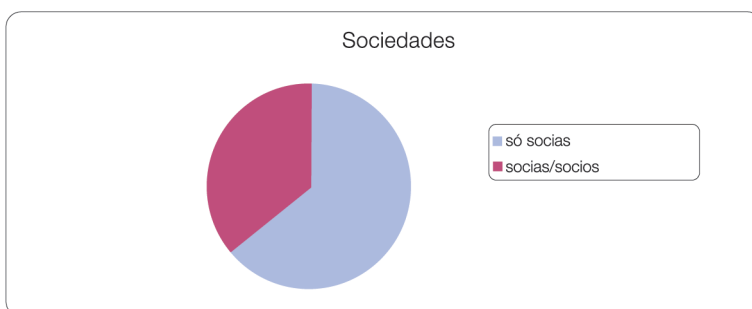
A relación de parentesco dos socios varóns coa empresaria recóllese no seguinte cadro:

taboa 3

Relación de parentesco	Núm. de varóns
Pai	2
Fillo	4
Cónxuxe	2
Irmán	1

Esta situación de parentesco é común ás herdanzas. Á morte do cónxuxe, a viúva faise cargo da empresa e os seus socios son os fillos, tamén herdeiros.

O 75% das empresas da mostra con persoas asociadas, están formadas só por socias. Un aspecto interesante para analizar son as relacións de parentesco entre as socias dunha empresa. Destas 10 empresas con asociadas exclusivamente mulleres só en tres casos existe relación de parentesco entre as socias. Unha empresa na que as tres socias son cuñadas, outra empresa na que dúas amigas deciden constituír unha empresa xunto coas fillas en paro, e unha terceira formada por nai e filla.



Nas empresas propiedade dunha muller soa, atopamos tres casos nos que a filla se fixo cargo da empresa ó se xubilar a nai.

1.5 investimento inicial.

O investimento inicial necesario ten moito que ver co sector no que se desenvolverá a actividade, pero como puidemos comprobar, en situacións persoais de escasa capacidade económica, moitas empresarias, tanto soas como acompañadas doutras, inician o seu proxecto empresarial no sector que valoran como axeitado cun investimento inicial moi pequeno conseguido mediante préstamos persoais. Aparece tamén un pequeno grupo de catro empresarias, sen investimento inicial porque ó acceder á dirección da empresa por herdanza ou circunstancias familiares non precisan realizar ningún investimento financeiro inicial.

taboa 4

Investimento total en Euros	M. Soas	M. Asociadas
Sen investimento	1	3
Menos de 6000 €	2	4
6000/18000 €	5	1
18000/30000 €	1	2
30000/60000 €	4	1
60000/120000 €	2	1
+ 120000 €	0	3

Estamos diante de empresas que partiron dun investimento pequeno ou moi pequeno, un 77% inferior a 60.000 €, e só 3 empresas superan os 120.000 € de investimento inicial total, que por ser empresas con socias, reducen considerablemente a achega persoal necesaria. Neste grupo atopamos tamén a maioría dos casos de moi pequenos investimentos iniciais totais.

Vemos que cando as mulleres que deciden ser empresarias non contan con recursos económicos de partida, atopan o xeito de poñer en marcha o seu negocio. É o caso dunha muller nova, con estudos en publicidade, que está decidida a montar a súa propia empresa. Quixese facelo no campo da promoción e xestión cultural, que considera un campo novo e con posibilidades que non precisa de grandes investimentos iniciais, polo que complementa os seus estudos con cursos de formación. Como a súa situación económica persoal é moi precaria, non pode emprender o proxecto soa. Farao con dúas amigas, nunha situación persoal similar á súa. Cada unha alcanzará 1000 € conseguen mediante a solicitude dun préstamo personal e establecen a sede social no domicilio dunha delas. Pasaron dous anos, moita ilusión e moito traballo, e estas tres mulleres xestionan unha empresa cunha facturación anual de 60.000 € e acaban de estrear unha nova sede social en aluger.

2. PERFIL DA EMPRESARIA

2.1 Idade

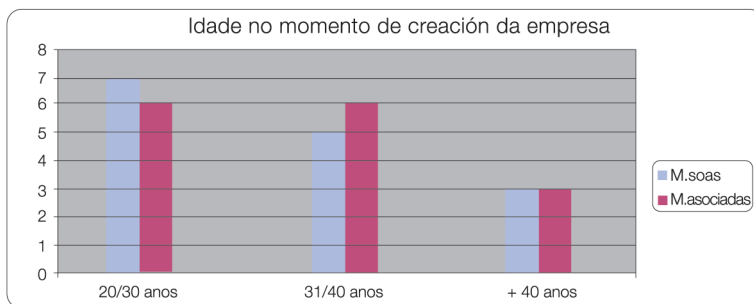
Se atendemos á idade actual das empresarias temos o seguinte cadro:

taboa 5

Idade	M. Soas	M. Asociadas	Total
20/30 anos	0	3	3
31/40 anos	5	5	10
+40 anos	10	7	17

O groso da idade sitúase nas mulleres maiores de 40 anos e a penas aparecen mulleres novas. Pero o dato que realmente interesa coñecer é a idade que tiñan cando fundaron ou se fixeron cargo da empresa, entón os datos son ben distintos tal como se reflicte no cadro:

Idade	M. Soas	M. asociadas	Total
20/30 anos	7	6	13
31/40 anos	5	6	11
+40 anos	3	3	6



taboa 6
grafico 8

As mulleres máis novas, tanto asociadas, como soas son as que lideran a iniciativa empresarial, chegando a constituír o 80% do total aquelas que non chegaban aos 40 anos cando fundaron a súa empresa. Esta xuventude relativa non parece que se vincule, como veremos máis adiante, ás cargas familiares, senón ós estudos e formación que naquel momento tiñan.

En xeral as socias están dentro do grupo de idade da empresaria entrevistada, salvo

cando se trata de fillas/nais/etc, aquí a diferenza de idades é a presumible.

Só atopamos un caso de asociación de dúas mulleres sen relación de parentesco e diferenza notoria de idade: 17 anos , non embargantes, salvo a diferenza de idade, cando crearon a súa empresa posuían un perfil moi similar: licenciadas en filosofía, con fillos ó cargo, no paro e con recursos económicos limitados.

2.2 situación familiar

A situación familiar que describimos refírese ao momento actual, aínda que é moi similar a que tiñan no momento de poñer en marcha o negocio, pois só variou para dúas mulleres, que pasaron do grupo de solteiras/sen parella ó grupo de casadas/con parella e fillas/os ó cargo, e ambas están asociadas.

	M. Soas			M. asociadas			Total
	Fillos cargo	Non	Total	Fillos cargo	Non	Total	
Solteira/sen parella	0	0	0	0	4	4	4
Casada/con parella	10	2	12	5	2	7	19
Separada/viúva	2	1	3	4	0	4	7

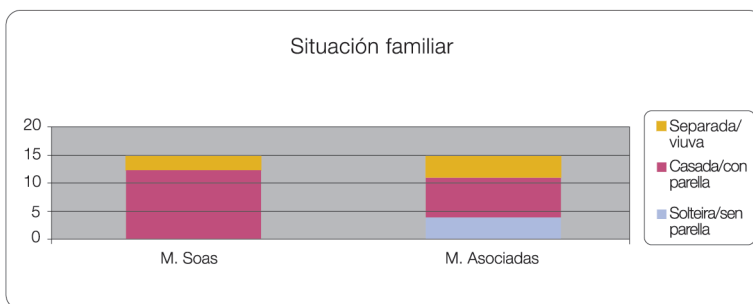
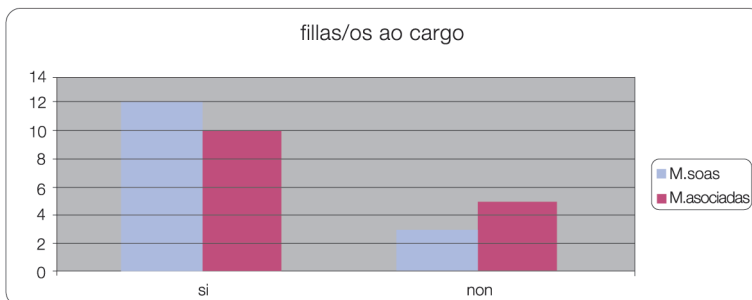


gráfico 9

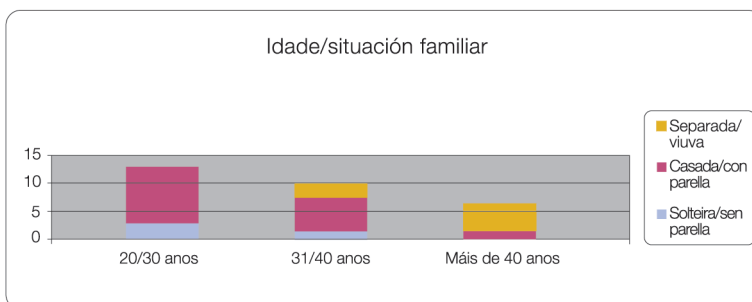
As empresarias estudadas poden ser definidas como mulleres casadas/con parella e con fillas/os ao seu cargo pois representan o grupo netamente maioritario cun 66%, destaca que no tipo de empresas dirixido por mulleres soas, non se atopa representación das solteiras/sen parella, mentres que as mulleres separadas/viúvas están representadas en menor proporción que nas empresarias con socias. No mesmo sentido a porcentaxe de mulleres con fillas e fillos ao seu cargo, corresponde ao grupo de empresaria sen socias.

