

Mujer y autoempleo en España

Perspectiva de género y medidas para
su incorporación



Índice

Parte I

1. Evolución de las mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas	3
2. Trabajadoras autónomas por tramos de edad	7
3. Principales sectores económicos	8
4. Presencia por comunidades autónomas	10

Parte II

1. Principales rasgos de la mujer emprendedora en España	13
2. Contraste de los resultados obtenidos	28
Transcripción de la sesión 2	31
3. Propuestas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres autónomas	38

Parte III

1. Situación del Autoempleo Femenino en Europa	40
2. Políticas de Fomento del Autoempleo Femenino en Europa	48

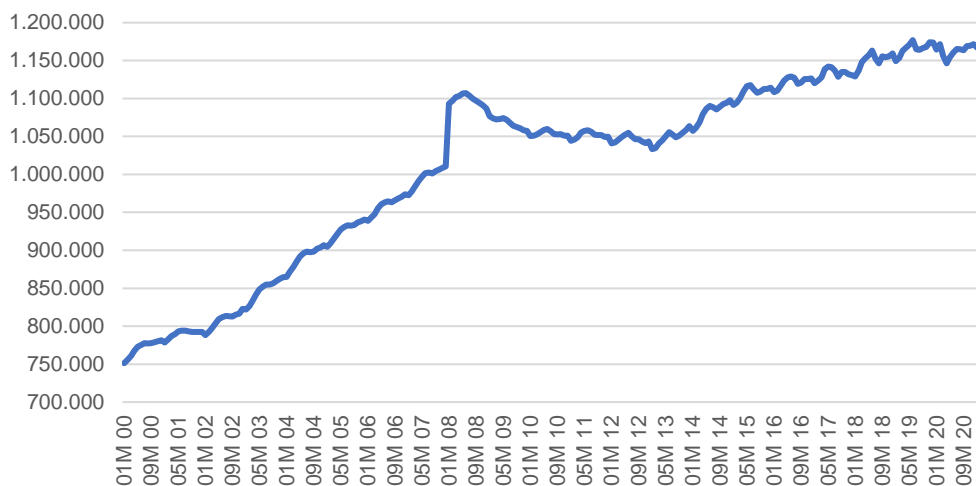
Anexos	50
--------	----

Parte I

1. Evolución de las mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas

En diciembre de 2020 había en España 1.171.810 mujeres dadas de alta en el régimen especial de autónomos, una cifra un poco menor que la registrada en diciembre de 2019 (1.173.743). Atendiendo a una perspectiva a medio plazo, observamos que el número de mujeres dadas de alta en este régimen de la seguridad social observó un importante crecimiento entre año 2000 y 2007 (de 781.357 a 1.010.639), del 29,3%. En 2008, se incorporan a este régimen los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, lo que produce sitúa el número de mujeres autónomas en 1.086.871. Entre 2008 y 2012, el número de mujeres afiliadas, año tras año se reduce, hasta situarse en 1.043.236. A partir de esta fecha, y hasta 2019, el número de mujeres afiliadas vuelva a aumentar (12,5% de crecimiento acumulado), para reducirse levemente en 2020.

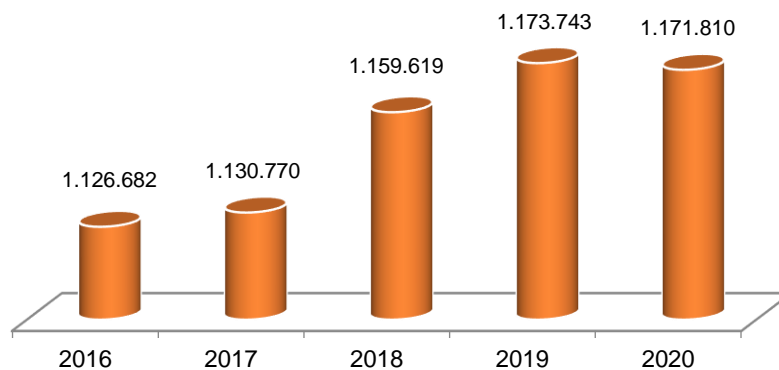
Gráfico 1
Evolución de las mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas. 2000-2020
Número



Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En una perspectiva a corto plazo, el número de mujeres autónomas apenas sufre variaciones entre 2016 y 2017, para aumentar entre 2018 y 2019 y disminuir levemente en 2020.

Gráfico 2
Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas. 2016- 2020
Número

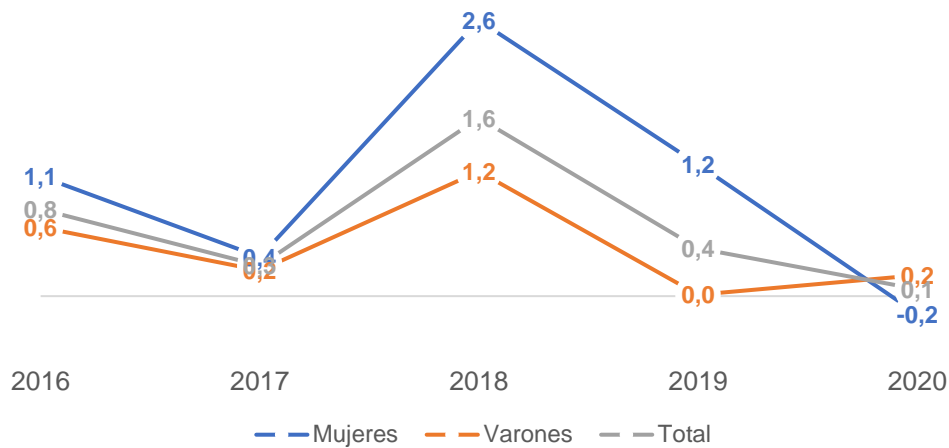


Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En función del género, la dinámica de estos últimos años evoluciona de forma diferente. Entre 2016 y 2019, la tasa de crecimiento del número de mujeres autónomas se sitúa por encima del crecimiento observado en el colectivo de varones. Así, en 2016 el crecimiento interanual del número de mujeres autónomas se sitúa en el 1,1% (frente al 0,65), en 2017 en el 0,4% (frente al 0,2%), en 2018 en el 2,6% (frente al 1,2% del colectivo de varones y en 2019 en el 1,2% (frente a un crecimiento nulo en los varones). Finalmente en 2020, se produce un cambio de tendencia al registrar un decrecimiento por parte del colectivo de mujeres autónomas (-0,2%) frente al incremento de varones autónomos (+0,2%).

Gráfico 3
Afiliados al régimen de trabajadores autónomos por género.
2015- 2020

Tasas de variación anual en porcentaje

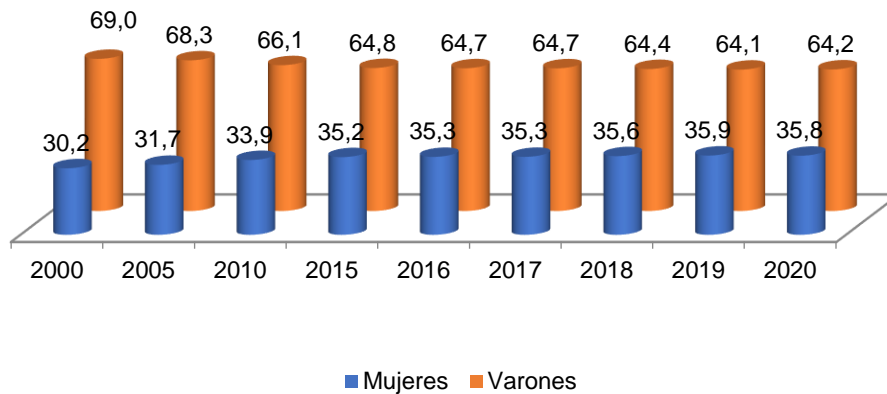


Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el año 2000 las mujeres representaban el 30,2% del colectivo de personas inscritas en el registro de trabajadores autónomos frente al 69,0% de varones. Este porcentaje ha ido subiendo poco a poco hasta situarse en el 35,8% en el año 2020. Pese a este avance se observa un estancamiento en los últimos años. así, los avances más significativos se produjeron entre el año 2000 y el año 2010 (del 30,2% al 33,9%) y del año 2010 al año 2015 (del 33,9% al 35,2%). A partir de este último año, el avance es mucho más lento, alcanzando su máximo en 2019 (35,9%) y retroceder ligeramente en 2020 (35,8%).

Gráfico 3
Afiliados al régimen de trabajadores autónomos por género.
2000- 2020

Peso de cada género sobre el total de trabajadores autónomos

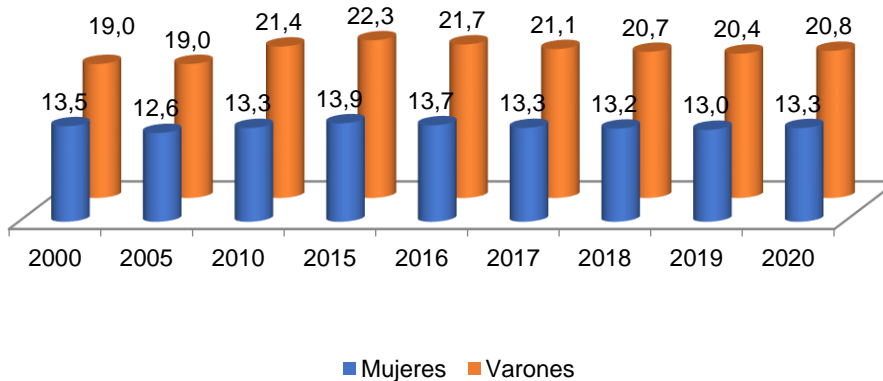


Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Otra variable significativa a la hora caracterizar el colectivo de mujeres autónomas es el peso que estas representan sobre el total de mujeres afiliadas a todos los regímenes de la seguridad social. Éste se sitúa, en casi todos los años, entre el 13% y el 14% y no observa variación ni cambio de tendencia relevante durante este período. Sí que hay una diferencia fundamental en relación al colectivo masculino, ya que el peso de varones dados de alta en el régimen de trabajadores autónomos sobre el total de varones inscritos en todos los regímenes de la seguridad social se sitúa desde 2010 por encima del 20%. A nivel temporal, las diferencias entre el colectivo femenino y masculino se concretan en:

- Entre 2000 y 2007, el peso de las mujeres se sitúa 7 puntos porcentuales por debajo del peso de los varones.
- Entre 2008 y 2016, la diferencia se sitúa por encima de los 8 puntos porcentuales.
- A partir de 2017 y hasta 2020, la diferencia se sitúa por debajo de los 8 puntos porcentuales, pero por encima de los 7.

Gráfico 4
Afiliados al régimen de trabajadores autónomos por género.
2000- 2020
Peso sobre el total de la afiliación de cada género a la Seguridad social



Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

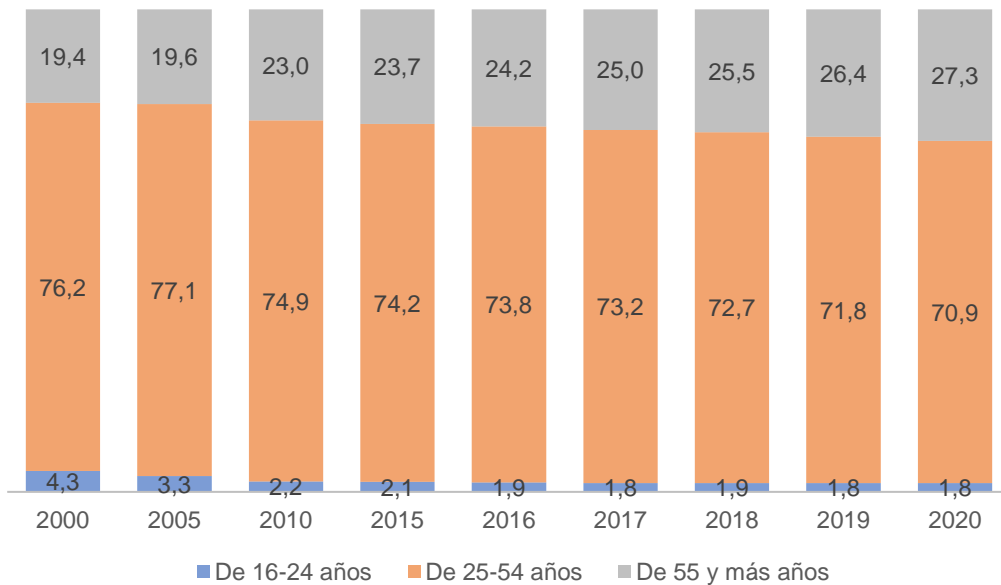
2. Trabajadoras autónomas por tramos de edad

En relación a los tramos de edad, el año 2000, el 1,8% de las mujeres autónomas tenía entre 16 y 24 años, el 70,9% de 25 a 54 años y el 27,3% 55 y más años.

La dinámica observada desde el año 2000 constata que año tras año aumenta el peso de las personas con más edad dentro del colectivo. Así, la franja de edad de 16 a 24 años, representaba el 4,3% el año 2000, el 3,3% el año 2005, el 2,2% el año 2010, el 2,1% el año 2015 y a partir de este último se sitúa entre el 1,9% y 1,8% del total. En referencia al tramo que comprende desde los 25 a los 54 años, el peso del mismo a lo largo de los años contemplados ha sido decreciente. Así, en el año 2000 representaba el 76,2% de las mujeres autónomas, en 2010 el 74,9%, en 2015 el 74,2% y a partir de este último ejercicio su peso va decreciendo hasta situarse en el 70,9% el año 2020. Finalmente, el colectivo que ha aumentado de peso durante este ciclo es el que comprende a mujeres de 55 y más años. Pasa de representar el 19,4% del total en 2000 a representar el 23,0% en 2010, el 23,7% en 2015 y aumenta hasta representar el 27,3% de mujeres autónomas en 2020.

Gráfico 4
Afiliadas al régimen de trabajadores autónomas por tramos de edad.
2000- 2020

Peso sobre el total de la afiliación de cada género a la Seguridad social



Fuente: Afiliadas el último día de cada mes. Ministerio de Trabajo y Economía Social

3. Principales sectores económicos

En relación a la distribución sectorial, el 85,2% (994.729 mujeres) desarrolla su actividad en el sector servicios, el 6,8% (79.263 mujeres) en el sector agrario, el 5,0% (58.128 mujeres) en la industria y el 3,0% (35.470 mujeres) en la construcción. Desde 2015, el mayor aumento porcentual acumulado se observa en el sector de la construcción (+14,0%), seguido del sector servicios (+6,0%). Por debajo de la media se sitúa el crecimiento en el sector industrial (+1,3%) y con una variación negativa las mujeres afiliadas en el régimen de autónomos que desarrollan su actividad en el sector agrario (-2,9%). Atendiendo a esta dinámica, las mujeres que desarrollan su actividad en el sector servicios aumentan de peso (del 84,7% en 2015 al 85,2% en 2019) y en menor medida las que desarrollan su actividad en el sector de la construcción (del 2,8% en 2015 al 3,0% en 2019). En sentido contrario, pierden peso las mujeres autónomas que desarrollan su actividad en la industria (del 5,2% de 2015 al 5,0% en 2019) y las que desarrollan su actividad en el sector agrarios (del 7,4% de 2015 al 6,8% de 2019).

