

AMPEA

Estudio cualitativo

Estudio de mujeres directivas, profesionales,
empresarias y emprendedoras de Álava

2023

Estudio financiado por:

Estudio cualitativo

AMPEA. 2023

01. Carta de la directiva de Ampea	03
02. Punto de partida del estudio	
Antecedentes: estudio cuantitativo	04
Segunda fase: estudio cualitativo	05
03. Metodología del estudio	06
04. Propuestas y recomendaciones para fomentar el autoempleo y la igualdad laboral en Álava	09
04. 01. Impulsar una educación en valores y cuidados	10
04. 02. Promover políticas de conciliación	12
04. 03. Impulsar la formación y cultura emprendedora en las mujeres	14
04. 04. Reforzar el empoderamiento	16
04. 05. Fomentar espacios de apoyo	18
04. 06. Lograr el compromiso empresarial con la equidad de género	20
04. 07. Facilitación financiera desde entidades bancarias	22
04. 08. Implicación de las instituciones públicas en materia económica y financiera	24
04. 09. Reducir la burocracia	26
04. 10. Facilitar el emprendimiento y consolidación de empresas de las mujeres rurales	28
05. Aportaciones recogidas en las sesiones	30
06. Agradecimientos	35

01

Carta de la directiva de Ampea

Estimadas amigas y amigos:

Desde Ampea queremos destacar la generosidad y compromiso de todas las personas que han participado en este proyecto, ya sea compartiendo sus experiencias, brindando su tiempo para entrevistas o proporcionando información valiosa. Su contribución ha sido fundamental para el éxito de este estudio y para la comprensión de los desafíos y logros que enfrentan las mujeres en roles directivos y empresariales en nuestra comunidad.

Cada relato, cada perspectiva compartida ha enriquecido no sólo nuestro entendimiento, sino también el panorama general de las oportunidades y obstáculos que las mujeres encuentran en el ámbito profesional. Gracias a su participación, hemos podido reflejar la diversidad de trayectorias, habilidades y visiones que caracterizan a las mujeres líderes en Álava.

Este proyecto surge como continuación al Estudio Cuantitativo presentado por AMPEA en 2022 y que refleja la situación de la mujer profesional, directiva, empresaria y emprendedora en Álava.

Tras la visibilización de datos que supuso el estudio, el siguiente paso ha sido la realización de este estudio cualitativo que plantea medidas concretas de actuación para corregir las desigualdades expuestas en el anterior estudio. El mayor valor de este documento proviene de la fuente, las propias mujeres del territorio, que han detectado propuestas y recomendaciones muy a tener en cuenta.

Que sirva como recordatorio de que, juntos, somos capaces de construir un futuro más inclusivo y equitativo.

Idoia Aguillo Otaduy
Presidenta

02

Punto de partida del estudio

ANTECEDENTES
Estudio cuantitativo

En 2022, presentamos el **informe cuantitativo del “Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava”**. Una primera fase en la que recopilamos datos numéricos y estadísticas relevantes para:

- Obtener una radiografía de las mujeres de nuestro territorio (características y perfil) en diferentes sectores, niveles jerárquicos y áreas de negocio.
- Identificar posibles brechas de género en el acceso a oportunidades laborales, la remuneración, la promoción y otros aspectos relacionados con el desarrollo profesional.

El punto de partida del estudio fue la identificación de aquellos agentes que pudieran poseer información relevante para su realización: contactamos con un total de 142 de muy diversos perfiles. Asimismo, recopilamos los datos de 18 fuentes públicas y privadas publicadas hasta el momento para valorar su vigencia en el contexto del informe y poder compararla con los datos posteriormente recabados. Por otro lado, utilizamos como base tres estudios e informes con cierta trayectoria y fiabilidad.

A partir de ahí, realizamos un análisis de los datos y redactamos el estudio, estructurado en tres partes: información socioeconómica, resultados principales de la investiga-

ción y conclusiones sobre las cifras obtenidas y las brechas de género detectadas.

Los datos hablaron por sí solos. En cuanto al puesto ocupado por mujeres dentro de empresas, solo un 13,91% asume a día de hoy cargos directivos. De éstos, el 40% corresponde a las áreas de Calidad, Financiero, RRHH y Publicidad. Por otro lado, sólo un 21% de compañías cuenta con un Plan de Igualdad, el menor en la CAV.

Aun así, el empuje de las mujeres es imparable y así se refleja en el emprendimiento. Durante 2021, las empresas creadas por mujeres ascendieron al 64% y un 53,5% de los nuevos emprendimientos registrados entre 2017 y 2021 en las Asociaciones de Desarrollo Rural de Álava correspondieron a mujeres.

Con esta visión integral encima de la mesa, decidimos dar paso a la segunda fase: un estudio cualitativo con el que detectar las barreras y obstáculos que puedan impedir o coartar el autoempleo de las mujeres, identificar los factores que dificultan el acceso de la mujer a la condición de persona socia, puestos de dirección y su participación en la toma de decisiones en las empresas y, sobre esa base, recopilar recomendaciones y propuestas de apoyo para la formulación de políticas que fomenten la igualdad de género en el contexto laboral-profesional.

- ▲ Solo un 13,91% de los cargos directivos son asumidos por mujeres a día de hoy.

- ▲ En 2021 las empresas creadas por mujeres ascendieron al 64%.

SEGUNDA FASE
Estudio cualitativo

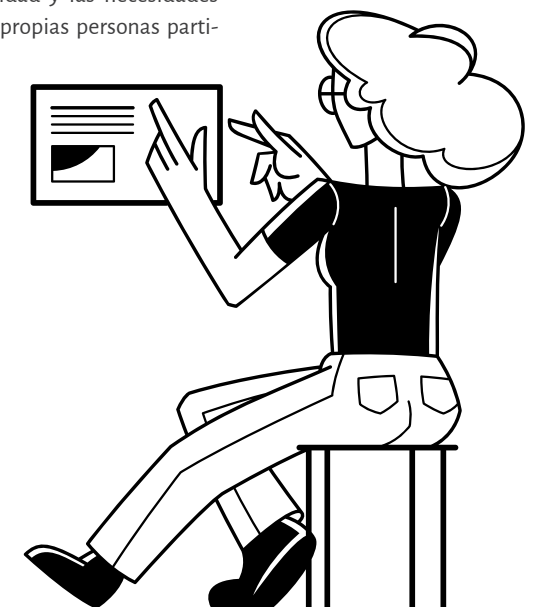
En 2023 abordamos la segunda fase del “Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava”. Un informe cualitativo que enriquece los datos ya obtenidos gracias a las voces y experiencias de las personas objeto del análisis y plantea medidas de actuación para corregir las desigualdades de género identificadas.

Queremos comprender las historias personales, los obstáculos superados, las estrategias utilizadas y las percepciones individuales de las mujeres directivas, profesionales y emprendedoras. A través de sesiones de cocreación de propuestas, nos enfocamos en identificar barreras específicas que dificultan el avance de las mujeres en el ámbito laboral y profesional, y les animamos a buscar soluciones que fomenten la igualdad de género.

Las sesiones permiten reunir a mujeres con diversas trayectorias profesionales para discutir temas relevantes, compartir ideas y formular recomendaciones concretas. También se abren a los hombres, entendiendo que las soluciones tienen que venir de todos y todas.

Los encuentros nos ayudan a comprender mejor los factores sociales, culturales y estructurales que influyen en la representación y el progreso de las mujeres en el ámbito laboral. Asimismo, permiten generar recomendaciones y propuestas de apoyo basadas en la realidad y las necesidades detectadas por las propias personas participantes.

- ▲ Las recomendaciones obtenidas de este estudio se utilizarán para informar y promover políticas, programas y acciones que fomenten la igualdad de género y el desarrollo profesional de las mujeres en Álava.



Metodología del estudio cualitativo

▲ Para realizar el estudio cualitativo optamos por los focus groups. Se trata de uno de los métodos más utilizados en este tipo de investigación, debido a la sencillez de la técnica y la agilidad con la que permite conocer las opiniones e inquietudes de la población objeto de análisis.

En los focus groups la participación es limitada. Se suelen reunir entre seis y diez personas previamente seleccionadas para explorar un tema, compartiendo opiniones, conocimientos y puntos de vista. Se cuenta con una persona acompañante o mediadora, que guía el debate, toma notas, procura reducir el sesgo en las discusiones y garantiza la legitimidad de los resultados.

El objetivo de los focus groups no es tanto alcanzar consenso sobre el tema tratado, sino identificar y comprender las percepciones que se exponen en el encuentro para extraer ideas y soluciones significativas. En ese sentido, la comunicación del moderador con las personas participantes y la flexibilidad para mover el diálogo resultan clave.

Es importante conseguir un ejercicio proactivo, en el que las ideas fluyan abiertamente y con libertad. De ahí la importancia de plantear preguntas abiertas, pues fomentan el intercambio de ideas. Evidentemente, el hecho de que los focus groups se realicen cara a cara ayuda en estos objetivos. Así no solo se obtienen opiniones, también reacciones de las personas, lo cual aporta valiosos insights.

Por otro lado, el hecho de que quienes participan lo hagan de manera voluntaria, predispone a una mayor participación e implicación durante los encuentros.

Así pues, teniendo en cuenta todas estas premisas y beneficios, se pone en marcha

el proceso para la fase cualitativa del “Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava”. Se decide hacer focus groups en las seis Cuadrillas que componen el Territorio Histórico de Álava más Vitoria-Gasteiz, con un llamamiento flexible a la participación. Interesa que haya mujeres emprendedoras, profesionales y directivas que residen y/o trabajan en esos entornos en diferentes áreas laborales. Igualmente, se abre la oportunidad a hombres emprendedores, profesionales y directivos. La igualdad de género es, en cualquier ámbito, responsabilidad de todas y todos.

Con el objetivo de evitar los peligros de un enfoque urbanocentrista y asegurar la participación en las zonas rurales, se aprovechan sinergias previas con la Asociación de Desarrollo Rural de Añana para que sirva de correa de transmisión y contacte con el resto de ADR del territorio.

A partir de ahí, se inicia el proceso de llamamiento a la participación. Las ADR aprovechan sus canales de comunicación (mail, whatsapp...) para difundir el proyecto. Desde AMPEA recurrimos a nuestras bases de datos y comunicamos a través de boletines, web y redes sociales. La misma labor realiza BIKO, en su función de asistencia técnica.

Por su parte, las ADR en las Cuadrillas y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en la capital ceden espacios para la celebración de los focus groups.

Finalmente, se realizan seis sesiones de cocreación de soluciones que reúnen a un total de 54 personas:

- ▲ **Añana, 3 de julio de 2023:** 10 participantes, 9 mujeres y 1 hombre.
- ▲ **Montaña Alavesa, 11 de julio de 2023:** 12 participantes, 8 mujeres y 4 hombres.
- ▲ **Vitoria-Gasteiz, 12 de julio de 2023:** 10 participantes, 9 mujeres y 1 hombre.
- ▲ **Rioja Alavesa, 14 de septiembre de 2023:** 9 participantes, 6 mujeres y 3 hombres.
- ▲ **Llanada Alavesa, 19 de septiembre de 2023:** 7 participantes, 5 mujeres y 2 hombres.
- ▲ **Ayala, 17 de octubre de 2023:** 6 participantes, 4 mujeres y 2 hombre.
- ▲ En **Gorbeialdea**, el encuentro queda suspendido por baja participación, sin desvirtuar el recopilatorio definitivo de resultados.

En cuanto a la metodología, cada una de las sesiones arranca con la presentación de personas participantes: punto de partida de cada una de ellas, barreras detectadas en su trayectoria, apoyo obtenido y punto de llegada.

A continuación, se lleva a cabo un proceso de puesta en común de inquietudes e ideas para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral desde dos puntos de vista:

- Mujeres emprendedoras.
- Mujeres directivas y profesionales.

En ambos casos, la sesión pasa por:

- Identificar barreras/obstáculos con los que se encuentran.
- Identificar soluciones que puedan allanar el camino.



- ▲ En todos los encuentros se destaca la necesidad de promover conversaciones constructivas, tratar de hablar en primera persona del singular e indagar en lugar de enjuiciar.
- ▲ Se consigue un ambiente de confianza, en el que hablar desde la libertad y bosquejar una radiografía muy interesante del asunto objeto de estudio.



04

Propuestas y recomendaciones para fomentar el autoempleo y la igualdad laboral en Álava

Las distintas sesiones de cocreación de soluciones permiten identificar una veintena de barreras y plantear otras tantas sugerencias para afrontarlas. Finalmente, las lluvias de ideas se compendian en un decálogo de propuestas y recomendaciones para fomentar el autoempleo y la igualdad laboral en Álava.

El recopilatorio resultante de este ejercicio de análisis y síntesis tiene como objetivo facilitar a instituciones, empresas, asociaciones y todo tipo de entidades soluciones y ejemplos inspiradores que puedan ade-

cuarse a la realidad del territorio y facilitar su implementación para reducir de manera efectiva la brecha de género en el emprendimiento y puestos directivos.

El decálogo se estructura en diez ejes estratégicos. Cada eje estratégico se compone, a su vez, de un listado de soluciones. Asimismo, tal y como mencionábamos, se incluyen ejemplos de prácticas inspiradoras públicas o privadas y políticas en marcha en la línea de algunas de las propuestas planteadas.



01

Impulsar una educación en valores y cuidados

¿Para qué?

Para superar los estereotipos y las barreras limitantes que establece la sociedad y las que se autoimponen las mujeres, como consecuencia de una cultura patriarcal: falta de oportunidades, juicios y mayor nivel de exigencia por razón de sexo, liderazgos masculinos, códigos de vestimenta, falta de apoyo familiar, conflictos con la pareja, el rol de la maternidad, conformismo, autolimitación, síndrome de la impostora, miedo paralizante...

¿Cómo?

- Implicación de las familias desde edad temprana, mediante la adopción de nuevos hábitos, roles y lenguajes.
- Planes educativos por la igualdad de género en la infancia.
- Acciones para reeducar a las personas adultas y el entorno.
- Visibilización de referentes.
- Gestión emocional: acciones para aprender a ser, para el crecimiento y desarrollo personal.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Mazapie. Jugamos much@s por muy poco

Deporte alternativo para ser desarrollado en el área de Educación Física que trabaja el desarrollo holístico de la corporalidad y la personalidad de los alumnos, el respeto al medio ambiente y la igualdad entre hombres y mujeres.



Super Kids-Pot

Iniciativa educativa basada en el desarrollo de la competencia emocional, digital y lingüística, con un aprendizaje igualitario y cooperativo que convierte al alumnado en súper héroes y heroínas.



En la Onda

Proyecto coeducativo que pretende, a través de la radio y sus herramientas, reflexionar colectivamente sobre los roles y estereotipos de género, así como visibilizar referentes que promueven la igualdad y el respeto a la diversidad.