gráfico 10



Si cruzamos a situación familiar cos grupos de idade, observamos como o segmento de empresarias separadas/viúvas se concentra case exclusivamente no grupo de idade superior aos 40 anos, o que tería unha explicación sociolóxica doada se non fose por representaren o 62% do total de mulleres con esta situación familiar, e todas se corresponderen con mulleres separadas/divorciadas, pois as mulleres viúvas da mostra atópanse no segmento de idade anterior, é dicir entre os 30/40 anos. Son mulleres con fillos ao seu cargo que unha vez rota a súa relación de parella emprenden un proxecto empresarial, soas ou acompañadas de socias, buscando o autoemprego como motivación económica fundamental, dadas as dificultades de acceso ao mercado laboral .

gráfico 11



2.3 experiencia laboral anterior

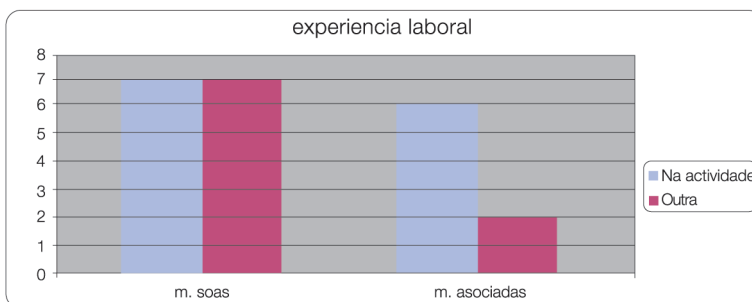
taboa 8

Experiencia laboral	M. Soas	M. Asociadas
Na actividade	7	6
Outra	7	2

O 73% teñen experiencia laboral anterior, nun 50% relacionada coa actividade. A porcentaxe medra no caso das mulleres soas (93%), sendo este un factor que inflúe na súa decisión.

O traballo tivo relación coa actividade empresarial emprendida nun 50% dos casos.

gráfico 12



2.4 formación

Como formación, neste apartado referímonos a un conxunto de tres elementos:

-O nivel de estudos.

-A formación orientada ao quefacer da actividade económica.

-A formación en xestión empresarial.

taboa 10

	Nivel de estudos				Formación actividade	Formación xestión empresarial
	primarios	secundarios	medios	superiores		
m. soas	6	0	6	3	2	9
m. asociadas	4	2	4	5	5	8
Total	10	2	10	8	7	17

Observamos que a variable nivel de estudos non ten influencia na decisión de crear a empresa de xeito individual ou asociado. Atendendo ao nivel de estudos global o 60% corresponde a estudos medios/superiores, e un 33% a estudos primarios. Isto fai que nos atopemos diante dun grupo de empresarias cunha cualificación media alta, dato de interese por canto na documentación existente se resalta sempre a alta porcentaxe de mulleres empresarias con baixo nivel de estudos.

gráfico 13



Pero o nivel de estudos é un dato que sobre todo para as mulleres ten unha estreita relación coa idade, pois a súa masiva incorporación á formación prodúcese nunha data relativamente recente para as mulleres españolas. Se na mostra de empresarias que estudiamos relacionamos idade/nivel de estudos comprobamos que efectivamente a idade é un factor determinante inverso ao nivel de estudos.

taboa 11

	< 40 anos	> 40 anos
Estudios primarios	1	10
Estudios medios/superiores	12	2

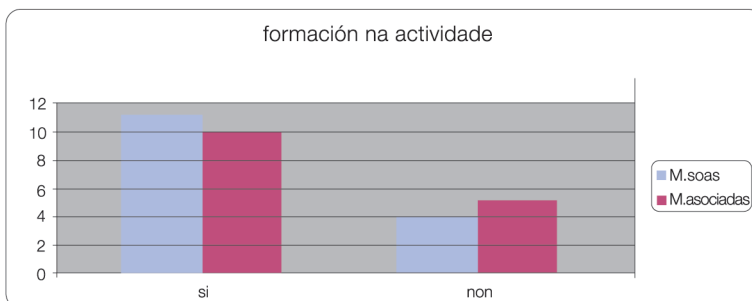
Se tomamos como referencia o ano de creación da empresa, tamén se volve a producir o incremento paulatino do nivel de estudos paralelo á xuventude da empresa e a xuventude da empresaria. Así nas empresas creadas antes de 1995 por empresarias menores de 30 anos atopamos a maior porcentaxe de mulleres con estudos primarios.

Na mostra polo tanto reflíctense os cambios na cualificación da muller producidos nas últimas décadas polo acceso masivo ao ensino medio e superior, pero tamén apunta unha tendencia: a progresiva incorporación das mulleres máis formadas ao mundo empresarial.

Formación orientada ao que facer da actividade económica e
formación en xestión empresarial.

A variable soa/asociada non é relevante, polo tanto analizamos os datos totais no seguinte gráfico:

gráfico 14



O 70% das empresarias entrevistadas ten formación orientada á actividade, esta formación foi adquirida tanto por cursos como por experiencia laboral previa, é un 30% dos casos contan ó mesmo tempo con cursos de formación e experiencia laboral.

taboa 12

	C/ formación na actividade			S/ formación na actividade
	cursos	exp. laboral previa	total	
m. soas	9	2	11	4
m. asociadas	8	2	10	5
Total	17	4	21	9

Podemos ver que estas empresarias establecéronse nalgúns sectores de actividade nos que se aseguraron formación suficiente, con cursos cando os estudos ou a experiencia sectorial no sector non existía. No caso das mulleres asociadas que responden non á formación atopámonos dous supostos:

- Existe outra asociada na empresa con formación no sector
- Son mulleres viúvas que asumen a empresa á morte do cónxuxe

Deste xeito é nas empresas de mulleres soas onde se concentra "sen formación previa" dándose na hostelería e no comercio polo miúdo.

O interese destas empresarias pola formación na actividade non marcha na mesma proporción á preocupación pola súa formación en xestión empresarial, pois esta formación non existe ou preséntase en grao moi superficial só en 12 das 30 empresarias. Apréciase maior interese por este tipo de formación nas mulleres asociadas e esta foi recibida case exclusivamente a través da participación en programas de emprendedoras.

taboa 13

Formación en xestión empresarial	Programas emprendedoras	Outros	Total
m. soas	3	1	4
m. asociadas	7	1	8
Total	10	2	12

Esta carencia ou precariedade na formación empresarial pode provocar maiores dificultades para facer prosperar o negocio ou competir nun mercado tan complexo como o actual.

