

## **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:** LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN 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)

Maria Poveda (Universitat de València)

Ana Isabel Blanco (Universidad de León)

Adelina Rodríguez (Universidad de León)

**d) Resumen:**

El presente trabajo pretende abordar el fenómeno del emprendimiento desde la perspectiva de género y, de manera más concreta, analizar la cuestión de la escasa participación laboral de las mujeres en las spin-off universitarias. La ponencia pretende dar a conocer algunos de los resultados de investigación del proyecto en curso EQUASPIN: La participación de laboral de las mujeres. El caso de las Spin- Offs universitaria. Este proyecto ha tenido como objetivo abordar los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de las spin-offs universitarias. De esta manera, se ha tratado de verificar si las diferencias encontradas en la creación de empleo por cuenta propia según el género también se manifiesta en la creación de spin-offs y a la vez observar el papel que juega el propio sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género. En esta comunicación se presentan los resultados obtenidos tras llevar a cabo el análisis de un buen número de entrevistas realizadas a personas emprendedoras, directores y directoras de grupos de investigación, así como los resultados de una encuesta a una muestra de 52 spin-offs. El trabajo de campo se ha realizado en las universidades de cuatro comunidades autónomas. El ámbito geográfico seleccionado es intercomunitario y corresponde a las comunidades autónomas de Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla-León y Madrid. Tras el análisis de los discursos realizados se ha concluido con la identificación de cinco tipologías principales de los mismos que van desde la negación hasta posturas críticas respecto a las desigualdades de género.

**d) Palabras clave:** Género, spin-offs, emprendeduría, división sexual del trabajo, mercado de trabajo, empresas de base tecnológica (EBT)

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a las dos funciones clásicas de la universidad (docencia e investigación), se le ha agregado el fomento del desarrollo económico mediante la transferencia tecnológica y la relación universidad-empresa (Etzkowitz 1998; Etzkowitz y Leydesdorff, 1997; Libaers, Meyer y Geuna, 2006; George, Zahra y Wood, 2002). Por su parte, la creación de empresas como parte de la estrategia de transferencia de conocimientos de las universidades ha sido motivo de numerosos estudios (Etzkowitz, 2003; Etzkowitz et al., 2000; OCDE, 2001; 2003; Rodeiro Pazos et al., 2008; 2010; Clarysse, Moray y Heirman, 2002; Henderson, Jaffe y Trajtenberg, 1998).

La apuesta universitaria por impulsar el emprendimiento basado en la transferencia de conocimiento de base tecnológica ha llevado a acuñar el término de “universidad emprendedora” (Etzkowitz et al. 2000; Matkin, 1990), la cual al asumir la creación de empresas en sus laboratorios e instalaciones acoge a un nuevo tipo de personal universitario: el científico-empresario.

En el caso español, como parte de ese intento de fomentar una universidad emprendedora se puede referir el diseño de la Estrategia Universidad 2015, que reafirma 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.

Hasta el momento, en esta nueva apuesta por la creación de empresas bajo la tutela de la universidad, el peso de las iniciativas impulsadas por equipos dirigidos o formados mayoritariamente por mujeres es menor. Analizar las desigualdades de género observadas en el emprendimiento universitario y, en concreto, en la creación de spin-off implica necesariamente tomar en consideración todos aquellos otros elementos que forman parte de la división sexual del trabajo, ello nos permitirá examinar el encaje y los límites socio-estructurales de las estrategias universitarias de fomento del emprendimiento.

En temas de género y universidad, a pesar de la igualdad formal y de las acciones desarrolladas en este ámbito, persisten diferencias sustantivas en las categorías profesionales y en el acceso a cargos de gestión, dos hechos que podrían tener relación con la menor presencia de mujeres en la generación de empresas de base tecnológica. En este sentido, numerosos estudios constatan que el porcentaje de mujeres académicas e investigadoras desciende a medida que se avanza hacia categorías superiores en las universidades públicas españolas. De igual forma, su acceso a los cargos unipersonales en estas instituciones es todavía muy inferior al de los hombres (Sánchez de Madariaga, 2011).