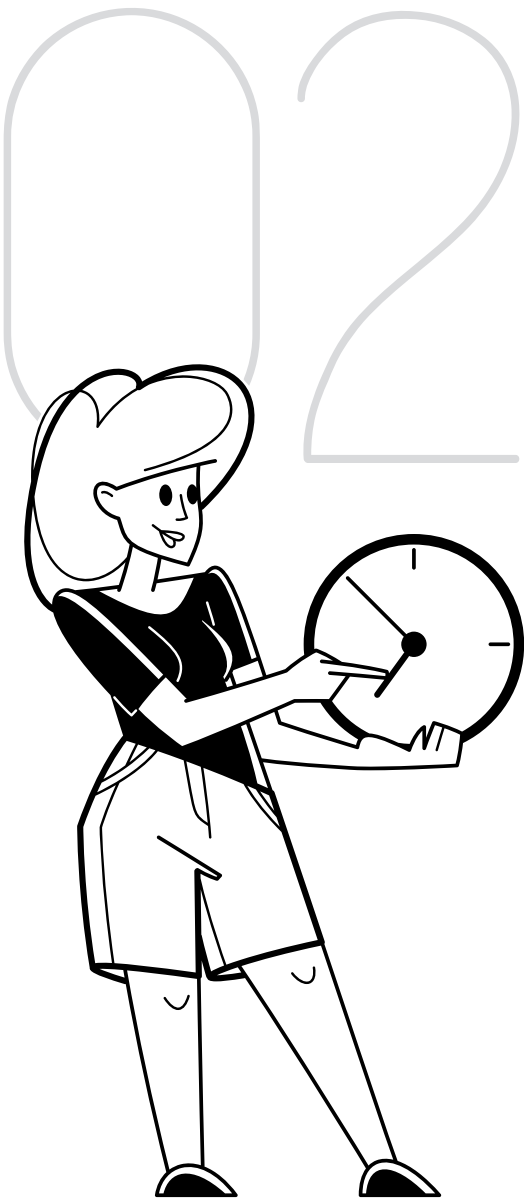
Escuela virtual de Igualdad

Espacio de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puesto en marcha por el Instituto de las Mujeres, donde las materias que se imparten tienen que ver tanto con nuestra construcción individual, como con la construcción y el funcionamiento de una sociedad igualitaria.



Curso "Inteligencia Emocional para fomentar la Igualdad y Prevenir la Violencia de Género"

Ciclo de talleres para abordar la igualdad y la violencia de género desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional tanto en el plano preventivo, como en el plano de la intervención a través de estrategias de comunicación efectiva, empoderamiento, autoestima, control y trabajo emocional, creencias erróneas...



02

Promover políticas de conciliación

¿Para qué?

Para superar las barreras biológicas, contextuales e internalizadas que dificultan la articulación entre trabajo y familia y/o frenan el ascenso en la carrera laboral: la función reproductora de la mujer, la edad, la carga mental, la culpa, la relación entre presencia y eficiencia...

¿Cómo?

- Flexibilidad horaria.
- Promoción del teletrabajo.
- Guardería en el trabajo y aulas custodia.
- Ayudas para el cuidado de los hijos.
- Incorporación del cuidado a los planes de jubilación.
- Trabajar en la corresponsabilidad a través de la empatía y la asunción de la carga igualitaria en casa.
- Estudiar la posibilidad de una cuota de autónomas diferenciada.
- Cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Apoyo a empresas para fomentar-facilitar la conciliación.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Supermercados MasyMas

Empresa pionera en materia de conciliación que cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades y la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades, reconocida con uno de los premios más prestigiosos en materia de conciliación familiar y laboral.



Grupo L'Oreal

Empresa con Plan de Igualdad que incluye, entre otras medidas, una Comisión de Igualdad, Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades, Manual de Reclutamiento basado en principios de igualdad y diversidad y una política de Compensación y Beneficios que garantiza la equidad interna.



Proyecto "Corresponsabilidad" de Ibiza

Iniciativa que sensibiliza y conciencia al profesorado y a las familias en el tema de la corresponsabilidad y hacer experimentar al alumnado sobre una realidad que nos afecta y condiciona en nuestros comportamientos y pautas de actuación durante toda la vida.



Repsol

Empresa pionera en medidas como la flexibilidad en la hora de entrada y de salida, el Banco de Tiempo, la jornada intensiva durante el verano y todos los viernes del año y el teletrabajo.



Red de Empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" o Red DIE

Iniciativa del Instituto de la Mujer para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

03

Impulsar la formación y cultura emprendedora en las mujeres

¿Para qué?

Para favorecer el conocimiento de las mujeres a la hora de emprender, conseguir alta cualificación, evitar la fuga de talento y garantizar el futuro del territorio.

¿Cómo?

- Actividades para la profesionalización: qué necesitas, cómo debes hacerlo, cómo vender una idea de negocio.
- Programas de acompañamiento y asesoramiento: itinerario formativo, tutorización para elaboración del plan de negocio...
- Planes de desarrollo y promoción del emprendimiento con perspectiva de género.
- Cursos y másters desde centros de estudios y universidades de promoción y fomento del autoempleo.
- Más divulgación de programas que ya existen.
- Fomentar la cultura del error, frente a la cultura del fracaso.



EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Innovatia 8.3

Proyecto nacido de la colaboración entre el Instituto de las Mujeres y la Universidad de Santiago de Compostela, que busca introducir la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas analizando y corrigiendo los "sesgos de género" encontrados en el emprendimiento universitario.



Ruraltivity

Plataforma de impulso de iniciativas de autoempleo y dispositivo de apoyo de referencia estatal creado por FADEMUR para el acompañamiento y formación de mujeres emprendedoras rurales.



Programa Lidera de Barcelona Activa

Escuela de Mujeres Emprendedoras de Barcelona Activa, la agencia de desarrollo económico del Ayuntamiento de Barcelona, que ofrece acompañamiento y formación a todas las mujeres que quieran crecer profesionalmente.



Programa Áurea de Emprendimiento femenino de la Universidad de Sevilla

Formación de la Universidad de Sevilla dirigida a alumnas interesadas en desarrollar capacidades emprendedoras mediante metodologías ágiles como el Design Thinking, que incluye formación, intervenciones de mujeres emprendedoras y visitas a empresas de referencia.



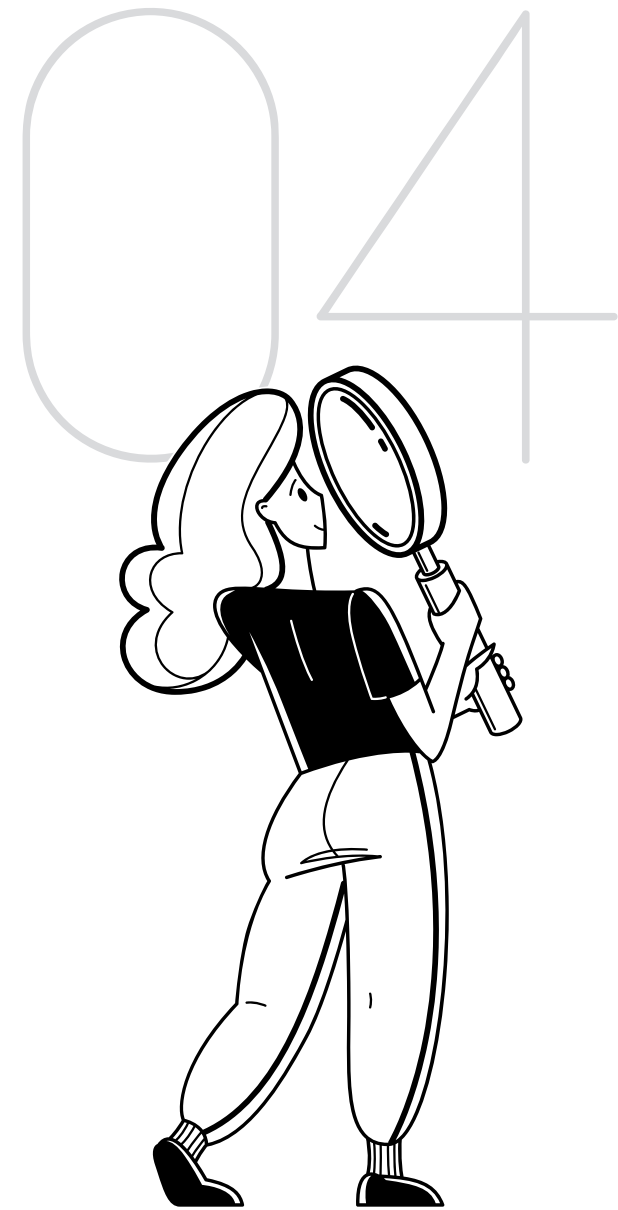
Escuela de emprendedoras Juana Millán

Lugar abierto en el que todas las mujeres aprenden economía para crear la economía que desean, con apoyo para poder poner en marcha su idea de negocio o consolidar su empresa.



Programa de apoyo empresarial a las mujeres (PAEM)

Programa de ámbito nacional promovido por el Instituto de la Mujer y la Cámara de Comercio de España con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, para prestar asesoramiento empresarial a mujeres con una idea o proyecto de negocio o con un plan de modernización y ampliación de una empresa ya creada.



04

Reforzar el empoderamiento

¿Para qué?

Para fortalecer las capacidades, confianza y visión de las mujeres emprendedoras y en puestos de dirección, pieza clave en el desarrollo económico del territorio.

¿Cómo?

- Mentoring y coaching:
 - Liderazgo
 - Toma de decisiones
 - Autoexploración
- Compartir experiencias de emprendimiento:
 - Seguridad
 - Crecimiento personal

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Programa de aceleración de mujeres emprendedoras MentorDay

Iniciativa inmersiva de cinco días organizada por la aceleradora de empresas MentorDay para ayudar a mujeres emprendedoras a impulsar su proyecto de la mano de casi un centenar de especialistas.



For Women, Autorrealización de la Mujer

Programa que impulsa el desarrollo profesional de la mujer a través del crecimiento personal y la gestión del cambio, con formación en autoliderazgo basado en la eliminación de resistencias y sesgos, aprendizaje en la corresponsabilidad y generación de sinergias.



Woman to Woman Mentoring

Programa innovador que combina el poder de la tutoría individualizada con talleres de creación de comunidad y oportunidades de conexión para ayudar a las mujeres a identificar y trabajar para alcanzar sus objetivos en la educación, la carrera y la vida.



Women Mentoring Programme

Programa de mentoría de Barcelona Activa dirigido a mujeres que deseen estar acompañadas de mentoras para consolidar su negocio o proyecto empresarial, con reuniones presenciales e individualizadas.



Mujeres & Co: Itinerarios Individualizados de Impulso al Emprendimiento de Mujeres, de Ymca

Programa gratuito organizado por Ymca, dirigido a mujeres interesadas en informarse, formarse o incluso, empezar a caminar hacia el autoempleo o el emprendimiento, que incluye encuentros con referentes de emprendimiento femenino para compartir experiencias de éxito y empoderarse.

05

Fomentar espacios de apoyo

¿Para qué?

Para adquirir conocimientos, intercambiar inquietudes, hacer contactos, sentir el respaldo que da el grupo, ganar en satisfacción y autoestima.

¿Cómo?

- Fortalecer los foros de contacto de mujeres emprendedoras y directivas.
- Fomentar el movimiento asociativo.
- Explorar alianzas entre asociaciones.
- Iniciativas enfocadas a la inclusión.
- Celebración de encuentros de mujeres emprendedoras.
- Charlas sobre temáticas específicas.



EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Encuentro de Mujeres Cuidadoras de Fundación Mujeres

Encuentro anual que sensibiliza sobre las consecuencias del cuidado en la vida de las mujeres y planea iniciativas en torno a temas como salud, calidad de vida y ejercicio de la ciudadanía como pleno derecho.



Activatenred

Red social para empresas comprometidas con la igualdad, para directivas, empresarias y mujeres que buscan empleo; la primera y única red digital que pone en contacto a todos los agentes que operan en el mercado laboral.



Fademur, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales

Organización progresista que lucha por alcanzar la igualdad y el progreso de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural, a través de actividades formativas, semillero de igualdad y generación de redes.



Anmeya, Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras y Autónomas

Asociación sin ánimo de lucro creada para informar, formar y representar a este colectivo para promover la plena integración profesional de mujeres autónomas y emprendedoras.



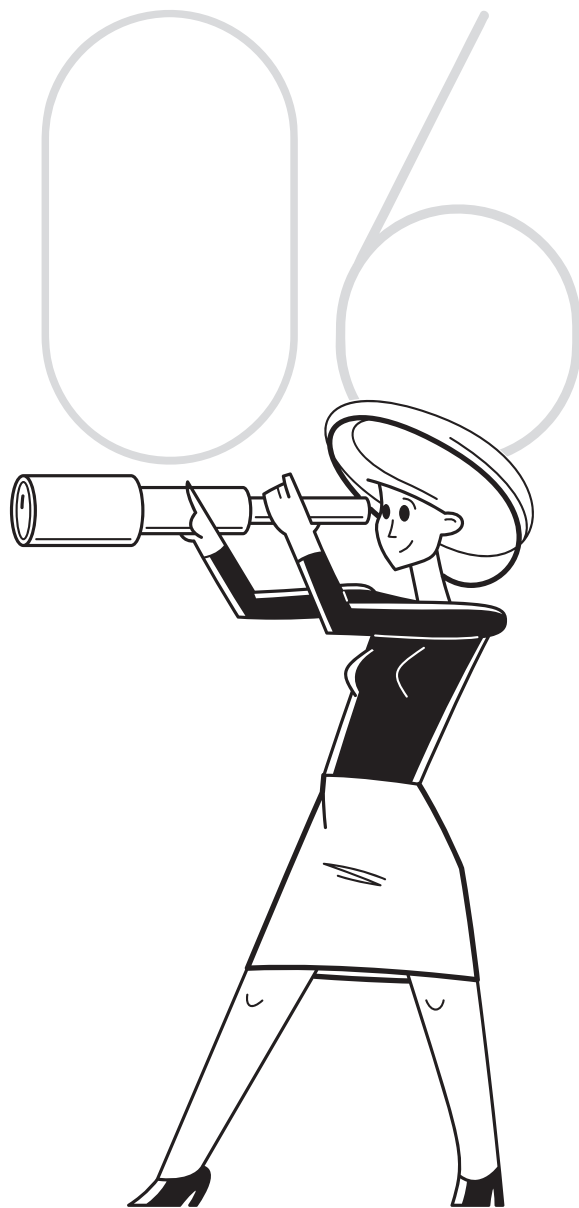
Mujeres con ADN emprendedor

Grupo de más de 200 mujeres emprendedoras y empresarias que se reúnen cada dos miércoles para compartir conocimiento, crear negocio entre nosotras y generar sinergias.



Encuentro Internacional de Emprendimiento Femenino de Vitoria-Gasteiz

Encuentro organizado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para analizar temas candentes, compartir inquietudes y provocar conexiones que en su primera edición reúne a más de 100 emprendedoras del territorio y extranjeras.



06

Lograr el compromiso empresarial con la equidad de género

¿Para qué?

Para eliminar los sesgos inconscientes de los procesos de recursos humanos, en áreas como la selección y contratación o desarrollo y promoción, implementar la flexibilidad y la corresponsabilidad, acabar con la discriminación retributiva en razón de sexo y fomentar el liderazgo femenino.

¿Cómo?

- Cumplimiento de la Ley de Igualdad y del Plan de Igualdad.
- Incentivos para las empresas comprometidas.
- Control institucional (auditorías).
- Acciones de grupo dentro de la empresa para tomar conciencia de sesgos y prejuicios de género.
- Medidas para fomentar nuevos modelos de liderazgo.
- Favorecer la participación interna de todas las personas en la empresa (en la generación del proyecto empresarial, en la toma de decisiones, en las tareas relacionadas con su control, en las actividades llevadas a cabo...) para una nueva cultura participativa.
- Fomentar sinergias entre empresas del mismo sector: colaboración versus competición.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Programas de formación de directivas del IESE

Formación impulsada por la Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra dirigida a mujeres en consejos de administración y a potenciar el liderazgo femenino para romper techos de cristal y fomentar un cambio en la mentalidad de los empresarios.