2.5 Nivel de participación na empresa

Nivel de responsabilidade e cargo desempeñado

gráfico 15

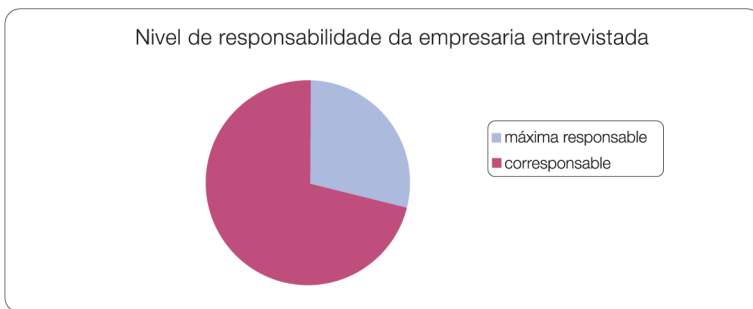
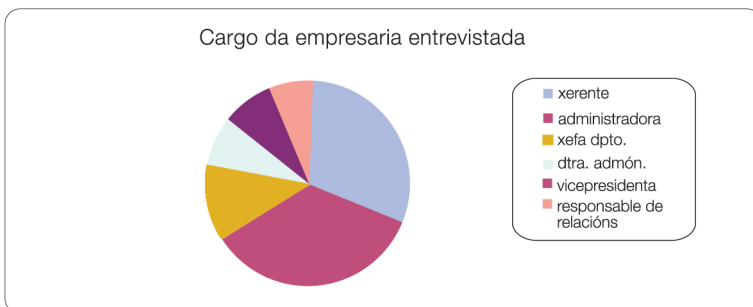


gráfico 16



taboa 13

Cargo desempeñado	Núm. empresarias
Xerente	5
Administradora	5
Xefa de departamento	2
Directora de administración	1
Vicepresidenta	1
Responsable de relacións	1

Os datos neste apartado son meramente descriptivos, pois veñen condicionados pola definición de "empresas de mulleres" previa á confección da mostra.

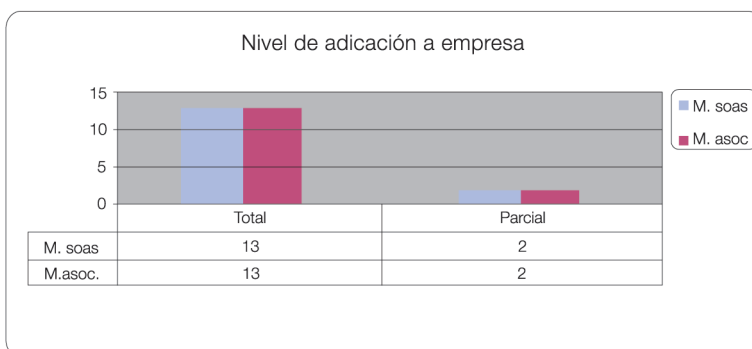
Participación na propiedade da empresa.

En xeral a participación na propiedade das empresas, no caso de mulleres asociadas, é proporcional ao número de socias. Isto non ocorre así só en dous casos, nos que a empresaria entrevistada contaba cunha porcentaxe de participación superior, ao 60% e ao 40% (sociedades limitadas de 3 socias).

2.6 tempo de adicación

O 86% das empresarias teñen adicación total á súa empresa, sendo á adicación parcial moi minoritaria. Os altos niveis de adicación amosados polas empresarias da mostra é unha consecuencia do tipo de mostra, pero tamén dos motivos explicitados para a decisión de emprender a actividade empresarial, tal como veremos máis adiante.

gráfico 17



3. INICIO DA ACTIVIDADE

3.1 motivos

Non se pode falar dunha motivación única que mova ás mulleres a poñer en marcha un negocio. Na decisión influirán todo un conxunto de factores ou motivacións.

A motivación económica supónselles a todas pois cando se decide crear unha empresa ninguén ten como obxectivo perder cartos; agora ben, esta motivación xenérica económica pode atopar multitude de formulacións ou razóns: dende conseguir un salario para poder manterse economicamente ou mellorar o benestar económico propio/familiar, ata perseguir a procura da riqueza. Esta última razón, o enriquecemento, non foi expresada por ningunha das mulleres entrevistadas, polo que xa non a temos en conta á hora de estudar a mostra.

Unha característica xeral da mostra é que todas as empresarias xeraron un posto de traballo para elas mesmas na empresa que crearon, constituíndo un dos motivos da toma de decisión. Esta condición tamén se cumpre nas mulleres que, sen actividade laboral previa, herdaron á empresa á morte do cónxuxe. Pero se entendemos o autoemprego como motivo para crear a empresa temos que diferenciar dous grupos: as mulleres que crearon a súa propia empresa, tanto soas como asociadas, e as mulleres que se converteron en empresarias por circunstancias familiares.

taboa 14

		M. Soas	M. Asociadas	Total
Autoemprego		11	12	23
Circunstancias familiares	Xubilación dun familiar	3	1	4
	Herdanza	1	2	3

Os obstáculos que atopan as mulleres tanto no seu acceso ao mundo laboral como cando traballan por conta allea: dificultades para atopar traballo, precariedade na contratación, inferioridade salarial, problemas no desenvolvemento profesional, son os factores que conduciron a que estas empresarias consideraran a creación dunha empresa propia como alternativa viable para superar os obstáculos citados.

Excluindo, polo tanto ás mulleres que se converteron en empresarias por motivos familiares, atopámonos diante dun grupo de 23 empresarias, nas que crear un posto de traballo para elas mesmas actuou como un potente motivador da súa decisión. Atendendo as respostas recollidas, agrupamos as diferentes razóns que as levaron a autoempregarse, en tres motivos:

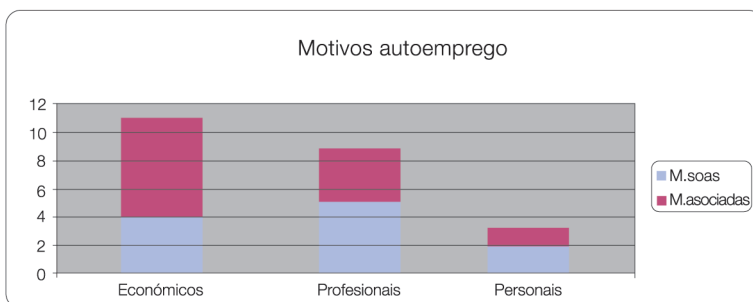
- económicos: cun obxectivo de salarización, cando entenderon que era a única alternativa para entrar nun mercado laboral do que se atopaban excluídas pola súa situación particular (ser mulleres, idade, tipo de formación.....)

- profesionais: motivos relacionados co desexo de traballar na actividade para a que adquieran formación e estudos.
- persoais: motivos relacionados coa necesidade de autonomía e desenvolvemento persoal.

taboa 15

	M. Soas	M. Asociadas	Total
Económicos	4	8	12
Profesionais	5	3	8
Persoais	2	1	3
Total	11	12	23

gráfico 18



Os motivos económicos, é dicir, a salarización, preséntase como primeiro motivo en orde de importancia cun 53%, sendo as mulleres asociadas as que en maior proporción están representadas. No tocante a idade predominan as mulleres de menos de 40 anos (66%) quen preferiran montar sociedades sen que os estudos nin outra variable apareza como característica de definición do subgrupo.

Se relacionamos motivo salarización/situación familiar/idade, temos o seguinte cadro:

taboa 16

Todas, o (100%) de mulleres	Mulleres < 40 anos	Mulleres > 40 anos
Solteiras/sen parella	2	0
Casadas/con parella	6	0
Viúva/separada	0	4
Total	8	4
Fillos/as ao cargo	4	4

da mostra maiores de 40 anos que pretenden o autoemprego como alternativa de salarización, pertencen ao grupo de separadas/viúvas con fillo/as ao cargo (3 separadas e 1 viúva), características que dan unidade a este subgrupo de mulleres con nivel de estudos variado, desde superiores a primarios. Tamén, como as menores de 40 anos optarán pola creación de sociedades.

Nas mulleres menores de 40 anos as cargas familiares teñen menor influencia que para as de superior idade.

Motivos profesionais para a creación do propio posto de traballo e a resposta do 34% das entrevistadas. Son mulleres novas (< 30 anos) con estudos superiores (50%) ou medios que ou ben non atopan acceso ao mercado laboral na profesión na que están formadas ou de facelo sería en condicións de elevada precariedade. É o caso da xeóloga ou da titulada en xeriatría.

Estas profesionais constituíranse maioritariamente como autónomas (63%). No sector servicios (100%) en actividades que responden ás novas necesidades que a sociedade está a demandar: atención a persoas maiores, servicios a empresas, etc.

As razóns persoais son o terceiro motivo de autoemprego (13%), e teñen que ver coa prevalencia de carecterísticas da personalidade relacionados coa necesidade de autonomía, desenvolvemento persoal, capacidade de iniciativa, etc.