Si bien es cierto que, en las últimas décadas, el mercado de trabajo español ha sido testigo de la incorporación masiva de las mujeres, ese dato inicial no puede obviar los matices, barreras y desafíos que permiten seguir hablando de que las desigualdades laborales entre hombres y mujeres se han modificado pero no han desaparecido. Estas “*nuevas fronteras de la desigualdad*”, como las denominan Maruani, Rogerat y Torns (2011), se hacen evidentes incluso al contemplar un colectivo tan cualificado como el de las académicas. Tal y como se

puede comprobar en los discursos de mujeres que figuran como investigadoras principales de grupos de investigación universitarios; es decir, de mujeres muy bien posicionadas dentro de la academia, existe la percepción bastante generalizada de que las mujeres tienen que enfrentarse a una serie de barreras añadidas que no suelen tener los varones. Se trata de dificultades encontradas en el funcionamiento de la institución, en el contacto con el mundo empresarial o relacionadas con el entorno personal o familiar.

## 2. Algunas notas sobre el emprendimiento en España

(...) Leyes, programas televisivos en horarios de máxima audiencia; libros en los más dispares campos, desde la divulgación al contenido presuntamente especializado con el que el área del emprendedor adquiere rango científico; nuevas figuras como las *start up*, *business angels*, *spin off* (...) todo gira en torno al emprendedor. Un discurso reduplicado, clónico, donde se repite esquemáticamente la misma fórmula mística compuesta por el talento, la innovación, la actitud, el plan de empresa. (Santos, 2014)

En el periodo 2014-2020, impulsar la creación de empresas innovadoras y de pymes forma parte de las prioridades del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión (FC), del Fondo Europeo de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP). En ese sentido, las propuestas reglamentarias de la Comisión relativas a la Política de Cohesión 2014-2020, se refieren explícitamente a la necesidad de introducir el género como principio transversal en los proyectos presentados. La Comisión propone promover el espíritu empresarial especialmente entre las mujeres y a trabajar sobre aquellos factores que las desaniman a la hora de crear sus propias empresas.

Aunque cada vez son más las mujeres que crean sus propios negocios, sigue habiendo una fuerte segregación sectorial, en capitalización, en número de empleados, etc. Es evidente que gran parte de esas iniciativas responden a la necesidad de buscarse la vida en un contexto de crisis de altísimo desempleo como el actual. Según el último informe del GEM 2015: “los efectos de la crisis económica se han hecho notar en la motivación para emprender, ya que desde 2009 la cifra de quienes iniciaron un negocio por necesidad ha aumentado continuamente hasta casi duplicarse, situando ese índice en España 12 puntos por encima de la media de los países impulsados por la innovación. Por el contrario, el emprendimiento surgido a partir de oportunidades ha ido descendiendo desde el 2009- cuando alcanzaba el 80% de la TEA- llegando a perder 15 puntos porcentuales”. Es el autoempleo, *el búsquese Ud. la vida como pueda*, lo que de forma significativa está detrás de la creación de empresas: cinco de cada diez. El perfil de los nuevos negocios creados en España, según el GEM, corresponde a una empresa de pequeño tamaño (1 a 3 empleados) que presta servicios a consumidores locales. Siete de cada diez nuevas empresas se concentran en el sector servicios, seis de cada diez no tienen ninguna orientación innovadora, ni vocación internacional.

Hasta épocas muy recientes, los rasgos del emprendimiento femenino quedaban invisibilizados tras el carácter pretendidamente universal de los estudios realizados, así como, por la presencia masculina dominante en determinados campos del conocimiento (Parker, 2004). Así, la mayor parte de las investigaciones se centraban en la experiencia masculina (Berg, 1997). No obstante, en las últimas décadas se ha ido observando un incremento paulatino de la atención sobre mujeres emprendedoras, tal es el caso de congresos internacionales (OCDE, 1997; 2001; 2003) e Innovatia 8.3 que se ha centrado explícitamente en el emprendimiento de las mujeres en el ámbito universitario. Cada vez con

mayor frecuencia las investigaciones adoptan la variable género (no siempre la perspectiva) para explicar la creación y éxito de las empresas (Álvarez y Meyer, 1998; Shaw, Carter y Brierton, 2001; Verheul y Thurik, 2001), algunas resaltan la importancia de las mujeres en el desarrollo de las PYMES y en la creación de empleo (Arenius y Minnitti, 2003; GEM, 2006; 2007, 2011, 2015).

