

II Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (BILBAO, 2015)

a) 1o PANEL: Transformaciones en el modelo español de relaciones laborales: individual, colectiva y las prestaciones de la seguridad social.

b) Título de la comunicación: EL GÉNERO DEL EMPRENDIMIENTO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: LAS SPIN-OFFS UNIVERSITARIAS

c) Autores:

Inma Pastor (Universitat Rovira Virgili)

Paloma Pontón (Universitat Rovira Virgili)

Ana Acosta (Universitat Rovira Virgili)

Angel Belzunegui (Universitat Rovira Virgili)

Empar Aguado (Universitat de València) Teresa.Empar.Aguado@uv.es

Maria Poveda (Universitat de València)

Ana Isabel Blanco (Universidad de León)

Adelina Rodríguez (Universidad de León)

d) Resumen:

En los últimos años ha aumentado el número de empresas de base tecnológica de las universidades españolas, también denominadas spin-offs universitarias. Estas empresas surgen de una organización existente “entidad originaria”, involucra a uno o varios individuos que tienen una función y un estatus dentro de la “entidad originaria” y crean una organización diferente (Pirnay et al., 2003). Estas spin-offs pueden ser de tres tipos: spin-offs empresariales (o start up), spin-offs institucionales o spin-offs universitarias. Estas últimas son precisamente las que constituyen nuestro objeto de estudio. Las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRIs), juegan un importante papel como impulsoras de la creación de empresas ligadas a las Universidades. El trabajo que se presenta recoge algunos de los resultados alcanzados en un proyecto de investigación en curso cuya finalidad es el estudio de los efectos de la división sexual del trabajo sobre la generación de empleo por cuenta propia en el marco específico de las empresas de base tecnológica de las universidades españolas.

El objetivo de la comunicación es doble. Por un lado, el presente trabajo realizaremos una revisión de la normativa de las OTRIs que participan en el proyecto EQUASPIN, con objeto de describir sus funciones y observarlas a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, presentaremos los resultados del análisis del discurso de su personal técnico teniendo en cuenta el tratamiento que dan a estas cuestiones, por considerarlas de especial relevancia en el proceso de creación, mantenimiento y en su caso, desaparición de las empresas asociadas a las Universidades (especialmente las Spin Off).

d) Palabras clave:

Género, spin-offs, emprendeduría, división sexual del trabajo, mercado de trabajo, empresas de base tecnológica (EBT)

1. INTRODUCCIÓN

Las universidades están haciendo una fuerte apuesta por las acciones de transferencia de conocimiento y explotación de los resultados de las investigaciones gestadas en sus instalaciones. En este proceso las universidades españolas cuentan con las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI), que juegan un importante papel como impulsoras de la creación de empresas ligadas a las Universidades.

El emprendimiento universitario cuenta con una escasa participación de mujeres, por lo que es importante revisar la relación del sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género. Con este objetivo surge el proyecto EQUASPIN: La participación laboral de las mujeres. El caso de las spin-off universitarias de España, en el cual participan universidades de cuatro comunidades autónomas españolas.

La presente comunicación está destinada a la revisión de la normativa de las OTRI que participan en el proyecto EQUASPIN, con el objeto de describir sus funciones y observarlas a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otra parte, se analizará el discurso de su personal técnico teniendo en cuenta el tratamiento que dan a estas cuestiones, por considerarlas de especial relevancia en el proceso de creación, mantenimiento y en su caso, desaparición de las empresas asociadas a las Universidades (especialmente las spin-off). La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), será la guía para valorar el estado de la cuestión. Aunque esta normativa ha supuesto una mejora clara en el empoderamiento femenino en relación al uso del tiempo, pero el resultado final dista aún mucho de ser satisfactorio.

2. BACKGROUND

2.1. La universidad emprendedora

Las universidades, basándose en su capacidad de desarrollo tecnológico, han tomado protagonismo en la creación de empresas de base tecnológica. Su rol de incubadoras de conocimiento materializado en la creación de spin-off ha sido estudiado por autores como Ussman y Postigo (2000) y Link y Scott (2005). Esta acción de la universidad por supuesto no es lo único que determina el emprendimiento, ya que otros elementos como el impacto de las redes puede ser determinante (Walter, Auer y Ritter, 2006).

La importancia de la conexión entre sociedad y universidad y en particular la apuesta por fomentar la emprendeduría basada en el conocimiento ha llevado a acuñar el término de “universidad emprendedora” (Etzkowitz et al. 2000; Matkin, 1990). Esta universidad, además de estar más implicada con su entorno económico y con la comercialización de los resultados de las investigaciones, asume la creación de empresas en sus laboratorios e instalaciones dando lugar a un nuevo tipo de personal universitario y a un nuevo tipo de investigador: el científico-empresario. Esta tercera función de transferencia del conocimiento, que se sumó a las tradicionales funciones de docencia e investigación, se concretada en una mayor relación entre Universidad-Empresa. Por

su parte, Shane (2002) recoge cuatro dimensiones de la colaboración entre empresa y universidad como las más destacadas: 1) los contratos, 2) la consultoría, 3) las licencias y patentes tecnológicas, y 4) la explotación conjunta de oportunidades comerciales, en las llamadas spin-off. Dentro de esta variedad de canales de transferencia de tecnología, en el proyecto EQUASPIN nos hemos centrados en la creación de empresas a partir de los resultados de la investigación que se lleva a cabo en las universidades, las spin-off universitarias.

No ajena a estos desarrollos, en España se diseñó la “Estrategia Universidad 2015” con el propósito de profundizar en la modernización de sus universidades y como base para reafirmar el papel que tienen estas dentro del modelo del triángulo del conocimiento (educación, investigación e innovación). En esta estrategia toman especial relevancia las denominadas Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), estructuras de apoyo y seguimiento a la creación de iniciativas empresariales como las spin-off.

Parker (2004) alertó que no existía la suficiente investigación del emprendimiento en clave de género, justificándose en la mayor historia de los hombres en este ámbito. Autores como Bruin et al. (2007) señalan en este sentido que las investigaciones sobre el emprendimiento femenino se basan en este marco de análisis del emprendimiento general, pasando por alto elementos claves si se hace un análisis contemplando las características diferenciales y los obstáculos que encuentran. Por su parte, Vivel et al. (2008) identifican algunos de estos obstáculos que enfrentan mayormente las mujeres al emprender:

- Conductuales (la baja autoconfianza, la autoimagen negativa, entre otros).
- Socioculturales (valores y actitudes hostiles hacia las mujeres en los negocios, la estructura de las familias y la escasa conciliación con la vida laboral)
- De infraestructura (en el acceso al crédito, apoyo o información).
- Ocupacionales (menores oportunidades laborales y la restricción de habilidades).
- Para acceso y extracción de beneficios de la redes sociales
- Educativas (menores oportunidades de formación y nivel educativo)

Las motivaciones para el autoempleo de hombres y mujeres son diferentes en tanto que su situación de partida respecto a la relación entre trabajo productivo y reproductivo es diferente, porque aunque las mujeres se están incorporando progresivamente al mercado de trabajo, como contrapartida, los hombres no se incorporan al mismo ritmo al reparto del trabajo doméstico (Boden, 1999; Connelly, 1992). El GEM (2008), en España, apunta que la ausencia de unos sistemas de conciliación de la vida familiar y laboral efectivos constituye una de las principales trabas de las emprendedoras ante sus homólogos masculinos. Asimismo, hay restricciones de orden institucional relevantes, ya que las instituciones definen lo que los actores pueden hacer, qué se espera de ellos, que han de hacer y que resultaría más ventajoso para ellos. Estas restricciones tienen que ver con el género de las empresarias (Ferguson & Durup, 1997), ya que las mujeres que eligen crear un negocio no están exentas de tener un doble papel como empresarias y "amas de casa" (Brush et al., 2004).

2.2. Definición, Iniciativa, creación y desarrollo de las spin-off en las universidades españolas

La primera cuestión que cabe destacar es la que hace referencia a la diversidad con la que las diferentes universidades definen, por un lado, lo que es una spin-off y una empresa de base tecnológica (EBT) y, por otro lado, la diferencia entre spin-off y start-up. La diferencia básica entre spin-off y EBT, por un lado, y start-up, por otro, es que las primeras están promovidas por profesores e investigadores de la Universidad, y ésta puede formar parte del accionariado de la empresa. Sin embargo las start-up son empresas creadas por el alumnado, y la Universidad no participa económicamente en ellas.

En líneas generales se entiende por spin-off “una iniciativa empresarial llevada a cabo con la participación de uno o varios miembros de la comunidad universitaria emprendida con el ánimo de explotar el conocimiento adquirido y/o unos resultados, que son transmitidos desde la universidad a la nueva empresa, obtenidos como consecuencia de la actividad desarrollada en la universidad” (Peñafiel Velasco, 2010:12). Así pues, podemos establecer los siguientes criterios para definir una spin-off:

- La explotación comercial de una tecnología o patente o servicio desarrollados en el seno de un grupo de investigación (la transferencia de conocimiento).
- La participación de investigadores de las universidades.

Las start-up, por su parte, se definen fundamentalmente por la participación en el negocio de personas tituladas en la universidad que pretenden comercializar una tecnología que no se ha desarrollado en el seno de un grupo de investigación, pero que buscan acogerse al “paraguas” de la “marca” de la universidad. Según la mayoría de universidades, éstas últimas no serían consideradas empresas spin-off.

A partir de las entrevistas realizadas para el proyecto EQUASPIN se observa que la transferencia del conocimiento se realiza por dos vías fundamentales. La primera es la valorización comercial de una tecnología o patente. Esto es, la comercialización de esta tecnología por parte de la Universidad. Esta vía no desemboca en la creación de una iniciativa empresarial como sería la spin-off, sino en la obtención de beneficios económicos a partir de su explotación comercial. La segunda vía es la comercialización de dicha tecnología a partir de la creación de un soporte empresarial, esto es, de una spin-off.