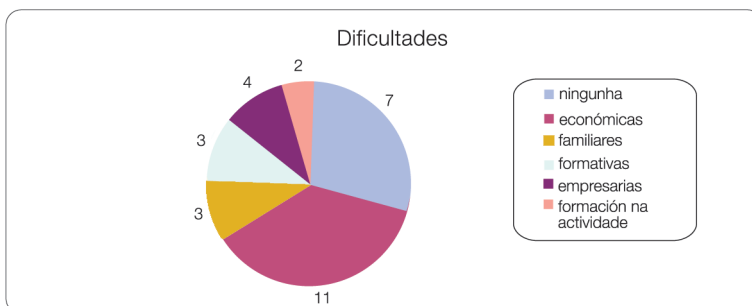
Tanto nos motivos profesionais como persoais para o autoemprego estaba presente ao mesmo tempo un compoñente económico derivado do desexo de mellorar o benestar económico ou do grupo familiar.

3.2 circunstancias que dificultaron o inicio do proxecto

Cando se pon en marcha un proxecto empresarial aparecen aspectos ou circunstancias que poden favorecer ou pola contra dificultar a actividade.

As circunstancias que dificultaron na súa orixe e o desenvolvemento do proxecto reflíctense no seguinte gráfico:

gráfico 19



taboa 17

Circunstancias que dificultaron	Núm. empresas
Ningunha	7
Económicas	11
Familiares	3
Formativas	3
Empresariais	4
Formación na actividade	2

As empresarias que contestan "ningunha" son aquelas que se fixeron cargo dun negocio en marcha por motivos familiares (4), contaron cun forte apoio familiar, sinaladamente económico (2), ou contaron con recursos financeiros propios (1), pois son os recursos económicos a principal dificultade expresada polo subgrupo de empresarias con motivo/autoemprego (60%).

As empresarias que desenvolven a súa actividade en sectores masculinizados como industria de fabricación de equipos, ramo de automóbil....falaban do problema que tiña representado para elas ser mulleres nun mundo dominado polos homes, onde estes establecen redes de "solidariedade entre varóns", das que as mulleres quedan, loxicamente excluídas. Outras explicaban as tensións familiares que a elección deste "traballo entre homes" lles tiña provocado.

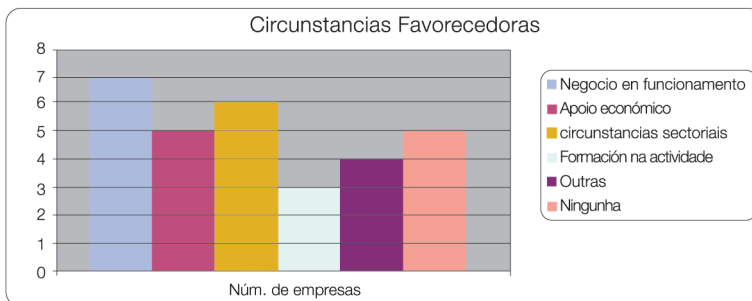
Nas circunstancias familiares están consideradas tamén as relacionadas estritamente co feito de ter que compaxinar a actividade empresarial coas "responsabilidades familiares".

3.3 apoios/circunstancias favorecedoras.

Circunstancias favorecedoras	Núm. empresas
Negocio en funcionamento	7
Apoio económico	5
Circunstancias sectoriais	6
Formación na actividade	3
Outras	4
Ningunha	5
Total	30

taboa 18

gráfico 20



Ter herdado un negocio en funcionamento e saneado será a circunstancia favorecedora que describen as empresarias que accederon por este motivo a súa condición de empresarias, circunstancia non exenta de dificultade, como se reflectía no apartado anterior no caso das viúvas, para quen a carencia de formación e moverse nun campo "masculino" significou un obstáculo que superar; nestes casos co apoio das traballadoras e traballadores e a súa propia iniciativa persoal.

A elección do sector no que instalaron a actividade será para as outras empresarias (6) o factor que máis as favoreceu no seu inicio empresarial.

Elixiron unha actividade pouco representada no comercio local (herboristería, artesanía, floristería) ou no eido das novas necesidades (servicios a empresas, xeriátrico) para a que contaban con cualificación por formación e ao mesmo tempo experiencia laboral (3), por experiencia laboral anterior (2) ou adquirindo a formación necesaria. Como exemplo, a muller con necesidade de salarización que, ao observar que no pobo onde vivía non existía ningunha herboristería/tenda ecolóxica analiza a viabilidade deste negocio, adquire a formación necesaria e crea a súa empresa.

Se unha das maiores dificultades foi nos inicios a carencia de recursos económicos, a existencia destes convertírase nunha circunstancia favorecedora. Así ocorre para 5 empresarias da submostra. Son mulleres moi novas (de menos de 30 anos) ou de máis de 40 anos. As máis novas serán apoiadas economicamente polos pais para crear a empresa, e as maiores dispoñían elas de capital propio para investir.

As dúas cooperativas representadas na mostra expresaron como factor favorecedor o alto apoio institucional recibido, especialmente a cooperativa de máis recente formación, resultado dun programa ILE.

No apartado "outros" aparecen o apoio e motivación da familia, e as propias características persoais como factores que ter tamén en conta.

4. ACTIVIDADE EMPRESARIAL

Este apartado recolle a percepción subxectiva das empresarias, sobre a situación actual do seu negocio e sobre ela mesma.

4.1 valoración da empresa e da actividade empresarial

¿Por que considera que o negocio vai ben? As respostas foron agrupadas no seguinte cadro:

taboa 19

	M. Soas	M. Asociadas
Cubro gastos	6	4
Gaño cartos	7	8
Progresar/ter clientes	2	3
Total	15	15

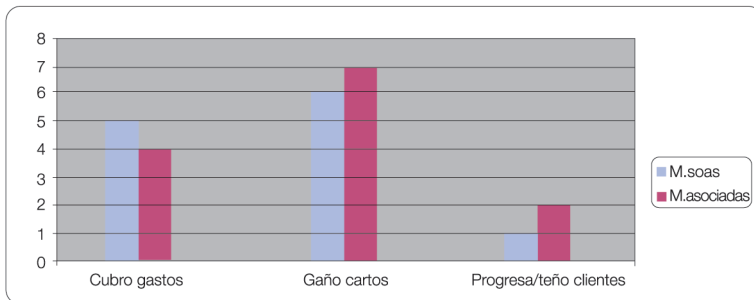


gráfico 21

Se relacionamos a consideración actual sobre a marcha da empresa co motivo que as levou ao mundo empresarial, vemos que as empresarias que accederon á empresa por herdanza/xubilación dun familiar, están representadas en "gaño cartos" case na súa totalidade (todas menos unha, que cobre gastos), resultado dunha posición de partida moito máis favorable.

Das empresarias que manifestaron como motivo do autoemprego a necesidade de salarización, unha metade xa obteñen beneficios (a maioría das mulleres asociadas) e a outra metade cobren gastos.

Daquelas que expresaran motivos profesionais, 2 cobren gastos, 2 gañan cartos e 2 contestan que a súa empresa progresar e xa ten carteira de clientes.

Por sectores, as mellor situadas con “gaño cartos” son empresarias que se estableceron en hostelería (75%), seguido das establecidas en industria e comercio polo miúdo (30%) En último lugar está o sector servizos onde a resposta maioritaria é sobre gastos/progresas.

Antigüidade da empresa	Gañan cartos	Total empresas
Ata 5 anos	7	16
+ 5 anos	8	14

Se cruzamos estes datos co ano de creación da empresa temos o seguinte cadro:

taboa 20

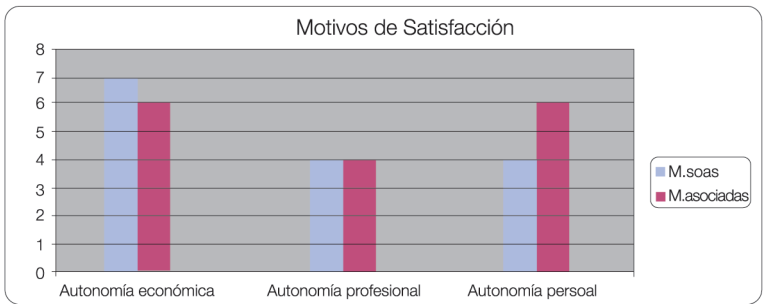
Como se podería esperar as empresas con maior antigüidade no mercado son as que en maior proporción están rendindo beneficios, mentres que empresas de máis recente creación sitúanse sobre todo en "cobre gastos/progresas". Non embargantes, dentro destas últimas temos unha porcentaxe moi significativa de empresas(44%) que pese a súa xuventude xa obteñen beneficios empresariais. Analizando este subgrupo vemos que está constituído por empresarias de todas as idades e todos os sectores, en igual proporción autónomas que asociadas, pero cun investimento inicial razoablemente baixo (inferior en todos os casos a 42.000 euros) e con motivación económica, é dicir, salarización para crear o negocio.