Webinario Atraer el talento: eliminando sesgos de género en los procesos de reclutamiento de Fundación Mujeres

Actividad desarrollada en el marco del Programa DANA+ que proporciona pautas prácticas para incorporar en las empresas la perspectiva de género en las estrategias de acceso y desarrollo de carrera.



Guía Técnica para la realización de auditorías con perspectiva de género

Hoja de ruta que ayuda a empresas a obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, y así realizar la auditoría correspondiente.



Política de reuniones con perspectiva de igualdad

Herramienta impulsada desde el Instituto de la Mujer que permite respetar y aprovechar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en una de las actividades más frecuentes y relevantes de su día a día empresarial: las reuniones de trabajo.



BcnFemTech 2021-2023: por la equidad de género en el sector de las TIC

Compromiso empresarial en el marco de medida de gobierno "BcnFemTech 2021-2023" que incluye objetivos como la contratación de más personal a través de servicios especializados en talento femenino, la elaboración de guías de comunicación inclusiva y no sexista o la posibilidad de que toda la plantilla pueda teletrabajar durante el primer año de vida de sus hijos e hijas.



07

Facilitación financiera desde entidades bancarias

¿Para qué?

Para romper las barreras de las emprendedoras en el acceso a la financiación: falta de acceso a servicios financieros, falta de aval, percepción errónea sobre los riesgos de los negocios, falta de mujeres inversoras...

¿Cómo?

- Avaless y líneas de apoyo económico.
- Financiación ágil y flexible.
- Facilitar el acceso a créditos.
- Acciones para la inclusión financiera más allá del sector servicios.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Fundación microfinanzas BBVA

Entidad impulsada desde el BBVA que brinda a las mujeres emprendedoras y profesionales soluciones que les permiten atender sus necesidades económicas, fortalecer su confianza y crear redes de apoyo.



Spark

Iniciativa de BBVA para ayudar al crecimiento de las empresas innovadoras y tecnológicas con la agilidad y flexibilidad que requieren para su lanzamiento y consolidación.



Revolut

Fintech o neobanco que utiliza la tecnología (una app única) para ofrecer servicios y procesos financieros con alta flexibilidad, garantizando la protección de depósitos de hasta 100.000 euros.



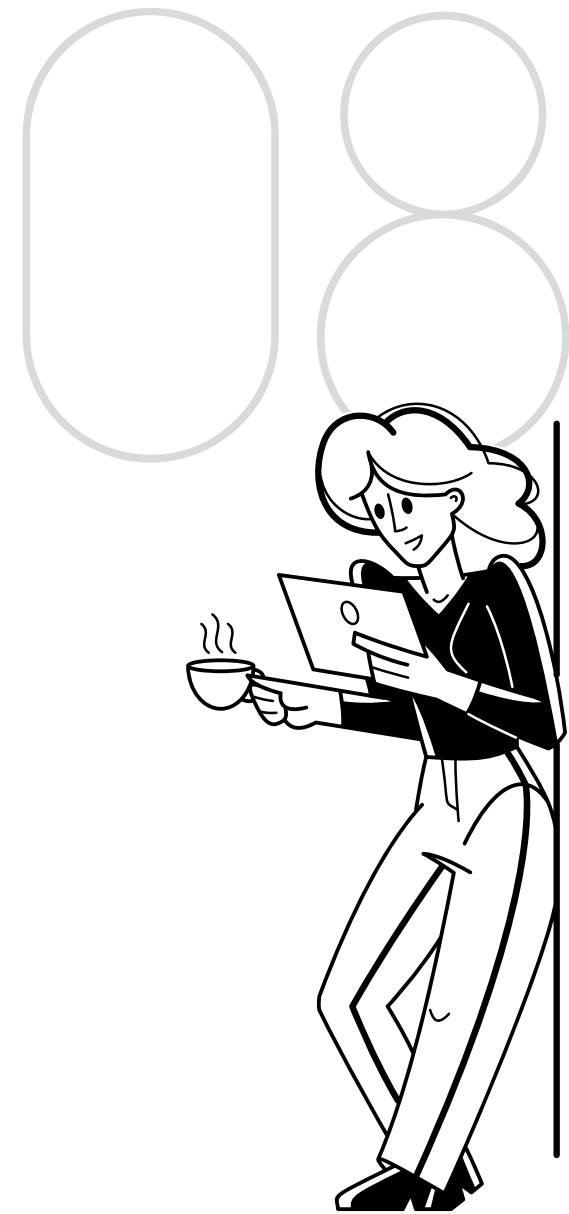
Qonto

App que permite gestionar una cuenta de empresa y finanzas en un mismo lugar y de forma sencilla, tanto si se es autónomo/a como si se lidera un equipo.



Juni

Solución financiera hecha a medida para el comercio electrónico y la compra de medios, que ayuda a los emprendedores digitales a tomar mejores decisiones, escalar y liberar todo el potencial del comercio digital.



08

Implicación de las instituciones públicas en materia económica y financiera

¿Para qué?

Para romper las barreras de las emprendedoras en el acceso a la financiación: falta de acceso a servicios financieros, falta de aval, percepción errónea sobre los riesgos de los negocios, falta de mujeres inversoras...

¿Cómo?

- Políticas y subvenciones para contratación de mujeres (madres, de 45 años o más...).
- Aumento de subvenciones, revisión y modificación en caso de que fuera necesaria.
- Políticas que apoyen la inversión en todos los sectores.
- Servir de puente entre inversores y emprendedoras.
- Regulación tecnológica.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Microcréditos sin avales

Iniciativa en el marco del PAEM que ofrece la posibilidad de acceso a una micro financiación de hasta 25.000 euros a las mujeres que están pensando en crear su propia empresa o en promocionar y consolidar una ya creada.



Programa ENISA mujeres emprendedoras digitales

Programa de ayudas de hasta 51 millones de euros en tres años, diseñado a través de la línea de financiación ENISA Emprendedoras Digitales, para impulsar el emprendimiento digital femenino y reducir la brecha de género en este ámbito.



Bonificación por contratación mujeres VDG

Ayudas del Ministerio de las Mujeres de 1.500 €/año durante 4 años a víctimas de violencia de género en contratos indefinidos. En el caso de contratos temporales, cuota de 50 €/mes (600 €/año), durante toda la vigencia del contrato.



Plan del autoempleo femenino en la provincia de Zaragoza

Programa de ayudas promovido por la Diputación de Zaragoza para emprendedoras del medio rural, de hasta 60.000 € por proyecto, para favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y profesional.



Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)

Programa de ámbito nacional promovido por el Instituto de la Mujer y la Cámara de Comercio de España con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, para prestar asesoramiento empresarial a mujeres con una idea o proyecto de negocio o con un plan de modernización y ampliación de una empresa ya creada.



09

Reducir la burocracia

¿Para qué?

Para agilizar la puesta en marcha del proyecto, así como todos los procesos y trámites relacionados con obligaciones fiscales y/o concesión de subvenciones: presentación de documentaciones, formularios y requisitos, administración electrónica...

¿Cómo?

- Ventanilla única.
- Programa “Asistente rápido”.
- Simplificar documentación y procesos.
- Estrategias de facilitación del autoempleo para mujeres.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Iniciativa Lideremos

Primer lobby juvenil de España que busca reducir la burocracia y fomentar el emprendimiento con soluciones en campos como la presión fiscal, la unificación normativa o la contratación pública administrativa.



Ventanilla Única empresarial de la Cámara de Comercio de España

Punto de atención integral al emprendedor/a impulsado desde la Cámara de Comercio de España para un asesoramiento integral en la creación de la empresa y facilitar la realización de los trámites necesarios ante las administraciones.



Punto de Atención al Emprendedor

Servicio público que se encarga de facilitar la creación de nuevas empresas, el inicio efectivo de su actividad y su desarrollo, a través de la prestación de servicios de información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial.



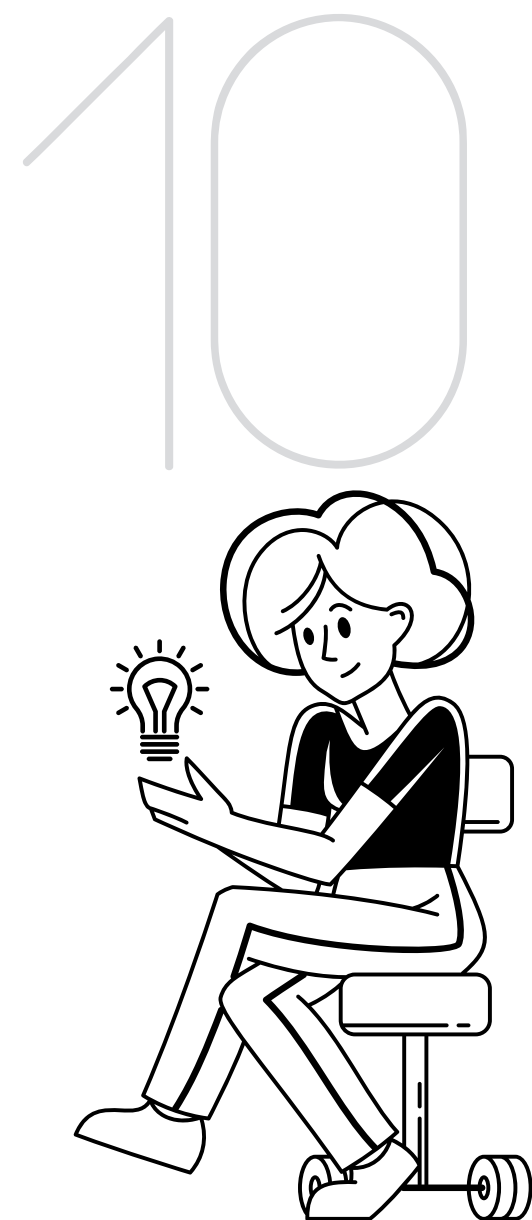
Iniciativa APP Cuenta Digital de Madrid

Propuesta anunciada desde la Comunidad de Madrid para simplificar y agilizar las relaciones entre los ciudadanos y la Administración autonómica a través de una herramienta online y operativa las 24 horas.



Ley Crea y Crece

Normativa de reciente aprobación que permite crear una Sociedad de Responsabilidad Limitada con un capital social de 1 euro, en lugar del mínimo actual de 3.000 euros.



10

Facilitar el emprendimiento y consolidación de empresas de las mujeres rurales

¿Para qué?

Para eliminar las dificultades concretas que afrontan las mujeres rurales, derivadas de las características sociales y geográficas de su entorno, y al mismo tiempo favorecer el equilibrio territorial.

¿Cómo?

- Creación de redes y contactos.
- Medidas para una mejor gestión del tiempo:
 - Fomento del transporte público.
 - Actividades deportivas o de ocio para las familias en el entorno.
 - Servicios de proximidad.
- Formación accesible.
- Servicios para resolución de dudas, consulta y asesoramiento personalizados.
- Políticas de puesta en valor del talento rural femenino.
- Políticas de descentralización territorial.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS Y/O POLÍTICAS EN MARCHA



Programa Desafío Mujer Rural

Iniciativa del Instituto de las Mujeres cofinanciada por el Fondo Social Europeo para dinamizar el tejido empresarial femenino en el ámbito rural, fomentar el asociacionismo y visibilizar los logros de las mujeres rurales.



Red de Mujeres del Medio Rural de Álava

Organización nacida por la necesidad de poner en relación a las asociaciones de mujeres de la provincia de Álava con núcleos muy dispersos y pequeños y, por tanto, también con asociaciones muy centradas en lo local.



Programa Talenta

Programa presente en 9 países del mundo que apoya el talento y el emprendimiento de las mujeres en el entorno rural a través de premios económicos, formación, asesoramiento y una campaña de visibilidad de sus proyectos.



Mujer Talento Rural

Comunidad de mujeres rurales motivadas por vivir en su territorio, interesadas en su desarrollo personal, con ganas de establecer relaciones duraderas y constantes con otras mujeres y visibilizar el talento femenino.



Mesa de Movilidad Rural

Órgano de cooperación entre las administraciones estatal, autonómica y local para identificar distintas tipologías de soluciones de movilidad, casos de éxito, barreras para su implantación, puntos débiles, el seguimiento de proyectos piloto y de nuevos desarrollos basados en la digitalización.

Aportaciones recogidas en las sesiones

AÑANA

3 de julio de 2023
17:00-20:00
Kuartango Lab, Zuatzu Kuartango.

10 participantes, 9 mujeres y 1 hombre:
Directivas, emprendedoras, profesionales
y miembros de la ADR Añana.

Ámbitos laborales:
Abogacía, Finanzas, Ciencias, Comunicación-
Marketing, Hotelería, Nuevas Tecnologías.

EMPENDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Factores internos (personales): creencias, educación: rol mujer, edad ≥ ■ Aceptación: pérdida, renuncia, tiempo limitado. ■ Hacerse visible: movilidad, desplazamiento. ■ Relación con otros (red), comunicación (oportunidad). ■ Demanda: profesionales, negocios. ■ Conocimiento saber de: fiscalidad, subvenciones, presentación/venta de tu proyecto. ■ Burocracia. ■ Políticos, entidades financieras (Elkargi).	● Educación / cultura de emprendimiento: a edad temprana, en la familia, planes educativos inclusivos, referentes, desarrollo, crecimiento personal, aprendizaje. ● Generar redes, foros... de contacto (AñanaFemprende). ● Agrupación (fomentar movimiento asociativo). ● Conectar profesionales, redes, foros... (herramientas tecnológicas, monetizar la emoción...). ● Aligerar, simplificar papeleo (ventanilla única). ● Acompañamiento + asesoramiento (Geroa). Desarrollar planes, mentoring, coaching. ● Ayuda, apoyo institucional. ● Compromiso empresarial: cumplimiento de la ley, control institucional (auditorías).

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Lobby masculino, sectorial. ■ Creencias limitantes: autoexigencia, imagen, corporalidad educada. ■ Patrones culturales: creencias, paradigmas sociales.	● Compromiso empresarial. Leyes y cumplimiento de las mismas. ● Educación en valores de igualdad. Bienestar común Vs interés personal. ● Educación formación básica para desarrollar planes de acogida, igualdad, desarrollo, promoción...

MONTAÑA ALAVESA

11 de julio de 2023
17:00-20:00
Espacio Labean, Kanpezu.

12 participantes, 8 mujeres y 4 hombres:
Directivas, profesionales y
emprendedoras/es.

Ámbitos laborales:
Finanzas, Construcción, Hostelería, Bellas
Artes, Logística, Educación, Cuidados.

EMPENDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Conciliación familiar. Contabilizar dedicación a la familia, cuidados. ■ Ayudas económicas: complicadas. Llegan tarde. ■ Falta de apoyo familiar, social (juicios). ■ Entorno rural: localización, servicios, infraestructuras, transporte... ■ Tiempo. Desplazamiento. ■ Cuidado de las personas (jubilación): contabilizar. ■ Burocracia + tecnología. ■ Apoyo acompañamiento emprendedoras. ■ La venta de mi idea.	● Políticas de conciliación: cuota autónomas (¿hombres?), aumentar subvenciones, incorporar a planes de jubilación, el cuidado. ● Educación en cuidados. Sobre todo en hombres y desde la infancia. ● Facilitar tramitación (bancos, estado). Agilizar documentación de ayudas. Crear avales, líneas de apoyo económico... ● Charlas y empoderar mujeres. trabajar en grupos pequeños el tema de apoyo. ● Fomentar y facilitar transporte, servicios, actividades. ● Incorporar a pensión jubilación esa partida. ● Programa "asistente rápido". ● Mentoring, tutorización... ● Promover y profesionalizar ¿Cómo vender tu idea? ¿A quién?...