Tabla 1

Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas. 2015- 2019¹

Número

	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 15-19	Variación 18-19
Agrario	81.590	80.634	80.019	79.558	79.263	-2,9	-0,4
Industria	57.370	58.861	59.990	60.823	58.128	1,3	-4,4
Construcción	31.115	31.534	32.423	33.892	35.470	14,0	4,7
Servicios	938.046	951.071	961.277	977.903	994.729	6,0	1,7
Total	1.108.121	1.122.100	1.133.709	1.152.176	1.167.590	5,4	1,3

Fuente: Anuario de estadísticas laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Tabla 2

Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas por sectores. 2015- 2019

Porcentaje sectorial sobre el total

	2015	2016	2017	2018	2019	Cambio 15-19	Cambio 18-19
Agrario	7,4	7,2	7,1	6,9	6,8	-0,6	-0,1
Industria	5,2	5,2	5,3	5,3	5,0	-0,2	-0,3
Construcción	2,8	2,8	2,9	2,9	3,0	0,2	0,1
Servicios	84,7	84,8	84,8	84,9	85,2	0,5	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por lo que hace referencia al peso de las mujeres a nivel sectorial sobre el total del colectivo de autónomos destaca que en todos los grandes sectores son minoría. Frente a una media del 35,8% destaca que sólo en el sector servicios se sitúan por encima (41,6%) de ésta. Por debajo se sitúan en el sector agrario (29,8%), en la industria (25,8%) y muy por debajo en la construcción (9,3%). Desde 2015 se producen avances poco significativos en la industria (aumento de peso de 1,2 puntos porcentuales), en los servicios (+0,7 puntos porcentuales) y la construcción (+0,6 puntos porcentuales) y un leve retroceso en el sector agrario (-0,8 puntos porcentuales).

¹ Para un mayor detalle sectorial ver anexos

Tabla 3

Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas por sectores. 2015- 2019

Porcentaje sobre el total del colectivo (hombres y mujeres) y cambio en puntos porcentuales

	2015	2016	2017	2018	2019	Cambio 15-19	Cambio 18-19
Agrario	30,6	30,3	30,1	29,9	29,8	-0,8	-0,1
Industria	24,6	25,0	25,3	25,6	25,8	1,2	0,2
Construcción	8,6	8,7	8,8	9,0	9,3	0,6	0,2
Servicios	40,9	41,0	41,1	41,3	41,6	0,7	0,3
Total	35,1	35,2	35,3	35,5	35,8	0,7	0,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

4. Presencia por comunidades autónomas

La comunidad autónoma con mayor número de mujeres afiliadas al régimen de autónomos es Catalunya (17,3% y 192.012 mujeres) seguida por Andalucía (16,2% y 179.227 mujeres), la Comunidad de Madrid (12,5% y 143.028 mujeres) y la Comunidad Valenciana (11,3% y 125.068 mujeres). A distancia le siguen Galicia (6,6% y 72.812 mujeres), País Vasco (5,6% y 62.111 mujeres), Castilla y León (5,1% y 56.788 mujeres) y Canarias (4,1% y 45.711 mujeres).

Tabla 4

Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas por comunidades autónomas. 2017- 2020

Número y variación en porcentaje.

	2017	2018	2019	2020	Variación 17-20	Variación 19-20
Andalucía	167.137	171.946	176.723	179.227	7,2	1,4
Aragón	33.161	33.273	32.858	32.096	-3,2	-2,3
Asturias	26.481	26.409	26.237	25.915	-2,1	-1,2
Canarias	41.584	43.234	45.149	45.711	9,9	1,2
Cantabria	13.992	14.051	14.049	13.955	-0,3	-0,7
Castilla - La Mancha	41.650	42.229	42.650	42.561	2,2	-0,2
Castilla y León	57.709	57.639	57.480	56.788	-1,6	-1,2
Catalunya	190.110	191.678	193.285	192.012	1,0	-0,7
Ceuta	1.238	1.262	1.248	1.214	-2,0	-2,8
Comunidad de Madrid	134.005	139.140	143.057	143.028	6,7	0,0
Comunidad valenciana	118.752	121.982	124.675	125.068	5,3	0,3
Extremadura	22.918	23.319	23.676	23.745	3,6	0,3
Galicia	73.266	73.485	73.450	72.812	-0,6	-0,9
Illes Balears	31.096	31.905	32.699	31.766	2,2	-2,9
La Rioja	8.233	8.296	8.309	8.133	-1,2	-2,1
Melilla	1.232	1.296	1.369	1.342	8,9	-2,0
Navarra	15.422	15.608	15.431	15.331	-0,6	-0,7
País Vasco	62.465	62.608	62.551	62.111	-0,6	-0,7
Región de Murcia	32.256	32.936	33.620	33.890	5,1	0,8

Fuente: Media de las medias mensuales. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Tomando como referencia 2017, las comunidades en las que de forma relativa han aumentado más el número de mujeres autónomas son Canarias (9,9%), Andalucía (7,2%), Comunidad de Madrid (6,7%), Comunidad valenciana (5,3%) y la Región de Murcia (5,1%). Esta evolución comporta que aumenta el peso de mujeres afiliadas en estas comunidades autónomas. Canarias pasa del 3,9% al 4,1%, Andalucía del 15,6% al 16,2%, Comunidad de Madrid del 12,5% al 12,9%, Comunidad valenciana del 11,1% al 11,3% y la Región de Murcia del 3,0% al 3,1%. En sentido contrario, pierden peso Catalunya, Galicia, Aragón, Castilla y León Asturias y Navarra.

Tabla 5

Mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas por comunidades autónomas. 2017-2020

Peso y cambio en puntos porcentuales.

	2017	2018	2019	2020	Cambio 17-20	Cambio 19-20
Andalucía	15,6	15,7	15,9	16,2	0,6	0,3
Aragón	3,1	3,0	3,0	2,9	-0,2	-0,1
Asturias	2,5	2,4	2,4	2,3	-0,1	0,0
Canarias	3,9	4,0	4,1	4,1	0,3	0,1
Cantabria	1,3	1,3	1,3	1,3	0,0	0,0
Castilla - La Mancha	3,9	3,9	3,8	3,8	0,0	0,0
Castilla y León	5,4	5,3	5,2	5,1	-0,2	-0,1
Catalunya	17,7	17,5	17,4	17,3	-0,4	-0,1
Ceuta	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Comunidad de Madrid	12,5	12,7	12,9	12,9	0,4	0,0
Comunidad valenciana	11,1	11,2	11,2	11,3	0,2	0,1
Extremadura	2,1	2,1	2,1	2,1	0,0	0,0
Galicia	6,8	6,7	6,6	6,6	-0,3	0,0
Illes Balears	2,9	2,9	2,9	2,9	0,0	-0,1
La Rioja	0,8	0,8	0,7	0,7	0,0	0,0
Melilla	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Navarra	1,4	1,4	1,4	1,4	-0,1	0,0
País Vasco	5,8	5,7	5,6	5,6	-0,2	0,0
Región de Murcia	3,0	3,0	3,0	3,1	0,1	0,0

Fuente: Media de las medias mensuales. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Otra variable interesante que puede ser indicativa de una cierta propensión a la emprendeduría por parte del colectivo de mujeres es el peso que representan las mujeres afiliadas como autónomas sobre el total de mujeres de una comunidad autónoma. Así, por cada cien mujeres, 5,4 son autónomas en el País Vasco i Illes Balears, 5,2 en Galicia, 5,0 en La Rioja y 4,9 en la Comunitat valenciana, Asturias y Catalunya. El valor más bajo de esta variable se registra en la Comunidad de Madrid (4,0), Canarias, Castilla-La Mancha y Andalucía (4,2).

Tomando como partida el año 2017, el mayor avance en este indicador se produce en las comunidades de Canarias, Andalucía y Extremadura (0,2 puntos porcentuales) y el mayor retroceso en Navarra y Aragón (-0,2 puntos porcentuales).

Tabla 6

Peso de las mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas sobre el total de mujeres por comunidades autónomas. 2017- 2020

Porcentaje y cambio en puntos porcentuales.

	2017	2018	2019	2020	Cambio 17-20	Cambio 19-20
Andalucía	3,9	4,0	4,1	4,2	0,2	0,0
Aragón	5,0	5,0	4,9	4,8	-0,2	-0,1
Asturias	4,9	4,9	4,9	4,9	0,0	0,0
Canarias	3,9	4,0	4,2	4,2	0,2	0,0
Cantabria	4,7	4,7	4,7	4,6	0,0	0,0
Castilla - La Mancha	4,1	4,2	4,2	4,2	0,1	0,0
Castilla y León	4,7	4,7	4,7	4,7	0,0	0,0
Catalunya	4,9	5,0	4,9	4,9	-0,1	-0,1
Ceuta	3,0	3,0	3,0	2,9	0,0	-0,1
Comunidad de Madrid	4,0	4,1	4,1	4,0	0,1	-0,1
Comunitat valenciana	4,7	4,8	4,9	4,9	0,1	0,0
Extremadura	4,2	4,3	4,4	4,4	0,2	0,0
Galicia	5,2	5,2	5,2	5,2	0,0	0,0
Illes Balears	5,5	5,6	5,7	5,4	-0,1	-0,3
La Rioja	5,1	5,2	5,2	5,0	-0,1	-0,2
Melilla	2,9	3,0	3,2	3,1	0,2	-0,1
Navarra	4,8	4,8	4,7	4,6	-0,2	-0,1
País Vasco	5,5	5,5	5,5	5,4	-0,1	-0,1
Región de Murcia	4,4	4,5	4,5	4,5	0,1	0,0

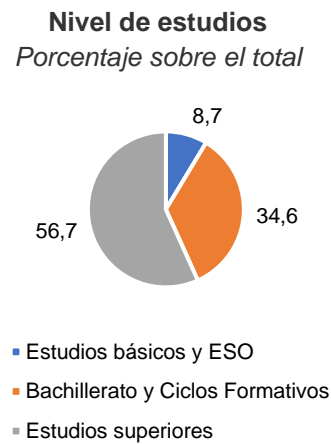
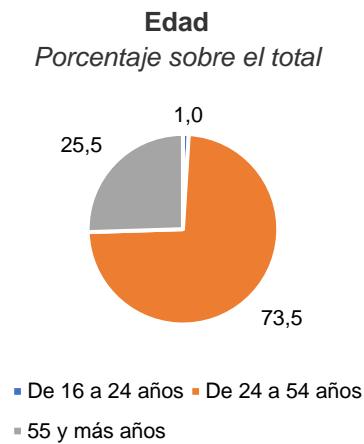
Fuente: Media de las medias mensuales. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Parte II

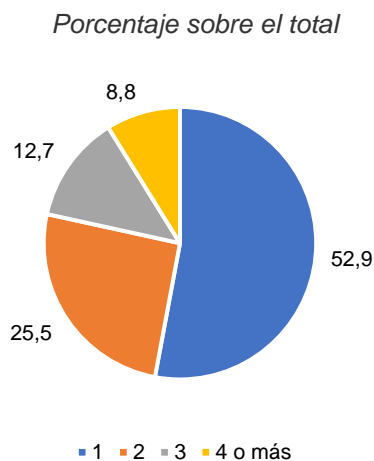
1. Principales rasgos de la mujer emprendedora en España

Los datos de este apartado del estudio proceden de una encuesta mediante cuestionario electrónico formulado a mujeres dadas de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social².

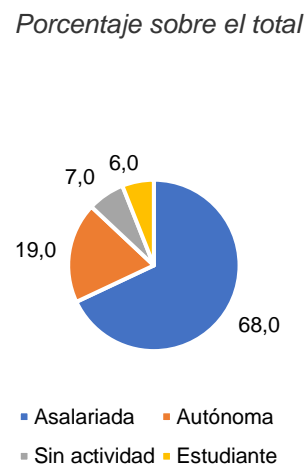
a) Caracterización de las mujeres que han participado en la encuesta:



¿Cuántos negocios ha emprendido?

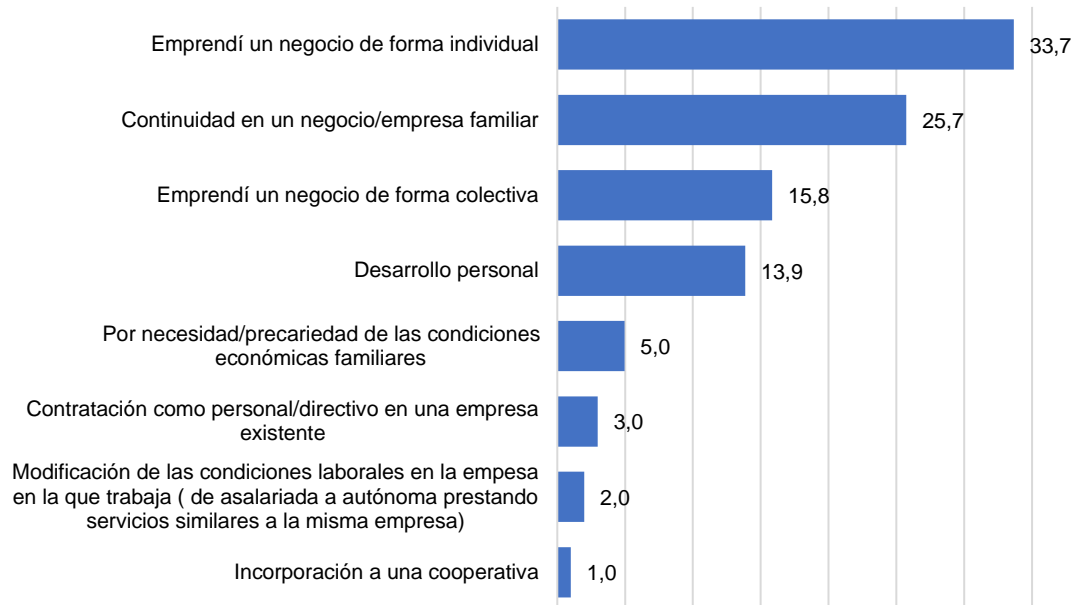


¿Cuál es su experiencia anterior a la actividad que desarrolla actualmente como autónoma?