Motivos de satisfacción

Unha vez analizada a percepción subxectiva sobre a marcha do negocio, estudiaremos os motivos de satisfacción/insatisfacción que lles produce a actividade empresarial.

Autonomía económica, persoal e profesional son as

	M. Soas	M. Asociadas	Total
Autonomía económica	7	6	13
Autonomía profesional	4	4	8
Autonomía persoal	4	6	10



- As empresarias que como causa de satisfacción valoran a autonomía económica teñen como perfil :manifestar como razón do autoemprego a salarización, ser casadas/ con parella e fillos-as a cargo,e establecidas nos sectores comercio polo miúdo/turismo.

- A autonomía persoal é a razón de satisfacción para a maior parte das empresarias con motivo familiar para iniciar a actividade empresarial (herdanza/xubilación), estando tamén representadas no resto do subgrupo os outros motivos expresados. Como característica común: correspóndense con empresas que están rendendo beneficios (gaño cartos o 90%).

- A autonomía profesional é a resposta dun grupo de empresarias moi homoxéneo:

- Os motivos de creación da empresa foron profesionais.
- Establecéronse todas no sector servicios.
- Son de idades menores de 40 anos e de estudos superiores/medios.

taboa 22

	M. Soas	M. Asociadas	Total
Ningunha	6	9	15
Non gañar o suficiente	3	0	3
Falta de tempo ocio/familia	5	4	9
Discriminación	1	2	3

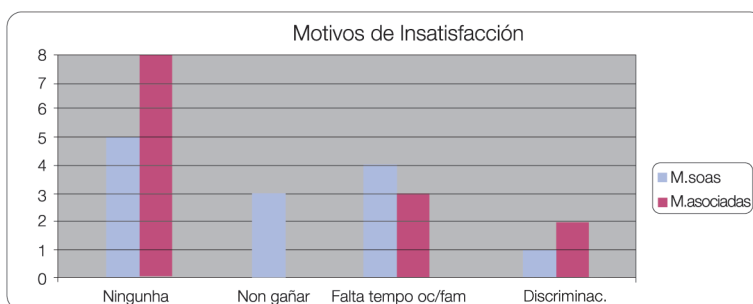


gráfico 23

O 50% das empresarias entrevistadas consideran que a súa empresa non lles dá motivos para sentirse insatisfeitas, aínda que moitas delas expresan dificultades, como veremos máis adiante.

Para outra metade, a falta de tempo para si mesmas e para a súa familia é a parte máis negativa que incorporan a súa actividade empresarial. Non gañar o suficiente é a preocupación que manifestan 3 empresarias autónomas de máis de 40 anos, casadas e con fillos ao seu cargo, que cobren gastos nun negocio do que son as únicas traballa-

doras. Tempo para o ocio/familia é unha preocupación transversal en sectores, idades e motivación na creación da empresa.

De novo aparece aquí o problema presente noutros apartados: a discriminación que sofren as empresarias situadas en sectores onde son minoritarias.

4.2 dificultades

taboa 23

	M. Soas	M. Asociadas	Total
Ningunha	7	2	9
Liquidez	6	9	15
Xestión de cobros	1	4	5
Empresariais	1	0	1

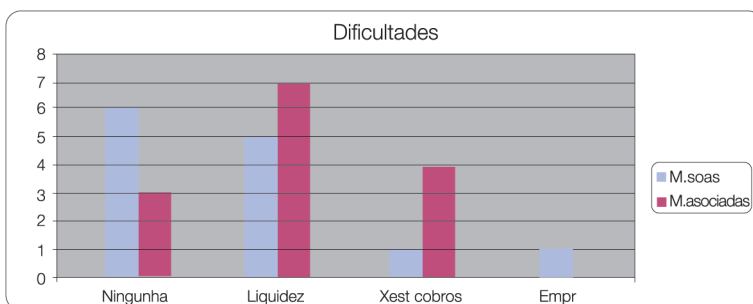


grafico 24

Unha alta porcentaxe de empresarias responden que non teñen dificultades especiais no desenvolvemento do seu negocio. Son sobre todo empresas do grupo de "mulleres soas", con menos de tres empregadas que desenvolven a actividade en todos os sectores.

O maior problema expresado é de tipo financeiro: a liquidez (50%), sendo o sector máis representado o sector servizos. O problema da falta de liquidez agrávase naquelas empresas onde o cliente predominante é a administración.

A xestión de cobros é outra das dificultades representadas (17%). Son sociedades do sector servizos con máis de 5 persoas empregadas.

As dificultades na xestión empresarial, nomeadamente na xestión de recursos humanos é a principal dificultade dunha empresaria da hostelería, autónoma con máis de 5

empregados.

Moitas das empresarias entrevistadas, sobre todo as autónomas, cando falaban dos problemas para xestionar o seu negocio fixeron referencia ás altas cargas fiscais ás que se ven sometidas.

4.3 axudas económicas institucionais

Solicitud de subvenciones	Solicitan subvención	Reciben subvención
m. soas	4	2
m. asociadas	8	5
Total	12	7

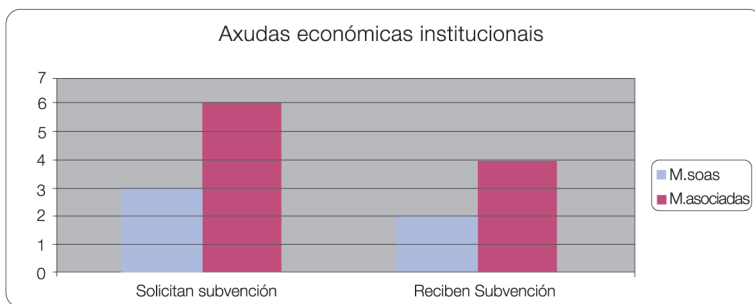


gráfico 25

O 50 % das empresarias que solicitaron algunha subvención para a súa empresa participaron en programas de emprendedoras ou de promoción do autoemprego. Será esta a condición que na mostra sinalará ás receptoras de subvención (6 das 7). A excepción prodúcese na subvención recibida por unha empresaria que viña de retornar da emigración.

As subvencións foron recibidas sobre todo por sociedades: todas as comunidades de bens e todas as cooperativas da mostra. Tamén unha autónoma e unha sociedade limitada.

Ninguna empresaria da mostra solicitou microcréditos nin a participación en liñas de axuda financeira específicas para mulleres empresarias, fóra das subvencións xa citadas. En xeral expresan o seu desencanto sobre a realidade destas axudas económicas institucionais e a dificultade de reunir os requisitos necesarios para ser receptoras.

Conclusions

Perfil da empresa

Os sectores máis representados nas empresas dunha única propietaria son o comercio e a hostelería, sectores que recollen máis do 60% do empresariado feminino español. As empresas dirixidas por empresarias asociadas desvíanse desta norma e establécéronse fundamentalmente no sector servicios, e dentro deste, en maior proporción naquelas actividades que veñen a dar resposta ás novas necesidades.

Son pequenas empresas que non sobrepasan os 50 empregados/as no pico máis alto. A microempresa ou negocio cunha soa empregada -a empresaria- é minoritario (13%). O promedio empresa/núm. empresarias sitúase na mostra en 9 traballadoras, unha característica xeral das empresas de mulleres a nivel de estado reside tamén no seu pequeno tamaño e, tanto en Galicia como no resto do estado máis do 95% do tecido empresarial está constituído por pequenas empresas, do tipo das reflectidas nesta mostra.

As empresas con maior volume de persoal empregado desenvolven a súa actividade no sector servicios e na industria. O comercio polo miúdo recolle a menor capacidade de emprego.

A proporción de persoas empregadas é similar entre as empresas de mulleres soas e as asociadas.

A presenza de varóns como asociados é moi minoritaria e sempre mantén unha relación de parentesco coa empresaria.

Son empresas que requiriron un investimento total inicial moderado, en ningún caso superior aos 750.000 € e predominan os investimentos individuais pequenos ou moi pequenos (intervalo 900 € - 12.000 €). Os recursos económicos para o investimento inicial proveñen fundamentalmente de préstamos persoais.