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Conciliación familiar: horarios, menor rigor del hombre en ajustar tiempo. Eficiencia del mismo: cumplir horarios. Parir es un factor limitante físico. Más límites que el padre. Prescindir o retrasar ser madre por la situación laboral. Edad es un factor limitante. ■ Nuestras propias barreras para no acceder a puestos importantes. ¿Por qué?: conformismo, autolimitación, el miedo nos paraliza. ■ Barrera de los hombres: falta de oportunidades, más exigencia (rol mujer). Aprender a ser nuevo hombre: dirigido por una mujer, vestimenta en mujeres (¿tacones, ropa?).	● Conciliación familiar: flexibilidad horaria, teletrabajo promover, empatía, asumir la carga igualitaria en casa. ● Educación en valores: políticas de control. ● Obligar a la paridad: facilitando, empatizando, guardería en el trabajo. ● Ayudas públicas: cuidado niñ@s, aulas custodia, servicios. ● Poner modelo mujeres reales a las nuevas generaciones. Empoderamiento. ● Regulación tecnológica.

VITORIA-GASTEIZ

12 de julio de 2023
17:00-20:00
Centro de Empresas del Casco Medieval.

10 participantes, 9 mujeres y 1 hombre:

Directivas, profesionales
y emprendedoras.

Ámbitos laborales:

Seguros, Finanzas, Ciencias, Salud.

EMPENDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Biológicas / Educativas. ■ Culturales (ser mujer / ser hombre). ■ Financiación (autónomo: no trabajo, no facturar).	● Aprender a "ser" (gestión emocional). ● Educación. Reeducar el entorno. Visibilizar referentes. Mentoring. Valores de posibilidad (es posible ser ingeniera, ser madre...). ● Reeducación adultos. Formación inclusiva (niñas/niños). ● Primer referente cultural: la familia (educación, historia familiar). ● Entorno de referencia: geográfico, colegio, profesional... ● Empoderamiento. ● Subvenciones: medidas de protección autónomos, maternidad.

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Cultura organizativa: modelo paternalista, estrategias conservadoras (sobre todo en grandes empresas), empleo necesario / becario.	● Liderazgo hoy (aprendizaje) ¿Cuáles son los atributos para liderar? ● Cambio cultural (estereotipos maternidad). Fomentar cultura de esfuerzo, valores (para las personas -hombres y mujeres-). ● Políticas. Igualdad de oportunidades. Cultura del merito. Revisión de las políticas de igualdad existentes. ● Regulación tecnológica. ● Facilitar el teletrabajo (compaginar, equilibrar el trabajo en empresa con el cuidado hijos, mayores...). ● Formación: qué valores, habilidades, modelos de relación... queremos en nuestras organizaciones y cómo podemos implementarlos. Apoyar el cambio y la transformación cultural. ● Apoyo. Subvención a las empresas en la contratación de mujeres (maternidad), de 45 años o más...

RIOJA ALAVESA

14 de septiembre de 2023
17:00-20:00
Sede Cuadrilla Laguardia. Ctra. de Vitoria, 2. Laguardia.

9 participantes, 6 mujeres y 3 hombres:

Directivas, profesionales, emprendedores/
as y miembros de la ADR Rioja Alavesa.

Ámbitos laborales:

Comunicación, ONG,
Cuidados, Sanidad.

EMPENDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Población. Núcleos de población y Distribución. Necesidad de fijar la población en el territorio. Territorio: conocimiento de distancia a núcleos urbanos. ■ Familia. Estereotipos. Juicios. Miedos. Machismo. ■ Motor económico único: el vino. ■ Alta cualificación de las mujeres. Formación superior. Fuga del territorio. ■ Burocracia. Papeleo. ■ Asesoramiento para emprender. Montar mi negocio. Desconocimiento: trámites, datos, información. ■ Financiación.	● Empoderamiento desde las Asociaciones. Generar sinergias e impulsarlas. Alianzas. Foros. Iniciativas enfocadas a inclusión. Educación: 1º en la familia. Cuidar lenguaje. Desprender viejas expresiones y hábitos. ● Promover/fomentar el autoempleo femenino. Masters y cursos. Proyectos para compartir y favorecer experiencias. Universidades y centros de estudios. ● Agilizar trámites, plazos, subvenciones. Simplificar documentación y procesos. ● Formación para mentoría. Acompañamiento. Divulgación de programas: ¿INNOVA?

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Machismo. ■ Dominio masculino. ■ Mas hombres.	● Poner en valor el talento rural.

AYALA

17 de octubre de 2023
17:00-20:00
Espacio de Mujeres e Igualdad de Respalda.

6 participantes, 4 mujeres y 2 hombres:

Directivas, profesionales y
emprendedoras/es.

Ámbitos laborales:

Ámbito público, Seguros, Finanzas,
Tecnologías de la Comunicación, Energías.

EMPENDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Baja cultura de emprendimiento. ■ Juicios. "Amigismo padrinos". Seguridad personal. Atreverse. Síndrome de la impostora. ■ Burocracia. ■ Conciliación. Familia. Renuncia. A partir de cierta edad empiezan los cuidados. ■ Seguridad económica. ■ Financiación. inversores, fondos (sector masculinizado). ■ Información. Centros de apoyo. ■ Tamaño negocio para acceder a gran empresa.	● Fomentar la formación, divulgación de experiencias de emprendimiento públicas (tipo Grado LEIN. Mondragón). ● Educación desde la familia. Cultivar el desarrollo personal. ● Políticas que posibiliten a empresas pequeñas PYMES la contratación de mujeres. Normativa diferente. ● Inversores fondos de apoyo, ayuda a la mujer. Las instituciones como puente entre inversoras y emprendedoras. ● Formación para Emprender: qué necesitas, cómo hacerlo...

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Conciliación familiar. Horarios. ■ Nosotras mismas. Seguridad personal. Miedos. Apegos. Rol mujer / hombre. ■ Relación pareja (decisiones, renuncias). ■ Cultura lobby masculino. Tradiciones. juicio. Inercias, relaciones, presencialismo. ■ Entorno personal: geográfico y circunstancias. "Lo importante para mí".	● Políticas y normativa para PYMES y negocio pequeño. ● Fomentar sinergias entre empresas del mismo sector. Colaborar / competir. ● Fomentar la cultura del error (frente a cultura del fracaso).

LLANADA ALAVESA

19 de septiembre de 2023
17:00-20:00
Ayuntamiento de Agurain.

7 participantes, 5 mujeres
y 2 hombres:
Emprendedoras/es y profesionales.

Ámbitos laborales:
Estética, Psicología y Coaching, Asesoría,
Banca, Comunicación y Marketing.

EMPREDIMIENTO	
Barreras / obstáculos ¿Qué frena el autoempleo?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Financiación. Inversión: bancos, ayudas y subvenciones. ■ Burocracia: presentar documentación, formularios y requisitos, administración electrónica. ■ Formación/conocimiento/marco. ¿Qué significa emprender? ■ Cuidados: padres, hijos, familia. ■ Creencias y miedos sobre la cultura de emprendimiento. Juicios: “Estás loca”, “Un trabajo normal”. Inseguridades. Soledad. ■ Información: aspectos legales, papeleo. ■ Territorio: rural - urbano.	● Revisión, modificación de Subvenciones. Políticas que apoyen. Sectores de actividad que no sean servicios. ● Ventanilla única. Estrategias de facilitación del autoempleo mujeres. ● Itinerario formativo para emprender (apoyados económicamente). Acompañamiento en el emprendimiento, elaboración del Plan de Negocio. ● Empoderamiento. Confianza. Poder personal. Gestión del miedo. Referentes con valores en el ámbito social y político. Acompañamiento en el emprendimiento. Elaboración del Plan de Negocio. Fomentar las redes, foros, encuentros. ● Empresas: Información para contratar (personas inmigrantes), puestos de baja. Cualificación o no deseados por la personas locales. ● Descentralización Vitoria-Gasteiz.

MUJERES DIRECTIVAS, PROFESIONALES	
Barreras / obstáculos ¿Qué dificulta el acceso a puestos Directivos?	Solución ¿Qué podemos hacer para impulsar, apoyar, fomentar el autoempleo?
■ Cuidados: padres, hijos, familia. ■ Cultura: sociedad, historia. Patrones de comportamiento y relación creencias, juicios, liderazgo (está en nuestro inconsciente). ■ Dinámica del empleo en la zona: discontinuo, estacional. ■ Las mujeres: necesidades de seguridad, confianza, historia compartida, educación...	● Formación para el empleo y políticas de inclusión para la población inmigrante. ● Fomentar en la empresas modelos de liderazgo de personas y situaciones. ● Fomentar la participación interna en la empresas. ● Cumplimiento del plan de Igualdad: incentivos, beneficios. ● Apoyo a empresas para fomentar y facilitar la conciliación.

06

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sentido agradecimiento a todas las personas y entidades que han contribuido de diferentes maneras a la elaboración de este estudio cualitativo sobre la situación de la Mujer Directiva, Profesional y Emprendedora en Álava.

Un granito de arena solo no aporta nada. Pero cuando cada organización, cada persona, da lo que puede, con convicción y compromiso, se puede colmar una playa. Gracias a las Asociaciones de Desarrollo Rural del territorio por ayudarnos en el llamamiento a la participación. También por cedernos espacios para la celebración de las sesiones, lo mismo que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Gracias a las mujeres y hombres que respondisteis a la invitación y nos regalasteis vuestro tiempo. Gracias por la generosidad, por confiar en el proceso, por tomar parte con implicación y honestidad, por abrirnos en canal compartiendo inquietudes y dificultades, por reflexionar y pensar en soluciones que lleven a una igualdad de género efectiva en el mercado laboral.

El resultado es este estudio cualitativo, un logro conjunto que nos espolea a continuar trabajando en materia de igualdad dentro del tejido económico de nuestro territorio. Ahora toca analizar con calma tanto las propuestas como todas las acciones que ya existen en la línea de las soluciones aportadas y valorar próximos pasos.

El futuro de la economía tiene nombre de mujer. Es nuestro deber, desde cada ámbito y en la medida de nuestras capacidades, visibilizar, promover, motivar y reconocer su papel, incorporar talento femenino y favorecer su liderazgo para un desarrollo sostenible. Y hemos de hacerlo con políticas sólidas y estrategias efectivas.



Estudio cualitativo

AMPEA. 2023

AMPEA

Azterketa kualitatiboa

Arabako emakume zuzendari, profesional,
enpresaburu eta ekintzaileen azterlana

2023

Honako hauek finantzatutako azterlana:

Azterketa kualitatiboa

AMPEA. 2023

01. Ampea-ko zuzendaritzaren gutuna	03
02. Azterlanaren abiapuntua	
Aurrekariak: azterketa kuantitatiboa	04
Bigarren fasea: azterketa kualitatiboa	05
03. Azterlanaren metodologia	06
04. Araban autoenplegua eta lan-berdintasuna sustatzeko proposamen eta gomendioak	09
04. 01. Balioetan eta zaintzan oinarritutako hezkuntza bultzatzea	10
04. 02. Kontziliozko-politikak sustatzea	12
04. 03. Emakumeen prestakuntza eta kultura ekintzailea bultzatzea	14
04. 04. Ahaluntzea indartzea	16
04. 05. Laguntza-guneak sustatzea	18
04. 06. Genero-berdintasunarekiko enpresa-konpromisoa lortzea	20
04. 07. Finantza-laguntza banku-erakundeetatik	22
04. 08. Erakunde publikoen inplikazioa ekonomia eta finantzen arloan	24
04. 09. Burokrazia murriztea	26
04. 10. Landa-eremuko emakumeen ekintzailetza eta enpresen sendotzea erraztea	28
05. Saiioetan jasotako ekarpenak	30
06. Esker ona	35

01

Ampea-ko zuzendaritzaren gutuna

Estimadas amigas y amigos:

Desde Ampea queremos destacar la generosidad y compromiso de todas las personas que han participado en este proyecto, ya sea compartiendo sus experiencias, brindando su tiempo para entrevistas o proporcionando información valiosa. Su contribución ha sido fundamental para el éxito de este estudio y para la comprensión de los desafíos y logros que enfrentan las mujeres en roles directivos y empresariales en nuestra comunidad.

Cada relato, cada perspectiva compartida ha enriquecido no sólo nuestro entendimiento, sino también el panorama general de las oportunidades y obstáculos que las mujeres encuentran en el ámbito profesional. Gracias a su participación, hemos podido reflejar la diversidad de trayectorias, habilidades y visiones que caracterizan a las mujeres líderes en Álava.

Este proyecto surge como continuación al Estudio Cuantitativo presentado por AMPEA en 2022 y que refleja la situación de la mujer profesional, directiva, empresaria y emprendedora en Álava.

Tras la visibilización de datos que supuso el estudio, el siguiente paso ha sido la realización de este estudio cualitativo que plantea medidas concretas de actuación para corregir las desigualdades expuestas en el anterior estudio. El mayor valor de este documento proviene de la fuente, las propias mujeres del territorio, que han detectado propuestas y recomendaciones muy a tener en cuenta.

Que sirva como recordatorio de que, juntos, somos capaces de construir un futuro más inclusivo y equitativo.

Idoia Aguillo Otaduy
Lehendakaria

Azterlanaren abiapuntua

AURREKARIAK Azterketa kuantitatiboa

2022an, "Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresaburu eta ekintzaileen azterlana" txosten kuantitatiboa aurkeztu genuen. Lehenengo fasean datua kuantitatiboak zein estatistika garrantzitsuak bildu genituen helburu hauekin:

- Gure lurraldeko emakumeen erradiografia lortzea (ezaugarriak eta profila) hainbat sektore zein hierarkia-maila eta negozio-eremu ezberdinetan.
- Lan-aukerak eskuratzean, ordaintzean, mailaz igotzean eta garapen profesionalarekin lotutako beste aspektu batzuetan egon daitezkeen genero-arrakalak identifikatzea.

Azterlanaren abiapuntua erronka hauek burutzeko informazio garrantzitsua izan zezaketen eragileak identifikatzea izan zen: guztira 142 profil desberdinekin jarri ginen harremanetan. Era berean, momenturarte argitaratutako 18 iturri publiko eta pribatuak datuak bildu genituen, txostenaren testuinguruan datu horien gaurkotasuna baloratzeko eta ondoren bildutako datuekin alderatu ahal izateko. Bestalde, ibilbide eta fidagarritasun jakin bat duten hiru azterlan eta txosten erabili genituen oinarri gisa.

Hortik abiatuta, datuen azterketa bat egin eta azterketa idatzi genuen, hiru ataletan egituratuta: informazio sozioekonomikoa, ikerketaren emaitza nagusiak eta lortutako

zifrei eta antzemandako genero-arrakalei buruzko ondorioak.

Datuak oso esanguratsuak izan ziren. Enpresen barruan emakumeek betetzen duten postuari dagokionez, gaur egun %13,91-k bakarrik hartzen ditu zuzendaritza-karguak. Horietatik %40 Kalitatea, Finantzak, Giza Baliabideak eta Publizitatea arloei dagokie. Bestalde, konpainien %21ek soilik du Berdintasun Plan bat, txikiena EAEn aurkitzen delarik.

Hala ere, emakumeen bultzada geldiezina da, eta horrela islatzen da ekintzailetza esparruan. 2021ean, emakumeek sortutako enpresak %64 izan ziren, Arabako Landa Garapeneko Elkartean 2017 eta 2021 artean erregistratutako ekintzailetza berrien %53,5 emakumeen eskutik izanik.