En cuanto a las estrategias de creación de una spin-off, podemos detectar varias vías, que coinciden en mayor o menor grado con las motivaciones que se han detectado. A grandes rasgos, podemos diferenciar dos tipos. El primero se refiere a la oportunidad de un grupo de investigación, habitualmente con una relativa experiencia con el tejido empresarial y con ciertos conocimientos del mercado, en dar salida a una tecnología o patente o de la puesta en marcha de un servicio. Las razones que subsisten detrás de esta vía responden a motivaciones económicas y a la creación de nuevos escenarios para el grupo de investigación, mediante el desarrollo aplicado de dicha tecnología o patente, o mediante la creación de una empresa que posteriormente tendrá una relación intensa y continuada con el grupo de investigación, lo que permite abrir el campo de posibilidades de interacción y relación entre ambos ámbitos: la investigación más académica y la

investigación más comercial. En algunos casos, este proceso de identificación de oportunidades se realiza desde las propias oficinas de transferencia y/o unidades de valorización, las OTRI, a partir del conocimiento por parte de estas oficinas de los grupos de investigación y de sus respectivos proyectos. El segundo (en la mayoría de casos relacionado con el anteriormente expuesto) responde a la oportunidad de dar salida profesional a una serie de componentes del grupo (becarios, investigadores con contratos laborales temporales, etc.) que, por diversas razones, no tienen cabida en un futuro cercano dentro de la estructura del grupo de investigación. En las entrevistas realizadas, esta segunda vía siempre aparece de forma secundaria o complementaria a la vía principal (la oportunidad de transferencia de tecnología al mercado por parte del grupo de investigación).

De forma desagregada y ciñéndonos a las motivaciones por las que se crean las spin-off que señalan los entrevistados, son las mismas en todas estas universidades: la transferencia de conocimiento y tecnología al mercado, la comercialización de patentes, seguir investigando en una línea que, por diversas razones, ha perdido fuentes de financiación, una forma de negocio compatible con la actividad universitaria, etc. En lo que coinciden todos los discursos es en que las spin-off son una forma de creación de empleo, “especialmente en el caso de los estudiantes, es una salida laboral: trabajan en aquello que les gusta” (E-OTRI-01).

En lo que se refiere a su utilidad social, las spin-off visibilizan el trabajo de investigación que se realiza dentro de las universidades y que puede contribuir al desarrollo económico local. Esto, a su vez, tiene un efecto de ida y vuelta: la inversión hecha en la universidad repercute en la sociedad y los beneficios económicos y sociales retornan a la universidad (Fernández López y Rodeiro Pazos, 2011: 28). Esta idea también es desarrollada por Peñafiel Velasco (2010:12), quien afirma que, para los grupos de investigación, una spin-off permite generar financiación para mantener e incrementar las líneas de investigación; facilitar la firma de nuevos contratos con el sector empresarial; ofrecer una salida laboral para el personal, altamente cualificado, que se ha formado en su seno; optimizar los procesos de transferencia tecnológica; y es una fuente de ingresos para el personal que participa en la empresa. Para la sociedad, la fundación de una spin-off contribuye a la creación de empleo y riqueza en el entorno, al aumento de la capacidad competitiva de los distintos sectores productivos, al desarrollo económico local y a aumentar la calidad de vida mediante la transferencia de conocimientos. En este contexto de universidad emprendedora: cuál es el lugar de las mujeres? En algunas OTRI se reconoce que aunque las solicitudes realizadas por parte de las mujeres y las provenientes de las humanidades y ciencias sociales son más numerosas, las que finalmente se concretan, son lideradas por hombres y provienen del ámbito tecnológico:

Entrevistador/a: *Has hablado de que hay dos, tres empresas lideradas por mujeres. Con el tiempo que lleva su universidad con la creación de empresas de base tecnológica, ha habido una cierta participación de mujeres en la creación de spin-off?*

Entrevistado/a: *Existen algunas que están lideradas por mujeres o que parte de los socios son mujeres, pero no es la generalidad. Yo te diría que el porcentaje es 80-20: 80% lideradas por hombres, donde están en el consejo de administración y un 20% de mujeres.*

Entrevistador/a: *Este porcentaje percibido, es diferente en el número de propuestas, ideas de posibles empresas, las cuales no han terminado de crearse, o es similar? Es decir, participan más las mujeres en cuanto a las propuestas o ...?*

Entrevistado/a: *Tal vez, el número de propuestas de mujeres es más elevado, pero después se quedan un poco por el camino. Quizás.* (E-OTRI- 05)

Las solicitudes hay más que no son tecnológicas, pero, de momento, de empresas creadas, son todas tecnológicas. (E-OTRI- 04)

Comenzamos con estas consideraciones a observar importantes diferencias respecto a las disciplinas y diferencias por género. Desarrollamos esta cuestión en los siguientes apartados.

3. EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y LEGISLACIÓN

Las estadísticas ofrecidas por diferentes organismos (Instituto Nacional de Estadística, Global Entrepreneurship Monitor, Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento, etc.) ponen de relieve la menor tasa de emprendimiento femenino. Esta situación ha provocado que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ponga en marcha líneas de acción por considerar que el emprendimiento femenino es una actividad económica que refuerza las políticas de igualdad (Ruiz Navarro et al., 2012). Es importante conocer la realidad para tomar medidas acordes con el principio de igualdad. Así viene recogido en el Art. 15 de la LOIEMH (Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres): “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Desde las Universidades se realizan campañas de información y formación, dirigidas hacia al alumnado, para sensibilizar en esta salida profesional. No existe mucha literatura acerca del emprendimiento femenino. Según Loreto Fernández et al. (2011), las razones pueden ser varias: el androcentrismo académico que lleva a suponer que las empresas son una cuestión masculina; la escasa participación de las mujeres en la creación de empresas (según el informe GEM España 2010, el 36,4% de las empresas fueron creación femenina); y, además, la consideración de que los negocios fundados por las mujeres son de segunda categoría puesto que se ha tratado de actividades que son una extensión de las tareas de cuidados y domésticas (peluquerías, mercerías, guarderías, etc.). Los autores de este capítulo también señalan que las mujeres están menos dispuestas a correr los riesgos que exige la puesta en marcha de una empresa. Asimismo consideran que poseen menos contactos y redes sociales que apoyen sus proyectos. Por esta razón, las emprendedoras lo hacen fundamentalmente por necesidad de tener un trabajo y son escasas las expectativas de desarrollo. Son las universitarias las que mayor inclinación tienen hacia la emprendeduría (según el GEM, el 36,4% en 2010). Los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para crear empresas son los mismos cuando se trata del nacimiento de una spin off. Esta es una razón más para explicar que ellas participen en menor medida que lo hacen sus colegas. Nos parece importante detenernos en alguno de los obstáculos con los que se encuentran las universitarias. Para Fernández López et al. (2011), uno de ellos es objetivo, derivado del propio sistema universitario que crea factores que contribuyen a reducir la presencia de las mujeres a

medida que se avanza en el proceso formativo. Las mujeres tienen menos tasas de participación en las Enseñanzas Técnicas y de éxito en la culminación de sus estudios de doctorado, siendo ambos campos propensos para el surgimiento de spin off a partir del desarrollo de nuevas tecnologías procedentes de la investigación universitaria.

En efecto, la baja representación de las mujeres en áreas científicas esenciales para el conocimiento sigue siendo una constante tanto en países desarrollados como en los considerados en desarrollo. Y ello, a pesar de que siguen vigentes las creencias en que los principios que rigen la ciencia y la innovación operan de forma meritocrática. Desde 1960 surge un importante debate acerca de la participación, avance y el reconocimiento de su papel en campos como la innovación y el emprendimiento dentro de las instituciones académicas. Diferentes investigaciones señalan el predominio de patrones discriminatorios de género (Fuentes-Fuentes et al., 2012; Ranga & Etzkowitz, 2010; Settles et al., 2006; Valian, 2004).

Otro de los obstáculos que queremos analizar es la falta de tiempo en su compromiso emprendedor. Esta falta de tiempo está relacionada con los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Así la LOIEMH reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar y distribuir su jornada en los términos acordados en la negociación colectiva, o en los términos acordados con el empresario, siempre que respete lo establecido en el convenio colectivo. Esta es una reivindicación que tiene una cierta historia. Con el fin de que la presencia de las mujeres sea efectiva en las empresas, tanto como empresarias, como directivas, se han alzado voces reclamando otra forma de entender la empresa. Chinchilla et al. (1999), proponen diferentes medidas con el fin de racionalizar la vida en las empresas. Estas medidas van dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, aunque pueden beneficiar más a las mujeres. Entre ellas destacamos: mayor flexibilidad en el desempeño de las tareas propias del puesto (media jornada, trabajo compartido, realización de una parte del trabajo en casa, etc.), nuevos diseños de carrera profesional (rechazo al modelo de carrera profesional masculina, en discordia con el ciclo de vida personal y familiar), ayudas a la familia (guarderías y centros de día gratuitos, próximos al lugar de trabajo, etc.), teletrabajo (realización de una parte del trabajo desde casa), etc. Dichas medidas van encaminadas a considerar a los trabajadores y trabajadoras como personas y no como fuerza de trabajo. Incluso en 1998, la Unión Europea hizo algunas recomendaciones a los países miembros para establecer un equilibrio entre la vida laboral y familiar que tienen como objetivo que hombres y mujeres permanezcan en el mercado laboral y que los niños y las personas dependientes puedan tener una atención de calidad. Según el Observatorio Estatal en el Emprendimiento (2011), el 35% de las emprendedoras encuestadas tienen personas dependientes a su cargo, fundamentalmente hijos o hijas. En el caso de los emprendedores, el porcentaje es del 32%. Son las personas con menores responsabilidades familiares las que tienen índices más altos de emprendimiento, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Pero sí se observa un desequilibrio en el reparto de los cuidados cuando se introduce la variable estado civil. Es entre las personas casadas donde la brecha de género es más manifiesta. Este desequilibrio se traduce en la doble jornada de trabajo. En este sentido, el estudio Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España (2005), refleja la opinión de que las mujeres que trabajan por cuenta propia tienen más dificultades de conciliación que las asalariadas.

Con lo anterior queremos evidenciar que hay un conocimiento empírico bien documentado de las cifras de la desigualdad así como de los principales mecanismos y barreras a las que se enfrentan

las mujeres cuando quieren convertirse en empresarias. Pasamos a continuación a mostrar cómo se articula el discurso de las OTRI en relación con esta cuestión.