Os sectores servizo e comercio polo miúdo recollen os investimentos de menor dimensión.

Perfil da empresaria

As mulleres entrevistadas eran novas ou moi novas cando fundaron ou se fixeron cargo da súa empresa (80%). As socias están no mesmo grupo de idade, salvo cando se dan relacións de parentesco.

Nas mulleres da mostra son maioritarias as mulleres casadas/con parella, con fillos ao seu cargo e experiencia laboral previa. A distinción entre "mulleres soas" e "mulleres asociadas" introduce matices.

A máis alta proporción de casadas/con parella atópase nas "mulleres soas", o mesmo ocorre con fillos/as ao seu cargo e coa actividade laboral previa que practicamente abrangue a todo o subgrupo, tamén teñen a máis alta porcentaxe de experiencia laboral na actividade na que desenvolveron a actividade.

As mulleres separadas/viúvas crearon empresas tanto soas como asociadas pero son maiores de 40 anos, con fillos/as ao seu cargo e cunha menor proporción de experiencia laboral previa.

O nivel de estudos é medio/alto, (60%) son minoría aquelas que só teñen estudos primarios. Esta característica é un risco peculiar e diferenciador da mostra, comparada coa poboación empresarial feminina do Estado, onde os estudos primarios son os que máis abundan. A relación idade/nivel de estudos actúa de xeito inverso na proporción reflectindo a recente incorporación masiva das mulleres ao sistema universitario.

As empresas de máis recente creación correspóndense en xeral coas das empresarias máis novas e de maior nivel de estudos.

A maior parte das empresarias (70%) contan con formación orientada á actividade que desenvolven. Este dato constitúe outro factor de diferenza tocante á poboación xeral de empresarias, poboación que adoece de pouca formación na actividade.

Non é obxecto do presente estudo analizar o perfil biográfico das empresarias da mostra pero no transcurso das entrevistas fóronse desengrenando as biografías das entrevistadas. E estas historias persoais definiron un tipo de muller, uns riscos de carácter e personalidade que cremos que son máis que os sociodemográficos os que verdadeiramente explican o éxito do seu pequeno negocio ou da súa empresa.

Son mulleres cunha gran capacidade de traballo, esforzo e constancia, que aprenderon a ser empresarias extraendo recursos da súa experiencia cotiá, como mulleres e como nais que non dubidaron en asistir a cursos de formación cando viron que lles eran necesarios. Mulleres que teñen que facer múltiples equilibrios para compaxinar a súa vida profesional e familiar, ás veces en circunstancias moi desfavorables por ser familias monomarentais.

Son mulleres perseverantes, capaces de soportar tensións e asumir os fracasos sen desánimo, que saben negociar e decidir, cunha enorme capacidade para solucionar problemas e improvisar solucións, cheas de enerxía interior.

Nas empresarias da mostra atopamos un grupo de mulleres emprendedoras, peza clave fundamental do éxito e a continuidade dos seus negocios.

Inicio da actividade

Na mostra aparecen dous tipos de empresaria moi diferenciados segundo o motivo polo que accederon ó mundo empresarial:

Tipo A:

- Por circunstancias familiares (23%)

Tipo B:

- Por decisión propia (77%)

Neste sentido podemos considerar a nosa mostra representativa tocante á poboación empresarial feminina, onde ambos os dous motivos están representados, se ben cunha maior proporción do tipo A.

- Tipo A: Este tipo de empresarias presenta características moi homoxéneas no tocante á problemática presentada nos inicios da súa actividade económica, e a homoxeneidade abrangue tamén ao seu perfil como empresarias: Mulleres de máis de 40 anos con nivel de estudos sensiblemente inferior ao tipo B e maior representación de viúvas. Todas se autoempregaron e a súa adicación á empresa é total.

Partiron de empresas xa instaladas, estables e saneadas cunha boa carteira de clientes, situadas nun 42% en sectores masculinizados. Non precisaron investimento inicial, e as eivas na formación foron a súa principal dificultade. Pola contra contaron co apoio do persoal empregado.

- Tipo B: A decisión de crear unha empresa propia veu determinada neste grupo de empresarias por unha motivación común: a de xerar o seu propio posto de traballo como alternativa ás dificultades que presentaba para elas tanto o acceso como a integración no mercado laboral.

Dentro da motivación xeral de autoemprego a necesidade de salarización está representada nunha maior proporción (53%) que a necesidade de realización profesional (34%).

O 50% das mulleres que manifestan como motivo a salarización son maiores de 40 anos, separadas/viúvas, con fillas/os ao seu cargo e asociáronse a outras para crear a empresa.

As mulleres con motivos de desenvolvemento profesional son maioritariamente mulleres novas (idade inferior a 30 anos) con estudos medios ou superiores que se constituirán como autónomas no sector servicios en actividades cualificadas como de novas necesidades.

Neste tipo B as circunstancias económicas foron as que favoreceron o inicio da actividade, -contar con apoio familiar ou recursos propios (33%)- pero sobre todo serán as máis desfavorables (51%).

A circunstancia máis favorable para estas empresarias residiu na elección do sector de actividade: pouca oferta empresarial/nova necesidade/alta formación.

Actividade empresarial

O éxito da empresa está relacionado para o 50% destas empresarias coa existencia de beneficios, para o outro 50% con cubrir gastos ou progresar na captación de clientes. As empresarias que se fixeron cargo da empresa por circunstancias familiares obteñen

beneficios. E tamén o 50% das empresas creadas por necesidade de salarización da empresaria.

As empresas establecidas en hostelería son as máis representadas entre as que obteñen beneficios. No sector servicios é maioritario "cobre gastos".

As empresas de máis antigüidade están a maioría no apartado "gaño cartos", pero entre as constituídas hai menos de cinco anos, existe un 44% de empresas creadas para acadar a salarización cun investimento inferior a 42.000 € que xa están proporcionando beneficios.

Nas empresarias que valoran como medida do seu éxito profesional a carteira de clientes, predominan as que manifestaron motivos profesionais para a creación do negocio. Consecuentemente a autonomía profesional conseguida é o seu principal motivo de satisfacción.

Son empresarias de idade inferior a 40 anos, con estudos superiores e medios establecidas no sector servicios.

A autonomía económica é o motivo de satisfacción empresarial fundamental en empresarias que pretendían a salarización e están establecidas sobre todo no comercio polo miúdo.

Unha elevada proporción de empresarias non atopan motivo de insatisfacción. Entre as que si o expresan, a falta de tempo para si mesmas e a familia é a razón máis representada.

As empresarias que desenvolven a súa actividade en sectores fortemente masculinizados consideran esta circunstancia tanto un factor de insatisfacción como unha dificultade para o desenvolvemento persoal e empresarial, por canto son excluídas das "redes de solidariedade" establecidas e sucédense as situacións de discriminación fronte ós outros empresarios do sector.

Son moitas (50%) as empresarias da mostra que responden "ningunha" nas dificultades actuais da empresa. Son sobre todo "mulleres soas" con menos de tres empregados.

Entre as dificultades, a falta de liquidez sitúase no primeiro posto (71%), con maior incidencia nas empresas que traballan na Administración.

Máis do 75% das empresarias consideran os elevados impostos como unha dificultade engadida, nomeadamente as mulleres autónomas, por entender excesiva a carga fiscal á que se ven sometidas.

A participación en liñas de axuda económica establecidas para mulleres empresarias ou para pymes, non é alta (40%) e concéntrase exclusivamente en solicitudes de subvencións. A relación entre participación en Programas de emprendedoras/empresa receptora de subvención é absoluta e dáse en todos os casos.

Bibliografía

- Montserrat Ollé y otros: **El plan de empresa**. Ed Marcombo 1997.