Ikuspegi integral hori mahai gainean zegoelarik, bigarren faseari ekitea erabaki genuen: azterlan kualitatibo bat abiatzea emakumeen autoenplegua eragotzi edo mugatu dezaketen oztopoak detektatzeko, emakumeak bazkide izateko aukera izatea zein zuzendaritza-postuak eta enpresetako erabakietan parte hartzea eragotzen duten faktoreak identifikatzeko, eta, guzti hori oinarri gisa hartuta, gomendioak eta proposamenak biltzeko, hain zuzen, lan-testuinguru profesionalean genero-berdintasuna sustatzen duten politikak formulatzeko.

- ▲ Zuzendaritza-karguen %13,91 baino ez daude emakumeen eskura gaur egun.
- ▲ 2021ean, emakumeek sortutako enpresak %64 izan ziren.



BIGARREN FASEA Azterketa kualitatiboa

2023an "Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresaburu eta ekintzaileen azterketa"ren bigarren faseari ekin genion. Txosten kualitatibo horrek analisiaren objektu diren pertsonen ahots zein esperientziei esker lortutako datuak aberasten ditu, eta identifikatutako genero-desberdintasunak zuzentzeko esku hartze-neurriak planteatzen ditu.

Emakume zuzendarien, profesionalen eta ekintzaileen historia pertsonalak, gauditutako oztopoak, erabilitako estrategiak eta banakako pertzepzioak ulertu nahi ditugu. Proposamenak elkarrekin sortzeko saioen bidez, emakumeek lan eta lanbide esparruan aurrera egitea zailtzen duten oztopo espezifikoak identifikatzera bideratzen gara, eta genero-berdintasuna sustatzen duten konponbideak bilatzera animatzen ditugu.

Saioek ibilbide profesional desberdinak dituzten emakumeak biltzeko, gai garrantzitsuak eztabaidatzeko, ideiak partekatzeko eta gomendio zehatzak emateko aukera ematen dute. Gizonei ere irekitzen zaizkie, konponbideak pertsona guztiengan etorri behar direla ulertuta.

Topaketek emakumeek lan-eremuan duten errepresentazio zein aurrerapenean eragiten duten faktore sozial, kultural eta estrukturalak hobeto ulertzen lagundu gaituzte. Halaber, parte-hartzaileek hautemandako errealitate zein premietan oinarritutako gomendioak eta proposamenak sortzeko aukera ematen dute.

- ▲ Azterlan honen bitartez lortutako gomendioak Araban genero-berdintasuna eta emakumeen garapen profesionala sustatzen duten politikak, egitarauak eta ekintzak sustatu eta informatzeko erabiliko dira.



Azterlanaren metodologia

- ▲ Azterketa kualitatiboa egiteko, focus group-ak aukeratu genituen. Ikerketa mota honetan gehien erabiltzen den metodoetako bat da, teknikaren sinpletasuna eta arintasuna direla eta, aztergai diren biztanleen iritziak eta kezak ezagutzeko aukera ematen baitu.

Focus group-etan parte-hartzea mugatua da. Aurrez hautatutako sei eta hamar pertsona artean biltzen dira gai bat aztertzeko, eta iritziak, ezagutzak eta ikuspuntuak partekatzen dituzte. Laguntzaile edo bitartekari bat dago, eztabaida gidatu, oharra hartu, eta eztabaidetako isuria murrizten saiatzen dena emaitzen zilegitasuna bermatze aldera.

Focus group-en helburua ez da landutako gaiari buruzko adostasuna lortzea, baizik eta elkar topatzean azaltzen diren pertzepzioak identifikatzea eta ulertzea, ideia eta irtenbide esanguratsuetara heltzeko helburuarekin. Zentzu horretan, funtsezkoa da moderatzaileak parte-hartzaileekin mantentzen duen komunikazioa zein elkarriketa gidatzeko duen malgutasuna.

Garrantzitsua da ariketa proaktibo batera jotzea, ideiak aho betean eta askatasunez adieraziz. Horregatik da garrantzitsua galdera irekiak egitea, ideien elkar partekatzea sustatzen baitute. Jakina, focus group-ak aurrez aurre egiteak baldintza hauek lortze aldera laguntzen du. Horrela, iritziak ez ezik, pertsonen erreakzioak ere agerian azaltzen dira, hain justu, insight baliotsuak eskeiniz.

Bestalde, parte hartzen dutenek borondatez egiteak, elkarretaratzean partaidetza eta inplikazio handiagoa sustatzen du.

Beraz, premisa eta onura horiek guztiak kontuan izanik, "Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresaburu eta ekintzaileen azterketa"ren fase

kualitatiboari ekiteko prozesua abian jarri da. Arabako Lurralde Historikoa osatzen duten sei kuadrilletan eta Vitoria-Gasteizen focus group-ak egitea erabaki da, parte hartzera deialdi malgua luzatuz. Bereziki interesgarria da ingurune horietan hainbat lan-eremutan bizi eta/edo lan egiten duten emakume ekintzaileak, profesionalak eta zuzendariak egotea. Era berean, gizon ekintzaile, profesional eta zuzendarietako parte-hartzera aukera ematen zaie, hain zuzen, genero-berdintasuna, edozein esparrutan, pertsona guztien erantzukizuna baita.

Ikuspegi urbano-zentristak dakartzan arriskuak saihesteko eta landa-eremuen parte hartzea bermatzeko, Añanako Landa Garapenerako Elkarteara aurrez gauzatutako sinergietaz baliatzen gara transmisio-uhalek eragin dezaten lurraldeko gainerako Landa Garapenerako Elkarrekin harremanetan jartzeko xedearekin.

Hortik aurrera, parte-hartzea bultzatzeko deialdiaren prozesua abiatzen da. Landa Garapenerako Elkarrekin beraiekin komunikazio-kanaletaz (posta elektronikoa, whatsapp...) baliatzen dira proiektua zabaltzeko. AMPEAk, aldiz, gure datu-baseetara jotzen dugu eta buletinen, webguneen eta sare sozialen bidez plazaratzen dugu. Bere aldetik, lan bera jorratzen du BIKOk, laguntza teknikoak eskeintzeko eginkizunean.

Bestalde, Landa Garapenerako Elkarrekin Kuadrilletan eta Gasteizko Udalak hiriburuan, focus group-ak burutzeko guneak lagatzen dituzte.

Azkenik, irtenbideak elkar-sortzeko sei saio egin dira, guztira 54 pertsona bilduz:

- ▲ **Añana, 2023ko uztailaren 3an:** 10 parte-hartzaile, 9 emakume eta gizon 1.
- ▲ **Arabako Mendialdea, 2023ko uztailaren 11an:** 12 parte-hartzaile, 8 emakume eta 4 gizon.
- ▲ **Vitoria-Gasteiz, 2023ko uztailaren 12an:** 10 parte-hartzaile, 9 emakume eta gizon 1.
- ▲ **Arabako Errioxa, 2023ko irailaren 14an:** 9 parte-hartzaile, 6 emakume eta 3 gizon.
- ▲ **Arabako Lautada, 2023ko irailaren 19an:** 7 parte-hartzaile, 5 emakume eta 2 gizon.
- ▲ **Aiaran, 2023ko urriaren 17an:** 6 parte-hartzaile, 4 emakume eta 2 gizon.
- ▲ **Corbeialdean,** parte-hartzea gutxiegi dela-eta, topaketa bertan behera geratu da, honek azken emaitzen baliozkotasunari kalterik eragin gabe.

Metodologiari dagokionez, saio bakoitza parte-hartzaileen aurkezpenarekin hasten da: bakoitzaren abiapuntua, ibilbidean antzemandako oztopoak, lortutako laguntza eta helmuga.

Ondoren, lan-eremuan genero-berdintasuna lortze aldera dituzten kezak eta ideiak amankomunean jartzeko prozesua bideratzen da, bi ikuspuntu nagusi proposatuz:

- Emakume ekintzaileena.
- Emakume zuzendari eta profesionalena.

Bi kasuetan, saioek irizpide hauek hartzen dituzte kontuan:

- Aurkitzen dituzten mugak/oztopoak identifikatzea.
- Egoera erraztu dezaketen konponbideak identifikatzea.



- ▲ Topaketa guztietan elkarriketa eraikitzaileak sustatu behar direla azpimarratzen da, lehen pertsonaren singularrean hitzegiteko saiakera eginez eta, besteen ekarpenak epaitu beharrean, haiengan jakinminetaz jokatzuz.
- ▲ Hala, konfiantzazko giroa sortarazten da, askatasunez mintzatzeko eta aztergai dugun gaiaren erradiografia biziki interesgarria irudikatzen.



04

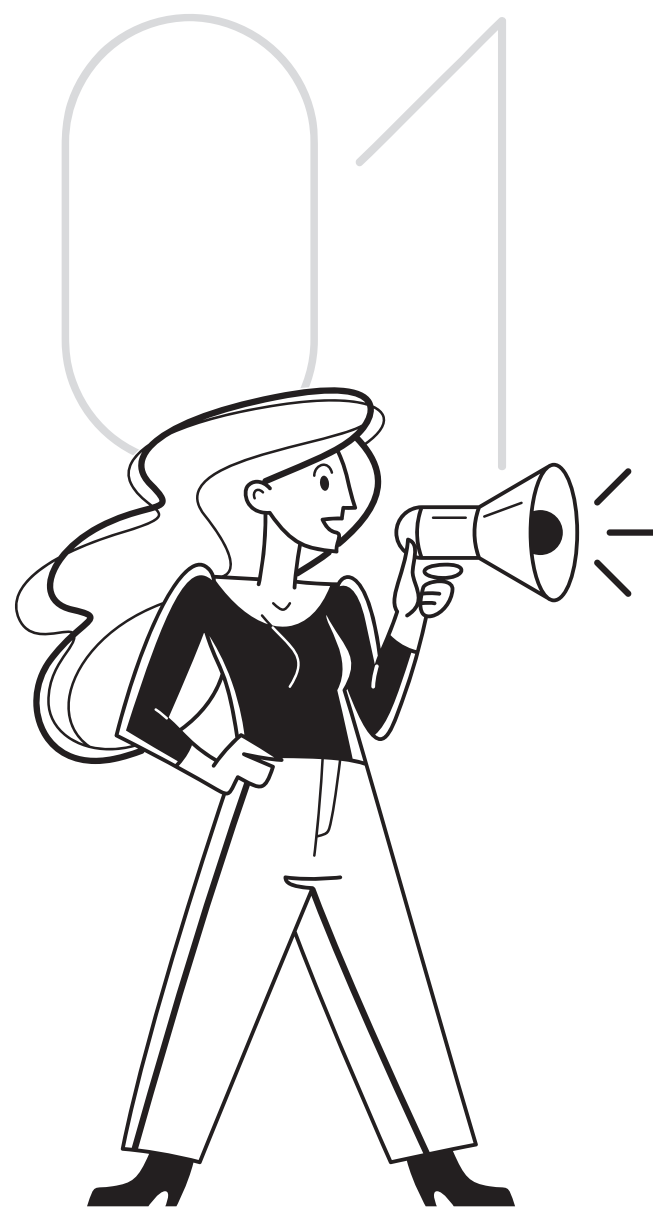
Araban autoenplegua eta lan-berdintasuna sustatzeko proposamen eta gomendioak

Irtenbideak elkar-sortzeko egindako saioei esker, hogeit bat oztopo hauteman eta horiei aurre egiteko beste hainbeste iradokizun identifikatu dira. Azkenik, ideia-jasa hauek Araban autoenplegua eta lan-berdintasuna sustatzeko proposamen eta gomendioen dekalogo batean laburbildu dira.

Azterketa- eta sintesi-ariketa honen ondoriozko bildumaren helburua da instituzio, enpresa, elkarte zein mota guztietako erakundeei lurraldearen errealitatera egokitu daitezkeen irtenbide

eta adibide inspiragarriak erraztea, eta hauen inplementazioa bideratzea, hain zuzen, bai ekintzailertzan, bai zuzendaritza-postuetan dagoen genero-arrakala eraginkortasunez murrizteko.

Dekalogoak hamar ardatz estrategikotan egituratzen da. Era berean, ardatz estrategiko bakoitzari konponbide zerrenda jakin bat dagokio. Hala, aipatu bezala, azaldutako zenbait proposamenen ildoan dagoeneko abian dauden praktika inspiratzaile publiko zein pribatuen eta politiken adibideak jasotzen dira.



01

Balio eta zaintzetan oinarritutako hezkuntza bultzatzea

Zertarako?

Kultura patriarkalaren ondorioz gizarteak ezartzen dituen eta emakumeek beren buruari ezartzen dizkioten estereotipo eta oztopo mugatzaileak gainditzeko: aukerarik eza, iritziak eta sexuagatiko eskakizun-maila handiagoa, lidergo maskulinoak, janzkera-kodeak, familiaren babesik eza, bikotearekiko gatazkak, amatasunaren rola, konformismoa, autolimitazioa, iruzurgilearen sindromea, beldur paralizatzailea...

Nola?

- Familien inplikazioa haurtzarotik, ohitura, rol eta lengoai berriak bereganatuz.
- Haurtzaroko genero-berdintasunaren aldeko hezkuntza-planak.
- Helduen eta ingurunearen berreztea sustatzeko ekintzak.
- Erreferenteak ikusaraztea.
- Emozioen kudeaketa: izaten ikasteko ekintzak, hazkunde eta garapen pertsonalerako ekintzak.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



Mazapie. Askok jolasten dugu oso gutxiren truke

Corputz Hezkuntzaren arloan garatzeko kirol alternatiboa, ikasleengorputzasun eta nortasunaren garapen holistikoa, ingurumenarekiko errespetua eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lantzen dituen.



Super Kids-Pot

Gaitasun emozional, digital eta linguistikoaren garapenean oinarritutako hezkuntza-ekimena, non ikasleak super heroi bihurtzen diren berdintasunezko eta lankidetzazko ikaskuntzaren bidez.



Uhinean

Irratiaren eta bere baliabideen bitartez, genero-rol eta -estereotipoen buruzko hausnarketa kolektiboa eragin, zein berdintasuna eta aniztasunarekiko errespetua sustatzen duten erreferenteak ikusarazi nahi duen hezkidetzaren egitasmoa.



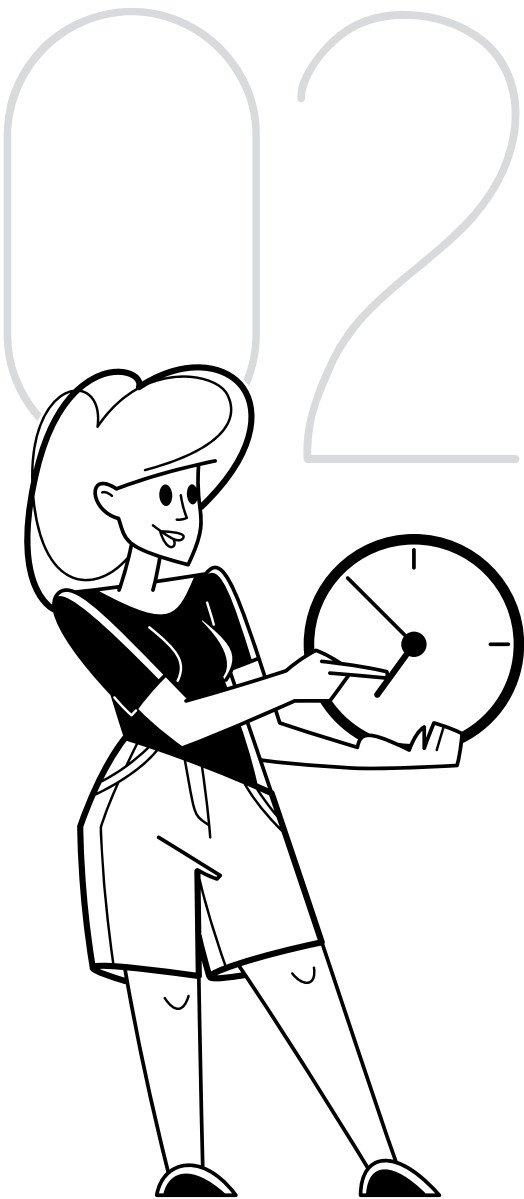
Berdintasunerako eskola birtuala

Emakumeen Institutuak abian jarritako emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari buruzko formakuntza-gunea, non ematen diren irakasgaiek zerikusia duten bai gure banakako eraikuntzarekin, bai berdintasunezko balizko gizartearen eraikuntza eta funtzionamenduari.