² Ver Ficha técnica de la encuesta en los anexos

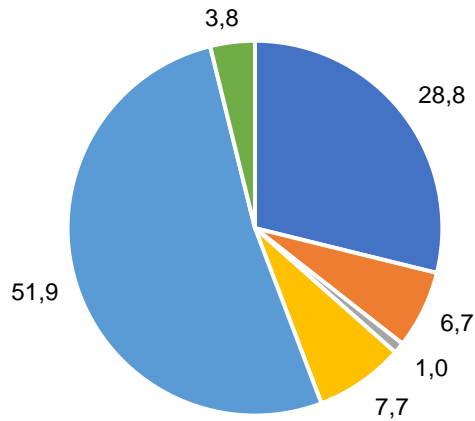
¿Por qué motivo se hizo autónoma?
Porcentaje sobre el total



Mujeres de 24 a 54 años con estudios superiores o de grado medio que han emprendido uno o dos negocios y que anteriormente eran asalariadas. Emprendieron un negocio de forma individual, y en menor número de forma colectiva o dieron continuidad a un negocio o empresa familiar.

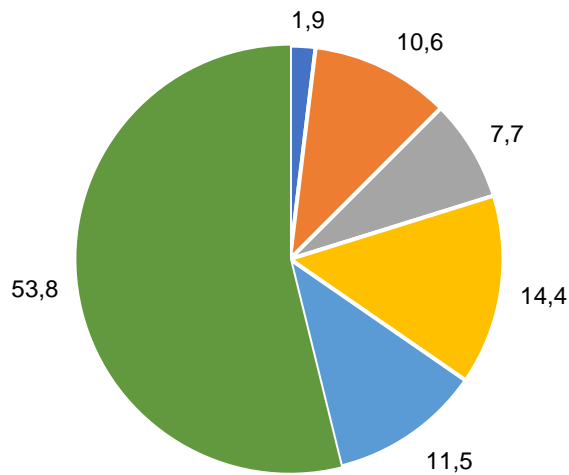
b) Caracterización del negocio de las mujeres que han participado en la encuesta:

Tipo de autónoma
Porcentaje sobre el total



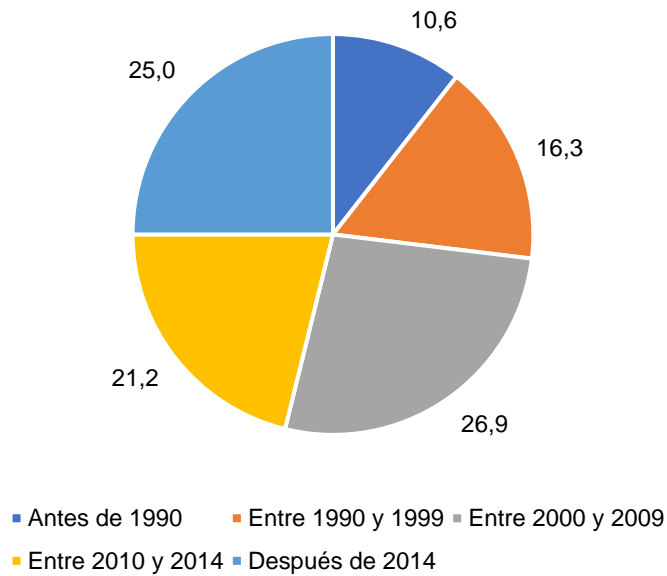
- Persona física
- Autónoma económicamente dependiente
- Colaboradora familiar
- Profesional colegiada
- Autónoma societaria
- Socia cooperativista

Actividad del negocio
Porcentaje sobre el total

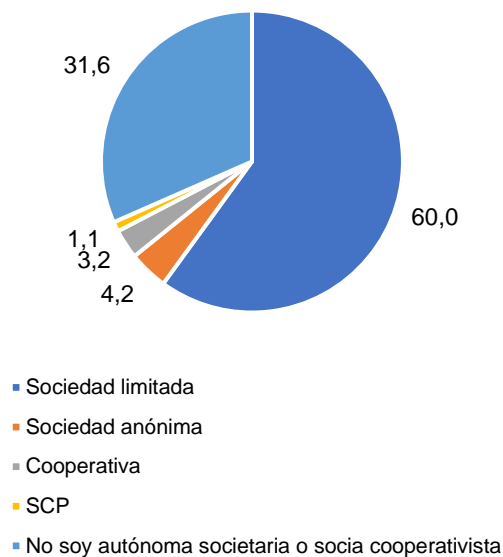


- Sector primario
- Industria
- Construcción
- Comercio
- Hostelería y restauración
- Resto de servicios

Año de inicio del negocio
Porcentaje sobre el total

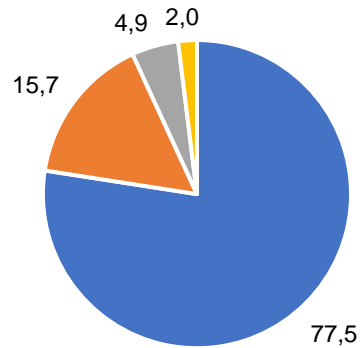


Forma jurídica
Porcentaje sobre el total



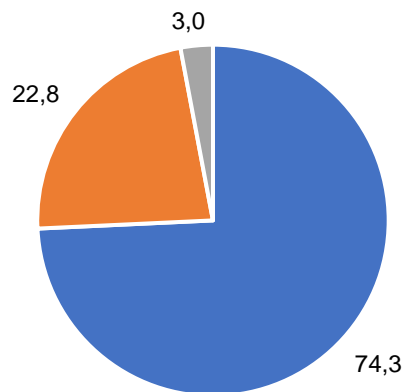
Mayoría de autónomas societarias, seguidas por autónomas persona física y profesionales colegiadas que desarrollan su actividad en el comercio y sector servicios. Más de la mitad iniciaron su actividad antes del año 2010. Entre las autónomas societarias predomina en su negocio la forma jurídica de sociedad limitada.

Número de empleados/as
Porcentaje sobre el total



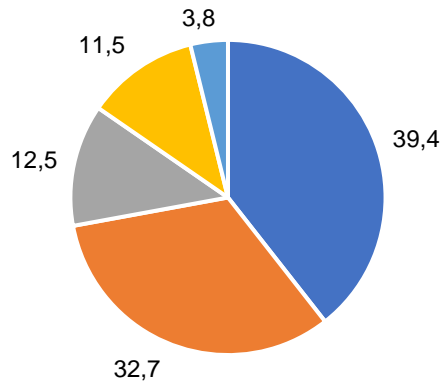
- Menos de 10 empleados/as
- De 10 a 49 empleados/as
- de 50 a 250 empleados/as
- Más de 250 empleados/as

Número de establecimientos
Porcentaje sobre el total



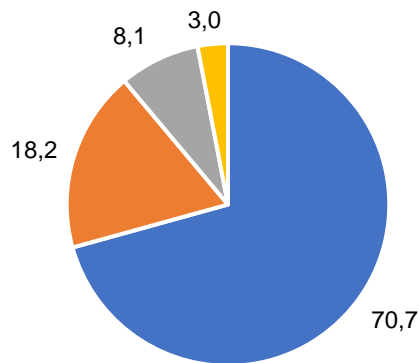
- 1 establecimiento
- De 2 a 5 establecimientos
- Más de 5 establecimientos

Volumen de ventas en 2020
Porcentaje sobre el total



- Menos de 100.000 euros
- De 100.000 a 500.000 euros
- De 500.000 euros a 1 millón de euros
- De 1 millón de euros a 5 millones de euros
- Más de 5 millones de euros

% de exportaciones sobre las ventas totales en 2020
Porcentaje sobre el total



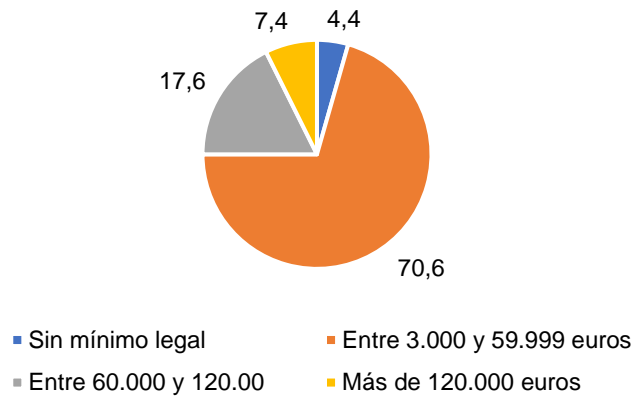
- 0%
- Menos del 10%
- Del 10% al 50%
- Más del 50%

La mayoría tiene menos de 10 empleados y desarrolla su actividad en uno o dos establecimientos. El volumen de facturación predominante es de hasta 500.000 euros y solo un 30% realiza ventas al exterior.

c) *Caracterización del negocio de tipos societario de las mujeres que han participado en la encuesta:*

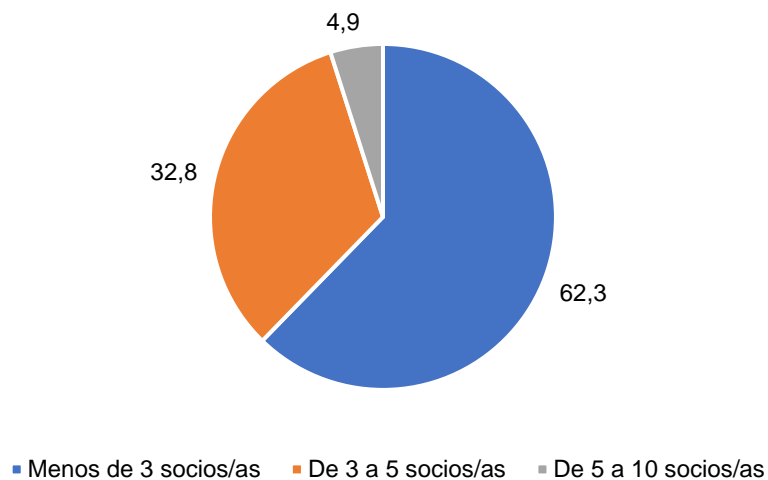
En caso de autónoma societaria o de socia cooperativista, ¿Cuál es el capital social de la sociedad (fondo social en el caso de cooperativas)?

Porcentaje sobre el total



En caso de autónoma societaria o de socia cooperativista, indique el número de socios/as (incluyendo a usted)

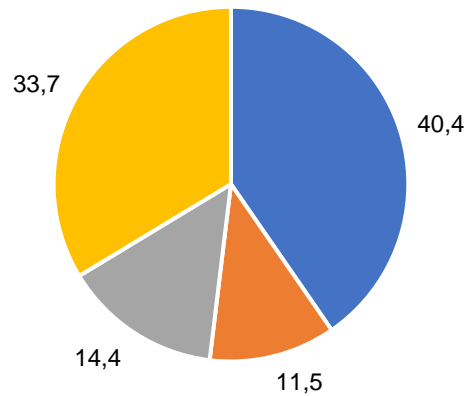
Porcentaje sobre el total



Los negocios de las autónomas societarias que han participado en la encuesta disponen de un capital social de menos de 60.000 euros y están participados por menos de 5 socios.

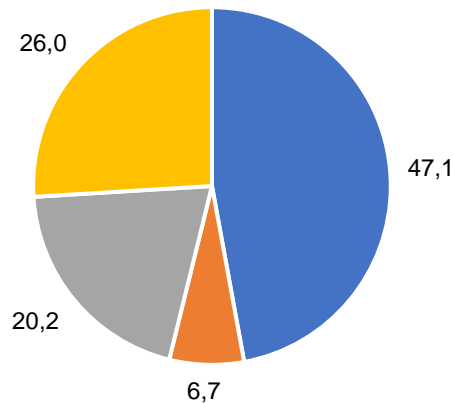
d) *Presencia femenina en los negocios de las mujeres que han participado en la encuesta:*

¿Cuál es la proporción de mujeres sobre el total de empleados/as?
Porcentaje sobre el total



■ Menos del 25 % ■ Entre el 25% y el 49% ■ Entre el 50% y el 74% ■ 75% y más

¿Cuál es la proporción de mujeres sobre el total de los puestos directivos?
Porcentaje sobre el total

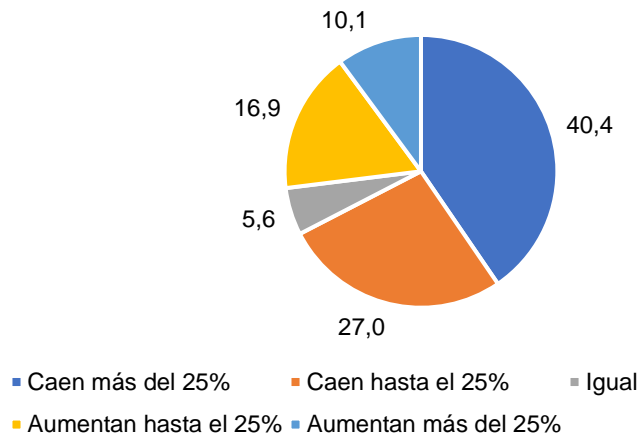


■ Menos del 25 % ■ Entre el 25% y el 49% ■ Entre el 50% y el 74% ■ 75% y más

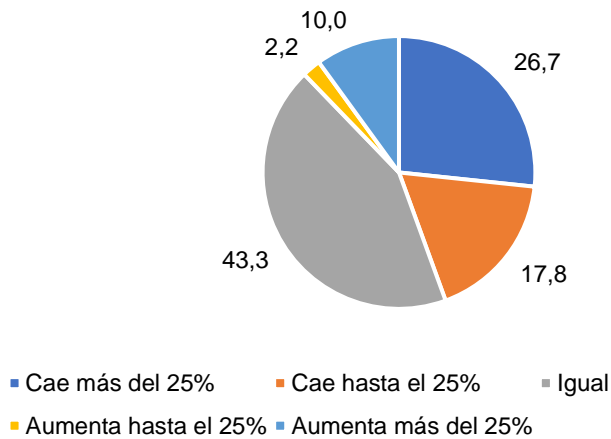
Predominan las empresas con menos de un 25% de mujeres directivas. Si nos referimos al conjunto de los empleados la situación está más equilibrada.

e) Efectos de la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19

Variación de ventas 2019-2020
Porcentaje sobre el total de empresas



Variación de la plantilla 2019-2020
Porcentaje sobre el total de empresas



Las medidas para luchar contra la pandemia provocan que en dos de cada tres empresas las ventas caigan y en casi la mitad la plantilla se reduzca.