- Manuel Bermejo y otros: **La creación de la empresa propia**. McGraw-Hill, Instituto de empresa 1994

- **Aprender con éxito**. Ed Gestión 2000. 1996

- Alaez Aller, R. y Ullibarri Arce, M: **Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España**. Información comercial española nº 789. Madrid 1991

- De Luis Carnicer, P. Y Urquizu Samper, P.: **el sector comercio: ¿un refugio para la mujer empresaria?**. Revista Esic Market. Abril-junio 1995

- Jimena Sierra: **Liderazgo femenino vs liderazgo masculino**. Revista emprendedoras. com 2001

- Nicolson, P.: **Poder, género y organización. ¿se valora a la mujer en la empresa?**. Ed. Narcea 1997

- Romero López, M.: **La empresaria española**. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 13. 1987

- **Mujeres empresarias**. Redepyme 2000-2001. EOI. 2001

- Romero López, M.: **La actividad empresarial femenina en España**. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 24. 1990

- Mercadé Anna: **Mujer emprendedora. Claves para crear y dirigir empresas excelentes**. Ed. Gestión 2000. 1998

- **Las empresarias en la Comunidad de Madrid**. Consejería de Presidencia. Dirección General de la Mujer. 1991

- Las Pyme españolas con forma societaria. Colección Panorama Pyme. 2000

- Salido Cortes, O.:La estructura de las mujeres en una estructura social cambiante. Proyecto WRAMSOC. 1998

- Diane Chamberlín: Mujeres empresarias. Catalizadoras del cambio. Europea Baha I Bussines Forum. 1996

- Grupo de trabajo latinoamericano Género Educación y Economía. Así se hace 8 emprendimientos exitosos liderados por mujeres. REPEM 2002

- II Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades e de Trato das Mulleres de Vigo. Concello de Vigo 2003.

Anexo I : entrevista

Data..... Entrevista núm.....

I.- EMPRESA

Nome da Empresa		P.1
Actividade		P.2
Sector		P.3
Forma xurídica		P.4
Localidade		P.5
Ano de creación		P.6
Núm. de socias		P.7
Núm. de empregadas/os		P.8

II.- PERFIL DA ENTREVISTADA

P.9 Cargo na empresa

.....

P.10 Nivel de responsabilidade

- Máxima responsable
- Corresponsable
- Outros

P.11 Nivel de participación

.....

P.12 Adicación

- Total
- Parcial

P.13. Idade

.....

P.14. Situación familiar

- solteira/sen parella
- casada/con parella
- separada/divorciada/viúva

P.15. Fillas/os ó seu cargo

- si
- non

P.16. Nivel de estudos

- Superiores
Licenciatura. Titulación:
Diplomada. Titulación:

- Medios
- Primarios

P.17. Cursos de formación.

- si
- non

P.18. Correspondencia coa actividade

- si
- non

P.19. Experiencia laboral anterior

- si
- non.

P.20. Relación coa actividade.

- si
- non

III.- INICIO DA ACTIVIDADE

P.21. Motivos da decisión de iniciar a actividade

- profesionais
- persoais
- familiares
- autoemprego

- económicos
- outros

P.22. Circunstancias que favoreceron o inicio da actividade

- apoio familiar
- apoio institucional
- formación
- ter cartos para investir
- bo momento do sector
- actitude persoal
- outras

P.23. Circunstancias que o dificultaron

- burocráticas
- financeiras
- outras

P.24. Orixe do investimento inicial

- capital propio
- préstamo
- outros

P.25. Cantidade total investida para o inicio da actividade.

.....

P.26. Participou nalgún programa de apoio a emprendedoras ou similares.

- si
- non

P.27. Solicitou subvencións

- si
- non

IV.- A ACTIVIDADE EMPRESARIAL

P.28. ¿Por que considera que a súa empresa vai ben?:

P. 29. Motivos de satisfacción coa actividade:

- autonomía persoal
- autonomía económica
- autonomía profesional
- outras
- ningún

P. 30. Motivos de insatisfacción coa actividade

- Non gañar o suficiente
- Falta de tempo para a familia
- Falta de tempo para o ocio
- Carencias na formación
- Dificultades na organización
- Carencias de dotes de mando
- Outras
- Ningún

Anexo II: base de datos

A EMPRESA

ID	SECTOR	ACTIVIDADE	FORMA XURÍDICA	LOCALIDADE	ANO DE CREACIÓN	NÚM. SOCÍAS	TOTAL EMPRE.
1	Outros servizos	Formación non reglada	Sociedade limitada	Vigo	1997	4	36
2	Servizos	Limpeza varia, parques e xardíns	Sociedade cooperativa	Tui	1994	3	15
3	Industria alimentaria	Elaboración e venta de	Sociedade limitada	Vigo	1983	0	46
4	Industria textil	Confección textil	Sociedade cooperativa	Moaña	1990	16	17
5	Comercio polo miúdo	Florería	Sociedade limitada	Baiona	2001	2	2
6	Outros servizos	Promoción e xestión cultural	Sociedade limitada	Pontevedra	2001	3	3
7	Comercio polo miúdo	Artesanía e regalos	Autónoma	Lalín	2001	0	1
8	Comercio polo miúdo	Herboristería e dietética	Autónoma	Lalín	1993	0	1
9	Outros servizos	Formación non reglada	Comunidade de bens	Vigo	1998	2	3
10	Servizos a empresas	Artes gráficas e publicidade	Autónoma	Gondomar	2002	0	1
11	Servizos a empresas	Publicidade, marketing e deseño	Comunidade de bens	Pontevedra	2000	2	6
12	Industria fabricación	Suministros industriais	Sociedade limitada	Vigo	1998	4	7
13	Outros servizos	Animación sociocultural	Autónoma	Pontevedra	1998	0	11
14	Turismo	Axencia de viaxes	Autónoma	Baiona	2000	0	1
15	Servizos a empresas	Consultoría mediambiental	Sociedade limitada	Vigo	1998	2	6
16	Turismo	Restaurante	Autónoma	O Porriño	2003	0	2
17	Outros servizos	Clinica estética	Autónoma	Vigo	1988	0	2
18	Construcción	Construcción	Sociedade limitada	Vigo	1992	2	15
19	Comercio polo miúdo	Pescadería	Autónoma	Vigo	1990	0	1
20	Turismo	Restaurante	Autónoma	Baiona	1983	0	1
21	Comercio polo miúdo	Comercio textil e complementos	Sociedade limitada	Baiona	1993	3	7
22	Comercio polo miúdo	Bazar	Sociedade limitada	Moaña	1989	0	1
23	Outros servizos	Peluquería	Autónoma	Vigo	1988	0	13
24	Servizos a empresas	Organización de empresas	Autónoma	Vigo	1993	0	1
25	Industria fabricación	Matricería metal	Sociedade limitada	O Porriño	1998	3	22
26	Outros servizos	Automoción	Sociedade limitada	Vigo	1981	3	6
27	Outros servizos	Residencia 3ª idade	Sociedade limitada	Vigo	1999	2	24
28	Comercio polo miúdo	Comercio textil	Comunidade de bens	A Guardia	1998	2	3
29	Turismo	Hostelería	Autónoma	Vigo	1998	0	7
30	Comercio polo miúdo	Charcutería	Autónoma	Vigo	1999	0	1

PERFIL DA EMPRESARIA. 1

ID	NÚM. SOCIAS	IDADE ACTUAL	SITUACIÓN FAMILIAR	FILLAS/OS O SEU CARGO	NIVEL DE ESTUDIOS
1	4	30	solteira/sen parella	0	3
2	3	33	casada/con parella	0	2
3	0	50	casada/con parella	1	3
4	16	43	casada/con parella	1	1
5	2	30	solteira/sen parella	0	2
6	3	29	casada/con parella	1	4
7	0	40	casada/con parella	1	3
8	0	50	casada/con parella	1	1
9	2	40	solteira/sen parella	0	3
10	0	33	casada/con parella	1	1
11	2	45	separada/viúva	1	4
12	4	53	separada/viúva	1	1
13	0	35	casada/con parella	0	3
14	0	33	casada/con parella	1	4
15	2	35	solteira/sen parella	0	4
16	0	54	separada/viúva	0	1
17	0	44	casada/con parella	1	1
18	2	48	separada/viúva	1	4
19	0	63	separada/viúva	1	1
20	0	53	separada/viúva	1	1
21	3	53	separada/viúva	1	1
22	0	44	casada/con parella	1	3
23	0	39	casada/con parella	1	3
24	0	39	casada/con parella	1	4
25	3	37	casada/con parella	1	3
26	3	62	separada/viúva	1	1
27	2	39	casada/con parella	1	3
28	2	38	casada/con parella	0	4
29	0	48	casada/con parella	1	3
30	0	42	casada/con parella	1	1

(1): 0= non, 1= si

(2): 1= primarios, 2= secundarios, 3= medios, 4= superiores.