"Berdintasuna Sustatzeko eta Genero-Indarkeria Saihesteko Adimen Emozionala" ikastaroa

Adimen Emozionalaren ikuspegitik genero-indarkeriaren eta berdintasunaren gaiak jorratzen dituen tailer zikloa da, bai prebentzioaren bai esku-hartzearen arloan komunikazio-estrategia eraginkorrez zein ahalduntzeaz, autoestimua, kontrol eta lan emozionalaz edota uste okerre baliatuz...



02

Kontziliazio- politikak sustatzea

Zertarako?

Lanaren eta familiaren arteko artikulazioa zailtzen duten edota lan-karreraren igoera geldiarazten duten oztopo biologiko, testuinguruko zein barneratuak gainditzeko: emakumearen ugalketa-funtzioa, adina, buru-karga, errua, presentziaren eta eraginkortasunaren arteko harremana...

Nola?

- Ordutegi-malgutasuna.
- Telelana sustatzea.
- Haurtzaindegia lanean eta zaintza-gelak.
- Seme-alabak zaintzeko laguntzak.
- Zaintza erretiro-plangintzan sartzea.
- Erantzukidetasunean lan egitea enpatiaren bidez eta etxean berdintasunezko zama hartuz.
- Emakume autonomoen kuota bereizia izateko aukera aztertzea.
- Berdintasun Plana betetzea.
- Enpresei laguntza ematea kontziliazioa sustatzeko eta errazteko.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



MasyMas supermerkatuak

Kontziliazioaren arloan aitzindaria den enpresa honek Aukera Berdintasunerako Plana eta Aukera Berdintasunerako Agentearen figura ditu, izan ere, familia eta lana bateratzearen arloan sari ospetsuenetako bat jasoz izan da aintzatetsia.



"Berdintasuna enpresan" bereizgarria edo DIE Sarea duten Enpresen Sarea

Emakumearen Institutuaren eskutik, lan-eremuan emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren arloko jardunbide egokien eta esperientzien partekatzea bultzatzeko ekimena da.



Eivissako "Erantzukidetasuna" egitasmoa

Ekimen honek irakasleak eta familiak sentibilizatzen eta kontzientziatzen ditu erantzukidetasunaren gaiaren inguruan, ikasleak bizitzan zehar gure portaeretan eta jarduteko jarraibideetan baldintzatzen gaituen errealitatea esperimentaraziz.



Repsol

Enpresa aitzindaria da honako neurri sortan: sartzeko eta irteteko malgutasuna, Denbora Bankua, udako eta ostiral guztietako lanaldi trinkoa eta telelana.



L'Oreal taldea

Besteak beste, honako neurriak hartzen dituen Berdintasun Plana duen enpresa: Berdintasun Komisioa, Aukera Berdintasunari buruzko Diagnostikoa, berdintasunaren eta aniztasunaren printzipioetan oinarritutako Erreklutamendu Eskuliburua eta barne-ekitatea bermatzen duen Konpentsazio- eta Onura-politika.

03

Emakumeen
formakuntza eta
kultura ekintzailea
bultzatzea

Zertarako?

Alde batetik, emakumeek ekiterako orduan beharrezkoa den ezagutza izan eta kualifikazio handia eskuratu dezaten, eta bestetik, talentuaren ihesa saihesti eta lurraldearen etorkizuna bermatzeko.

Nola?

- Profesionalizaziorako jarduerak: zer behar duzun, nola egin behar duzun, nola saldu negozio-ideia bat.
- Bidelaguntza- eta aholkularitza-egitarauak: formakuntza-ibilbidea, negozio-plana egiteko tutoretza...
- Genero-ikuspegidun ekintzailatza garatzeko eta bultzatzeko planak.
- Ikasketa-zentroetatik eta unibertsitateetatik autoenplegua bultzatu eta sustatzeko ikastaro eta masterrak.
- Lehendik dauden egitarauen zabalkunde handiagoa.
- Akatsaren kultura sustatzea, porrotaren kulturaren aurrean.



Innovatia 8.3

Emakumeen Institutuaren eta Santiagoko Unibertsitatearen arteko lankidetzatik sortutako egitasmoa da, hain zuzen, ezagutza transferitzeko prozesuetan eta enpresen sorreran genero-ikuspegia sartzea du helburu, unibertsitateko ekintzailatzan aurkitutako "genero-isuriak" aztertuz eta zuzenduz.



Ruraltivity

FADEMURek sortutako autoenplegurako ekimenak bultzatzeko plataforma da, zein Estatu mailako laguntza-gailua izanik, bere xedea landa-eremuko emakume ekintzaileen bidelaguntza eta formakuntza eskaintzea da.



Barcelona Activa-ko Lidera egitaraua

Barcelona Activa-ko Emakume Ekintzaileen Eskola, Bartzelonako Udalaren garapen ekonomikorako agentzia da, hain zuzen, profesionalki hazi nahi duten emakume guztiei bidelaguntza eta formakuntza eskaintzen diena.

Sevillako Unibertsitateko Emakumeen
Ekintzailatzako Áurea egitaraua

Sevillako Unibertsitatearen formakuntza da, Design Thinking bezalako metodologia eraginkorren bidez ekintzailatza-gaitasunak garatzeko interesa duten ikasleei zuzendua. Honek formakuntza, emakume ekintzaileen hitzaldiak eta eredu diren enpresetara bisitak barne hartzen ditu.

Juana Millán emakume
ekintzaileen eskola

Nahi duten ekonomia sortze aldera, emakume guztiek ekonomia ikasten duten leku irekia da, beren negozio-ideia abian jarri edo enpresa sendotu ahal izateko laguntzarekin.

Emakumeen enpresaritza
laguntzarako egitaraua (PAEM)

Emakumearen Institutuak eta Espainiako Merkataritza Ganberak Europako Gizarte Funtzaren baterako finantzaketarekin sustatutako estatu mailako programa da. Honen helburua negozio-ideia edo -proiektu bat duten emakumei, edo jada sortutako enpresa bat modernizatzeko eta handitzeko plana dutenei, enpresa-aholkularitza eskaintzea da.



04

Ahalduntzea indartzea

Zertarako?

Emakume ekintzaileen eta zuzendaritza postuetan dauden gaitasunak, konfiantza eta ikuspegia indartzeko, funtsezko pieza direlarik lurraldearen garapen ekonomikoan.

Nola?

■ Mentoring eta coaching-a:

- Lidergoa
- Erabakiak hartzea
- Autoesplorazioa

■ Ekintzailtza-esperientziak partekatzea:

- Segurtasuna
- Hazkunde pertsonala

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



MentorDay emakume ekintzaileak bizkortzeko programa

MentorDay enpresa-azeleragailuak antolatutako bost eguneko murgiltze-ekimena, ia ehun adituren eskutik emakume ekintzaileei beren proiektua bultzatzen laguntzeko xedearekin.



For Women, Emakumearen autoerrealizazioa

Emakumearen garapen profesionala hazkunde pertsonalaren eta aldaketaren kudeaketaren bidez bultzatzen duen egitaraua da, erresistentziak eta isuriak ezabatzean, erantzunkidetasunaren ikastean eta sinergiak sortzean oinarritutako autoliderasgoaren inguruko formakuntzarekin.



Woman to Woman Mentoring

Banakako tutoretzaren ahalmena komunitatea sortzeko tailerrekin eta konexio-aukerek uztartzen duen egitarau berritzailea, emakumeei hezkuntzan, karreran zein bizitzan dituzten helburuak lortze aldera identifikatzen eta lantzen laguntzeko.



Women Mentoring Programme

Barcelona Activa-ren mentoria-egitaraua da, beren negozioa edo enpresa-proiektua sendotzeko mentoreen bidelaguntza nahi duten emakumeei zuzendua, aurrez aurreko eta banakako bileren bidez.



Mujeres & Co: Emakumeen Ekintzailtza Bultzatzeko Banakako ibilbideak, Ymca

Ymca-k antolatutako doako egitaraua da, informatu, formakuntza jaso edo autoenplegurantz edo ekintzailtzarantz bideratu nahi diren emakumeei zuzendua. Emakumeen ekintzailtza esparruko erreferenteekin topaketak egiten dira, esperientzia arrakastatsuak partekatu eta ahalduntzeko helburuarekin.

05

Laguntza-guneak
sustatzea

Zertarako?

Ezagutzak eskuratu, kezkak partekatu, kontaktuak egin, taldeak ematen duen babesa sentitu eta gogobetetzea zein autoestimua sendotzeko.

Nola?

- Emakume ekintzaileen eta zuzendarien harremanetarako foroak indartzea.
- Elkartze-mugimendua sustatzea.
- Elkarteen arteko aliantzak esploratzea.
- Inklusiorantz bideratutako ekimenak.
- Emakume ekintzaileen topaketak ospatzea.
- Gai espezifikoiei buruzko hitzaldiak.



Emakumeak Fundazioko emakume
zaintzaileen topaketa

Urteroko topaketa non zaintzak emakumeen bizitzan dituen ondorioei buruz sentibilizatzen den eta osasuna, bizi-kalitatea eta herritartasuna eskubide osotzat hartzea bezalako gaien gaineko ekimenak planifikatzen diren.



Activatenred

Berdintasunarekin konprometitutako enpresentzako sare soziala da, hain zuzen, zuzendari, enpresaburu eta lan bila dabiltzan emakumeentzat gauzatua; lan-merkatuan diharduten eragile guztiak harremanetan jartzen dituen lehen sare digitala izanik.



Fademur, Landa Eremuko
Emakumeen Elkartearen Federazioa

Formakuntza-jardueren, berdintasun-hazitegiaren zein saretzearen bitartez, landa-eremuan bizi eta lan egiten duten emakumeen berdintasuna eta aurrerapena lortze aldera borrokatzen duen erakunde aurrerakoia da.



Anmeya, Emakume Ekintzaile eta
Autonomoen Elkarte Nazionala

Irabazi-asmorik gabeko elkarte da, emakume autonomoen eta ekintzaileei informazioa eta formakuntza emateko eta kolektibo hau ordezkatzeko sortua, honen erabateko integrazio profesionala sustatzeko asmoarekin.



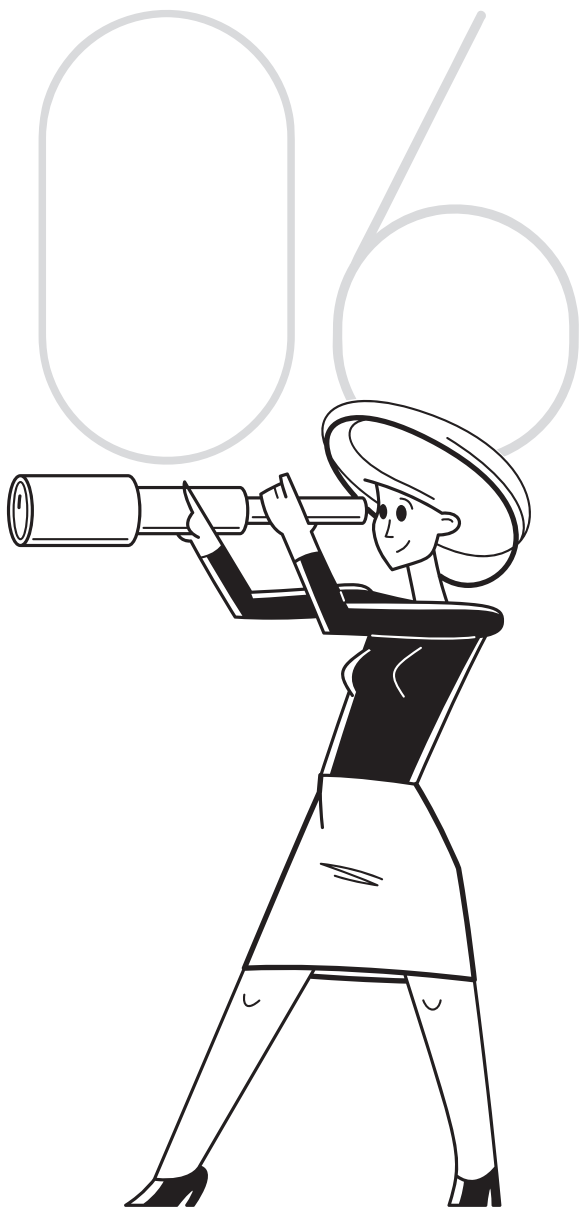
DNA ekintzailea duten emakumeak

200 emakume ekintzaile eta enpresaburu baino gehiagoko taldea biltzen da bi asteazkenero, ezagutzak partekatzeko, eta negozioa zein sinergiak sortzeko.



Gasteizko Emakumeen Ekintzailetzaren
Nazioarteko Topaketa

Gai gori-goriak azertu, kezkak partekatu eta konexioak sustatzeko helburuarekin Gasteizko Udalak antolatutako topaketa da, lehen edizioan 100 ekintzaile baino gehiago bilduz, tokiko eta atzerriarren artean.



06

Genero-ekitatearekiko enpresa-konpromisoa lortzea

Zertarako?

Giza baliabideen prozesuetan hainbat arlotan ematen diren isuri inkontzienteak ezabatzeko, besteak beste, hautaketan eta kontratazioan edo garapen eta sustapenean; malgutasuna eta erantzunkidetasuna ezartzeko; sexuaren ziozko ordainsari-diskriminazioarekin bukatzeko eta emakumeen lidergoa sustatzeko.

Nola?

- Berdintasunerako Legea eta Berdintasun Plana betetzea.
- Konprometitutako enpresentzako pizgarriak.
- Erakundeen kontrola (ikuskapenak).
- Enpresa-barruko talde-ekintzak, genero-isurietaz eta -aurreiritziez jabetzeko.
- Lidergo-eredu berriak sustatzeko neurriak.
- Pertsona guztiek enpresan parte har dezaten bultzatzea (enpresa-proiektua sortzen, erabakiak hartzen, enpresaren kontrolarekin lotutako zereginetan, egindako jardueretan, etab.), partaidetza-kultura berri baterako.
- Sektore bereko enpresen arteko sinergiak sustatzea: lankidetzak versus lehiaketak.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



ISEren direktibak prestatzeko egitarauak

Administrazio-kontseiluetan dauden emakumeei zuzendutako eta emakumeen lidergoa indartze aldera, Nafarroako Unibertsitateko Negozio Eskolak bultzatutako formakuntza da, hain zuzen, kristalezko sabaia hautsi eta gizonetzko enpresaburuen pentsamoldearen aldaketa sustatzera bideratua.



Talentua erakartzea webinar-a: genero-isuriak ezabatuz aukeraketa-prozesuetan, Emakumeak Fundazioaren eskutik

DANA+ egitarauaren esparruan garatutako jarduera da, enpresetan karrera-abiatze eta -garatze estrategietan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibide praktikoak ematen dituen.