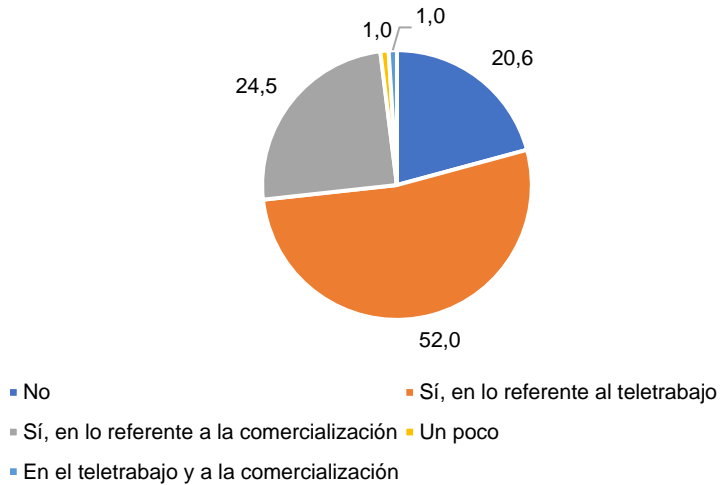
Como consecuencia de los efectos de la pandemia, ¿ha modificado la actividad que desarrolla?

Porcentaje sobre el total



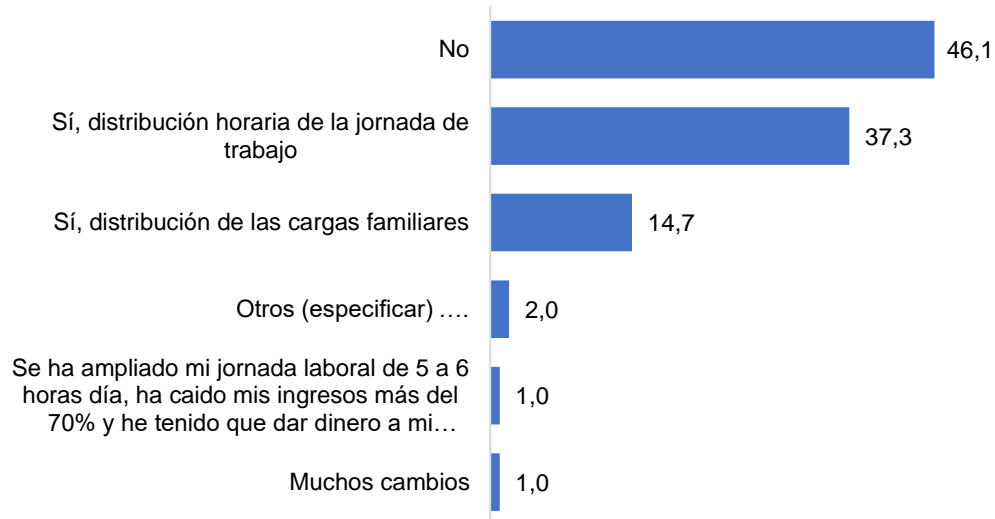
¿En los últimos meses, ha intensificado en su actividad el recurso de digitalización?

Porcentaje sobre el total



Como consecuencia de los efectos de la pandemia, ¿Se han producido cambios en la conciliación de su vida personal y familiar?

Porcentaje sobre el total



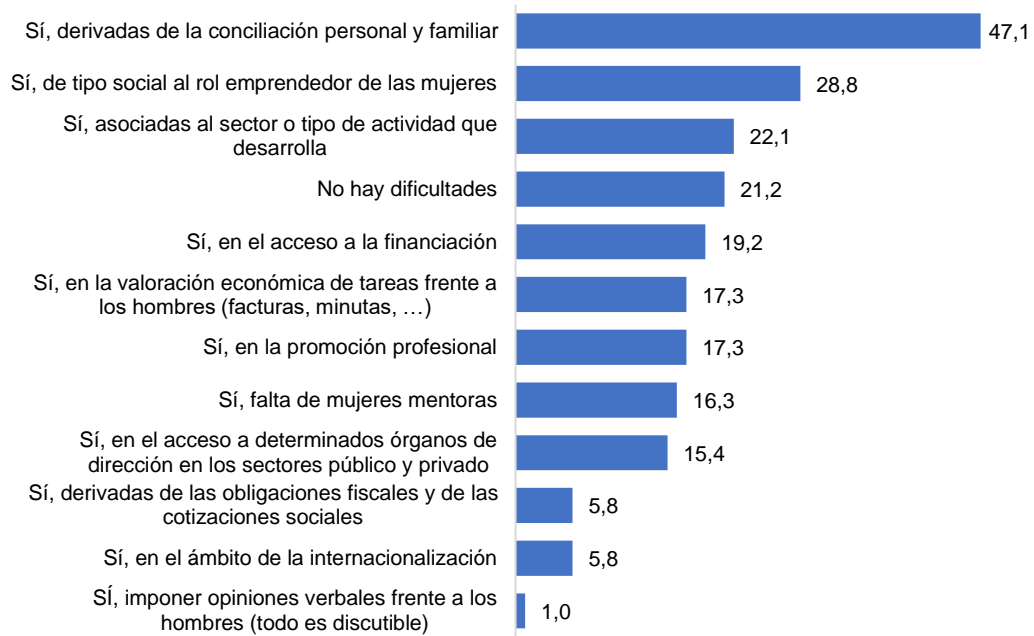
Una de cada cuatro empresas ha ampliado el abanico de productos o servicios y unas pocas han modificado los canales de comercialización. Más de la mitad han aprovechado el recurso de la digitalización para aumentar el teletrabajo y una de cada cuatro para adaptar su comercialización.

A nivel personal, los efectos de la pandemia se centran en la distribución horaria de la jornada de trabajo y en menor medida en la distribución de cargas familiares.

f) *Por el hecho de ser mujer*

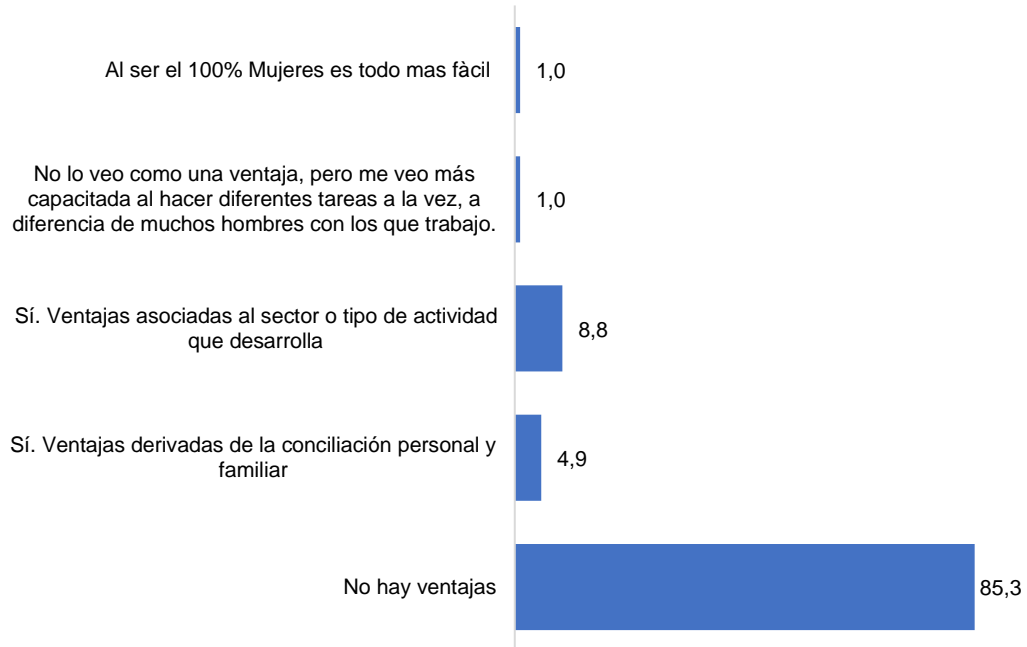
¿Cree que hay dificultades para ejercer su profesión por el hecho de ser mujer?

Porcentaje de autónomas que citan la dificultad



¿Cree que hay ventajas para ejercer su profesión por el hecho de ser mujer?

Porcentaje de autónomas que citan la opción



¿Qué diferencias observa en el desarrollo de su actividad en relación al colectivo masculino?

Porcentaje de autónomas que citan la opción

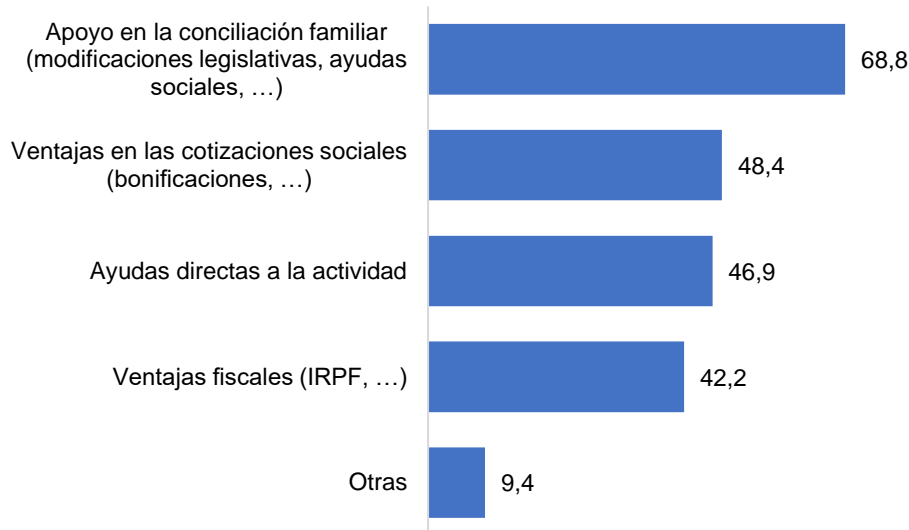


Las principales dificultades para desarrollar la actividad profesional por el hecho de ser mujer derivan de la conciliación personal y familiar y de tipo social frente al rol emprendedor de las mujeres. En menor medida, asociadas al tipo de actividad desarrollada. Por contra, la mayoría no aprecia ventajas.

En relación con las diferencias observadas frente al colectivo masculino, se reitera la idea de la conciliación personal y familiar, el reconocimiento social y en menor medida la brecha económica y la promoción profesional.

¿Qué tipo de actuaciones/actividades recomendaría a los políticos para fomentar la presencia femenina en el colectivo de autónomos/as?

Porcentaje de autónomas que citan la opción



Otras:

- ✓ NINGUNA, TODOS SOMOS IGUALES ANTE LA LEY, SERIA DISCRIMINACION AL COLECTIVO MASCULINO
- ✓ "donat que la maternitat és un dret no té lògica que s'hagi de demorar perquè no tens la vida resolta les quotes rebaixades d'autònom quan iniciés activitat s'haurien d'ampliar"
- ✓ a destacar el apoyo en la conciliación familiar
- ✓ cambiando los roles culturales - formación
- ✓ Primero, que ningún político que no haya tenido empresa se dedique al área empresarial. Ventajas Fiscales y bonificaciones para todos, hombres y mujeres que emprendan, ya que estamos buscando la igualdad. Ayudas directas a la actividad a todos, y apoyos en la conciliación familiar. Se precisa una reforma total del sistema. Emprender en este país, seas hombre o mujer, es complicado.
- ✓ Aplicar la cuota de autónomos en función de las ventas realizadas. Exenciones fiscales en los primeros años
- ✓ A la contratación
- ✓ Todas

2. Contraste de los resultados obtenidos

Para contrastar los resultados obtenidos en la encuesta se organizaron tres sesiones, formato taller, con la participación de mujeres autónomas. Los talleres consistieron en reuniones telemáticas en las que se iban presentando los principales resultados obtenidos en la encuesta y se animaba a las participantes a que aportaran ideas y comentaran los resultados.

Los talleres se realizaron la semana del 8 al 12 de febrero. Las invitadas a participar fueron:

SESIÓN 1

Fecha:08/02/2021

Vanessa Martínez (Empresaria. Sector aromes y fragancias)
Emma Gumbert (Autónoma. Abogada)
Conxa Fuentes (Empresaria sector Metal)
Rosa Rueda (Empresaria. Metal)
Rocio Gutiérrez (Autónoma. Turismo)

SESION 2

Fecha: 10/08/2021

Isabel Galobardes (Autonoma. Abogada)
Iolanda Piedra (Empresaria. Consultora)
Susanna Visauta (Empresaria sector Metal)
Noelia Hurtado (Autónoma. Consultora)
M. José Tarancón (Autónoma. Abogada y fiscalista)
Rosa Juny (Directora Fundación PIMEC)

SESION 3

Fecha: 11/08/2021

Elisabeth Bach (Autónoma. Consultora)
Mireia Cammany (Empresaria sector Metal)
Imma Estivill (Autónoma. Consultora)
Nati Pintado (Empresaria. Sector Servicios)
Itziar Ruedas (Responsable en materia Igualdad de PIMEC)
Sandra Sauleda (Empresaria. Sector de la Restauración)

Principales ideas recogidas en las sesiones:

Para ser mujer y emprender como mínimo hay que tener empuje, ser valiente, porque tal y como están las cosas...El hecho de haber abierto más de un negocio también tiene a ver con la edad.

La mayoría de las veces, las mujeres que emprendían estaban en activo y tiene que ver con poder conciliar mejor, buscar más flexibilidad de horarios, buscar desarrollo profesional pero no tanto porque no tengan un trabajo, sino porque buscan un trabajo que cumpla con unos ciertos parámetros que son los que consideramos que nos mejoran la vida.

La promoción de la mujer dentro del trabajo por cuenta ajena muchas veces es difícil y las mujeres ven como haciendo una propuesta de valor podrían realmente mejorar aquel negocio de alguna manera.

Estaba trabajando en una entidad financiera como asalariada y llega un día que te das cuenta que :“yo aquí ya no entro, aquí me voy, esto ya no va conmigo” y entonces decidí irme voluntariamente. Porque no me gustaba el trabajo que me iba tocar hacer a partir de ese momento.

Sobre el cambio de pasar de desarrollar la actividad como persona física a desarrollarla como autónoma societaria: hay que estar muy segura y tener un nivel de actividad y de ingresos suficiente y regular. Sí las cosas van bien sale mejor tener una forma jurídica, pero si no van muy bien con empresa individual funciona mejor.

En relación a la participación de la mujer en puestos directivos poco a poco se va avanzando. Es un tema que está muy condicionado por el sector. Hay sectores que son mucho más de hombres y más masculinos por tradición o por lo que sea.