Sin embargo, la literatura existente permite observar que, en general, las empresas lideradas por mujeres se asocian con una baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos como la falta de credibilidad o una menor ambición en sus metas estratégicas (Chinchilla, 1997; Rosa y Hamilton, 1994; Shaw, Carter y Brierton, 2001).

Otro aspecto constatado en diversas investigaciones es que la necesidad de las mujeres de buscar fórmulas alternativas de conciliación de la vida laboral y familiar les conduce a tener un mayor interés en la búsqueda de formas de autoempleo (Baines, Wheelock y Gelder, 2003; Gardiner, 1997; Williams, 2004), dado que siguen desarrollando gran parte del trabajo reproductivo, tanto en tareas como en tiempo, hecho que las puede empujar más a la búsqueda de fórmulas de inserción laboral con una conciliación que podríamos denominar forzosa.

La creación de empresas por necesidad junto al emprendimiento por oportunidad de negocio, son las dos grandes razones que se encuentran detrás de la creación de empresas. Si en algún momento pudo hablarse de la necesidad como una motivación propia de aquellos trabajadores con mayores dificultades de inserción por su falta de formación, en el momento actual no es ese el caso. También personas muy formadas encuentran dificultades para encontrar empleo y, además de la emigración, se les vende la idea de convertirse en emprendedores, en empresarios de sí mismos. Una de las consecuencias de ese “mantra” sobre el emprendimiento es el traslado al propio desempleado de la razón de su situación, la autoinculación por no hacer lo que debe: ser emprendedor.

Así, la falta de oportunidades laborales de los egresados, las deficiencias en la financiación universitaria, la necesidad de transferir conocimiento y tecnología a la sociedad y a la empresa (no es lo mismo), etc. son circunstancias que se han confabulado para que la filosofía del emprendimiento también haya sido inoculada a las universidades. A las formas de transferencia de saber y conocimiento tradicionales, se ha añadido la de venta de licencias y patentes y, últimamente, la creación de empresas de base tecnológica por parte de personal investigador universitario.

En esa nueva vertiente de “universidad emprendedora” también pueden detectarse diferencias de género. Nuestra investigación ha corroborado los resultados de algunos estudios que señalan que las empresas que incorporan más mujeres directivas son las de biotecnología y ciencias de la vida, seguidas de las consultoras. Las que menos presencia femenina tienen son las de servicios de ingeniería. Así pues, existe una coherencia entre la presencia de mujeres en las diferentes titulaciones y la que posteriormente podemos observar en las empresas y en los puestos directivos de las mismas.

Rosa y Dawson (2006) afirman que entre los factores que limitan el liderazgo de las mujeres en spin-off está el *techo de cristal* en la escala académica, así como la preferencia por participar en equipos liderados por hombres, dado que estos tienen más posibilidades de financiación. Otros investigadores como Stephan y El-Ganainy (2007) apuntan a que en las

ciencias biomédicas, por ejemplo, la infrarrepresentación de las mujeres en la creación de empresas no puede justificarse por la presencia de las mismas en estas carreras, dado que representan un mayor porcentaje de los egresados. Por tanto, podríamos estar ante un cuadro que incluye actitudes diferentes hacia el riesgo, la competencia, el tipo de investigación, la ubicación geográfica, la densidad de las redes y las preferencias de los inversores de capital riesgo. Otras investigaciones (Baines, Wheelock y Gelder, 2003) han relacionado la percepción que tienen las mujeres con cargas familiares del autoempleo, ya que este permitiría, como ya hemos expresado anteriormente, una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

### **3. La actividad investigadora universitaria tiene género**

Los estudios sobre la participación de las mujeres en la universidad ponen de relieve diferencias sustantivas en las categorías profesionales y en el acceso a cargos de gestión, dos hechos que podrían tener relación con la menor presencia de mujeres en la generación de empresas de base tecnológica. Estos estudios constatan que el porcentaje de mujeres académicas e investigadoras desciende a medida que se avanza hacia categorías superiores en las universidades públicas españolas.