Genero-ikuspegidun auditoretzak egiteko gida teknikoa

Enpresei beharrezko informazioa eskuratzen laguntzen dien ibilbide-orria da. Gida honek enpresaren ordainsari-sistemak emakumeen eta gizonen arteko ordainsarien arloko berdintasun-printzipioaren aplikazioarekin benetan betetzen duen egiaztatze balio du, eta, horren arabera, dagokion auditoretza burutzeko.



Berdintasun-ikuspegidun bileren politika

Lan-bilerak eguneroko enpresa-jarduera ohikoenetako eta garrantzitsuenetakoa izanik, Emakumearen Institutuak bultzatutako tresna honek emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna errespetatu eta aprobetxatzeko aukera ematen du.



BcnFemTech 2021-2023: genero-berdintasunaren alde IKTen sektorean

"BcnFemTech 2021-2023" izeneko gobernu-neurriaren esparruaren baitan hainbat helburu barne hartzen dituen Enpresa-konpromisoa da, besteak beste: emakumeen talentuan espezializatutako zerbitzuen bidez langile gehiago kontratatzea, komunikazio inklusiboko eta ez-sexistako gidak egitea edo langile guztiek beren seme-alaben bizitzako lehen urtean telelana egiteko aukera izatea.

07

Finantza-
laguntza banku-
erakundeetatik

Zertarako?

Finantzazioa lortzeko orduan emakume ekintzaileek dituzten oztopoak hausteko: finantza-zerbitzuetarako sarbiderik eza, abalik eza, negozioen arriskuei buruzko pertzepzio okerra, emakume inbertitzaileak eza...

Nola?

- Abalak eta laguntza ekonomikoko lerroak.
- Finantzaketa arina eta malgua.
- Kredituak eskuratzen laguntzea.
- Zerbitzuen sektoreaz haratagoko finantza-inklusiobarako ekintzak.



ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



BBVA Mikrofinantzak Fundazioa

BBVAk bultzatutako erakundea da, emakume ekintzaile eta profesionalen behar ekonomikoei erantzuteko, konfiantza indartu eta laguntza-sareak sortzeko irtenbideak eskaintzen dizkiena.



Spark

BBVAren ekimena da, enpresa berritzaile eta teknologikoen hazkundean laguntzeko bideratua enpresa horiek abiarazi eta sendotzeko behar duten arintasun eta malgutasunarekin.



Revolut

Fintech edo neobankoa, finantza-zerbitzuak eta -prozesuak malgutasun handiz eskaintzeko teknologia erabiltzen duena (app bakarra), 100.000 eurorainoko gordailuen babesa bermatuz.



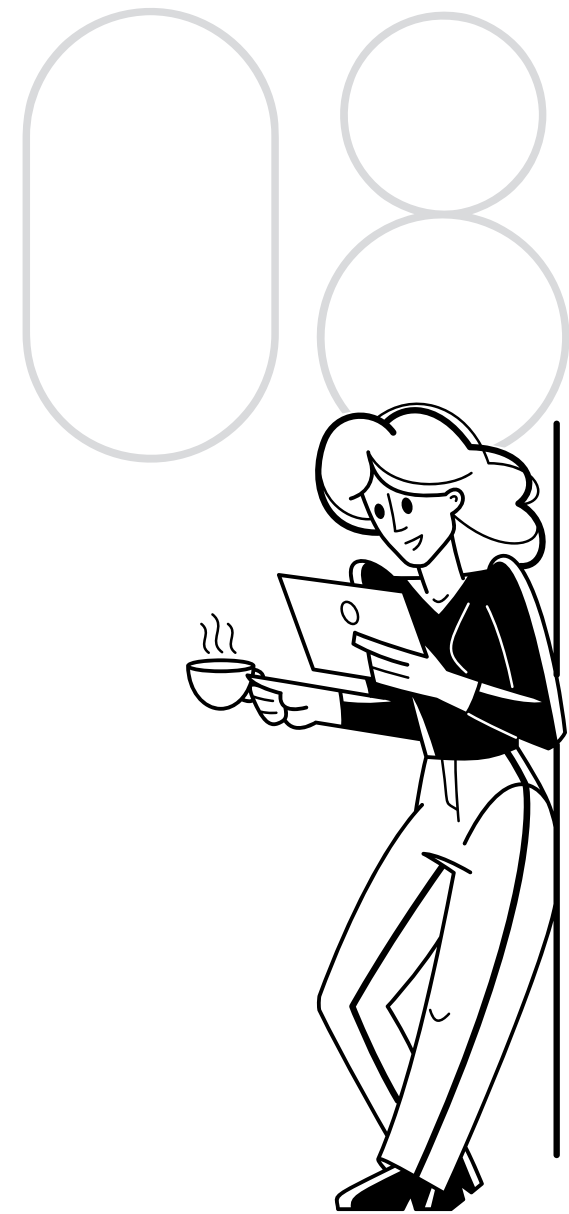
Qonto

Enpresaren zein finantzen kontua leku berean eta modu errazean kudeatzeko aukera ematen duen aplikazioa da, autonomia izan zein ekipo baten buru izan.



Juni

Merkataritza elektronikorako eta baliabideak erosteko neurria egindako finantza-soluzioa, ekintzaile digitalei erabaki hobeak hartzen, merkataritza digitalaren potentzial guztia eskalatzen eta askatzen laguntzen diena.



08

Erakunde publikoen inplikazioa ekonomia- eta finantza-arloan

Zertarako?

Finantzazioa lortzeko orduan emakume ekintzaileek dituzten oztopoak hausteko: finantza-zerbitzuetarako sarbiderik eza, abalik eza, negozioen arriskuei buruzko pertzepzio okerra, emakume inbertitzailerik eza...

Nola?

- Emakumeak kontratatzeako politikak eta dirulaguntzak (amak, 45 urtekoak edo gehiagokoak...).
- Dirulaguntzak handitzea, berrikustea eta behar izanez gero aldatzea.
- Sektore guztietan inbertitzen lagunduko duten politikak.
- Inbertitzaileen eta ekintzaileen arteko zubi izatea.
- Erregulazio teknologikoa.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak kontratatzeagatik hobaria

Emakumeen Ministeritzak kontratu mugagabeak dituzten genero-indarkeriaren biktimentzako laguntzak dira, urtean 1.500 eurokoak, 4 urteko epean. Aldi baterako kontratuen kasuan, 50 €/hileko kuota (600 €/urteko) ematen die, kontratuaren indarraldi osoan.



ENISA egitaraua: emakume ekintzaile digitalak

Emakumeen ekintzailetza digitala bultzatzeko eta eremu horretan genero-arrakala murrizteko helburuarekin, ENISA Ekintzaile Digitalak finantzaketa-lerroaren bidez diseinaturako hiru urteko 51 milioi eurora arteko laguntza-egitaraua.



Abalik gabeko mikrokredituak

Beren enpresa sortzeko edo jada sortutako enpresa bat bultzatu eta sendotzeko asmoarekin dauden emakumeei 25.000 eurorainoko mikrofinantzaketa eskuratzeko aukera ematen dien PAEMen esparruko ekimena da.



Emakumeen autoenplegurako plana Zaragozako probintzian

Aukera-berdintasuna eta familia eta lanaren arteko kontziliazioa bultzatzeko helburuarekin Zaragozako Foru Aldundiak landa-eremuko emakume ekintzaileentzat sustatutako laguntza-egitaraua da, proiektu bakoitzeko 60.000€ artekoa izanik.



Emakumeen enpresaritza laguntzarako egitaraua (PAEM)

Emakumearen Institutuak eta Espainiako Merkataritza Ganberak Europako Gizarte Funtzaren baterako finantzaketarekin sustatutako estatu mailako programa da. Honen helburua negozio-idea edo -proiektu bat duten emakumeei, edo jada sortutako enpresa bat modernizatzeko eta handitzeko plana dutenei, enpresa-aholkularitza eskaintzea da.



09

Burokrazia murriztea

Zertarako?

Proiektua abiarazteko prozesua arintzeko, bai eta betebeharrak fiskalekin edota dirulaguntzak ematearekin lotutako prozesu eta izapide guztiak ere: dokumentuen, inprimakiak eta betekizunak aurkeztea, administrazio elektronikoa...

Nola?

- Leihatila bakarra.
- "Laguntzaile azkarra" programa.
- Dokumentazioa eta prozesuak sinplifikatzea.
- Autoenplegua errazteko estrategiak emakumeentzat.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



Lideremos ekimena

Espainiako gazteen lehen lobby honek burokrazia murriztu eta ekintzailetza sustatu nahi du, presio fiskala, arauen bateratzea edo kontratazio publiko administratiboa bezalako esparruetan konponbideak emanez.



Espainiako Merkataritza Ganberaren Enpresa Leihatila Bakarra

Espainiako Merkataritza Ganberak bultzatu duen ekintzaileari arreta integrala emateko gunea da, enpresa sortzeko aholkularitza integrala jaso eta administrazioetan egin beharreko izapideak errazte aldera.



Ekintzailearentzako Arreta Gunea

Enpresa berrien sorrera errazteaz arduratzen den zerbitzu publikoa da, hain zuzen, informazio-zerbitzuak emanez, dokumentazioa izapidetuz, aholkularitza, formakuntza eta enpresa-finantzaketari laguntzeaz, jardueraren hasiera eraginkorra eta honen garapena bidelaguntzen du.



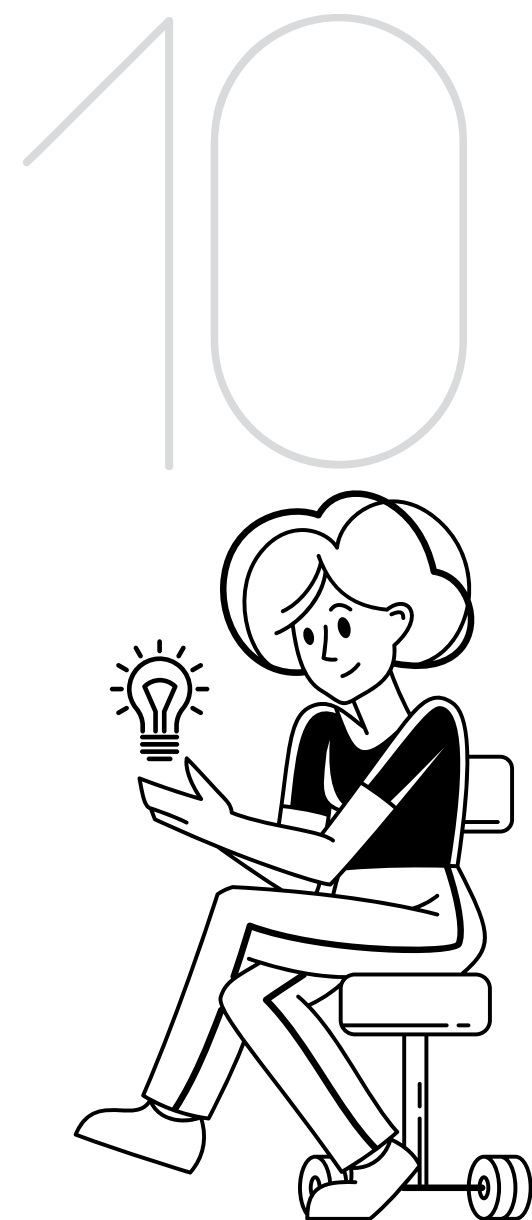
APP Cuenta Digital Madrilgo ekimena

24 orduz operatibo dagoen tresna online baten bidez herritarren eta Administrazio autonomikoaren arteko harremanak sinplifikatu eta arintzeko asmoarekin, Madrilgo Erkidegoak iragarritako proposamena da.



Sortu eta Hazi Legea

Erantzukizun Mugatuko Sozietate bat sortzeko euro 1eko kapital sozialarekin aukera ematen duen onartu berri den araudia, egungo 3.000 euroko gutxiengoaren ordez.



10

Landa-eremuko emakumeen ekintzailtza eta enpresen sendotzea erraztea

Zertarako?

Landa-eremuko emakumeek beren inguruko ezaugarri sozial eta geografikoetatik eratorritako zailtasun zehatzak ezabatzeko, eta, aldi berean, lurralde-oreka bultzatzeko.

Nola?

- Sareak eta kontaktuak sortzea.
- Denbora hobeto kudeatzeko neurriak:
 - Garraio publikoa sustatzea.
 - Familientzako kirol- edo aisialdi-jarduerak ingurunean.
 - Hurbiltasun-zerbitzuak.
- Formakuntza eskuragarria.
- Zailtasunak argitzeko, kontsultarako eta aholkularitza pertsonalizaturako zerbitzuak.
- Emakumeen landa-talentuari balioa emateko politikak.
- Lurraldea deszentralizatzeko politikak.

ABIAN DAUDEN PRAKTIKA INSPIRATZAILEEN
EDO/ETA POLITIKEN ADIBIDEAK



Landa-Eremuko Emakume Erronka Egitaraua

Europako Gizarte Funtsak kofinantzaturik, Emakumeen Institutuaren eskutik dator ekimena, landa-eremuan emakumeen enpresa-saretzea dinamizatu, elkartegintza sustatu eta tokiko emakumeen lorpenak ikusaraztea helburu duen.



Arabako Landa Eremuko Emakumeen Sarea

Arabako emakume-elkarteak gune oso sakabanatu eta txikiekin harremanetan jartzeko beharrik gabeko abiatutako erakundea da, eta, beraz, baita ere tokian tokiko gaietaz arduratzen diren elkarrekin.



TalentA Egitaraua

Munduko 9 herrialdeetan dagoen egitarau honek sari ekonomikoak, formakuntza, aholkularitza eta proiektuen ikusgarritasun-kanpainak bidez landa-eremuan dagoen emakumeen talentu eta ekintzailtza bultzatzen du.



Landa Talentu Emakumea

Beren lurraldean bizitzeko nahia duten landa-eremuko emakumeen komunitatea da, beren garapen pertsonalean interesatuta daudelarik, beste emakume batzuekin harreman iraunkorrak eta egonkorak ezartzeko gogoia eta emakumeen talentua ikusarazteko asmoa du.



Landa Mugikortasuneko Mahaia

Mugikortasun-irtenbideen tipologia desberdinak, arrakasta-kasuak, horiek ezartzeko oztopoak, ahulguneak, proiektu pilotuen eta digitalizazioan oinarritutako garapen berrien jarraipena identifikatzeko helburua duen Estatuko, autonomia-erikidegoko eta tokiko administrazioen arteko lankidetzak-organoa da.

Saioetan jasotako ekarpenak

AÑANA

2023ko uztailaren 3a
17:00-20:00
Kuartango Lab, Zuatzu Kuartango.

10 parte-hartzaile, 9 emakume eta gizon 1:

Añanako ADRko zuzendariak,
ekintzaileak, profesionalak eta kideak.

Lan-eremuak:

Abokatutza, Finantzak, Zientziak, Komunikazioa,
Marketina, Hotelak, Teknologia Berriak.