PERFIL DA EMPRESARIA 2. FORMACIÓN

ID	NÚM. SOCÍAS	ID ADE ACTUAL	NIVEL DE ESTUDIOS ¹	CURSOS DE FORMACIÓN ²	CORRESPONDENCIA,ACTV. ³	FORM. EM-PRESARIAL ⁴	EXP. LABRL PREVIA ⁵	RELACION COA ACTV. ⁶
1	4	30	3	1	0	1	0	0
2	3	33	2	1	1	1	0	0
3	0	50	3	1	1	0	1	1
4	16	43	1	1	0	1	1	0
5	2	30	2	1	1	0	1	1
6	3	29	4	1	1	1	0	0
7	0	40	3	1	1	1	1	1
8	0	50	1	1	1	0	1	0
9	2	40	3	1	1	1	0	0
10	0	33	1	0	0	1	1	1
11	2	45	4	1	1	0	1	1
12	4	53	1	1	1	0	1	1
13	0	35	3	1	1	1	0	0
14	0	33	4	1	1	0	1	0
15	2	35	4	1	1	0	0	0
16	0	54	1	1	1	0	1	1
17	0	44	1	1	1	0	1	0
18	2	48	4	0	0	1	0	0
19	0	63	1	0	0	0	1	1
20	0	53	1	0	0	0	1	0
21	3	53	1	0	0	0	1	0
22	0	44	3	0	0	0	1	0
23	0	39	3	1	1	0	1	1
24	0	39	4	1	1	00	1	1
25	0	37	3	1	1	1	1	1
26	3	62	1	0	0	0	0	0
27	2	39	3	1	0	1	1	1
28	2	38	4	1	0	0	1	1
29	0	48	3	0	0	1	1	0
30	0	42	1	0	0	0	1	0

(1): 1= primarios, 2= secundarios, 3= medios, 4= superiores.

(2),(3),(4),(5),(6): 1= si, 2= non

NIVEL DE PARTICIPACIÓN NA EMPRESA

ID	NÚM. SOCIAS	CARGO NA EMPRESA	NIVEL DE RESPONSABILIDADE	NIVEL DE PARTICIPACIÓN %
16	0	xerenta	máxima respons	100
3	0	administradora	máxima respons	100
7	0	administradora	máxima respons	100
8	0	administradora	máxima respons	100
10	0	administradora	máxima respons	100
13	0	xerenta	máxima respons	100
14	0	directora	máxima respons	100
30	0	administradora	máxima respons	100
17	0	directiva	corresponsable	100
19	0	administradora	máxima respons	100
29	0	xerenta	máxima respons	100
22	0	administradora	máxima respons	100
23	0	administradora	máxima respons	100
24	0	administradora	máxima respons	100
20	0	xerenta	máxima respons	100
11	2	xerenta	corresponsable	50
5	2	administradora	corresponsable	50
28	2	xerenta	corresponsable	50
27	2	administradora	corresponsable	33
15	2	xerenta	corresponsable	50
9	2	administradora	corresponsable	50
18	2	xerenta	máxima respons	50
25	3	xefa de departamento	corresponsable	40
6	3	xefa de departamento	corresponsable	33
21	3	administradora	corresponsable	33
2	3	responsable relacións admon.	corresponsable	33
26	3	administradora	máxima respons	60
12	4	directora de administración	corresponsable	25
1	4	xerenta	máxima respons	25
4	16	vicepresidenta	corresponsable	63

INICIO DA ACTIVIDADE. CIRCUNSTANCIAS

ID	NÚM. SOCÍAS	SECTOR	CIRCUNSTANCIAS FVORECEDORAS	CIRCUNSTANCIAS QUE DIFICULTARON
1	4	outros servicios	familiares	-
2	3	servicios	institucionais	empresariais
3	0	industria alimentaria	familiares	-
4	16	industria textil	institucionais	económicas
5	2	comercio polo miúdo	sector	económicas
6	3	outros servicios	-	económicas
7	0	comercio polo miúdo	sector	económicas
8	0	comercio polo miúdo	sector	económicas
9	2	outros servicios	-	económicas
10	0	servicios a empresas	sector	económicas
11	2	servicios a empresas	sector	económicas
12	4	industria fabricación de equipos	persoais	familiares
13	0	outros servicios	financeiros	-
14	0	turismo	financeiros	-
15	2	servicios a empresas	formación	-
16	0	turismo	financeiros	económicas
17	0	outros servicios	formación	económicas
18	2	construcción	familiares	formación
19	0	comercio polo miúdo	familiares	-
20	0	turismo	familiares	formación
21	3	comercio polo miúdo	financeiros	-
22	0	comercio polo miúdo	-	económicas
23	0	outros servicios	familiares	económicas
24	0	servicios a empresas	persoais	familiares
25	3	industria fabricación de equipos	financeiros	familiares
26	3	outros servicios	financeiros	formación
27	2	outros servicios	sector	económicas
28	2	comercio polo miúdo	-	económicas
29	0	turismo	familiares	r. humanos
30	0	comercio polo miúdo	familiares	económicas

ID	NÚM. SOCIAS	TOTAL EMPREGADAS	MOTIVACIÓN	MOTIVO	INVERTIMENTO	SEDE SOCIAL
1	4	36	familiar	xubilación		aluguer
2	3	15	autoemprego	económicos		propia
3	0	46	familiar	xubilación		propia
4	16	17	autoemprego	económicos		propia
5	2	2	autoemprego	económicos		aluguer
6	3	3	autoemprego	profesionais		aluguer
7	0	1	autoemprego	económicos		aluguer
8	0	1	autoemprego	económicos		propia
9	2	3	autoemprego	económicos		aluguer
10	0	1	autoemprego	profesionais		aluguer
11	2	6	autoemprego	económicos		aluguer
12	4	7	autoemprego	económicos		aluguer
13	0	11	autoemprego	profesionais		aluguer
14	0	1	autoemprego	personais		propia
15	2	6	autoemprego	profesionais		propia
16	0	2	autoemprego	económicos		propia
17	0	2	autoemprego	profesionais		aluguer
18	2	15	familiar	herdanza		propia
19	0	1	familiar	xubilación		aluguer
20	0	1	familiar	herdanza		propia
21	3	7	autoemprego	económicos		propia
22	0	1	autoemprego	personais		aluguer
23	0	13	autoemprego	profesionais		aluguer
24	0	1	autoemprego	profesionais		níngunha
25	3	22	autoemprego	personais		propia
26	3	6	familiar	herdanza		propia
27	2	24	autoemprego	profesionais		propia
28	2	3	autoemprego	económicos		aluguer
29	0	7	familiar	xubilación		propia
30	0	1	autoemprego	económicos		aluguer

ID	NÚM. SOCIAS	ANO DE CREACIÓN	DIFICULTADES	MOTIVOS SATISFACCIÓN	MOTIVOS INSATISFACCIÓN
1	4	1997	xestión de cobros	autonomía persoal	tempo ocio
2	3	1994	liquidez	autonomía persoal	organizativos
3	0	1983	liquidez	autonomía persoal	ningún
4	16	1990	liquidez	autonomía económica	ningún
5	2	2001	liquidez	autonomía económica	ningún
6	3	2001	liquidez	autonomía profesional	ningún
7	0	2001	liquidez	autonomía económica	ningún
8	0	1993	ningunha	autonomía económica	ningún
9	2	1998	liquidez	autonomía económica	ningún
10	0	2002	xestión de cobros	autonomía profesional	ningún
11	2	2000	xestión de cobros	autonomía persoal	ningún
12	4	1998	xestión de cobros	autonomía persoal	tempo ocio
13	0	1998	liquidez	autonomía profesional	ningún
14	0	2000	ningunha	autonomía económica	tempo familia
15	2	1998	liquidez	autonomía profesional	ningún
16	0	2003	liquidez	autonomía económica	non gañar suficiente
17	0	1988	ningunha	autonomía profesional	tempo ocio
18	2	1992	ningunha	autonomía persoal	ningún
19	0	1990	ningunha	autonomía económica	non gañar suficiente
20	0	1983	ningunha	autonomía persoal	ningún
21	3	1993	ningunha	autonomía persoal	ningún
22	0	1989	liquidez	autonomía persoal	non gañar suficiente
23	0	1988	ningunha	autonomía profesional	tempo familia
24	0	1993	liquidez	autonomía profesional	tempo familia
25	3	1998	liquidez	autonomía económica	organizativos
26	3	1981	xestión de cobros	autonomía económica	outros
27	2	1999	liquidez	autonomía profesional	ningún
28	2	1998	liquidez	autonomía económica	tempo ocio
29	0	1998	rrhh	autonomía económica	tempo familia
30	0	1999	ningunha	autonomía económica	tempo familia