De igual forma, su acceso a los cargos unipersonales en estas instituciones es todavía muy inferior al de los hombres. Esto lo reafirma el sesgo encontrado por Wennerås y Wold (1997): la probabilidad de que un profesor titular sea catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer, aunque tengan características similares (misma edad, misma antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y misma productividad en artículos y libros). Pero, además, se observa que hay un factor que afecta aún más negativamente a las mujeres: la presencia de hijos, de modo que un hombre con hijos tiene 4 veces más probabilidades que una mujer con hijos y características similares de ser promocionado a catedrático. En cuanto a los procesos de promoción a cátedra, Zinovyeva y Bagués (2010) demostraron la existencia de sesgos de género según el sexo de los evaluadores y según el rango de la posición a la que aspiran los candidatos. Así, “un evaluador adicional en el comité de siete personas disminuye la probabilidad de promoción de la mujer con respecto al candidato varón en un 14%. En las habilitaciones a titularidad, el efecto de la composición de género de los miembros de los comités es contrario, aunque de magnitud mucho más pequeña: un evaluador varón adicional en un comité aumenta la probabilidad de promoción de la mujer con respecto a un hombre similar en sus características en un 5%. Esto implicaría que las mujeres miembros de comités para titular discriminan contra las candidatas de su sexo –aunque la magnitud es ciertamente pequeña”. (Sánchez de Madariaga, 2011: 17).

El emprendimiento también presenta diferencias de género cuando se analiza el fomento de la iniciativa universitaria y la financiación para los jóvenes y las jóvenes emprendedoras. De ahí el interés en estudiar cuáles son los mecanismos y los factores que inciden en la construcción de esas desigualdades.

### **4. El proyecto EQUASPIN: La participación laboral de las mujeres. El caso de las Spin- Offs universitarias**

La investigación que sustenta esta ponencia forma parte de un proyecto de investigación más amplio que tiene por objetivo abordar los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de las spin-offs universitarias generadas en y por las universidades de cuatro

comunidades autónomas: Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Castilla-León. De esta manera, se ha tratado de verificar si las diferencias encontradas en la creación de empleo por cuenta propia según el género también se manifiesta en la creación de spin-offs y, a la vez, observar el papel que juega el propio sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género. Se analizan las spin-offs generadas y se pretende conocer si las mujeres y hombres disfrutaban de las mismas oportunidades a la hora de crear y liderar este tipo de empresas.

La pregunta inicial que nos planteamos en el estudio fue por qué hay una mayor presencia masculina tanto en la creación de spin-off como en su desarrollo posterior. Ver si uno de los elementos explicativos de esta presencia desigual de hombres y mujeres universitarios seguía siendo la persistencia de una socialización diferencial y de formas de división sexual del trabajo que hacen que los hombres tengan una mayor orientación al logro personal de metas económicas en el mercado, mientras que para mujeres altamente cualificadas esta orientación se vería restringida por el hecho de ocupar un papel central en el trabajo reproductivo.

Mantenemos pues como hipótesis principal que la variable género juega un papel relevante en el desarrollo de las spin-off universitarias, igual que lo juega en todas las organizaciones. Se trata de estudiar y analizar los factores asociados al género que afectan al emprendimiento de base tecnológica impulsada por y en las universidades, y al mismo tiempo observar si dentro de las universidades hay algún tipo de sesgo que refuerza los factores de género (Ely y Meyerson, 2000).