Sobre las principales dificultades para una mujer para emprender un negocios: yo creo que las dificultades principales son las que están reflejadas en la encuesta, de aquí a que la más importante de todas sea esta, me cuadra bastante con otros estudios que he visto donde parece que ésta la dibujan como la causa principal por la que las mujeres abren empresa. Entonces, me resulta bastante coherente.

A la hora de iniciar un negocio por parte de una mujer se agradece mucho poder tener como mentora a una mujer.

En relación a las dificultades de conciliación de la vida personal y familiar condiciona mucho el tipo de familia. Si es mono parental, composición familiar,....

En general, hay consenso con los resultados obtenidos en la encuesta pero con algunos matices como los expuestos de ejemplo

Transcripción de la sesión 2

- Vemos que solo un 40% de las mujeres que han contestado han emprendido solo un negocio y más de la mitad han contestado que han empezado más de un negocio. La conclusión que sacaría es que las mujeres que han contestado tienen un perfil bastante emprendedor por el hecho de haber empezado más de un negocio. Resulta significativo que sea más del 50% de las mujeres que han contestado la encuesta.

¿Cómo lo veis vosotras? ¿Por ejemplo, cuántos negocios habéis emprendido?

- Yo puedo aportar que, desde mi experiencia, asesorando muchos años a emprendedoras y habiendo asesorado un total de dos mil proyectos, siempre miraba mucho el tema del porcentaje de mujeres emprendedoras o hombres y era muy paritario. El hecho de que hayan abierto más de un negocio normalmente tiene que ver bastante con la edad, pero sí que es verdad que yo he observado, desde mi experiencia, que muchas mujeres ponían en marcha más de una actividad simultáneamente. Es mi experiencia personal también, que tengo tres actividades a la vez, simultáneamente.

- Yo, completando, que estoy totalmente de acuerdo con lo que Noelia ha dicho, diría que habitualmente, la persona que es emprendedora y tiene espíritu emprendedor, el espíritu la mueve y no solo hace un negocio, sino que incluso cuando fracasa en el primero, lo vuelve a intentar muchas veces. Pese a que, si bien en Estados Unidos los inversores consideran muy positivamente la experiencia, es decir, dos o tres fracasos significan una persona con experiencia, aquí se dice todo lo contrario. Pero, a pesar de ello, se intenta, se vuelve a hacer.

- La siguiente diapositiva que quería comentar es la que corresponde a la pregunta que les hacíamos: ¿Cuál es su experiencia anterior a la actividad que desarrolla actualmente cómo autónoma? Nos sale que un 71,7% habían sido asalariadas antes de empezar la actividad que desarrollan actualmente, un 20% ya eran autónomas y luego hay unos pequeños porcentajes que eran "sin actividad" y el 6,7% que eran estudiantes y automáticamente pasaron a ser autónomas para desarrollar esta actividad.

No sé si queréis comentar algo, no es obligatorio.

- A mí sí que me gustaría comentar que esto es mucho lo que yo he visto. La mayoría de las veces, las mujeres que emprendían estaban en activo y tiene que ver con las causas por las que abren negocio, que muchas veces es buscar poder conciliar mejor, buscar más flexibilidad de horarios, buscar desarrollo profesional pero no tanto porque no tengan un trabajo, sino porque buscan un trabajo que cumpla con unos ciertos parámetros que son los que consideramos que nos mejoran la vida.

- En las experiencias entraremos en qué motivos les hicieron hacerse autónomas.

- Yo estoy totalmente de acuerdo con lo que dice Noelia y solo complemento un tema. La promoción de la mujer dentro del trabajo por cuenta ajena muchas veces es difícil y las mujeres ven como haciendo una propuesta de valor podrían realmente mejorar aquel negocio de alguna manera. Entonces, a parte de los temas de conciliación con los que estoy totalmente de acuerdo, ellas saben o ven que la única manera de dar respuesta al mercado es generando una iniciativa. Y aprovechan la experiencia y el conocimiento del sector en el que están trabajando. Normalmente, por mi experiencia, cuando generan un nuevo negocio lo generan en el mismo sector o en uno muy próximo para dar respuesta a alguna necesidad del mercado que ellas ya habían detectado pero que la empresa no había recogido.

- Está muy bien esto. En la siguiente diapositiva se muestra la pregunta "¿Por qué motivo se hizo autónoma? Y, en primer lugar, nos sale "continuidad en el negocio o empresa familiar", en segundo lugar "emprendí un negocio de forma individual", en tercer lugar "emprendí un negocio de forma colectiva", luego nos sale que un 15,6% contestan que fue por un tema de desarrollo personal, un 3,1% "contratación como personal/directivo en una empresa existente", un 1,6% "modificación de las condiciones laborales en la empresa en la que trabaja y a mí me ha sorprendido que solo un 1,6% diga que "por necesidad/precariedad de las condiciones

económicas familiares”. Porque normalmente, si miramos el GEM nos dice que en España hay más autónomos por necesidad y aquí, en cambio, nos sale muy poco.

- Pues, ya sabes que los de necesidad son los hombres.

- Esto tiene que ver con la selección de la muestra. Se tendría que mirar como se ha seleccionado la muestra, porque si, por ejemplo, la muestra se ha pasado a las mujeres de nuestra comisión por precariedad familiar seguramente no es. Este elemento podría hacer que la muestra estuviera sesgada a la hora de seleccionar las personas que hacen la encuesta. Digo “podría ser”, que no lo sé en realidad.

- Creo que tenéis razón, porque ahora cuando vemos qué tipo de autónomo es veremos como la mayoría son autónomos societarios y nos ha salido poca gente que haya contestado que es autónomo persona física, que quizás serían los que más encajan con los que empiezan por necesidad o precariedad en las condiciones económicas. Esto tiene que ver con la segunda diapositiva.

- Sobre esto que estabais diciendo, yo creo que es verdad por lo de la muestra, porque nosotros nos encontramos con lo contrario, que con la autoocupación justamente nos llegan más mujeres, sobre todo en tema de inmigración, y es más por necesidad. Y probablemente, a estas personas no les ha llegado esta encuesta. Es probable.

-Sí, también lo veo así.

- Sí, de hecho, aquí sobre la forma jurídica de la gente que nos ha contestado, el 75,4% son autónomas que están en una sociedad limitada, el 6,6% en una sociedad anónima y solo el 14,8% son persona física. Cuando miras las estadísticas oficiales me parece que la proporción está en un 60% persona física y 40% autónoma societaria. Aquí hay un problema de sesgo con la muestra.

Entonces, cuando les pedimos “¿Cuál es la proporción de mujeres sobre el total de empleados/as y directivos/as?” en la empresa donde están, a mi me llama la atención las dos puntas. Tenemos la que es el menos del 10%, es decir, vemos que hay un 29,2% de las empresas donde hay menos del 10% de empleados que son mujeres, en este caso, también aumenta mucho el porcentaje respecto a los directivos en este tipo de empresas, vemos que hay una pequeña reducción de mujeres. En cambio, existe un alto porcentaje en las empresas en que el 90% y más son mujeres.

- Yo es que no lo entiendo mucho, la verdad. No sé si nos hemos quedado las tres calladas por eso.

- Seguramente no lo estoy explicando bien.

- Porque claro, si dices que el 90% son mujeres y el otro, casi un 50% son hombres, es un dato des-equitativo, ¿no? ¿puedo considerarlo?

- Las líneas azules hacen referencia al número de empleados, entonces un 29,9% de empresas tiene menos del 10% de empleados que son mujeres. Un 13,8% de las empresas entre el 10% y 24% de los empleados son mujeres, un 12,3% tiene entre el 50% y 74% de empleadas en su plantilla, un 9,2% entre el 75% y el 89% y un 23,1% el 90% o más de los empleados son mujeres.

- Creo que lo del gráfico quizás se tendría que plantear de manera distinta, porque cuesta un poco leerlo.

- Sí, tienes toda la razón.

- Podrías poner abajo “empleadas” en vez de “empleados/as”, porque confunde un poco.

- ¿Aquí no habrá también un problema de segregación en determinados sectores? Igual que antes he apuntado lo de la muestra. Si sabemos de qué sectores provienen las personas que han contestado la encuesta, podremos saber si son sectores feminizados, masculinizados o qué tipología. Entonces, se podrá entender un poco más la traficación. Aunque no lo sé, porque aún me cuesta entender este gráfico. Pero es una sugerencia que, si quizás cruzamos sectores y grado de segregación que pueda haber en estos sectores, más a nivel de masculinidad o

feminidad, con porcentaje de mujeres, entonces tendremos la conclusión más clara. Quizás salen estas puntas porque tenemos dos...

- Y también tiene que ver con la muestra. Porque para que la muestra realmente sea válida, sólida, hay que vigilar que haya representación de todos los sectores, sobre todo los grandes sectores, tampoco hace falta bajar al detalle. Pero que los grandes sectores estén representados con un peso similar.

- Es una idea que llevaremos a la práctica y a la hora de sacar adelante el estudio contrastaremos sectores con resultados, a ver que nos sale.

- Después ya pasamos a preguntas más relacionadas con el ejercicio de la actividad y preguntábamos: "¿Cree que hay dificultades para ejercer su profesión por el hecho de ser mujer?". Esto era una pregunta multi-respuesta, entonces, el 50,8% nos decían que "Sí, derivadas de la conciliación personal y familiar", que sería la dificultad más citada. La segunda sería de "tipo social al rol emprendedor de las mujeres", la tercera por orden sería "Sí, asociadas al sector o tipo de actividad que desarrolla" y después, "valoración económica de tareas frente a los hombres", es decir, temas de valoración económica por el hecho de ser mujer. Después "en la promoción profesional", después un 21,5% decía que no hay dificultades, después "en el acceso a determinados órganos de dirección de los sectores público y privado", "por falta de mujeres mentoras", "en el acceso a la financiación" y después temas fiscales, en el ámbito de la internacionalización" e "imponer opiniones verbales frente a los hombres". Esta última es una respuesta que nos pusieron porque la pregunta estaba abierta y se podían poner comentarios. Supongo que en reuniones o así, quizás se sentían menospreciadas al expresar opiniones cuando estaban con hombres.

Entonces, ¿vosotras también consideraréis que las dificultades más grandes que tienen las mujeres para desarrollar su actividad por cuenta propia son las derivadas de la conciliación personal y familiar?

- Bueno, yo creo que las dificultades principales son estas, de aquí a que la más importante de todas sea esta, me cuadra bastante con otros estudios que he visto donde parece que ésta la dibujan como la causa principal por la que las mujeres abren empresa. Entonces, me resulta bastante coherente.

- Iolanda, ¿como lo ves?

- A mí me cuadra bastante, también. Esta me parece bastante coherente, los resultados que estamos sacando aquí. O sea, la conciliación es uno de los elementos básicos.

- El tema del tipo social, ¿vosotras creéis que está mal visto que una mujer sea emprendedora, que tenga su negocio, etc.?

- Yo te lo pondría al revés: ¿Por qué los inversores, sabiendo que si inviertes en un equipo emprendedor donde el CEO es mujer y la probabilidad que tienes de multiplicar tu inversión o como mínimo no tener un zombie o una quiebra es muy grande si es mujer que, si es hombre y en cambio, por ejemplo, la inversión se va con los hombres? Y esto te lo pueden decir las grandes aceleradoras, no de aquí, sino incluso de Estados Unidos. Entonces, sí que es verdad que el rol social no se ha movido. Y si nos pasamos al campo de las TIC, esto aún se profundiza más. He leído algunos trabajos que incluso han dicho incluso que la mujer no debe saber de esto.

- Entonces no hay confianza para...

- No hay confianza inversora, por lo tanto, aquí te están diciendo una cosa distinta. Es el rol social de ellas como emprendedoras, pero el tema es al revés. Pero te he puesto la visión del inversor. A mí me cuadra

- ¿Y el tema de la falta de mujeres mentoras? ¿Cómo lo veis? ¿Es necesario o no es necesario?

- Bueno, yo creo que las mujeres emprendedoras cuando tienen una mentora, mi experiencia es que lo agradecen mucho, les da un empuje, les ayuda a clarificar ideas y a tener un referente. Yo pienso que sí, que es una cosa que es importante.

- De hecho, sobre todo, en el campo de las nuevas tecnologías, como decía Iolanda, todo el mundo conoce a Elon Musk, Bill Gates, pero quizás no hay referencias de mujeres con un nivel de popularidad de este estilo...o quizás soy yo que no las sé ver.

- Una cosa es la mentora y otra cosa son las referentes. Yo separaría los conceptos

- Separar el concepto "referencia" de "mentoría", ¿no?

- Que no hay mujeres referentes, bueno, la prueba está en que en los propios libros de texto de los niños en las escuelas los referentes femeninos son el 7,5% en los últimos estudios, frente al resto que son hombres. Esto ya pone en evidencia que empezamos enseñando a los niños y niñas que no hay referentes femeninos.

Otra cosa para mí es la mentoría, que entonces estoy totalmente de acuerdo con Noelia. Pero no creo que falten muchas mentoras. Ahora sí, que al menos en Cataluña, creo que hay un cultivo importante de mentoras. Esto ha empezado a subir en estos últimos cinco años. Diez años atrás prácticamente no había y ahora yo creo que hay bastantes. O sea que una mujer si quiere emprender puede encontrar a su mentora, creo que no hay mucho problema.

- Y si es un hombre el que quiere sacar adelante un negocio y viene una mujer a hacerle de mentora, ¿cómo se lo toman los hombres?

- Yo no he tenido nunca problemas. Yo hablo des de mi experiencia. Esta mañana hemos estado acelerando tres proyectos y yo no he tenido problemas. Dos CEOs eran hombres y el tercero era mujer y yo creo que se han sentido igual de bien atendidos.

- Yo lo hago cada día y no he tenido ningún problema.

- Y en cambio, ¿las mujeres se sienten más cómodas si el mentor es una mujer más que un hombre?

- No. Yo creo que depende de la especialidad del mentor con el acompañamiento.

- Pues avanzamos, la siguiente pregunta era: "¿Cree que hay ventajas para ejercer su profesión por el hecho de ser mujer?". Aquí, la mayoría abrumadora nos dice que no hay ventajas y luego hay unas pequeñas minorías que dicen "Sí, ventajas derivadas de la conciliación personal y familiar", "Sí, ventajas asociadas al sector o tipo de actividad que desarrolla" y después había dos respuestas que eran abiertas y que nos escribieron: "No lo veo como una ventaja, pero me veo más capacitada al hacer diferentes tareas a la vez, a diferencia de muchos hombres con los que trabajo" y hay otra que debe estar en una empresa donde mayoritariamente son mujeres que dice que "al ser el 100% mujeres, es todo más fácil". ¿Vosotras lo veis así esto?

- Yo no veo ventajas.