4. EL PROYECTO EQUASPIN

El proyecto de investigación La participación laboral de las mujeres. El caso de las spin-off universitarias de España aborda los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de spin-off universitarias con el propósito de verificar si las diferencias encontradas en la creación de ocupación por cuenta propia según el género también se manifiestan en la creación de spin-off y qué papel juega el propio sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género. Los objetivos específicos de la investigación son:

- Analizar la trayectoria académica y profesional previa de hombres y mujeres a fin de observar los efectos sobre la creación de spin-off
- Indagar acerca de las relaciones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y su incidencia sobre la creación de spin-off.
- Analizar los efectos de la variable género sobre la gestación del capital cultural, económico y el desarrollo del capital relacional funcional en la creación y desarrollo de la iniciativa empresarial.
- Estudiar la adecuación a la variable género de las estructuras e instrumentos de innovación (OTRI; Centros de Innovación; Centros Tecnológicos; Laboratorios de Ensayo y Homologación; Parques Tecnológicos; Servicios de Apoyo a la Investigación e Innovación; Plataformas Tecnológicas; Centros de Patentes; Incubadoras de Empresas Innovadoras y Parques Científicos) y, de forma más específica, la adecuación a la variable género de las estrategias universitarias de generación de spin-off; estrategias que combinan la transferencia de conocimiento con el fomento de la iniciativa empresarial, y que requieren de la dotación de infraestructuras físicas y de un marco institucional adecuado.

Para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto, se ha diseñado una metodología de investigación que incluye entrevistas en profundidad a personal de las OTRI de diversas universidades públicas españolas. Concretamente, se han realizado 12 entrevistas: Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Universidad Rovira Virgili (URV) y Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) de Cataluña; Universidad de Valencia (UV), Universidad Miguel Hernández (UMH), Universidad de Alicante, (UA) y Universidad Jaume I de la Comunidad Valenciana; Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y Universidad Complutense de Madrid (UCM) de la Comunidad Autónoma de Madrid, y la Universidad de León (ULE) de Castilla y León.

Mediante las entrevistas, nos proponemos explorar el conocimiento de las desigualdades de género en la creación y mantenimiento de las spin-off, así como exponer los discursos que se crean en torno al género y la igualdad de género.

5. EL DISCURSO DE LAS OTRI FRENTE A LA DESIGUALDAD

En las entrevistas realizadas se muestra una clara invisibilización de los modelos discriminatorios por razones de género que se concretan en una infrarrepresentación de las mujeres en el emprendimiento empresarial dentro del ámbito universitario y más concretamente, en la instauración de spin-off. Por ejemplo, nunca se señalan entre las motivaciones para su creación, la posibilidad de que éstas puedan contribuir a aminorar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Es decir, el incremento en la participación de personal académico e investigador en actividades empresariales y de transferencia del conocimiento está centrado en la consecución de resultados, entendiendo como tales, el incremento del beneficio económico. Y cuando se habla de beneficio social, no se especifica en ningún caso que éste puede lograrse mediante la reducción de las desigualdades de género. Las principales motivaciones que se señalan para crear una spin off, serían: la monetaria o el ánimo de lucro; la salida profesional de los integrantes del grupo.; dar una salida a los resultados de investigación y a la tecnología generada; la motivación curricular o vía de mejora de la imagen en el mundo de la profesión; conseguir generar un socio empresarial adecuado para futuras acciones con el grupo de investigación con el que compartir intereses y tecnología; obtener un retorno económico y el efecto contagio producido en departamentos donde van surgiendo esta serie de procesos (I- EAV- 01; I- EAV- 02; I- EAV- 03; I- EAV -04; I- EAV- 05). Como vemos, la perspectiva de género está ausente, por cuanto no se señala como una de las posibles motivaciones la reducción de las desigualdades de género en el mercado laboral, habida cuenta de que la Universidad, que supuestamente se rige por criterios meritocráticos sería un escenario apropiado y que como ya se ha expuesto, la LOIEMH establece que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos.

Sin embargo, sí hay un reconocimiento explícito de la menor representación en términos cuantitativos de las mujeres al frente de este tipo de empresas:

Cada vez hay más mujeres implicadas, pero aún el porcentaje, si lo miráramos, sería 80/20 o 90/10. (E-OTRI-06)

No tienen la figura de promotoras, sino la figura más de gestoras. Y suelen ser muchos más hombres que mujeres. (E-OTRI-05)

Sí es cierto que los casos (y con los datos lo verás) que hay más participación de hombres que de mujeres. (E- OTRI- 04)

Una de las explicaciones que dan acerca de por qué se produce este hecho es que hay más hombres que mujeres en los campos científico-tecnológicos en los que se crean empresas. Esta es la argumentación esgrimida por algunas de las personas entrevistadas:

Son empresas de base tecnológica, asociadas a titulaciones técnicas o “científicas”. (E-OTRI-01)

(...) Hay que tener en cuenta que en esta universidad es todo muy tecnológico, aquí pues están los informáticos, hay telecos, hay... (E-OTRI-09)

Pero en lo que también coinciden los discursos es en que las diferentes titulaciones de Económicas y de Administración de Empresas, son buenos yacimientos de creación empresarial, titulaciones en las que hay un mayor protagonismo por parte de las mujeres.

La mayoría de las spin off creadas en estas Comunidades Autónomas están lideradas por hombres, aunque éste no fuera el socio fundador. Comprobamos esta argumentación en base a las cifras aportadas por el Instituto de la Mujer y vemos que durante el curso 2012-13, el 57,57% del alumnado que finalizó los estudios universitarios eran mujeres. Eso sí, tan sólo lo hicieron en Ingeniería y Arquitectura el 27,41%. Es importante, no obstante, destacar que el 58,78% de los que finalizaron titulaciones de Ciencias son mujeres. Si analizamos la lectura y defensa de las Tesis Doctorales, encontramos que durante el año 2012, las Tesis aprobadas por las mujeres representaron el 49,86% del total. Efectivamente, son el 31,56% en Arquitectura y Construcción, el 32,49% en Ingeniería y profesiones afines, el 32,30% en Matemáticas y Estadística, el 25,28% en Informática. Pero es de reseñar que son el 63,11% en Ciencias Físicas, Químicas y Geológicas. La LOIEMH contempla el principio de igualdad en el derecho a la educación mediante la igualdad de trato en todas las etapas educativas, eliminando comportamientos sexistas y estereotipos, con la integración de su estudio y aplicación en los cursos y programas para la formación del profesorado, y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia. También recoge que en el ámbito de la educación superior se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Como podemos comprobar, la igualdad formal que establece la Ley no se traduce en una igualdad real en el ámbito de la educación. Determinadas Áreas de Conocimiento siguen feminizadas (Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Arte y Humanidades), y por esta razón están más desprestigiadas, con pocos apoyos para la investigación. El hecho de que haya más mujeres estudiando en las universidades no se traduce en una representación equitativa en los órganos de gobierno de las mismas. Y así lo reconocen las entrevistadas. En general, no ven que esta situación sea un motivo de preocupación, dado que es una cuestión de "tiempo": la igualdad es un hecho.

La desigualdad es algo del pasado, de la época de la dictadura, esto está superado. (E-OTRI-01)
Pero yo entiendo que también es una cuestión pasajera, es decir, que dentro de x años simplemente porque si hay más tienen que llegar más por narices, si no es que efectivamente pasa algo raro. (E-OTRI-08)

Y es aquí cuando cobra fuerza el argumento de que ellas están infrarrepresentadas en las titulaciones técnicas o "científicas", que son las que en mayor medida dan lugar a la creación de patentes. Adolfo Linares Rueda (2010:14), basándose en datos elaborados por el Instituto de la Mujer, señala que, entre 1990 y 2005, las mujeres representaban el 50% de las solicitudes de patentes universitarias en las universidades y los organismos públicos de investigación (OPI), y cerca del 60% en el caso del CSIC.

Excepcionalmente, en alguno de los discursos sí que aparecen reflexiones sobre la influencia del proceso de socialización diferencial en el mantenimiento de estas situaciones de desigualdad.

Las mujeres tienen mejores expedientes académicos, efectivamente, pero no concretan sus proyectos empresariales por cuestiones relacionadas con la familia, concretamente la maternidad. (E-OTRI-02)

Además, según expresan, sería un fenómeno estructural, un reflejo de la sociedad, que por otra parte, culturalmente asocia a los status adscritos por género, diferentes expectativas. De este modo, eluden cualquier tipo de responsabilidad en el mantenimiento del statu quo así como de liderar procesos de cambio.

Entrevistador/a: *¿Entonces, esta menor participación la valorarías de alguna manera como coherente con la situación de las mujeres?*

Entrevistado/a: *Coherente con la situación, sí. Coherente con la situación de la universidad tecnológica y la mujer. Si hay menos tituladas, si hay menos mujeres investigadoras, si hay menos mujeres en posiciones relevantes de jefes de departamento, jefes de investigación, entonces habrá menos mujeres. Y, encima, nos añadimos todo el tema educativo y cultural que llevamos encima, pues básicamente es un reflejo de la sociedad. Aunque esto cambia y cambiará.* (E-OTRI-06)

Yo creo que es normal en función de las disciplinas que hay, porque al ser científico-tecnológico, normalmente están más liderados por hombres. (E-OTRI-05)

Pero esto también puede venir porque las empresas nuestras son empresas que tienen que ver con una tecnología que es de un campo en el que hay más hombres. Es decir, es informática o es de biotecnologías. Son disciplinas donde hay más hombres, estadísticamente hay menos mujeres. Por lo tanto, también es difícil... (E-OTRI-04)

No se hacen explícitos, tal vez por desconocimiento, los factores que llevan a hombres y mujeres en etapas tempranas de su formación a la elección de su carrera. La literatura científica señala que las mujeres constituyen un colectivo con una representatividad baja dentro de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, a pesar de que muestran un talento similar al de los hombres para dichas disciplinas. Pero más allá de esta descripción, Rosenbloom et al., (2008), señalan la existencia de barreras de entrada en estas áreas que desalientan a las mujeres en su participación en dichos campos. Estas barreras actúan desde la infancia y continúan durante la secundaria y educación superior llegando hasta la etapa laboral, siendo una de las fundamentales los estereotipos acerca de lo que es un científico y una carrera científica en general, en donde se carece de modelos femeninos (Buck et al., 2008). Los discursos que hemos recogido, en lugar de apuntar hacia esta dirección, centran sus justificaciones en argumentos relacionados con la aversión al riesgo (que se supone mayor para las mujeres) y que a su vez se relaciona con características biológicas intrínsecas (entrando por lo tanto en un discurso esencialista) o con los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, (cuya resolución se da por hecho que corresponde a las mujeres).