EKINTZAILETZA	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Barne-faktoreak (pertsonalak): sinesmenak, hezkuntza: emakume-rola, adina ■ Onarpena: galtzea, uko egitea, denbora mugatua. ■ Ikustaraztea: mugikortasuna, desplazamendua. ■ Besteekiko harremana (sarea), komunikazioa (aukera). ■ Eskaria: profesionalak, negozioak. ■ Honako hauen ezagutza eukitzea: fiskalitatea, dirulaguntzak, zure proiektua aurkeztea/saltzea. ■ Burokrazia. ■ Politikariak, finantza-erakundeak (Elkargi).	● Ekintzailtza-hezkuntza/-kultura: adin goiztiarrean, familian, hezkuntza-plan inklusiboak, ereduak, garapena, hazkunde pertsonala, ikaskuntza. ● Harremanak saretzea, foroak sortzea (AñanaFemprende). ● Taldekatzea (elkarte-mugimendua sustatzea). ● Profesionalak, sareak, foroak... konektatzea (tresna teknologikoak, emozioa monetizatzea...). ● Izapideak arindu, sinplifikatu (leihatila bakarra). ● Laguntza + aholkularitza (Geroa). Planak, mentoring-a, coaching-a garatzea. ● Laguntza, erakundeen babesak. ● Enpresa-konpromisoa: legea betetzea, erakundearen kontrola (auditoriak).

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Gizonen lobby-a, sektoriala. ■ Sinesmen mugatzaileak: autoexijentzia, irudia, gorpuztasun heziketa. ■ Kultura-ereduak: sinesmenak, paradigma sozialak.	● Enpresa-konpromisoa. Legeak eta horiek betetzea. ● Berdintasun-balioetan hezteak. Ongizate komuna Vs interes pertsonala. ● Harrera, berdintasun, garapen, sustapen... planak garatzeko oinarritzko formakuntza.

ARABAKO MENDIALDEA

2023ko uztailaren 11
17:00-20:00
Labean gunea, Kanpezu.

12 parte-hartzaile, 8 emakume eta 4 gizon:
Zuzendariak, profesionalak, ekintzaileak.

Lan-eremuak:
Finantzak, Eraikuntza, Ostalaritza, Arte
Ederrak, Logistika, Hezkuntza, Zaintza.

EKINTZAILETZA	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Familia-kontziliazioa. Familiari eskaintako denbora eta zaintzak zenbatzea. ■ Laguntza ekonomikoak: zailak. Berandu heltzen dira. ■ Familiaren eta gizartearen babesik eza (judizioak). ■ Landa-ingurunea: kokapena, zerbitzuak, azpiegiturak, garraioa... ■ Denbora. Desplazamendua. ■ Pertsonen zaintza (erretiroa): zenbatu. ■ Burokrazia + teknologia. ■ Ekintzaileei bidelaguntzea. ■ Nire ideien salmenta.	● Kontziliazio-politikak: kuota autonomoak (gizonak?), dirulaguntzak handitzea, erretiro-planetan sartzea, zaintza. ● Zaintza-hezkuntza. Batez ere gizonengan eta haurtzarotik. ● Izapideak erraztea (bankuak, estatuak). Laguntzen dokumentazioa arintzea. ● Abalak sortzea, laguntza ekonomikorako lerroak... ● Hitzaldiak eta emakumeak ahaldundutzea. Talde txikietan elkar-laguntzaren gaia lantzea. ● Garraioa, zerbitzuak eta jarduerak sustatzea eta erraztea. ● Partida hori erretiro-pentsioan sartzea. ● "Laguntzaile azkarra" programa. ● Mentoring-a, tutoretza... ● Nola saldu zure ideia? Nori?...

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Familia-kontziliazioa: ordutegiak, gizonak denbora doitzeko duen zorrotasun txikiagoa. "Ordutegiak betetzea" horren eraginkortasuna. Erditza faktore mugatzaile fisiko bat da. Aitak baino muga gehiago. Ama izatea alde batera uztea edo atzeratzea, lan-egoera dela-eta. Adina faktore mugatzailea da. ■ Geure oztopoak postu garrantzitsuetara ez iristeko. Zergatik?: konformismoa, autolimitazioa, beldurrak "geldiarazten gaitu". ■ Gizonen muga: aukerarik eza, exijentzia gehiago (emakume rola), gizon berria izaten ikastea: emakume batek zuzendua, emakumeetan jantziak (takoiak, arropa?).	● Familia-kontziliazioa: ordutegi-malgutasuna, telelana sustatzea, enpatia, etxean berdintasuneko zama hartzea. ● Balioetan oinarritutako hezkuntza: kontrol-politikak. ● Parekidetasunera behartzea: erraztu, enpatizatu, lanean haurtzaindegia. ● Laguntza publikoak: haurren zaintza, zaintza gelak, zerbitzuak. ● Belaunaldi berriei benetako emakumeen ereduak jartzea. Ahaldundutzea. ● Teknologiaren erregulazioa.

VITORIA-GASTEIZ

2023ko uztailaren 12a
17:00-20:00
Erdi Aroko Hiriguneko Enpresa Zentroa.

10 parte-hartzaile, 9 emakume eta gizon 1:

Zuzendariak, profesionalak
eta ekintzaileak.

Lan-eremuak:

Aseguruak, Finantzak, Zientziak, Osasuna.

EKINTZAILETZA	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Biologikoak/Hezkuntzakoak. ■ Kulturalak (emakumea/gizona izatea). ■ Finantzaketa (autonomia: lanik ez, fakturarik eza).	● Izaten ikastea (kudeaketa emozionala). ● Hezkuntza. Ingurunea berriz hezte. Erreferenteak ikusaraztea. Mentoring. Posibilitate-balioak (posible da ingeniaria izatea, ama izatea...). ● Helduen berreziketa. Formakuntza inklusiboa (haurrak). ● Lehen erreferente kulturala: familia (hezkuntza, familiaren historia). ● Erreferentziazko ingurunea: geografikoa, eskola, profesionala... ● Ahalduntzea. ● Dirulaguntzak: autonomoentzat babes-neurri, amatasuna.

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Antolaketa-kultura: eredu paternalista, estrategia kontserbadoreak (batez ere enpresa handietan), beharrezko enplegua/bekaduna.	● Lidergo eguneratua (ikaskuntza) Zeintzuk dira lideratzeko ezaugarriak? ● Aldaketa kulturala (amatasun-estereotipoak). Ahalegin-kultura eta balioak sustatzea (pertsonentzat – gizonak eta emakumeak –). ● Politikak. Aukera-berdintasuna. Merituaren kultura. Dauden berdintasun-politikak berrikustea. ● Erregulazio teknologikoa. ● Telelana erraztea (enpresako lana lana seme-alaben, adinekoen... zaintzearekin uztartzea, orekatzea...). ● Formakuntza: zer balio, trebetasun, harreman-eredu... nahi ditugun gure erakundeetan eta nola ezar ditzakegu. Kultura-aldaketa eta -eraldaketa bultzatzea. ● Laguntza. Enpresei dirulaguntzak ematea emakumeak kontratatzeko (amatasuna), 45 urtekoak edo gehiagokoak...

ARABAKO ERRIOXA

2023ko irailaren 14a
17:00-20:00. Guardiako Kuadrillaren egoitza.
Gasteizko errepidea, 2. Guardia.

9 parte-hartzaile, 6 emakume eta 3 gizon:

Arabako Errioxako ADRko zuzendariak,
profesionalak, ekintzaileak eta kideak.

Lan-eremuak:

Komunikazioa, GKEak,
Zaintzak, Osasuna.

EMPREDIMIENTO	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Biztanleria. Herriguneak eta banaketa. Biztanleria lurraldean finkatzeko beharra. Lurraldea: hiriguneen arteko distantzia ezagutzea. ■ Familia. Estereotipoak. Judizioak. Beldurrak. Matxismoa. ■ Motore ekonomiko bakarra: ardoa. ■ Emakumeen kualifikazio handia. Goi-mailako formakuntza. ■ Lurraldetik ihes egitea. ■ Burokrazia. Izapideak. ■ Ekiteko aholkularitza. Nire negozioa abiatu. Ezagutzarik eza: izapideak, datuak, informazioa. ■ Finantzaketa.	● Elkarteen ahalduntzea. Sinergiak sortzea eta bultzatzea. Aliantzak. Foroak. Inklusioa helburu duten ekimenak. Hezkuntza: familian lehenik. Hizkuntza zaintzea. Esamolde eta ohitura zaharrak askatzea. ● Emakumeen autoenplegua sustatzea. Masterrak, ikastaroak. Esperientziak partekatzeko eta laguntzeko proiektuak. Unibertsitateak, ikasketa-zentroak. ● Izapideak, epeak eta dirulaguntzak arintzea. Dokumentazioa eta prozesuak sinplifikatzea. ● Mentoriarako formakuntza. Bidelaguntza. Egitarauen hedapena: INNOVA?

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Matxismoa. ■ Gizonen nagusitasuna. ■ Gizonen gehiengo.	● Landa-talentuari balioa ematea.

AIARA

2023ko urriaren 17a
17:00-20:00. Arespalditzako Emakumeen
eta Berdintasunaren Gunea.

6 parte-hartzaile, 4 emakume eta 2 gizon:

Zuzendariak, profesionalak
eta ekintzaileak.

Lan-eremuak:

Eremu publikoa, aseguruak, finantzak,
komunikazioaren teknologiak, energiak.

EKINTZAILETZA	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Ekintzailletza-kultura baxua. ■ Judizioak. "Laguntasuna, aitabitxiak". Segurtasun pertsonala. Ausartzea. Iruzurgilearen sindromea. ■ Burokrazia. ■ Konziliazioa. Familia. Uko egitea. Adin batetik aurrera, zainketak hasten dira. ■ Segurtasun ekonomikoa. ■ Finantzaketa. Inbertitzaileak, funtsak (sektore maskulinizatua). ■ Informazioa. ■ Negozioaren tamaina empresa haundirako sarbidea izateko.	● Formakuntza eta ekintzailletza-esperientzia publikoen zabalkundea sustatzea (LEIN gradu tankerakoa. Arrasate). ● Heziketa familiatik hasita. Garapen pertsonala lantzea. ● Enpresa txiki eta ertainei emakumeak kontratatzeko aukera emango dieten politikak. Araudi desberdina. ● Emakumeari laguntzeko funtsetako inbertitzaileak. Erakundeak inbertitzaileen eta ekintzaileen arteko zubi gisa. ● Ekiteko formakuntza: zer behar duzun, nola egin...

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Familia-konziliazioa. Ordutegiak. ■ Gugeu. Segurtasun pertsonala. Beldurrak. Atxikimenduak. Emakume/gizon rola. ■ Bikote-harremana (erabakiak, uko egiteak). ■ Kultura/lobby maskulinoa. Tradizioak. Judizioak. Inertziak, harremanak, presentzialismoa. ■ Ingurune pertsonala: geografikoa eta zirkunstantziak "niretzat garrantzitsua dena".	● ETEentzako eta negozio txikientzako politikak eta araudia. ● Sektor bereko enpresen arteko sinergiak sustatzea. Lagundu/lehiatu. ● Akatsaren kultura sustatzea (porrotaren kulturaren aurrean).

ARABAKO LAUTADA

2023ko irailaren 19a
17:00-20:00
Aguraingo Udala.

7 parte-hartzaile, 5 emakume eta 2 gizon:

Emakume ekintzaileak
eta profesionalak.

Lan-eremuak:

Estetika, Psikologia eta Coaching, Aholkularitza,
Banka, Komunikazioa eta Markéting.

EKINTZAILETZA	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Finantzaketa. Inbertsioa: bankuak, laguntzak eta dirulaguntzak. ■ Burokrazia: dokumentazioa, inprimakiak eta eskakizunak aurkeztea, administrazio elektronikoa. ■ Formakuntza - Ezagutza. Markoa. Zer esan nahi du ekiteak? ■ Zaintzak: gurasoak, seme-alabak, familia. ■ Sinesmena, judizioak, beldurrak/Ekintzailletza-kultura ■ "Erotuta zaude", "Lan arrunt bat". Segurtasunik eza. Bakardadea. ■ Informazioa: aspektu legalak, izapideak. ■ Lurraldea: landa- eta hiri-eremua.	● Dirulaguntzak berrikustea/aldatzea. Babesten dituzten politikak. Zerbitzuak ez diren jarduera-sektoreak. ● Leihatila bakarra. Emakumeen autoenplegua errazteko estrategiak. ● Ekiteko formakuntza-ibilbidea (diruz lagunduta). Ekintzailletzan bidelaguntzea, Negozio Plana egitea. ● Ahalduntzea. Konfiantza. Botere pertsonala, beldurraren kudeaketa. "Balioak dituzten erreferenteak" politikaren eta gizartearen esparruan. Ekintzailletzan bidelaguntzea, Negozio Plana egitea (bakardadea). Sareak, foroak eta topaketak sustatzea. ● Enpresak: Kontratatzeko informazioa (etorkinak). Kualifikazioa baxuko postuak edo tokiko pertsonak nahi ez dituztenak. ● Vitoria-Gasteiz deszentralizatzea.

EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK ETA PROFESIONALAK	
Mugak/oztopoak. Zerk oztopatzen du autoenplegua?	Konponbidea. Zer egin dezakegu autoenplegua bultzatzeko, laguntzeko eta sustatzeko?
■ Zaintzak: gurasoak, seme-alabak, familia. ■ Kultura: gizartea, historia. Jokabide- eta harreman-ereduak, sinesmenak, judizioak, lidergoa (gure inkontzientean dago). ■ Zonako enpleguaren dinamika: etena, urtaroen araberakoa. ■ Emakumeak: segurtasun-premiak, konfiantza, historia partekatua, hezkuntza...	● Enplegurako prestakuntza eta etorkinak gizarteratzeko politikak. ● Enpresetan pertsonen eta egoeren lidergo-ereduak sustatzea. ● Enpresetan barne-partaidetza sustatzea. ● Berdintasun-plana betetzea: pizgarriak, onurak. ● Enpresei laguntza ematea kontziliazioa sustatzeko eta errazteko.

06

Esker ona

Gure esker onik beroena luzatu nahi diegu Arabako emakume zuzendari, profesional eta ekintzaileen egoerari buruzko azterlan kualitatibo hau gauzatzeko, era batean edo bestean, lagundu duten pertsona eta erakunde guztiei.

Hareazko ale bakar batek ez du ezer eragiten. Baina erakunde bakoitzak, pertsona bakoitzak, ahal duena ekartzen duenean, konbentzimenduz eta konpromisoz, hondartza bat bete daiteke. Mila esker lurraldeko Landa-Garapeneko Elkarteei, parte hartzera deia zabaltzen laguntzeagatik. Baita saioak egiteko lekuak uzteagatik ere, Gasteizko Udalak egin bezala.

Biziki eskertuak gaude ere gonbidapenari erantzun eta zuen denbora oparitu zeniguten gizon-emakumeekin. Eskerrik asko zuen eskuzabaltasunagatik, prozesuan konfiantza izateagatik, inplikazioz eta zintzotasunez parte hartu izanagatik, kezka eta zailtasunak zabaltasunez adieraziz, eta lan-merkatuan genero-berdintasun eraginkorra ekarriko luketen konponbideen gaineko hausnarketa honetan murgiltzeagatik.

Hona hemen azterlan kualitatibo horren emaitza, gure lurraldeko ehun ekonomikoaren barruan berdintasunaren arloan lan egiten jarraitzeko aukera ematen digun baterako lorpena. Orain, proposamenak eta emandako irtenbideen ildoan dauden ekintza guztiak patxadaz aztertu eta hurrengo urratsak baloratzeko momentua da.

Zalantzarik gabe, ekonomiaren etorkizunak emakume-izena du. Hortaz, gure eginbeharra da esparru bakoitzetik eta gure gaitasunen neurrian, beren zeregina ikusaraztea, sustatzea, motibatzea eta aitortzea, hau da: emakumeen talentua txertatu eta beren lidergoa bultzatzea garapen iraunkorrerako. Eta erronka horri politika sendoekin eta estrategia eraginkorrekin heldu behar diogu.



Azterketa kualitatiboa

AMPEA. 2023