- Vale, si no hay, no hay.

- En la siguiente pregunta dice: "¿Qué diferencias observa en el desarrollo de su actividad con relación al colectivo masculino?". Vuelven a salir temas de conciliación personal y familiar; temas de reconocimiento social; la brecha económica, es decir, que el nivel de retribución de los hombres es más alto que el de las mujeres; de promoción profesional; de acceso a determinados órganos de dirección en los sectores público y privado, aunque aquí los porcentajes son cada vez más bajos. Pero los primeros que nos salen son los de conciliación personal y familiar, de reconocimiento social y de brecha económica.

¿Vosotras habéis tenido dificultades?, o sea, ¿habéis tenido más dificultades con la conciliación familiar por el hecho de ser mujeres que si hubieseis sido hombres?

- Sí, sí, estoy de acuerdo con todas estas dificultades.

- Perdonad, porque quizás son preguntas un poco personales

- Yo añadiría una cosa. A mí me faltaría saber si la mujer es familia monoparental o no, porque si entonces pasa esto, esto aún se multiplica por más. Aquí faltaría cruzar aún con una variable adicional.

- Esta no la tenemos, no la podemos hacer porque no la hemos pedido. Pero es un tema para tener en cuenta, que si es mujer y monoparental aún es mucho más dificultoso desarrollar la actividad.

Luego vienen un par de preguntas que hacen referencia a la pandemia. La primera es "Como consecuencia de los efectos de la pandemia. ¿Se han producido cambios en la conciliación de su vida personal y familiar?". El 43,8% dice que "No", el 40,6% dice "Sí, en la distribución horaria de la jornada de trabajo", el 14,1% dice "Sí, en la distribución de las cargas familiares" y el 1,6% dice que "Muchos cambios".

A vosotras, a nivel profesional ¿os ha afectado la pandemia?

- A mí sí

- Con estos efectos: en la jornada de trabajo, distribución de las cargas familiares...

- Sí, a mí personalmente me ha afectado porque al tener a los niños a menudo confinados, sin extraescolares, etc. En mi caso, que vendría a ser monoparental, sí que me afecta mucho.

- En mi caso, no me ha afectado porque la pequeña tiene 22, camino a 23 y ya vive en pareja, por lo tanto...y aunque tenga a mi madre, estos elementos no me han afectado.

- Vale, podemos decir que depende de las circunstancias personales.

- Personales no, familiares.

- Vale, podríamos decir de composición de la familia, ¿no?

Luego, hemos hecho la pregunta de si "¿En los últimos meses, ha intensificado en su actividad el recurso de digitalización?". Aunque esta pregunta no tiene mucho motivo de género, así que la saltamos.

La siguiente pregunta es: "¿Qué tipo de actuaciones/actividades recomendaría a los políticos para fomentar la presencia femenina en el colectivo de autónomos/as?". Lo que nos encontramos es que de cada 3 autónomos que hay (alrededor de un 60%) dos serían hombres y uno sería mujer, más o menos. Está un poco más equilibrado, pero no es 50/50.

Aquí, el 68,8% apoya la conciliación familiar, que esto ligaría bastante con las dificultades que salían antes. Y luego, ya salen opciones de tipo económico: ventajas en las cotizaciones sociales, ayudas directas a la actividad y ventajas fiscales. Pero vosotras, ¿qué tipo de actuaciones recomendaríais? O quizás no creéis que sea necesario fomentar la presencia femenina en las actividades que se desarrollan por cuenta propia.

- A mi me parece bien, el resultado que sale me resulta muy lógico. A mí personalmente. Es coherente con lo que hemos dicho antes: donde está el problema y donde necesita apoyo para resolverlo.

- Después, en esta pregunta, había la posibilidad de añadir comentarios. Entonces, se puede ver que hay gente que nos ha dicho "Ninguna, todos somos iguales ante la ley, sería discriminación al colectivo masculino", después hay otra relacionada con la maternidad, aquí nos dicen "a destacar el apoyo en la conciliación familiar", después hacen referencia al cambio de roles culturales...

¿Vosotras como lo veis? ¿Han evolucionado de manera positiva los roles culturales a raíz de la formación, o aún queda mucho por hacer?

¿Ningún comentario?

- Que avanza a paso de tortuga, por no decir menos.

- A mi me hace gracia la última que veo, que supongo que pierdo una porque está encima de la barra, que dice: "Primero, que ningún político que no haya tenido empresa se dedique al área empresarial". Me parece una reflexión suficientemente importante, es un elemento de decir "la mejor política industrial es la que no existe", que dijo un ministro...pues el tema va por aquí.

- Claro, pero lo dice tanto para hombres como para mujeres ¿no? Pero bueno, dice “emprender en este país, seas hombre o mujer, es complicado”, o sea, es uno de los reproches que se hace a muchos políticos que solo han hecho de políticos en su vida.

Vale, y luego había una pregunta abierta: “¿Cómo cree que se podría fomentar el emprendimiento entre el colectivo femenino?”. Si lo quisierais hacer, ¿qué propondrías?

- Bueno, yo puedo explicar que en los años en los que estuve asesorando a emprendedores hubo algunas épocas en las que había subvenciones, quiero decir que, cuando se daban de alta recibían un dinero, entre 3.000 y 5.000 euros recuerdo que era por persona y esto en esa época ayudó mucho. Yo esto lo he notado, que era una gran ayuda. O sea, que dar un poco de dinero a la gente que empieza, ayuda. Y después, bonificar cuotas de autónomos hasta que empiezan a generar negocio y facilitar los impuestos.

- Ah, y esto ¿con independencia del género?

- Para mí, sí, con independencia.

- Vale, lo único es que después, quizás o los hombres o las mujeres se benefician más, ¿no?

- Podría ser, según mi experiencia se han beneficiado igual. Lo he visto siempre bastante igual. Supongo que depende del momento.

- Yo aquí separaría si estas en período de crecimiento, consolidación, expansión...o sea, yo diría que, a nivel de emprendimiento, no sé si estamos pensando en el primer momento en que intentas sacar adelante la idea de negocio, de si estas en el mundo de la idea o realmente la cosa ya ha avanzado. Porque, entonces, para mí las acciones son distintas. En primer lugar, se tendría que separar en qué momento del emprendimiento femenino está el tema.

- Vale, podríamos decir que en función del ciclo de vida de la empresa.

- Exacto, es que para mí es un poco distinto lo que puedes hacer. En el ciclo inicial de todo, lo que decía Noelia, y yo estoy totalmente de acuerdo, lo que funciona son créditos sin aval, o sea, por el hecho de presentar un business plan bien hecho, si a esto le sumas que, si eres mujer y tienes problemas de conciliación, eres monoparental y tal, esto da puntos, sería una discriminación positiva que ayudaría al emprendimiento femenino. Esto, por un lado. De hecho, en ciertos momentos, el hecho de la otorgación de créditos sin avalar (ahora están los microcréditos de caja y tal) es un elemento para mí importante. Cuando estas un poco más adelante, yo creo que se tendría que beneficiar al emprendedor, a la emprendedora y a la inversora. O sea, tienes un problema, que hoy por hoy, cuando haces inversiones en empresas lideradas por hombres o mujeres no hay este aspecto positivo. Posiblemente, si hubiera ventajas positivas, a favor de aquellas empresas que están lideradas por mujeres, aquello que yo explicaba antes, quizás se rebajaría y esto ayudaría a consolidar y a la expansión de la empresa femenina. Por eso, yo separaba un poco los momentos de la trayectoria, porque yo creo que es muy importante. Y el otro elemento que para mí sería muy importante es impulsar las redes de mujeres business angels, porque es el colectivo que nace para favorecer o fomentar el emprendimiento femenino, porque intenta invertir discriminando si eres hombre o mujer, por género. O sea, no solo por rentabilidad esperada, sino que invierte...pero en cambio, este colectivo de redes de mujeres business angels tampoco recibe ninguna facilidad o ninguna acción positiva. Acabo de tramitar para “Acció” el que sea declarada o reconocida la red “Women angels for steam” y la verdad, nos tratan como un IESE o ESADE, y no tengo nada contra estas redes porque también soy miembro pero os explico el tema de que mientras unas están haciendo un papel de, entre comillas, asesoría y de acompañamiento y de mentoría, aparte de lo frío del tema inversor, aunque el business angel es un dinero inteligente, dicen, pero se hace de otra manera, no se recibe ningún tipo de compensación y tienes todos los problemas del mundo exactamente iguales que una gran escuela de negocios, por decirlo de alguna manera. Yo creo que la inversión también se tendría que...

- Y es esta pregunta, si habláis del fomento del emprendimiento, ¿no entraría también la parte de jóvenes? ¿Toda la parte cultural, social...para fomentar...? Igual que antes te hablaba del tema de las nuevas tecnologías donde se ha visto que hay más chicos que chicas y que emprenden más...o sea, todo un fomento de cultura emprendedora...

Si estamos hablando del fomento del emprendimiento, a mi me confunde un poco la pregunta.

- Entonces, ¿Qué podríamos decir? ¿Que se tendrían que fomentar en el ámbito de las STEMS el emprendimiento femenino?

- No lo sé...

Hay toda una parte de estudios de profesiones más masculinas y más femeninas, ¿no? No sé si esta cultura de motivación, de fomento del emprendimiento, igual que ahora se está poniendo dentro de muchos de los ciclos y hay mucha formación a nivel de jóvenes de 14, 15, 16 años, antes de empezar...no sé si esto ayudará a fomentar más el emprendimiento entre mujeres o no. Si tendrían que llevarse a cabo acciones antes.

- Sí, probablemente ayudaría, pienso yo. Lo veo interesante.

- ¿Y acciones de qué tipo?

- No sé, de motivación, de creatividad, ideas emprendedoras...

- Yo he hecho campus de verano de emprendimiento en escuelas

- Esto ayuda. De pensar en más abajo, en educación secundaria, en ciclos...o en bachilleratos, que lo conozcan más, ¿no?

- Con un enfoque femenino, ¿no?

- Porque si al final se está hablando de que se irá mucho hacia la autoocupación, quizás tendríamos que pensar desde abajo también...chicos y chicas, aquí no me meto

- Nosotros ya hemos acabado, si queréis decir algo más...

3. Propuestas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres autónomas

- En la actualidad ***“La cuota mensual a la Seguridad Social será bonificada al 100% durante 12 meses si se va a cuidar a un menor de 12 años o a un familiar de hasta segundo grado (por afinidad o consanguinidad) con dependencia o discapacidad en un grado mínimo del 33%. La cara B de esta bonificación es que existe la obligación de contratar a alguien que te sustituya mientras tú sigas dado de alta en el RETA. Y, una vez que vuelvas a estar activa tendrás que mantenerte en alta, mínimo, otros 6 meses.”***

Una propuesta sería ampliar la duración de esta bonificación como mínimo hasta los 24 meses, asimismo se debería de estudiar la obligación de mantener la contratación durante 6 meses. La obligación de tener que contratar a alguien y posteriormente mantenerla/o en la empresa durante 6 meses hace poco atractiva dicha bonificación en muchos casos.

- Una duración más larga de la tarifa plana de la cuota de autónomos en TGSS para las mujeres emprendedoras
- Dar visibilidad a mujeres referentes en el mundo de la empresa
- Garantizar una mayor red de infraestructuras de los servicios de atención a menores y mayores dependientes
- Establecer una cartera de servicios, que acompañe a las familias durante los diferentes ciclos vitales, desde la infancia, la adolescencia, pasando por la creación de un nuevo vínculo familiar, la etapa reproductiva o la vejez, así como los cambios que se puedan producir fruto de las diferentes circunstancias, como divorcios o nuevas uniones.
- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de atención y cuidado.

- Garantizar la educación de todos los niños. En particular, se debería facilitar el acceso a los menores de 3 años en la guardería incidiendo en la calidad y garantizar el número de plazas públicas necesarias con el fin de permitir una conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando el abandono total o parcial del mercado de trabajo.
- Garantizar la gratuidad de la educación en la etapa de 0 a 3 años. Habría que implantar de forma gradual teniendo en cuenta su impacto económico y social.
- Llevar a cabo una evaluación de la eficacia y eficiencia de las medidas utilizadas en el ámbito de la conciliación.
- Impulsar las políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para toda la población activa, sin sesgo de género.
- Introducir nuevas formas de organización del trabajo y promover un sistema de reordenación de la jornada laboral diaria, de acuerdo con el Pacto para la Reforma horaria, para favorecer la equidad de género y la conciliación laboral y familiar y concibiendo la conciliación como una estrategia productiva.
- Incorporar un análisis de impacto de género en el marco de la fiscalidad y las correspondientes reformas a fin de dar cumplimiento a la ley de igualdad y poder analizar los sesgos.

Parte III

1. Situación del Autoempleo Femenino en Europa

La igualdad de género se ha consolidado como uno de los objetivos clave en las instituciones y programas de la Unión Europea (UE). Una de las pruebas más claras fue la creación en 2006 del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) con sede en Vilnius (Lituania)³. Este organismo supervisa las políticas de fomento de la igualdad de género en el conjunto de la UE y recoge estadísticas y datos de gran utilidad.

Las estadísticas de EIGE nos permiten obtener una primera visión sobre la situación del autoempleo femenino en los estados miembros de la UE. La Tabla 1 muestra las cifras recientes de autoempleados (autónomos) y su distribución por género en los estados miembros de la UE.