(...) Es que al final. Es que esos son factores personales, es decir, el factor este biológico, psicológico de aversión al riesgo yo creo que está, ¿vale? Es decir, el tema de planificación que les cuesta más no sé, entre eso y la toma de decisiones de montar cuesta más arrancar, en general. (I-EAV-03)

Ya no por el hecho de que sean spin-off. Yo pienso que quizás, en cierta forma, se tienen que plantear o no renunciar a una serie de cosas o cargar con un trabajo extra que a lo mejor un hombre no se lo plantea, ..., voy por el tema de la igualdad en el entorno familiar, ¿no? pues la mujer a lo mejor carga con más trabajo, a lo mejor si tiene hijos a lo mejor se tiene que plantear por unos años bajar el pie del acelerador en su carrera profesional o no, depende de cómo lo tenga cada una, pero yo pienso que esas cosas también influyen hoy por hoy, ..., yo por ejemplo ahora que tengo dos nenes pequeñitos, que creo (murmillos ininteligibles, alto nivel de excitación en la conversación), si me hicieran una oferta de algo, lo tendría que coger, pero yo no sé qué es lo que haría con mi vida. ¿Me entiendes lo que te quiero decir?, creo que hay un momento que bajas el pie un poco del acelerador porque no puedes hacerlo de otra manera. (I-EAV-02)

En el mismo sentido se manifiesta otro directora de una OTRI:

Como somos parciales no somos una universidad generalista entonces pues a las ingenierías pues acuden más los hombres. Así como a enfermería acuden más las mujeres ¿no? No hay un reparto por género. Eso se traduce en el profesorado. O sea, el perfil por género del profesorado es también muy así o incluso más decantado hacia los hombres. Porque la carrera académica es una carrera que, sobre todo en estos tiempos resulta muy exigente en actividad investigadora. Y la actividad investigadora pues a veces es muy complicada de llevar adelante con la exigencia que tiene cuando una mujer tiene hijos, o se queda embarazada. Conciliar eso, o sea pillas en una etapa de la vida donde esa conciliación se vuelve complicada. (I-EAV-05)

Según la entrevistada, la responsabilidad del trabajo reproductivo recae sobre las mujeres, cuestión bien documentada en las encuestas de uso del tiempo. Lo que es importante resaltar es que en ningún momento se plantea que dicha responsabilidad deba ser compartida por ambos progenitores. Es decir, no se cuestionan la división tradicional del trabajo por sexos y aunque se señala la maternidad, como barrera para que las mujeres accedan en plenitud de derechos al ámbito productivo, el argumento esencial se dirige a criterios meritocráticos como el esfuerzo y la inteligencia:

Algunos de los discursos analizados admiten que la maternidad puede frenar la carrera académica y profesional de las mujeres. Así se manifiesta desde una de las universidades de la Comunidad de Madrid, en el sentido de que este acontecimiento vital retrasa la defensa de la tesis, conseguir una plaza, etc. Incluso se llega a ver la maternidad, por parte de una de las entrevistadas, como un acontecimiento que frena el emprendimiento. Pero el argumento general está en la línea de que “los hombres tienen más espíritu emprendedor” y que la razón por la que hay menos mujeres liderando equipos de investigación y empresas dependientes de las universidades se debe a cuestiones de inteligencia y esfuerzo.

Puede haber (trabas) psicológicas, a lo mejor, que no sé, si quieres desde el punto de vista del género tenga más espíritu emprendedor el hombre, eso puede ser. (E-OTRI-07)

Puede ser que la vida personal influya. (...) Luego que las chicas también, a lo mejor, no lo sé, no son tan arriesgadas en ese sentido y somos más ... o tenemos en mente el haber estudiado la carrera para luego trabajar de lo que hemos estudiado. (...) Entonces que también que los propios hobbies que se cultivan unos y otros pueden influir a la hora de decidirte a emprender (...). (E-OTRI-09)

Otra de las mujeres entrevistadas comparte una opinión personal que dice haber comentado alguna vez entre colegas y que incorpora una visión esencialista. Para ella, en general las mujeres tienen un componente genético que las hace ser menos idealistas, más pragmáticas y que las hace medir más las consecuencias. Desde su punto de vista, eso las hace ser más prudentes y menos ambiciosas. Según ella, los hombres son más agresivos en su personalidad e incluso pueden llegar a ser más tramposos y menos dados al respeto de la norma.

(...) Las mujeres son menos arriesgadas y esto es correr aventuras y somos menos aventureras porque miramos más la seguridad... el hombre lo quiere hacer desde el dominio de la superioridad. De que, "o sea, no te voy a explicar por qué te digo eso. Eso te lo digo y es así y punto". Y no, no, a veces te dan ultimatus ¿no? Como diciendo, "pues si eso no es así no lo hacemos" y cuando tú le dices "pues, pues no lo hacemos". (I-EAV-04)

En general, se reconocen las desigualdades y la infrarrepresentación de las mujeres en el mundo empresarial y académico, pero la actitud frente a ellas es de indiferencia. Se conocen, pero no se les otorga importancia y se traspa la justificación a las decisiones personales. Bajo el punto de vista de otro entrevistado, el gran déficit de mujeres en este tipo de empresas obedecería al hecho de tener menor número de mujeres investigadoras. No obstante, como él mismo nos indica, su universidad cuenta en la actualidad con un mayor número de mujeres en cursos de doctorado y resuelve esta disonancia desviando la problemática a un plano individual. Considera que en caso de existir dificultades específicas, éstas se deben a dificultades "de vida cotidiana". El entrevistado interpreta esta menor participación en clave de individualización del problema y remite a las mujeres como colectivo para dar la respuesta.

(...) Pues quizás vosotras tenéis la explicación de porqué las mujeres en ciertos sectores participan menos... (I- EAV-01)

La valoración acerca de esta menor participación parte de obviar las cuestiones de género. Aunque, paradójicamente sí se posiciona en contra de medidas de acción positiva. Piensa que tal vez una acción buena sería la información "aséptica" pero nunca emprender acciones proactivas para intentar cambiarlo y se escuda en que los datos de sus empresas son tan poco representativos que no podría sacar conclusiones.

(...) A lo mejor en estos casos hacer algo es contraproducente, ¿no? Aquí se planteó porque vino a visitarme una persona que trabajaba en este tema y me planteó hacer algo, pero a mí no sé cómo que me pareció que era como hacer algo enfocado, una actividad como de promoción o de, decir...pero claro, si haces una cosa así también parece como un poco gueto. Es decir, parece como que de alguna manera estás considerando que las mujeres ya de partida lo van a tener más difícil y que por tanto necesitan una atención especial. Entonces yo, a veces la atención especial si no está muy bien pensado y muy eso, puede ser incluso, se te puede volver un poco en contra. Por el decir, bueno justamente a las personas a las que va dirigida pueden sentirse un poco heridas, ¿no?. (I-EAV-01)

La resistencia hacia la acción positiva es una constante en la mayoría de los entrevistados, aunque esta justificación en concreto, que alude a una supuesta igualdad de trato, nos ha parecido

especialmente significativa, en tanto que parecería poner en cuestión los principios meritocráticos. De esta forma, se elude dar solución a una situación de desigualdad reconocida, de la que se desentienden mediante la estrategia de restarle importancia o bien, como vemos en los siguientes testimonios, escudándose en no saber cómo abordarlo o en que es algo que a ellos no les compete:

(...) Y pues el filtro ese de género que te dan en muchos proyectos de investigación, siempre hemos considerado un poco tontería, pero, y a veces no nos lo han dado, al revés, porque éramos demasiadas y hemos tenido que meter en el proyecto de investigación al informático o al tal, para que nos dieran ese cupo, claro porque ni lo mucho ni lo poco. (E-OTRI-07)

Con lo que hay ahora yo diría que no (se refiere al establecimiento de acciones positivas) porque ... quiero decir ... En el momento en que yo asumo el proyecto, por decirlo así, es cuando alguien tiene una idea clara que ha surgido en su laboratorio o en su clase o donde esté y ya se viene para acá. Entonces, en todo caso, habría que ir mucho más para atrás en lo que es la carrera y la promoción. (...) A mí me da igual que sean tres hombres o tres mujeres, yo quiero saber quién va a ser el comercial y quién va a ser el financiero y quién va a ser el técnico o la técnico, eso es lo que me importa, cómo se va a cohesionar la empresa en sí. (E-OTRI-08)

(...) Es complicado, no sé, es complicado. No sé qué tipo de discriminación positiva, es que claro no sería discriminación positiva porque sería compensación, porque las discriminan, o sea que sería compensar,... concursos solo para mujeres y no sé si algo orientado a una conciliación activa. (I-EAV-02)

Podrían proponerse políticas de horarios diferentes, pero esto es un problema. (I-EAV-03)

Entrevistador/a: *¿crees que es necesario que, desde las administraciones, se deba promover una mayor participación de las mujeres?*

Entrevistado/a: *Yo pienso que sí, que se podría... Por ejemplo, con los regímenes de autónomos, intentar flexibilizar más. A lo mejor con acciones más indirectas, con guarderías... con cosas más de soporte indirecto... Todo lo que sea ayuda a la conciliación laboral, sea como autónomo, sea como a nivel laboral, yo creo que hará que suban las mujeres. Claro.*

Entrevistador/a: *Estos son recursos que no están vinculados a vosotros ¿O se trataría sólo de acciones indirectas?*

Entrevistado/a: *Yo creo que son indirectos. Que por mucho que hagamos "Concurso de ideas de mujeres emprendedoras". No, no creo. (E-OTRI-05)*

La tónica general es dar por buenas las acciones que no hacen diferencias entre hombres y mujeres y centrarse en los resultados (se entiende que económicos):

Yo creo que la diferenciación, de si hay hombres o si hay mujeres, no es buena. No hará que la empresa sea mejor o peor por el hecho de que nos preocupamos de que haya más mujeres. (E-OTRI-04)

En una situación donde no hay limitación de medios pues, pues bueno. Se puede hacer una acción más de fomento ¿eh? pero yo no pondría. O sea, si tuviera recursos aquí en la universidad para

apoyar las spin-off no haría un apoyo mayor a, para igualdad de género sino la haría para tener un apoyo mayor para tener más o tener mejores empresas. (I-EAV-05)

Tenemos tan pocas spin-off que hay tanta labor por hacer dirigida tanto a hombres como a mujeres que si ahora mismo tuviéramos una demanda por parte de profesores hombres en crear empresas y con ello cubriéramos el objetivo que pretende alcanzar la Universidad de Valencia diría *"Aquí hay un desequilibrio. Vamos a intentar de incentivar a las mujeres para que estemos equilibrados"*. Pero como no llegamos ni de lejos al objetivo que tendríamos que llegar, lo que intentas es subir el indicador. Yo creo que llevar una política de género a este ámbito, a nivel tan pequeño como es la de una universidad, no tiene mucho sentido. Eso no quiere decir que en las políticas de género de la universidad tú no utilices esta información para ponerla encima de la mesa y involucrarla en las políticas de género de la universidad. Si desde allí vienen directrices como *"queremos que las mujeres se pongan a crear empresas"*, pues tendremos que hacer acciones dirigidas a mujeres. Y entonces se dirigen y ya está. Pero desde aquí, desde nuestro punto de vista técnico de gestores de la tecnología lo que queremos es que se creen más empresas. Las cree quien las cree" (I-EAV-04)

Como podemos observar en este último testimonio, se da preferencia a la creación de empresas y a que éstas sean rentables desde un punto de vista económico. Si en algún momento se llegara a una situación de bonanza, entonces y sólo entonces, podría plantearse pensar en las desigualdades que por otra parte son bien patentes. Es decir, es como si la práctica "normal" fuera dejar que sigan actuando los mecanismos que producen desequilibrios entre hombres y mujeres para, posteriormente, aplicar una solución.