Los datos más destacables de nuestra muestra son la presencia de un 24% de mujeres trabajando en las spin-off, en el 35% de las empresas las mujeres son mayoritarias, el 15 % de esas mujeres son jefas de administración, el 15 % jefas de producción y un 19% tiene responsabilidad directiva. El 80% de las mujeres que forman parte de esas spin-off son universitarias y su presencia en puestos directivos, a pesar de ser inferior a la de los varones, es mayor que en el resto de empresas.

El ámbito universitario no es ajeno a los procesos de producción y reproducción de desigualdades de género, procesos en los que intervienen numerosos factores que afectan a las trayectorias profesionales de los académicos. De ahí que primeramente consideramos necesario analizar la trayectoria académica y profesional previa de hombres y mujeres con el fin de observar posteriormente los efectos sobre la creación de spin-off. Además es necesario poner el foco de atención en: 1) las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo y su incidencia en la creación de spin-off; y 2) los efectos de la variable género en la gestación del capital cultural y económico y el desarrollo del capital relacional-funcional en la creación y desarrollo de la iniciativa empresarial.

El ámbito geográfico seleccionado es intercomunitario y corresponde a las comunidades autónomas de Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla-León y Madrid. Los motivos de acotación del ámbito geográfico son meramente de economía de recursos ya que sería muy costoso, en tiempo y presupuesto, pretender abordar el estudio del universo entero de las universidades españolas. La cobertura interuniversitaria nos permite observar posibles similitudes y diferencias en relación al objeto de estudio. Por otro lado, el haber seleccionado diferentes universidades en cada territorio, nos ha permitido detectar los

mecanismos que ponen en marcha las diferentes organizaciones respecto al impulso y promoción de las spin-offs. En cada comunidad autónoma se han seleccionado las universidades con mayor número de spin-offs generadas y reconocidas por las propias universidades.

### **Metodología de trabajo y descripción de la muestra: análisis de discursos**

En la presente comunicación se pretende dar a conocer los resultados extraídos tras proceder al análisis de discurso de los y las investigadoras principales de los equipos que se encuentran tras algunas de las spin-off generadas en el sistema universitario. Para proceder a tal cumplimiento, se ha diseñado una metodología de investigación que incluye entrevistas en profundidad semiestructuradas.

La muestra está compuesta por veintidós personas, veinte de ellas mujeres, que lideran equipos de investigación en las universidades españolas. Para contactar con las personas entrevistadas se han tenido en cuenta recomendaciones e información recibida por parte de doce entrevistas realizadas a las personas responsables de las oficinas OTRI de las universidades públicas españolas implicadas en el proyecto de investigación:

- A. tres en Cataluña, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Universidad Rovira Virgili (URV) y Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) de Cataluña;
- B. cinco en las universidades valencianas, Universidad de Valencia (UV), Universidad Miguel Hernández (UMH), Universidad de Alicante, (UA), Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y Universidad Jaime I de la Comunidad Valenciana (UJI);
- C. tres de la Comunidad Autónoma de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y Universidad Complutense de Madrid (UCM), y
- D. una de Castilla y León, la Universidad de León (ULE).

Acceder a estas entrevistadas clave no sido un proceso exento de dificultades por la escasa disponibilidad de tiempo con el que cuentan este perfil de testimonios privilegiados. En el trabajo de campo se ha dado preferencia a la realización de entrevistas a mujeres investigadoras principales debido a la escasez existente en relación a las spin-off inventariadas. Hay que destacar que las personas entrevistadas son mujeres que han superado duros procesos formales e informales de selección; en ese sentido puede constatarse que se trata de mujeres que, en bastantes de los casos, presentan trayectorias de excelencia y notoriedad superiores al perfil medio de personas investigadoras principales que se da en la universidad. Entre las consultadas varias de ellas son catedráticas, alguna decana y también una vice-presidenta de una sociedad española muy distinguida y de un sector masculinizado. Así pues, estamos investigando sobre un grupo de población femenina con un perfil y unas motivaciones profesionales muy elevadas que, a pesar de ello, nos hablarán de diferencias y desigualdades con respecto a sus compañeros varones.