³ <https://eige.europa.eu/es/in-brief>

Tabla 1

Autónomos en alta en los estados miembros de la UE. 2018

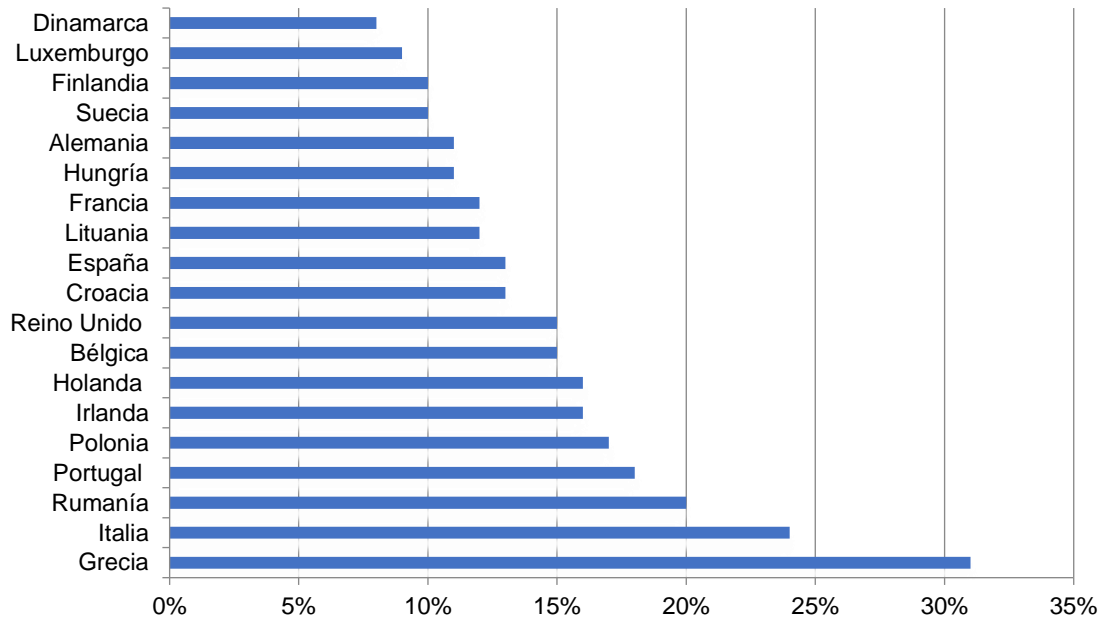
Número de personas

Territorio	Hombres	Mujeres	Total
UE-28	22.401.000	10.720.000	33.121.000
Italia	3.565.000	1.588.000	5.153.000
Reino Unido	3.204.000	1.595.000	4.799.000
Alemania	2.779.000	1.385.000	4.164.000
España	2.027.000	1.015.000	3.042.000
Francia	1.991.000	1.026.000	3.017.000
Rumanía	1.253.000	509.000	1.762.000
Holanda	868.000	479.000	1.347.000
Grecia	764.000	369.000	1.133.000
Chequia	588.000	274.000	862.000
Polonia	513.000	293.000	806.000
Portugal	513.000	293.000	806.000
Bélgica	424.000	212.000	636.000
Austria	301.000	164.000	465.000
Hungría	283.000	153.000	436.000
Suecia	309.000	113.000	422.000
Eslovaquia	266.000	115.000	381.000
Irlanda	253.000	72.000	325.000
Finlandia	212.000	98.000	310.000
Dinamarca	135.000	65.000	200.000
Croacia	118.000	68.000	186.000
Lituania	97.000	67.000	164.000
Eslovenia	76.100	37.000	113.100
Letonia	59.600	40.100	99.700
Chipre	28.000	16.000	44.000
Malta	26.000	7.700	33.700
Luxemburgo	14.000	10.100	24.100

Fuente: EIGE.

Los estados del sur de Europa (Italia, España, Grecia, Francia) se sitúan entre los que concentran un mayor número de autónomos, pues es de sobras conocida la mayor propensión al autoempleo en aquellos países. El Gráfico 1 corrobora esta tendencia general, con datos relativos al peso del autoempleo en el mercado de trabajo de los diversos estados.

Gráfico 1
Peso de los Autónomos en la Fuerza laboral de Estados Miembros.
2016
 Porcentajes



Fuente: Eurofound. *Exploring Self-Employment in the European Union*. 2017.

Los datos de la Tabla 1 ya permiten observar una clara brecha de género en el autoempleo. A escala europea, por ejemplo, el número de hombres autónomos más que duplica la cifra de mujeres (22 millones frente a 10), una proporción que se repite en la mayoría de los estados miembros y que no se corresponde con la realidad demográfica.

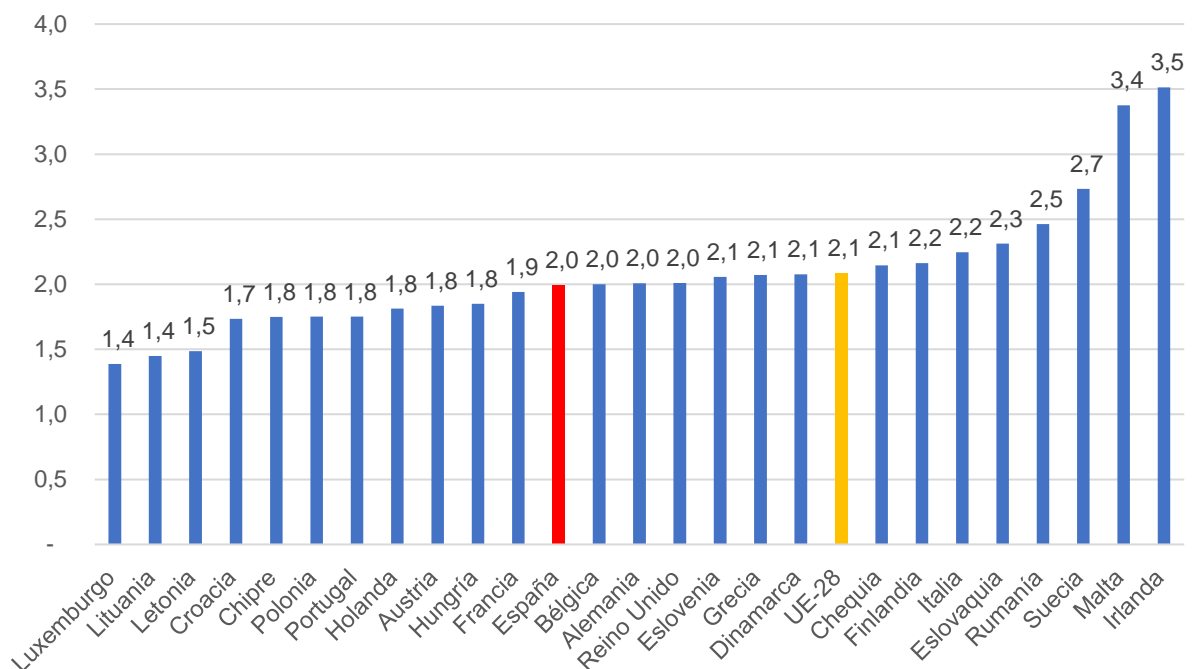
Para percibir más claramente las diferencias, hemos calculado un indicador de “Brecha de autoocupación”, definida como la proporción entre autoocupados masculinos sobre los autoocupados femeninos en cada uno de los estados miembros. El Gráfico 2 muestra los resultados, con algunas conclusiones relevantes:

- En promedio, los hombres autoocupados duplican la cifra de mujeres en el conjunto de la UE, una proporción que se repite en la gran mayoría de estados miembros.
- España se sitúa ligeramente por debajo de la media europea, pero en la línea de dos hombres autónomos por cada mujer.
- Los países con mayor igualdad en la autoocupación son pequeños estados como Luxemburgo, Chipre, Letonia y Lituania, con cifras en torno a 1,5, lo cual

implica que los hombres autónomos están aún un 50% por encima de las mujeres.

- Irlanda y Malta se sitúan con brechas de 3, es decir, con el triple de hombres autónomos respecto a las mujeres.
- Sorprenden las cifras para países nórdicos, tradicionalmente pioneros en la igualdad de género. En Dinamarca y Finlandia, la brecha es similar al promedio europeo y ligeramente peor que en España, mientras que Suecia se acerca a una proporción de 3.

Gráfico 2
Brecha de autoocupación femenina en los Países de la UE (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas de EIGE.

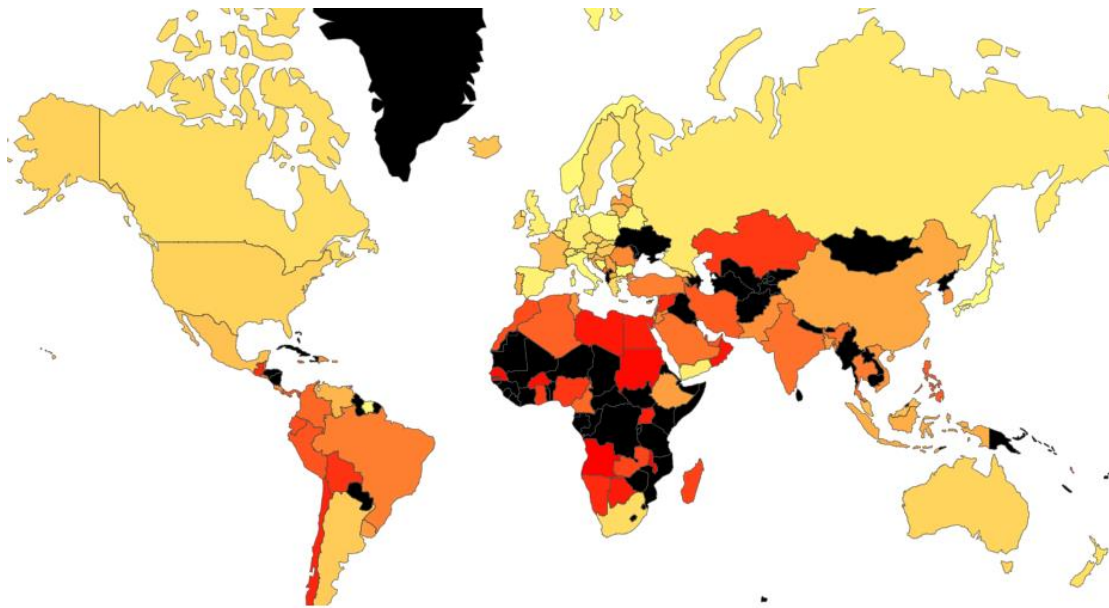
Los datos antes señalados generan ciertas dudas, como las relativas a la situación en los países nórdicos. Por ello, y para ampliar nuestra perspectiva, hemos considerado oportuno añadir cifras relativas a la propensión emprendedora.

Los datos de la Tabla 1 y del Gráfico 2 muestran la realidad de los hombres y mujeres autoocupados, que puede ser fruto no sólo de su actitud sino también de diversos condicionantes de carácter social, legal, financiero, etc. En cambio, el consorcio

“Global Entrepreneurship Monitor” (GEM) evalúa la propensión emprendedora en diversos países a partir de encuestas representativas a su población adulta⁴.

Los datos de GEM nos permiten averiguar si los residentes en un determinado territorio tienen interés o intención en crear su propio negocio. Uno de sus indicadores muestra el porcentaje de encuestados que consideran abrir su propio negocio en los próximos 3 años. Como muestra el Mapa 1, los países emergentes, en color más oscuro, concentran la mayor propensión a la emprendeduría. La Tabla 2 selecciona los datos para algunos estados de la UE, comparados precisamente con mercados emergentes y maduros.

*Mapa 1
Propensión a la Emprendeduría en el Mundo
(color más oscuro indica mayor propensión)*



Fuente: <https://www.gemconsortium.org/data>

⁴ <https://www.gemconsortium.org/>

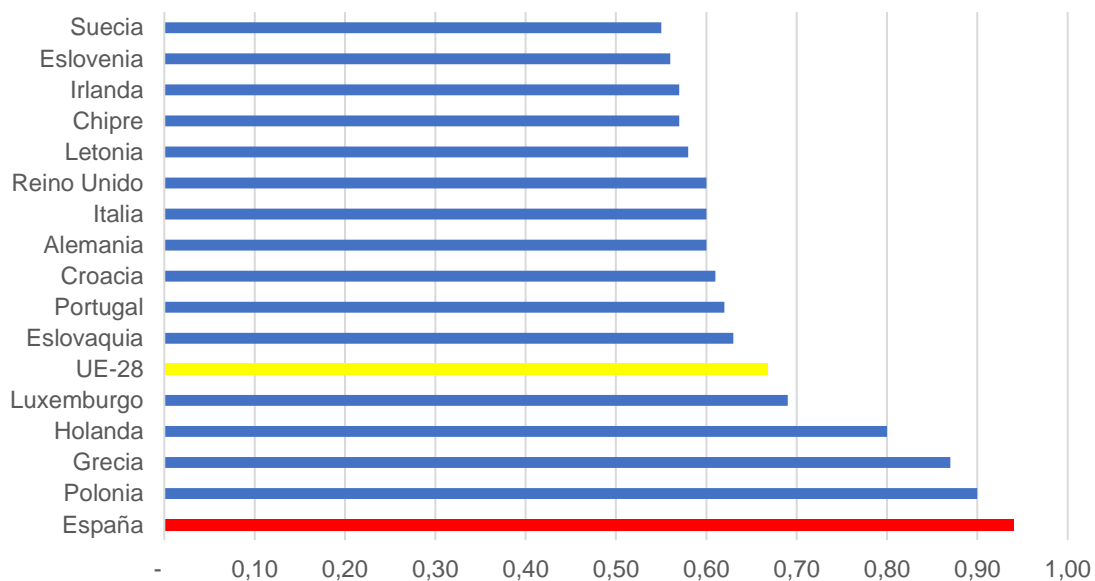
Tabla 2
Propensión a la Emprendeduría en la UE (2019)

Eslovenia	14,98
Eslovaquia	13,62
Grecia	12,43
Suecia	10,93
Holanda	9,18
Alemania	9,12
España	7,41
Polonia	6
Italia	5,37
India	33,30
China	21,42
EE. UU.	13,68
Japón	4,34

Fuente: <https://www.gemconsortium.org/data>

Sin alcanzar las cifras de los países emergentes, la propensión a la emprendeduría en España está en línea con otros países europeos, incluso por encima de estados comparables como Italia o Polonia. GEM nos permite aquí también desglosar por género, un ejercicio que mostramos en el Gráfico 3 siguiente.

Gráfico 3
Propensión a la emprendeduría femenina sobre masculina. 2019



Fuente: <https://www.gemconsortium.org/data>

La propia encuesta GEM nos proporciona un indicador de brecha de género, similar a la que estimamos en el Gráfico 2, comparando la propensión a emprender de mujeres y hombres en cada territorio, con unas interesantes conclusiones:

- La propensión por emprender de las mujeres en la UE (0,67) es apenas un 30% inferior a la de los hombres, cuando el número efectivo de autónomas se encuentra en la mitad.
- Algunos estados con baja presencia de mujeres entre sus autónomos, según vimos en el Gráfico 2, se corresponden también con una baja propensión a emprender en el Gráfico 3, como es el caso de Suecia o Irlanda, sin duda por razones distintas.
- Destaca el caso de España, donde la propensión de las mujeres a emprender es casi idéntica a la de los hombres (0,94) según la encuesta de GEM, lo cual contrasta con su baja presencia real entre los autónomos, con una proporción de 2 hombres autónomos por cada mujer.

La comparativa de los datos en los Gráficos 2 y 3 indica una realidad diversa de la autoocupación femenina en Europa. En algunos países la brecha real es muy elevada y la proporción de mujeres autónomas es muy inferior a la de hombres. Sin embargo, esto puede obedecer a una menor propensión a emprender de las mujeres, por razones de índole cultural, social, económico, etc., tal como reflejan las encuestas de GEM.