Por otra parte, no se valora la capacidad de la Universidad como institución que pueda liderar cambios sociales. Del anterior discurso, podemos inferir que las políticas de género se desvían hacia ámbitos globales (*"a nivel tan pequeño como es la Universidad"*) ignorando con ello su incardinación en los procesos de cambio social en general. Es decir, existe una Ley de Igualdad que constituiría el marco formal desde el que se justifica la supuesta igualdad real entre hombres y mujeres. Pero no se plantean llevarla a cabo en la interacción cotidiana, bien sea en el seno de las instituciones familiares, educativas o económicas. Es la denominada "opacidad de género" es decir *"la consideración de que, solventadas las discriminaciones más burdas, la igualdad existe"* Harding (1996:48). Lagarde (2001) nos recuerda: *"Las mujeres cambian mucho más que otros grupos y categorías sociales, sin embargo, no son concebidas ni por ellas ni por los otros, como los sujetos sociales más cambiantes en esta época histórica (...). La institucionalidad de las mujeres sigue en el mundo de la reproducción y se expresa en la sociedad civil, la sociedad política se reproduce cada vez más como el Gran Estado. El "Estado del Pater", sigue siendo patriarcal y es monopolizado por los hombres. (...) Los hombres han disminuido su condición genérica, son hoy más carentes pero valen igual"*.

El mundo de la empresa es concebido como un mundo de hombres, regulado por ellos y a su favor. Las mujeres se encuentran con esa barrera, pero incluso se les culpabiliza por ello, dado que se entiende que no se arriesgan porque no les compensa hacer el esfuerzo.

Quizás porque las mujeres tienen menos espíritu de riesgo y de aventura y son más "pon pies en tierra". Yo creo que eso es una forma de ser de las mujeres en general y que, aunque tengan

mucha valía y mucha capacidad, prefieren aminorar los riesgos y valoran en su vida otros aspectos ¿no? Y a lo mejor pues esto llevaría un esfuerzo que no les compensa... El mundo empresarial es muy agresivo y las reuniones de negociaciones son un mundo de hombres. En muy pocas ocasiones hay mujeres asesoras, entonces una empresa de mujeres se tiene que medir con la competencia que mayoritariamente son empresas dominadas, presididas y dirigidas por hombres. Quizás, como toda actividad profesional,, en el mismo nivel que un hombre parece que tenemos que esforzarnos más por demostrar que hacemos las cosas igual o mejor. No se nos da por supuesto mientras que a un hombre sí. Yo creo que la mujer empresaria le pasa un poco lo mismo ¿no? También tiene que demostrar que aunque es mujer puede ser igual o mejor que un hombre y eso hace ser más duro el esfuerzo a llevar a cabo. Muchas veces los comportamientos en los modos de negociar son los comportamientos masculinos los que imperan porque son los que los han impuesto y son los que los han controlado ¿no? Cambiar la forma de negociar hacia la empatía u otras formas de relacionarse, etc... es algo innovador que tenemos que ir introduciendo las mujeres. Por tanto, es un esfuerzo que nos cuesta porque estamos jugando con las normas de juego impuestas por los hombres. (I-EAV-04)

Esta entrevistada, ha señalado anteriormente que nunca se ha planteado la infrarrepresentación de las mujeres en las spin off, por considerarlo algo “muy reciente”. Por tanto, también vemos que el discurso de la igualdad no ha calado en este ámbito. Se habla de igualdad, incluso se argumenta que la desventaja se produce debido a que el mundo de la empresa está regido por hombres con normas masculinas. Sin embargo, se atribuye a las mujeres un “menor espíritu de riesgo y aventura”, que constituiría su “forma de ser”. Unida a esta característica, se señala la preferencia por salvaguardar otros valores, como “pon pies en tierra” es decir, mayor realismo y también la empatía, aunque en lugar de proponer acciones positivas que faciliten el trabajo productivo de las mujeres, se remite a “algo innovador que tenemos que ir introduciendo las mujeres”. Por tanto, la carga recaería sobre ellas, dado que en ningún momento se alude a una transformación en la asunción de responsabilidades en la esfera reproductiva por parte de los varones.

Los discursos incurren frecuentemente en contradicciones. Se dice por una parte que la igualdad es un hecho, pero como ya hemos visto, los datos que proporcionan muestran lo contrario; No se señalan diferencias en cuanto a la motivación para emprender, pero atribuyen cualidades innatas a las mujeres que frenarían ese espíritu emprendedor; no perciben mayores obstáculos para conseguir financiación, pero el hecho es que hay menos empresas dirigidas por mujeres y en las que participan lo hacen como gestoras; Se dice que las mujeres son tan valiosas como los hombres, pero menos arriesgadas. Se valora el espíritu emprendedor como base para constituir una empresa, pero por otra parte, se insiste en que la prudencia de las mujeres es necesaria para esta tarea.

¿Son mejores las mujeres que emprenden que los hombres que emprenden aunque sean menos? Yo en eso no, sí son más prudentes, hay más sensatez en las mujeres, pero yo que sé, eso son opiniones y a veces puede haber prejuicios sobre estas cosas. No, no puedo decir que es una opinión muy fundada ¿no? Las mujeres suelen trabajar muy bien, entonces estas cosas son.. Son eso más prudentes, cuando uno se lanza en una empresa tiene que ser prudente porque se mete en un fregao grande. (I-EAV-05)

No obstante, y en relación al conjunto global de las mujeres, hay que hacer hincapié en que las potenciales emprendedoras universitarias pueden paliar las motivaciones negativas, esto es, se encuentran con menos limitaciones en sus ascensos (techo de cristal), en sus sueldos y a la hora de conciliar la vida profesional con la familiar, ya que tienen acceso a puestos de trabajo que ofrecen condiciones laborales más flexibles (Fernández López et al., 2011).

6. EL USO DEL TIEMPO, UNA CUESTIÓN CLAVE

El Art. 14.2 de la LOIEMH establece “la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.” En este ámbito, según el Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España (CES, 2011), en los últimos años se han producido algunos cambios en el uso del tiempo por parte de las mujeres y de los hombres. Sin embargo, la integración de las mujeres en el ámbito público no se ha traducido en un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, compromiso que no han adquirido los hombres. Esta situación supone una carga de responsabilidades superior en muchas mujeres y una evidente desigualdad de género en términos de calidad de vida. Es la LOIEMH la que pone especial énfasis en tratar de fomentar la corresponsabilidad. Un ejemplo de ello es el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso remunerado con carácter intransferible. Sin embargo, este informe critica que las políticas que se han llevado a cabo, a pesar de las buenas intenciones de la Ley, han carecido de un planteamiento sobre los orígenes del problema: factores culturales y sociales. Estas políticas han estado centradas principalmente en los permisos de paternidad, maternidad y excedencias. Pero se han hecho pocos esfuerzos en otras estrategias como en los servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes. Tampoco se ha avanzado en la reorganización de los tiempos para que se adapten mejor a las necesidades familiares y personales. Son las mujeres las que hacen un mayor uso de excedencias, permisos y reducciones de jornada laboral para el cuidado de hijos y personas dependientes.

La encuesta de Usos del tiempo (Instituto de la Mujer, 2013) señala que los hombres, en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en las tareas del hogar y la familia. Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los varones. El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, anciano y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican un promedio de 2 horas y 32 minutos. Respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según el tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de los hogares formados por parejas con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre (4 horas 37 minutos de la mujer, 2 horas 34 minutos el varón). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de pareja sola (4 horas 45 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el varón). En el caso de hogares unipersonales formados por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de pareja sola o pareja con hijos (3 horas 38 minutos diarios en los hogares unipersonales formados por mujeres y 4 horas 38 minutos en los hogares de

madres solas con algún hijo). Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas 46 minutos a las actividades de hogar y familia y 2 horas 21 minutos los hombres. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad.

En los discursos analizados aparece de forma reiterada la importancia del apoyo institucional para la creación de las spin off. Pero estas ayudas siempre se traducen en asesoramiento y financiación del proyecto.