### **Tipología de discursos acerca del espíritu emprendedor**

No existe un discurso homogéneo de las entrevistadas acerca de las desigualdades de género en el emprendimiento universitario. Siguiendo a Pastor (2010) y sintetizando la tipología que presenta, se pueden distinguir cinco tipos de posicionamiento respecto a las desigualdades

existentes en las posibilidades profesionales percibidas: la negación de la existencia de discriminación, el de la universidad como espacio neutro y meritocrático, el discurso esencialista sobre la distinta naturaleza de hombres y mujeres, el de la voluntariedad de las propias mujeres y el que, de una forma u otra, reconoce la existencia de barreras de género. Aunque conviene tener en cuenta que, en muchas ocasiones, aparecen mezclados en una misma entrevista. El origen de esa superposición, a veces contradictoria, podría encontrarse en la distinta percepción que tienen acerca de lo que les ocurre a ellas y la de lo que ocurre en general, esta última como reflejo del discurso socialmente generalizado acerca de la discriminación. En esta comunicación se van a agrupar en tres: la posición acrítica que no cuestiona porque no ve trazos de discriminación en la universidad, la de quienes introducen las diferencias en la naturaleza femenina y masculina para explicar las desigualdades y las posturas más críticas con el funcionamiento de esa universidad emprendedora.

### 1. El discurso de la negación de la discriminación, de la neutralidad de la institución y de su carácter meritocrático.

Según las respuestas de algunas entrevistadas, dentro de la universidad no se da ningún tipo de discriminación hacia las mujeres. Consideran que la universidad garantiza una igualdad formal en la medida en que no se dan casos de discriminación directa. En la universidad funcionaría el criterio meritocrático e, independientemente del sexo, lo que se reconoce y permite la promoción es el esfuerzo.

*No soy nada feminista, yo soy una persona que considero que uno está donde está, vale lo que vale, hace lo que hace, (...) si tu lo que propones es interesante, lo explicas bien, estás bien enterada, da lo mismo que seas un hombre que seas una mujer, la verdad. (IP1M)*

Este discurso está basado en dos ideas que articulan los argumentos. Por un lado la idea de las autolimitaciones o barreras que se autoimponen las propias mujeres. La segunda idea que completa el discurso de la voluntariedad es que, precisamente, el éxito en la universidad se consigue a través del "trabajo" y el esfuerzo de cada individuo. Por lo tanto, bajo esta premisa, quien no consigue el éxito es porque no se ha esforzado lo suficiente. Este discurso se basa en aceptar como inevitable un orden preestablecido y considerar como inevitable el funcionamiento de las normas en el espacio universitario. De acuerdo con este orden basado en la ficción de la asepsia y la neutralidad de valores en la universidad, las mujeres se asumen a sí mismas o son vistas por los demás, como las únicas responsables de las diferencias que pueden desvirtuar un espacio neutro.

Entre quienes sostienen ese tipo de discurso, sin embargo, si que se reconocen barreras externas en los contactos con el mundo de la empresa.

*Desde el punto de vista de la Universidad no. Otra cosa luego a lo mejor vas a las instituciones y vas a (...) transferir conocimiento y a lo mejor ponen pegas (IP5CI)*

Dentro de la misma cita que niega la discriminación dentro de la institución, puede verse el reconocimiento de la forma de "la tijera" en la promoción dentro del mundo académico. Las razones aparecen situadas en el terreno personal, en el carácter de una.

*Yo te diría que, en principio en investigación no (...) Luego habría que matizar más, situaciones personales y demás. Yo nunca me he sentido discriminada en mi trabajo, en la universidad (...) o sea, me parece que en el mundo de la ciencia, es cierto que*

*hay muy pocas rectoras, que hay pocas catedráticas, hay muy pocas IP que dirigen grupos de investigación, eso es cierto. Es decir, la tijera se va abriendo ¿no?, el famoso diagrama de tijera (...) Pero, en principio en investigación no. Se está quitando bastante. (...) Siempre será diferente si eres hombre (...) pero depende también del propio carácter de una (...) de la generación que yo provengo (...) sí lo tenían más fácil los hombres (...) actualmente esa diferencia se va haciendo menor P3M)*

Finalmente sí se reconoce la falta de apoyo de la institución para facilitar (guarderías) la compatibilización de la vida profesional con la familiar, por lo que apunta que “...Intentas consolidar tu labor profesional o tu carrera antes de ser madre...o sea difícilísimo, no hay conciliación, no hay ayuda”.