Por todo ello, hemos definido un nuevo indicador de brecha relativa en la autoocupación, como la proporción entre los datos del Gráfico 2 (brecha absoluta en número de autónomos) y los del Gráfico 3 (brecha en la propensión a emprender). Así, un valor cercano a 1 muestra una coherencia entre la intención a emprender de las mujeres y su realidad en el mercado de trabajo. El Recuadro 1 resume estos indicadores.

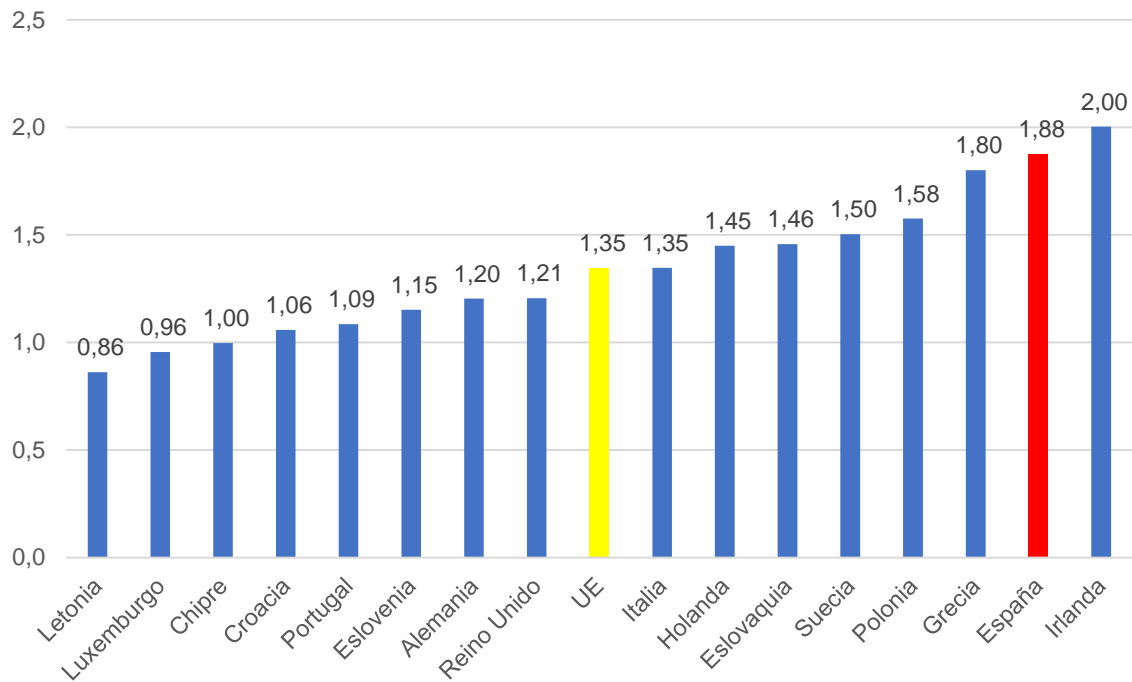
Recuadro 1
Indicadores de Brecha de Género en Autoocupación

- (1) Brecha de Género absoluta en Autoocupación = N.º autónomos hombres / N.º autónomos mujeres
- (2) Brecha de Género en Propensión emprendedora = % mujeres / % hombres con intención de emprender
- (3) Brecha de Género relativa en Autoocupación = 2 / 1

Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 4 muestra los resultados para este nuevo indicador y confirma la muy mejorable situación en España, donde la elevada propensión a emprender de nuestras mujeres no se corresponde con su peso en la autoocupación.

Gráfico 4
Brecha relativa de género en la autoocupación. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de GEM y EIGE.

2. Políticas de Fomento del Autoempleo Femenino en Europa

El estudio de las políticas de igualdad de género es una disciplina relativamente joven, si tenemos en cuenta que es muy reciente también la preocupación por este asunto en inmensa la mayoría de los países.

Tal como resume uno de los más recientes y completos estudios sobre esta materia, en el cual se analizan las políticas de fomento de la emprendeduría femenina en 13 países distintos⁵, los instrumentos y políticas se centran por lo general en los siguientes ámbitos:

- a) Facilitar recursos y herramientas para la creación y crecimiento empresarial por parte de mujeres, sobre todo en el ámbito administrativo, fiscal y legal (p.ej. facilitar el registro de nuevas empresas, rebajar los impuestos en los primeros años de vida de la empresa, etc.).
- b) Promover el acceso a financiación de las empresas creadas o lideradas por mujeres (p.ej. inyección de capital, préstamos participativos, deuda subvencionada, etc.).
- c) Impulsar la formación de las mujeres emprendedoras, así como la participación femenina en los estudios de ciencia y tecnología (STEM).
- d) Ampliar al máximo los instrumentos de apoyo a la conciliación familiar y profesional (p.ej. subvenciones para el cuidado de niños y ancianos, impulso del teletrabajo, etc.).

En todos estos ámbitos algunos de los países más destacados son Canadá, Alemania o Suecia. Por ejemplo, en el punto a), Canadá y Estados Unidos cuentan con centros de negocios específicos para mujeres emprendedoras (Women's Business Centres), apoyados por la administración pública, así como con programas de microcréditos sólo para mujeres que se lanzan al autoempleo (punto b).

En Estados Unidos son populares también los préstamos para empresas creadas por mujeres, que se benefician de condiciones especiales como tipos subvencionados o carencias más largas, en el marco de las "Small Business Investment Companies" (SBIC)⁶. Estas entidades financieras privadas, homologadas por el Gobierno federal, unas 300 en todo el país, se especializan en canalizar préstamos y capital a pymes,

⁵ Henry, Collette, Barbara Oser, Susan Coleman y Lene Foss (2017), *Women's Entrepreneurship Policy: A 13 Nation Cross-country Comparison*. Global Women Entrepreneurship Policy (WEP) Research Project.

⁶ Ver <https://www.sba.gov/partners/sbics>

con un monto entre 250.000 y 10 millones de Dólares USA. Colectivos especiales como las mujeres, los nativos americanos, los latinos y los afroamericanos se benefician de condiciones especiales.

Incluso algunos vecinos como Portugal o Italia sobresalen en su apoyo a las mujeres, países ambos con indicadores mejores que los de España, según hemos observado en el capítulo anterior. El gobierno luso dispone de programas especiales de financiación y formación para emprendedoras, bajo la agencia pública de apoyo al autoempleo (IAPMEI)⁷.

En Italia, en cambio, sobresalen las medidas para fomentar la conciliación laboral y profesional, así como el impulso del teletrabajo. Durante la Pandemia del Covid-19, Italia ha introducido generosos incentivos fiscales a la compra de ordenadores, tabletas y otros aparatos para el teletrabajo. Igualmente, ha desplegado “cupones canguro” que otorgan a las familias una subvención de hasta 600 €/mes para cubrir los servicios de cuidado y atención a menores y ancianos⁸.

Para mejorar los indicadores de autoempleo femenino en España, que contrastan con la elevada propensión a emprender de nuestras mujeres, es preciso articular medidas en los cuatro ámbitos antes descrito, como hacen algunos de los países de nuestro entorno (Italia, Portugal), además de los más avanzados (Estados Unidos, Canadá).

Los nuevos recursos procedentes de Europa dentro del programa “Next Generation EU” (NGEU) constituyen una oportunidad, en la medida en que deben tener en cuenta la igualdad de género y canalizarán hasta 140.000 millones € hacia España en los próximos tres años. De hecho, el primer borrador del Plan Español de Recuperación y Resiliencia, publicado en octubre de 2020, ya prevé como objetivo “una España sin brechas de género”⁹.

A su vez, el anteproyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de Start-ups, publicado por el Ministerio de Economía en febrero de 2021 prevé una serie de medidas para estimular la emprendeduría, tomando en consideración la perspectiva de género¹⁰.

⁷ <https://financiamento.iapmei.pt/inicio/home>

⁸ <https://www.baenegocios.com/mundo/Bono-baby-sitter-en-Italia-para-adultos-que-cuiden-ninos-20200629-0046.html>

⁹

https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/07102020_PlanRecuperacion.pdf

¹⁰ <https://avancedigital.mineco.gob.es/es-es/Participacion/Documents/anteproyecto-ley-startups.pdf>

Anexo 1

Ficha técnica de la encuesta.

Técnica de investigación: Encuesta mediante formulario electrónico on-line de respuesta voluntaria y recepción automática.

Tamaño de la muestra: 270 encuestas recibidas, de las cuales, 62 han sido considerados cuestionarios no válidos, la mayoría por estar parcialmente completados. La muestra final útil considerada ha sido de 208 encuestas totalmente completadas.

Período de recepción de las respuestas: del 20 de enero al 7 de febrero de 2021.

Universo objetivo: contactos de PIMEC, de socios colectivos de PIMEC y de UATAE clasificadas como autónomos, género mujer.

Población: 1.171.810 afiliadas al régimen de autónomos, género mujer

Error muestral: En el supuesto que la muestra hubiese sido aleatoria el margen de error es del 6,8% con un intervalo de confianza del 95%.

Anexo 2

Sectores (cnae 2dígitos) con más mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas. 2015-2019.

Número y variación en porcentaje

	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 15-19	Variación 18-19
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	281.819	278.420	273.173	267.390	261.632	-7,2	-2,2
56 Servicios de comidas y bebidas	127.189	127.105	127.339	127.176	128.311	0,9	0,9
96 Otros servicios personales	97.066	99.654	101.783	104.987	109.226	12,5	4,0
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	80.606	79.639	79.020	78.536	78.218	-3,0	-0,4
86 Actividades sanitarias	53.893	56.495	58.950	61.485	63.652	18,1	3,5
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	47.993	49.072	49.702	50.547	51.002	6,3	0,9
85 Educación	43.594	45.483	47.357	49.808	52.223	19,8	4,8
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	32.194	32.991	33.639	34.420	34.988	8,7	1,7
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	19.770	21.668	23.279	25.738	27.916	41,2	8,5
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	21.236	21.405	21.590	22.056	22.457	5,7	1,8
68 Actividades inmobiliarias	15.958	17.385	18.885	20.600	22.095	38,5	7,3
49 Transporte terrestre y por tubería	16.277	17.180	18.023	18.927	19.817	21,7	4,7
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	17.075	17.406	17.908	18.861	19.779	15,8	4,9
43 Actividades de construcción especializada	17.426	17.565	17.980	18.677	19.435	11,5	4,1
10 Industria de la alimentación	14.749	15.520	15.963	15.889	12.563	-14,8	-20,9
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	13.851	14.324	15.003	15.748	16.035	15,8	1,8
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	13.327	13.812	14.158	14.798	15.097	13,3	2,0
41 Construcción de edificios	12.847	13.157	13.645	14.431	15.251	18,7	5,7
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	11.422	11.782	12.134	12.468	12.792	12,0	2,6
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	13.992	13.023	12.166	11.468	10.761	-23,1	-6,2
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	9.421	9.808	10.195	11.123	12.045	27,9	8,3
73 Publicidad y estudios de mercado	9.634	9.909	10.158	10.969	11.735	21,8	7,0
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	9.078	9.743	10.195	10.819	11.328	24,8	4,7
55 Servicios de alojamiento	9.203	9.513	9.815	10.130	10.425	13,3	2,9
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	8.301	8.769	9.267	9.887	10.618	27,9	7,4
94 Actividades asociativas	10.242	9.919	9.631	9.333	9.164	-10,5	-1,8
14 Confección de prendas de vestir	7.729	8.020	8.101	8.397	8.563	10,8	2,0
72 Investigación y desarrollo	7.573	7.659	7.893	8.270	8.660	14,4	4,7
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	6.301	6.698	7.183	7.894	8.534	35,4	8,1
77 Actividades de alquiler	8.156	7.725	7.367	7.064	6.775	-16,9	-4,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Anexo 3

Sectores (cnae 2dígitos) con mayor peso de mujeres afiliadas al régimen de trabajadoras autónomas. 2015-2019.

Porcentaje y cambio en puntos porcentuales

	2015	2016	2017	2018	2019	Cambio 15-19	Cambio 18-19
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	81,7	81,4	80,9	80,3	80,2	-1,5	-0,1
96 Otros servicios personales	74,5	73,8	73,0	72,3	71,8	-2,7	-0,5
94 Actividades asociativas	67,8	68,0	68,4	68,9	69,6	1,8	0,7
14 Confección de prendas de vestir	66,4	67,3	67,5	68,3	68,8	2,5	0,5
72 Investigación y desarrollo	66,8	66,6	67,2	67,6	68,3	1,6	0,7
87 Asistencia en establecimientos residenciales	64,1	63,5	61,8	61,4	61,0	-3,1	-0,4
86 Actividades sanitarias	58,2	58,5	58,7	59,0	59,1	0,9	0,2
85 Educación	56,8	56,9	57,2	57,4	57,8	1,0	0,4
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	48,0	48,3	48,7	52,3	54,1	6,1	1,8
55 Servicios de alojamiento	51,8	51,8	51,8	51,5	51,3	-0,5	-0,2
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	49,6	44,4	45,5	45,5	50,9	1,3	5,5
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	51,2	51,1	50,9	50,9	50,7	-0,5	-0,1
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	51,7	51,2	50,8	50,4	50,4	-1,3	0,1
78 Actividades relacionadas con el empleo	49,1	49,7	49,9	50,1	49,1	-0,1	-1,1
75 Actividades veterinarias	45,9	46,4	46,8	47,1	47,5	1,6	0,4
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	48,6	47,9	47,5	47,1	46,7	-1,9	-0,3
13 Industria textil	42,1	43,4	44,5	45,2	46,3	4,2	1,1
68 Actividades inmobiliarias	45,3	45,5	45,7	46,0	46,3	1,0	0,3
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	42,8	43,3	43,8	44,7	45,6	2,9	0,9
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	42,2	42,3	42,4	42,8	43,2	1,0	0,4
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	40,7	40,6	40,7	41,8	42,3	1,6	0,6
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	39,8	40,6	40,6	41,5	42,2	2,3	0,7
56 Servicios de comidas y bebidas	40,9	41,1	41,4	41,6	42,0	1,1	0,4
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	40,6	41,0	41,3	41,6	41,9	1,3	0,3
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	31,9	33,0	35,5	37,5	41,5	9,7	4,0
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	39,9	40,4	40,5	40,5	40,8	0,9	0,3
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	38,3	38,2	38,6	39,4	40,2	1,9	0,8
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	41,6	41,3	40,7	40,3	40,0	-1,6	-0,3
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	40,0	39,8	39,6	39,9	40,0	0,0	0,1
73 Publicidad y estudios de mercado	36,4	36,7	37,0	38,3	39,2	2,8	0,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social