Básicamente estamos en el mundo de las subvenciones y ayudas públicas (...), las típicas ayudas o subvenciones para I+D industrial. (E-OTRI-08)

Es la universidad la que más apoyo presta. En algunos casos, es un apoyo financiero. En otros casos se trata de recursos materiales: se les deja algún despacho, se les da asesoramiento.... (E-OTRI-02)

También realizan acciones de fomento al emprendimiento en general (I-EAV-02), Programas de Formación y relaciones con el Parque Científico (I-EAV-03), Dinamización y promoción de la cultura de la cooperación y el emprendimiento (I-EAV-04), Premios, Concursos, Jornadas (E-OTRI-05), comercialización, valorización y potenciación de patentes (E-OTRI-06)

Sólo en un caso, se sugieren refuerzos de conciliación, aunque indirectos:

Yo pienso que se podría intentar flexibilizar más. A lo mejor con acciones más indirectas, con guarderías... con cosas más de soporte indirecto... Todo lo que sea ayuda a la conciliación laboral, sea como autónomo, sea a nivel laboral, yo creo que hará que suba la presencia de mujeres. (E-OTRI-05)

El relato está pensado y construido en masculino. Los comentarios coinciden en señalar que el principal problema está en la financiación, que puede provenir por vía pública (las universidades, subvenciones) o por vía privada (entidades financieras, familia). Según Ventura Fernández y Quero Gervilla (2013), para las emprendedoras es importante el respaldo institucional o “capital social” para generar autoconfianza. Pero los autores se refieren a las ayudas de asesoramiento y financiación de la empresa, sin tener en cuenta que uno de los obstáculos con los que se encuentran es con la escasez de tiempo por recaer en ellas prácticamente todo el trabajo reproductivo. Los autores creen que es recomendable que las mujeres se encuentren en un contexto favorable para el emprendimiento, puesto que si anticipan dificultades por razón de género se retraen de su decisión. Se esboza ligeramente la idea de que las decisiones que pueden tomar las mujeres en este sentido pueden estar influidas por las diferentes obligaciones en el contexto familiar. El Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento (2011) señala que para las emprendedoras el apoyo familiar y social es fundamental para iniciar y trabajar en su objetivo. Y cuando hablan de este soporte se refieren al apoyo emocional, afectivo y económico, por este orden. Y lo hacen en mayor medida que los hombres. El Instituto de la Mujer (2005) ya lo puso de manifiesto cuando en su estudio expone que las trabajadoras por cuenta propia deben acudir a otras mujeres (empleadas de hogar, abuelas, tías) para conciliar su vida familiar y laboral. No se mencionan estrategias que tengan que ver con las Administraciones Públicas, aunque somos conscientes de la ausencia de la LOIEMH el año de publicación del informe. En este mismo estudio se recogen las inquietudes de las mujeres que dicen sentirse solas y aisladas por el tratamiento que tienen por parte de las entidades financieras y las políticas que llevan a cabo los poderes

públicos para facilitar la igualdad de oportunidades. Esta situación sigue invisible para las OTRIs que, invariablemente contestan de manera negativa cuando se les pregunta por diferencias de género en cuanto a los problemas para conseguir financiación (E-OTRI- 04, E-OTRI- 05, E-OTRI-06, I-EAV-01, I-EAV-02, I-EAV-03, I-EAV-04, I-EAV-05) y, en algunos casos se justifican mediante el argumento de que “hay que tratar por igual a hombres y a mujeres”, lo que conlleva no tomar en consideración las desigualdades previas ni los mecanismos de cierre y exclusión social que sufren las mujeres.

Es que no debería haber (se refiere a diferencias de género para la financiación de la spin-off) porque estamos en el mundo empresarial y a ti no te va a comprar alguien tu producto dependiendo del género ¿no? (E-OTRI-08)

Tampoco he detectado nada especial, ya te digo es que cuando vienen aquí los tratamos como investigadores, da igual... (E-OTRI-07)

En alguna entrevista se relaciona la obtención de financiación con la capacidad de liderazgo, pero no con el sexo (I-EAV- 01) y en otros, por sector o tipo de empresa (I-EAV-04, I-EAV- 05).

6.1. La valoración del uso femenino del tiempo

Como ya se ha señalado anteriormente acerca de la sobrecarga de las mujeres en el ámbito reproductivo, y a pesar de que existe un reconocimiento de esta situación, en la práctica totalidad de los casos se relaciona con la maternidad, función social atribuida exclusivamente a las mujeres y que se justifica por “su forma de ser”. Queda patente en las entrevistas realizadas la ausencia de implicación de los varones en la corresponsabilidad y se da por hecho que son las mujeres las que solucionan ese problema:

Las mujeres tienen que demostrar más (...) También las circunstancias familiares yo creo que también influyen.. Porque yo por ejemplo, a raíz de tener un niño pequeño, a lo mejor no cuentan contigo para una cosa determinada porque dicen "claro, es que no podrás porque...". ¡No! es que cuenta conmigo porque yo ya me arreglo para ir o no ir o tal. Porque todo no se puede pero,..., pero eso también viene ligado a la otra pregunta,..., sobre si tú crees que tu pareja se lo plantea esas cosas o a tu pareja se lo plantean,..., ¿porque viene así?, porque está asumido que tú eres la que cargas. (I-EAV-05)

Yo tengo muchas amigas, no hablando ahora de spin-off, pero sí que tienen sus propias empresas y es lo que me dicen "es que yo tengo hijos para que me los cuide mi madre" porque están trabajando hasta las ocho de la tarde,..., a ver con nosotras siempre que hablamos surge el tema. Ellos nunca surge el tema. Es que eso se nota. (I-EAV-03)

Tengo la sensación, con los horarios laborales que hay, que mujeres que crean el negocio, aunque necesitas mucha implicación, más o menos te lo puedes montar. Eres autónomo, en cierta manera. (E- OTRI-05)

Es que después de un premio en un concurso, los que tiran el proyecto adelante normalmente son chicos. ¿Por qué las chicas no? Pues porque terminó sus estudios y colocarse en un lugar de trabajo

más estable, porque quizás planeando en un futuro tener una familia, ... serían muchos factores culturales, que tú ya sabes. Culturales, educativos, por los que las mujeres, porque tal vez asumimos peor el riesgo, porque tal vez buscamos más estabilidad, porque pensamos más en el futuro más familiar, compatibilizar un trabajo que puedas tener una familia y eso te da más miedo a asumir un riesgo empresarial, que es mucho más incierto. (E-OTRI- 06)

Por otra parte, las mujeres que lideran empresas son excepciones y excepcionales, porque tienen cualidades de liderazgo y porque no tienen cargas familiares. Al hablar de gente con carisma surge también a la conversación el caso de una de las spin-off. Esta empresa, del campo de la biotecnología, está liderado por una mujer que surge del grupo de investigación. B. era doctoranda y echó adelante con el proyecto que previamente había sido abortado en tres ocasiones. Las técnicas se refieren a ella como “una mutante de investigador a emprendedor empresario” que destaca por su empuje y por ser multidisciplinar. “Lidera totalmente y verás un antes y un después en el funcionamiento de la empresa. Y es que se dedica cuerpo y alma a la empresa, y es que eso también hay que, que valer, y que tenerlo claro, y que poder, y que querer.” (I-EAV-02)

En otra entrevista se habla de un caso de liderazgo femenino carismático (recalcando que es un caso excepcional). Se trata del caso de N. M., de la cual, curiosamente se comenta su situación civil (soltera, sin hijos, el estereotipo de la investigadora “mujer todotrabajo”). Esta investigadora trabaja en el ámbito de la biotecnología de alimentos. “Porque N. M. como no tiene hijos, no tiene tal, pues claro tiene tiempo. Es que, ya está.” (I-EAV-03)

7. EL SEXISMO EN EL LENGUAJE

La LOIEMH contempla en el Art. 14 (Criterios generales de actuación de los poderes públicos): “*la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*” Posteriormente en el Art. 37 (Corporación de Radio Televisión Española): “*utilizar el lenguaje en forma no sexista.*” Está claro que el lenguaje es el medio de comunicación verbal por excelencia y que a través del mismo percibimos el mundo que nos rodea. El lenguaje no es neutral, sino sexista. Identifica lo masculino y lo femenino, lo que está permitido y lo que está prohibido, lo que se nombra y lo que no se nombra. El lenguaje también es un buen instrumento de poder. Todas las lenguas son dinámicas, evolucionan, se adaptan, incorporan términos de otras lenguas. Aquellas que no lo hacen están condenadas a desaparecer. Para Susana Guerrero Salazar (2010), todo cambio producido en la sociedad tiene su repercusión en la lengua. La incorporación de las mujeres al ámbito público ha supuesto un cambio en nuestra lengua: feminización de algunas palabras (médica, abogada, jueza), aumento de la frecuencia de uso de términos colectivos (profesorado, alumnado, ciudadanía), surgimiento de neologismos (hembrismo), etc. La autora cuestiona la existencia del sexismo en la lengua. Considera que es sexista el uso que se hace de la misma y no la lengua en sí. Mujeres y hombres somos diferentes, pero con los mismos derechos. Uno de estos derechos es existir y que el lenguaje respete esa existencia. Los discursos, los conocimientos, son androcéntricos y están contruidos como si sólo existiera el hombre, lo masculino, y la existencia de las mujeres está en relación a la existencia de los hombres (Alario; Bengoechea; Lledó y Vargas, 2007).

La invisibilidad femenina a través del lenguaje se aprende e interioriza a lo largo del proceso de socialización. Al igual que sucede con la jerarquización que la cultura hace de los sexos. Se utiliza el masculino genérico para nombrar en femenino y en masculino. Pero cuando hay referencia a los dos sexos, normalmente se usa el masculino en primer lugar para dar paso al femenino. En este sentido, Montserrat Moreno (1993), afirma que el lenguaje y la forma cómo se enseña están teñidos de la ideología androcéntrica, contribuyendo a que niñas y niños adopten comportamientos y actitudes consideradas naturales y difíciles de modificar.

En el año 1995, una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia permite hacer uso del lenguaje no sexista en la denominación de los títulos académicos. De esta forma se visibilizan las profesiones como femeninas y masculinas. Para ello contó con el asesoramiento de la Real Academia Española. Paulatinamente, diferentes organismos han ido adecuando sus formularios, aunque la ocultación de las mujeres y lo que hacen sigue siendo evidente (Olmo Campillo; Méndez Miras, 2007). Igualmente, en los últimos años se han publicado en España numerosas guías de lenguaje no sexista por parte de universidades, comunidades autónomas, sindicatos, etc. Éstas no han estado exentas de críticas por parte de los profesionales del lenguaje. Prueba de ello es el informe redactado por Ignacio Bosque, el 1 de marzo de 2012, y suscrito por las académicas y los académicos que asistieron al Pleno en la Real Academia Española. Bajo el título Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer, hace un repaso de diferentes guías publicadas por algunas universidades, los sindicatos y otros organismos como la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía o el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga. No son pocas las resistencias al cambio, tanto por parte de los “expertos”, como por parte de la ciudadanía en general, que seguimos transmitiendo de manera inconsciente con un lenguaje que oculta y desprecia lo femenino.

La Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) de 2007, teniendo como referencia la LOIEHM, contempla la creación de las Unidades de Igualdad en las universidades españolas. Las Unidades de Igualdad son los órganos directivos políticos que se encargan de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia. Así se recoge en la Disposición Adicional 12ª: Unidades de Igualdad. Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Las Universidades de la Comunidad de Madrid (UAM, UCM, UPM), colaboradoras en este proyecto, cuentan con sus respectivas unidades. Todas ellas están integradas en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) creada en el año 2013. La Universidad Complutense afirma ser pionera en la creación de este órgano, puesto que en el año 2004 puso en funcionamiento la Oficina para la Igualdad de Género. No dispone de una guía o manual de lenguaje no sexista propio, pero en su página web remite a diferentes publicaciones. Entre las actividades programadas por la Unidad de Igualdad de la Universidad Autónoma está la *“concienciación al colectivo universitario sobre el uso y empleo de un lenguaje inclusivo, no sexista”*. Además en el I Plan de Igualdad (2011-2014) se propone *“velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje”*. La Universidad Politécnica publica en el año 2010 el Manual de lenguaje no sexista. Distingue entre lenguaje sexista, lenguaje androcentrista y lenguaje no sexista. Lenguaje sexista: son aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan. Lenguaje androcentrista: es el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico. En sus expresiones sólo tiene en cuenta la experiencia de los hombres olvidando la existencia de las mujeres. Lenguaje no sexista:

aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que debe evitar expresiones que ridiculicen o subestimen a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres. Un lenguaje no sexista incluye y hace visibles a ambos sexos, valora por igual a mujeres y hombres, da la palabra a todas las personas, no nos confunde con su mensaje. Este manual ofrece, incluso, algunos consejos sobre cómo conseguir un lenguaje no sexista.

En el análisis de las entrevistas realizadas, comprobamos esta utilización sexista del lenguaje:

1) genérico masculino para referirse a ambos sexos, sin tener en cuenta la experiencia de las mujeres. Por ejemplo:

El coordinador del emprendedor de Madrid. (E-OTRI-07)

Spin-off pura y dura que es aquella promovida por profesores. (E-OTRI-09)

2) Los discursos analizados también jerarquizan los géneros:

A mí me da igual que sean tres hombres o tres mujeres. (E-OTRI-08)

La diferencia entre hombres y mujeres. (E-OTRI-09)

Tú cuando tienes un proyecto inicial, que te vienen unos profesores, pues ellos se sienten dueños de. (I-EAV-01)

En general, las personas que han realizado las entrevistas, señalan el uso del masculino plural como genérico. Es decir, podríamos hablar de androcentrismo lingüístico en el lenguaje formal y de lenguaje sexista en su contenido, principalmente mediante la utilización de estereotipos y la invisibilización, a no ser que se pregunte directamente por ellas.

Veamos como ejemplo de utilización del masculino genérico una entrevista realizada a dos mujeres que trabajan en una Unidad de Valorización, Transferencia de Tecnología e Innovación:

Sí. Hemos sido los primeros. Siempre son los primeros. Después de estas reformas, la hemos modificado. Entonces, se aprobó el pasado consejo de gobierno de julio. Y entonces se modifica ... Tú antes decías EBT es amplio y spin-off ... Pues, nosotros es al revés. Nosotros ahora todas son spin-off, porque ahora la ley lo marca así. Y en función de si participa un funcionario o no, si el investigador es un funcionario y participa la universidad, entonces es cuando se considera una spin-off. Tenemos una tipología. Nosotros lo hemos hecho así. (...). Los promotores han estudiado en la universidad, tienen sus estudios homologados por la universidad, su plan de negocio está de acuerdo con las directrices de la universidad, etc. Y este año pasado reconocimos el primero start-up de la universidad. (...) Debe ser socio. Nosotros, cuando se crea una spin-off, la universidad participa en esta, pero también hacemos un contrato de transferencia de tecnología. (...) Nosotros estipulamos el spin-off (...), que sería una empresa promovida por un investigador de la Universidad, que tiene por objeto la explotación de resultados. (...) Sería una spin-off que está promovida por un profesor funcionario, participada en el momento de su creación por la universidad. Y una start-up es un empresa promovida por la comunidad universitaria, titulados de la universidad... (E-OTRI-04)

Por último, resaltar el hecho de que en el lenguaje espontáneo, no se han incorporado (y por tanto, interiorizado) las recomendaciones acerca de la conveniencia de utilizar un lenguaje no

sexista ni androcéntrico. Sin embargo, en las normativas, discursos redactados por escrito y para los que se puede contar con tiempo para realizar revisiones, se observa (aunque no en su totalidad) un esfuerzo por evitarlos.

8. SOLUCIONES, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Para seguir trabajando en la dirección de incrementar el número de mujeres en los proyectos de emprendimiento universitarios, como las spin-off, creemos que se necesitan dos grandes apoyos. Por un lado, seguir trabajando en políticas de impulso y apoyo a la participación de las mujeres en la ciencia, la investigación y la tecnología. Por otro lado, reforzar cuando existan y crear cuando no existan, políticas de impulso al emprendimiento femenino en las universidades.

8.1. Las políticas de impulso a la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación

Desde el Tratado de Maastricht de 1993, la Unión Europea, a través de la Comisión, ha impulsado políticas y actuaciones para fomentar la participación femenina en la ciencia y la investigación. En este primer documento se prevén las medidas de acción positiva a favor de las mujeres que faciliten el ejercicio de actividades en ámbitos específicos. Después del Tratado de Maastricht, los sucesivos Tratados de la Comisión Europea han luchado para corregir la infrarrepresentación de las mujeres en distintos ámbitos, así se ha reflejado en la firma del Pacto Europeo para la Igualdad o en la creación de instituciones como el Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

En España, distintas leyes han hecho aportaciones a este ámbito. Los artículos 23 a 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contienen disposiciones sobre igualdad de género en la educación. Las universidades se rigen por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que muestra una especial sensibilidad hacia la igualdad de género. El preámbulo de esta Ley resalta «el papel de la universidad como transmisor esencial de valores» y añade que «el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad». Esta Ley establece diferentes medidas que tienen por objetivo alcanzar la paridad en los órganos representativos y de gobierno en las universidades, así como también que se produzca una mayor representación de las mujeres en los grupos de investigación y en los escalafones más altos de las facultades y de los grupos y centros de investigación. La igualdad de trato entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades son valores que las universidades deben incorporar en sus estructuras y en su funcionamiento como objetivos específicos, y que además deben promover en su compromiso con la sociedad. Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en la Disposición adicional 13ª trata también la Implantación de la perspectiva de género.

8.2. Las políticas de impulso al emprendimiento de las mujeres en la universidad

La actividad emprendedora es un elemento central en la economía española, y dentro de ésta la contribución que las mujeres hacen a ella, ya que supone un factor clave para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres. Diversas investigaciones han constatado que las emprendedoras presentan una serie de características y necesidades específicas, diferentes de las de los hombres, que las sitúan en desventaja a la hora de crear y consolidar proyectos empresariales. Esto resulta en tasas de emprendimiento menores para las mujeres, oportunidades desiguales para dirigir y desarrollar proyectos y para acceder a financiamiento y recursos, y, en definitiva, peores condiciones para consolidar sus proyectos empresariales.

En el marco de la universidad, el emprendimiento se traduce en las spin-off, aquellas empresas de base tecnológica que tienen un origen académico, una pieza fundamental en el engranaje de la transferencia de conocimiento de la universidad a la sociedad. Las universidades, pues, para dar fuerza a su función de impulso del emprendimiento, vienen desarrollando desde hace años distintas acciones de apoyo a la creación de empresas. Esto se ha traducido en la creación de unidades de gestión de la investigación (UGI) u oficinas de transferencia de los resultados de investigación (OTRI), que se han integrado en las estructuras de las universidades españolas.

En este contexto, las mujeres están también en una situación desventajosa. Mientras que la población universitaria femenina representa más del 60% de las personas licenciadas en España, este porcentaje no se refleja de manera proporcionada en el emprendimiento universitario. La mayoría de spin-off surgidas de grupos de investigación de las universidades españolas están promovidas por hombres o equipos mixtos, y en muy pocos casos por mujeres. Para revertir este desequilibrio, que conlleva un malbaratamiento de capacidades, recursos y talentos, se hacen necesarias políticas decididas por parte de la universidades. En esta línea, proponemos a continuación, una serie de recomendaciones a partir de ejemplos buenas prácticas ya existentes. Estas recomendaciones se dirigen a: dirección de servicios de apoyo al emprendimiento; personal técnico de UGI/OTRI de universidades, centros de investigación y centros tecnológicos; programas de emprendimiento y personal de asesoramiento a la creación de spin-off.

8.3. Recomendaciones

“Las empresarias son un modelo de referencia poderoso para otras mujeres, incluida su propia clientela y, la diversidad de género en el liderazgo favorece el sentido común en los negocios.” (Elizabeth Lynch, responsable del Programa de Liderazgo femenino del Banco Mundial de la Mujer WWB). Por ello, es necesario prestar atención a los perfiles y necesidades de las mujeres emprendedoras en todas las fases de desarrollo del proyecto de emprendimiento (diseño, sensibilización y difusión de la cultura emprendedora, atención a las personas emprendedoras, acompañamiento durante la realización del plan de empresa, puesta en marcha, constitución y consolidación). Es decir, desde que la persona emprendedora tiene la idea hasta que se constituye la empresa.

Después de desarrollar el proyecto EQUASPIN, una de las recomendaciones que proponemos es la creación de programas de atención a las investigadoras emprendedoras, como ya se ha

implementado en otras universidades españolas, siendo referencia el Programa Woman Emprende de la Universidad de Santiago de Compostela.

La recomendación de creación de un programa de atención específico para las mujeres, debe tener como telón de fondo los siguientes objetivos:

- Integrar la perspectiva de género en el proceso de asesoramiento a la creación de spin-off.
- Lograr una participación de las mujeres en el emprendimiento acorde a su representación en las aulas y los grupos de investigación.
- Visibilizar y reconocer el papel de la mujer dentro de los grupos de investigación.
- Guiar al personal técnico de universidades y centros de investigación en el proceso de asesoramiento a emprendedoras.
- Ofrecer una alternativa profesional al empleo por cuenta ajena.
- Lograr la coordinación e integración de los diferentes intereses de los agentes implicados.
- Identificar y fomentar el emprendimiento en áreas donde las mujeres tengan mayor presencia.