## 2. El discurso esencialista de las diferencias en la naturaleza de hombres y mujeres

*(..) lo que no puedes evitar es que tú eres la madre. Eso es la naturaleza, eso no es que tú seas más lista ni menos lista, (..) porque esa especie de intuición que le da la naturaleza a la madre, no la tiene el padre... Ahí la diferencia no la pone el status social, ni el status intelectual... la diferencia la pone la naturaleza (IP1M)*

En la cita elegida por aludir a la diferente naturaleza femenina, se expresa la opinión de una mujer mayor, situada en una posición muy destacada dentro del mundo académico y que define su vida familiar cuando tenía hijos pequeños como desastrosa. Un ejemplo de mujer todo-trabajo y con ambición profesional.

Curiosamente, la mayoría de las veces se niega la referencia al sexo o al género de los individuos que son tratados de forma asexuada, como si fuera posible, en determinados momentos ver sólo individuos. Sin embargo, esa invisibilización no se puede mantener en todo el discurso porque siempre hay un momento de reflexión en el que se vuelve a identificar a las mujeres y los hombres. Esa visibilización del colectivo femenino es para identificar sus desajustes con las expectativas que la universidad tiene sobre lo que debería ser el comportamiento del PDI docente-investigador-empresario. Según esta visión, es como si las profesoras de universidad no se ajustaran al prototipo masculino considerado como el adecuado, el universal. Siguiendo a Arranz (2004), es así como se justifica que si ellas son las que voluntariamente han decidido transgredir el orden considerado natural de las cosas, son ellas -y sólo ellas- las que tendrán que soportar las dificultades y contrariedades que se deriven de la nueva situación.

## 3. Discurso desde la crítica a la desigualdad en el ámbito universitario.

*Creo que hay diferencias en cómo el mundo académico evalúa a los hombres y a las mujeres (...) y creo que eso no es más que un reflejo de la sociedad. Las mujeres tienen dificultades añadidas por el hecho de ser mujeres y eso se extrapola a todos los aspectos de la sociedad, y el mundo académico no es una excepción (...) y el mundo empresarial tampoco (...) creo que este mundo es un mundo más masculino todavía por una cuestión tradicional.. (IP2M)*

Como ocurre en otros ámbitos de estudio, analizar a fondo lo que ocurre en esa nueva forma de entender la universidad, implica adoptar una perspectiva de género que vaya más allá de contemplar qué les pasa a las mujeres que no se comportan como los hombres. Supone

adoptar una mirada crítica que denuncie las dificultades que el funcionamiento y las prácticas promovidas desde la institución presentan para conseguir una mayor igualdad y un mayor bienestar entre sus miembros.

*Y es que en el tema personal sí que creo que hay una dificultad en general con la conciliación de la vida familiar (...) que debería afectar tanto a hombres como a mujeres(...) no afecta por igual (...) el reparto o la obligatoriedad que se siente generalmente, en las mujeres no es la misma (...)a la hora de pensar quién sacrifica parte de la vida profesional (...) una muy fuerte "que mala madre soy" (IP4M)*

Las ideas que afloran con más frecuencia en esos discursos críticos son las barreras que supone introducirse en un mundo que, en algunas especialidades es claramente masculino, los problemas de apoyo logístico y financiero para pensar en crear una spin-off y de forma totalmente generalizada aparece la exigencia de una dedicación temporal total, dedicación que es vivida de forma más dramáticamente por mujeres con hijos dependientes. Aunque estas últimas cuenten con un padre colaborador (rara vez hablan de un reparto equitativo), sigue pesando la sensación de culpa por no estar más tiempo con los hijos. Algunas narraciones del transcurso de un día normal son una demostración palpable de que ese no puede presentarse como modelo de vida.