La creación de un programa de atención de estas características pasa por elaborar y definir un ecosistema de género del emprendimiento basado en la tecnología y el conocimiento, introduciendo la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas.

En definitiva: sentar las bases de un espacio en equilibrio y sostenible -en términos de igualdad-, en el que las interacciones entre las personas que conforman el servicio de emprendimiento y sus usuarias y usuarios tienen lugar en condiciones adecuadas y específicas para cada uno de los miembros.

8.4. Conclusiones

Uno de los objetivos de esta investigación era indagar acerca de las relaciones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y su incidencia sobre la creación de spin-off, para analizar cómo la división sexual del trabajo condicionaba en gran medida la mayor o menor presencia de mujeres responsables de empresas spin-off. De los resultados de esta investigación se extrae que la relación entre los ámbitos productivo y reproductivo es crucial a la hora de condicionar las trayectorias profesionales de las mujeres investigadoras y de su posible salto al mundo empresarial.

En este sentido, se ha observado como uno de los elementos que condicionan este salto a la iniciativa privada es el posible cambio en la organización de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y sus parejas. Hablamos, en definitiva, de cambios en la división sexual del trabajo a pequeña escala (a nivel familiar). Por supuesto que el apoyo institucional es clave y decisivo, ya sea apoyo por parte del grupo de investigación, del departamento, o de otras estructuras universitarias, como las oficinas de transferencia e innovación o equivalentes. Pero se observa que este tipo de apoyo tiene menos incidencia respecto al familiar.

Por otra parte, no se ha observado una especial incidencia del trabajo por cuenta propia en la mayor o menor conciliación o, dicho con otras palabras, compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar, por parte de hombres y mujeres. Lo que sí se han observado son una serie de características particulares de las empresas dirigidas por mujeres emprendedoras, como es la adopción de estrategias empresariales más conservadoras y más "modestas" en sus objetivos económicos, respecto a sus homólogos masculinos.

Podemos afirmar que la interiorización de la división sexual del trabajo condiciona el desarrollo de la identidad de los sujetos. Esta identidad diferenciada, producto de la socialización de género, significa, en el caso de las mujeres, uno de los mayores obstáculos para acceder y promocionar profesionalmente en igualdad de condiciones. En primer lugar, porque las mujeres están obligadas a elegir entre mantenerse en la carrera profesional o relegar esta faceta y compatibilizarla con las obligaciones familiares. La compatibilización de roles se presenta como una problemática exclusiva de las mujeres, tal y como se extrae de los discursos. Para las empresarias la dedicación profesional conlleva pagar un peaje más alto que los hombres. En segundo lugar, la interiorización de la división sexual del trabajo condiciona el desarrollo de la identidad de los sujetos, ya que las mujeres reproducen, en sus propias ambiciones y actitudes, las posturas socialmente y androcéntricamente admitidas de que las posiciones de más prestigio, responsabilidad y remuneración les son vedadas.

Los discursos en torno a la participación de las mujeres en las spin-off se pueden sintetizar en dos modelos: un modelo mayoritario que rechaza la existencia de desigualdad de género en la creación y consolidación de spin-off. Desde este punto de vista se plantea la existencia de una igualdad formal y real entre ambos sexos. Para este modelo, los factores explicativos a la poca presencia de mujeres liderando spin-off son circunstanciales, y se pueden explicar por motivos meritocráticos (al final, los mejores currículos y trayectorias académicas y profesionales son los que determinan el valor y éxito de una iniciativa empresarial) y por motivos estadísticos-cuantitativos (hay pocas mujeres en los estudios universitarios vinculados a las spin-off).

Existe otro modelo de discurso que sí es consciente de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en la universidad y en el ámbito del liderazgo de spin-off. Desde este punto de vista se asumen como trabas para el emprendimiento cuestiones relacionadas con la familia, las relaciones personales, etc. Una de las vías para intentar corregir estos sesgos pasa por un papel activo de las OTRI en el fomento del empoderamiento de las mujeres en roles activos y de liderazgo; o, tal vez también, por estrategias diferenciadas dirigidas a mujeres para promocionar la emprendeduría.

Lo que está claro es que si desde las mismas OTRI, que tienen un papel muy influyente en la creación y puesta en marcha de spin-off, no se tiene en cuenta la variable género en sus tareas, difícilmente se tomará ningún tipo de medida para romper con esta dinámica. El hecho de que entre el personal técnico de las OTRI predomine un discurso cercano a la identificación del espíritu emprendedor como algo masculino para explicar la menor presencia de mujeres al frente de spin-off; o un discurso que cree que actuar para revertir esta situación es discriminatorio, no hace sino dificultar el camino para la desactivación de los estereotipos.

Los resultados de esta investigación no son ni de lejos definitivos, pero aportan una serie de elementos muy interesantes para poder explorar con mayor atención en un futuro. Las siguientes fases de esta investigación pasan por valorar la participación de las mujeres en las spin-off respecto a la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia en cada una de las comunidades autónomas, para ver si se aprecian diferencias significativas. Y, finalmente, analizar otros factores que puedan tener un impacto en la mayor o menor presencia de las mujeres en las spin-off, como puedan ser las normativas universitarias, la legislación de Universidades, los sectores de actividad en que se sitúan las spin-off, y de otros factores a explorar.

BIBLIOGRAFÍA

Alario, C.; Bengoechea, M.; Lledó, E. & Vargas, A. (2007). *Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Álvarez, S.A. & Meyer, G.D. (1998). Why do women become entrepreneurs? *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 63(4), 83-98.

Arenius, P. & Minnitti, M. (2003). A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft. Paper presented at the 1st GEM Research Conference, Berlin, Germany.

Baines, S., Wheelock, J. & Gelder, U. (2003). *Riding the roller coaster family life and self-employment*. Cambridge: Cambridge Policy Press / Joseph Rowntree Foundation.

Berg, N. G. (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, 259-268.

Boden, R. J. (1999). Flexible working hours, family responsibilities and female self-employment. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71-84.

Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P. & Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

CES (2011). Informe 01/2011. Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España. Retrieved February 16, 2015, from <http://www.ces.es/informes>

Chinchilla, M. N. (1997). ¿Cómo emprenden las mujeres? Motivaciones y competencias distintivas. *Iniciativa Empresarial y Empresa Familiar*, 13, 11-16.

Chinchilla, N.; García, P.; Mercadé, A. (1999). *Emprendiendo en femenino*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Connelly, R. (1992). Self-employment and Providing Child Care. *Demography*, 29(1), 17-29.

Ferguson, F. E. & Durup, J. R. (1997). Work-family conflict and entrepreneurial women: A literature review. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14(1), 46-57.

Fernández Fernández, L.; Fernández López, S.; Rodeiro Pazos, D. & Vivel Búa, M. (2011). El emprendimiento femenino en España y Galicia. In S. Fernández López, & D. Rodeiro Pazos (Ed.), *El*

emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego. Santiago de Compostela: Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.

Fernández López, S. & Rodeiro Pazos, D. (Ed.) (2011). El emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego. Santiago de Compostela: Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.

Fernández López, S.; Rodeiro Pazos, D.; Vivel Búa, M. & Durán, P. (2011). La participación de las mujeres en la creación de spin offs universitarias. In S. Fernández López, & D. Rodeiro Pazos (Ed.), El emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego. Santiago de Compostela: Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.

Fuentes-Fuentes, M.; Cooper, S.Y. & Bojica, A.M. (2012). Academic women's entrepreneurship in Spain and Scotland: A multilevel institutional approach. Global Women's entrepreneurship research: Diverse settings, questions and approaches. London: Edward Elgar Publishing.

Gardiner, J. (1997). Gender, Care and Economics. London: MacMillan Press Ltd.

GEM. (2006, 2007). Informe Ejecutivo GEM España, Retrieved February 16, 2015, from <http://www.ie.edu/gem>

Gould Levine, L. (2004). Feminismo y repercusiones sociales: De la transición a la actualidad. In J. Cruz & B. Zecchi (Ed.), La mujer en la España actual. ¿Evolución o involución? Barcelona: Icaria.

Guerrero Salazar, S. (2010). El sexismo lingüístico. Un tema de actualidad. Uciencia: revista de divulgación científica de la Universidad de Málaga, 3, 32-33.

Instituto de la Mujer (2005). Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2013). Mujeres y Hombres en España. Madrid: Instituto de la Mujer.

Lagarde, M. (2001). Identidad femenina. CIDHAL, lecturas y noticias, Retrieved February 16, 2015, from <http://www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/identidad/texto>

Linares Rueda, A. (2010). Ellas investigan, pero ... ¿patentan?. Uciencia: revista de divulgación científica de la Universidad de Málaga, 3, 14-15.

Moreno, M. (1993). Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela. Barcelona: Icaria.

OCDE (1997). Women Entrepreneurs in SMEs: A Major Force in Innovation and Job Creation, Retrieved February 16, 2015, from <http://www.oecd.org>.

OCDE (2001). Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy. Paris: OCDE.

OCDE (2003) Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship. Paris: OCDE.

Olmo Campillo, G. & Méndez Miras, A. (2007). En dos palabras. Madrid: Instituto de la Mujer.

Parker, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.

Peñafiel Velasco, A. (2010). Spin-off. *Uciencia: revista de divulgación científica de la Universidad de Málaga*, 3, 12-14.

Ranga, M. & Etzkowitz, H. (2010). Athena in the world of Techne: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship. *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(1), 1-12.

Rosa, P. & Hamilton, D. (1994). Gender an ownership in UK small firms. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18(3), 11-28.

Ruiz Navarro, J.; Camelo Ordás, M.C. & Coduras Martínez, A. (2012). Mujer y desafío emprendedor en España. Características y Determinantes. *Economía Industrial*, 383, 13-22.

Settles, I.H.; Cortina, L.M.; Malley, J. & Stewart, A.J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.

Shaw, E., Carter, S. & Brierton, J. (2001). *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill business*. London: The Industrial Society.

Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.

Valian, V. (2004). Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia. *Feminist Formations*, 16(1), 207-220.

Ventura Fernández, R. & Quero Gervilla, M.J. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*. 13(1), 127-149.

Verheul, I. & Thurik, A. (2001). Start-up capital: Differences between male and female entrepreneurs: Does gender matter?, *Small Business Economics*, 16(4), 329-345.

Williams, F. (2004). *Rethinking Families*. London: Calouste Gulbenkian Foundation.