*"me parece que los horarios españoles (...) son de demente.(...)Cuando he vivido en el extranjero mi vida es mejor, ahora, aquí mismo, tenemos por la mañana horario internacional y por la tarde y noche español, entonces esto no se acaba nunca (IP6CIL)*

Competitividad mal entendida, burocracia y papeleo innecesario, etc., han confluído para crear una situación que implica una dedicación temporal absolutamente irreconciliable con una vida familiar o personal. Son malos tiempos para la lírica y quien se atreve a cuestionar la exigencia temporal de estas nuevas figuras de docente-investigador/a- empresario tiene pocas posibilidades de hacer carrera.

## BIBLIOGRAFIA

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

Arenius, P. y Minnitti, M. (2003), «A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft», Comunicación presentada en el 1st GEM Research Conference, 1-3 abril, Berlín.

Baines, S., Wheelock, J. y Gelder, U. (2003), *Riding the rollercoaster family life and self-employment*, Cambridge, Cambridge Policy Press.

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

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

Clarysse, B., Moray, N. y Heirman, A. (2002), "Transferring technology by spinning off ventures: Towards an empirically based understanding of the spin-off process", Working Paper, Enero 2002/1, University of Aberdeen Business School.

Etzkowitz, H. (1998), "The norms of entrepreneurial science: cognitive effects of the new university-industry linkages", *Research Policy*, 27, pp. 823-833.

- (2003), "Research groups as 'quasi firms': the invention of the entrepreneurial university», *Research Policy*, 32, pp. 109-21.

Etzkowitz, H. et al. (2000), "The future of the University and the University of the future: evolution of ivory tower into entrepreneurial university", *Research Policy*, 29, pp. 313-30.

Etzkowitz, H. y Leydesdorff, L. (1997) *Universities in the Global Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*, Londres: Cassell Academic.

Gardiner, J. (1997), *Gender, Care and Economics*, Londres, MacMillan Press Ltd.

GEM (2006; 2007), Informe Ejecutivo GEM España, Disponible en: <http://www.ie.edu/gem>.

George, G., Zahra, S. A. y Wood Jr, D. R. (2002), "The effects of business–university alliances on innovative output and financial performance: a study of publicly traded biotechnology companies", *Journal of Business Venturing*, 17(6), pp. 577-609.

Henderson, R., Jaffe, A. B, y Trajtenberg, M. (1998), "Universities as a Source of Commercial Technology", *Review of Economics and Statistics*, 80, pp. 119-127.

Libaers, D., Meyer, M., y Geuna, A. (2006), "The role of university spin out companies in an emerging technology: The case of nanotechnology", *The Journal of Technology Transfer*, 31(4), pp. 443-450.

Matkin, G. W. (1990), *Technology transfer and the university*, New York, Macmillan Publishing Company.

OCDE (2001), *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*, París, OCDE.

- (2003), *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*, París, OCDE.

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

Pastor, I. Les dones a la universitat. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat efectiva?. Doctes, doctores i catedràtiques. Cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat. pp. 114 - 126. (Espanya): Departament d'Innovació, Universitats i Empresa. Generalitat de Catalunya, 2010.

Rodeiro Pazos, D. et al. (2008), *La creación de empresas en el sistema universitario español*, Santiago de Compostela, Publicaciones de la USC.

- (2010), "Factores determinantes de la creación de spin-off universitarias", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1, pp. 47-68.

Rosa, P. y Dawson, A. (2006), "Gender and commercialization of university science: academic founders of spin-off companies", *Entrepreneurship and Regional Development*, 18, pp. 341-366.

Sánchez de Madariaga, I et al. (coord.) (2011), *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación.

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

Stephan, P.E y El-Ganainy, A. (2007), "The entrepreneurial puzzle: explaining the gender gap", *Journal of Technology Transfer*, 32, pp. 475-487.

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

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