

GÈNERE I EMPRENEDORIA A LES UNIVERSITATS ESPANYOLES

INMA PASTOR
PALOMA PONTÓN
ANA ACOSTA
ÁNGEL BELZUNEGUI
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

EMPAR AGUADO
MARÍA POVEDA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ANA ISABEL BLANCO
ADELINA RODRÍGUEZ
UNIVERSIDAD DE LEÓN

Recepció: 15 setembre 2015; acceptació: 1 desembre 2015

R E S U M

AMB AQUEST ARTICLE TENIM PER OBJECTIU ANALITZAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LES INICIATIVES QUE DESENVOLUPEN LES OFICINES DE TRANSFERÈNCIA DE RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ (OTRI) EN LES ACTUACIONS D'IMPULS A L'EMPRENEDORIA. HIPOTITZEM QUE LA MANCA DE PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE LES POLÍTIQUES DE PROMOCIÓ DE L'EMPRENEDORIA ESTÀ GENERANT ACTUACIONS QUE PERPETUEN UNA MENOR PARTICIPACIÓ DE LES DONES TAMBÉ EN L'EMPRENEDORIA UNIVERSITÀRIA. PRESTEM UNA REVISIÓ DE LA NORMATIVA DE LES OTRI QUE PARTICIPEN AL PROJECTE EQUASPIN¹ I L'ANÀLISI DEL DISCURS DEL PERSONAL TÈCNIC DE LES OTRI, TENINT EN COMPTE COM ABORDEN LES QÜESTIONS RELACIONADES AMB LA IGUALTAT. CREIEM QUE L'ANÀLISI D'AQUESTS DISCURSOS ÉS D'ESPECIAL RELLEVÀNCIA EN LA RECERCA SOBRE CREACIÓ I MANTENIMENT DE LES *SPIN-OFF*. L'IMPULS A L'EMPRENEDORIA UNIVERSITÀRIA PASSA PER PROMOURE TAMBÉ L'EMPRENEDORIA DE LES DONES UNIVERSITÀRIES.

PARAULES CLAU:

GÈNERE, EMPRENEDORIA, UNIVERSITAT, *SPIN-OFF*, DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL.

¹ El projecte EQUASPIN «La participació laboral de les dones. El cas de les *spin-off* universitàries d'Espanya» (Ministerio de Economía y Competitividad, Ref. FEM2011-28996), compta amb la participació d'investigadores de quatre Comunitats Autònomes espanyoles: Inma Pastor, Ángel Belzunegui, Paloma Pontón i Ana Acosta (Universitat Rovira i Virgili); Ana Isabel Blanco i Adelina Rodríguez (Universidad de León); María Arnal i Esperanza Ballesteros (Universidad Complutense de Madrid); Teresa Empar Aguado i María Poveda (Universitat de València).

1. INTRODUCCIÓ

En els darrers anys, les universitats espanyoles estan fent una forta aposta per les accions de transferència del coneixement i explotació dels resultats de les investigacions gestades a les seves instal·lacions. En aquest procés compten amb el suport de les OTRI, que juguen un paper important com a impulsores de la creació d'empreses lligades a les universitats. L'emprenedoria universitària compta amb una escassa participació de dones, motiu pel qual es fa necessari revisar la relació entre el sistema universitari i la producció i reproducció de les desigualtats de gènere. Amb aquest objectiu sorgeix el projecte «La participació laboral de les dones. El cas de les *spin-off* universitàries d'Espanya», en què participen universitats de quatre comunitats autònomes espanyoles. En aquest article, d'una banda, revisem la normativa de les OTRI que participen en el projecte EQUASPIN, amb l'objectiu de descriure les seves funcions i observar-les a la llum dels principis d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. D'altra banda, analitzem el discurs del seu personal tècnic des de la perspectiva de gènere.

EL PROJECTE EQUASPIN

El projecte de recerca EQUASPIN aborda els efectes de la divisió sexual del treball sobre la creació d'empreses derivades universitàries amb el propòsit de verificar si les diferències trobades en la creació d'ocupació per compte pròpia segons el gènere també es manifesten en la creació de *spin-off* i quin paper juga el propi sistema universitari en la producció i reproducció de les desigualtats de gènere. Els objectius específics de la investigació són:

- Analitzar la trajectòria acadèmica i professional prèvia d'homes i dones per tal d'observar els efectes sobre la creació de *spin-off*.
- Indagar sobre les relacions entre treball productiu i treball reproductiu i la seva incidència sobre la creació de *spin-off*.
- Analitzar els efectes de la variable gènere sobre la gestació del capital cultural, eco-

nòmic i el desenvolupament del capital relacional funcional en la creació i desenvolupament de la iniciativa empresarial.

- Estudiar l'adequació a la variable gènere de les estructures i instruments d'innovació (OTRI, Centres d'Innovació, Centres Tecnològics, Laboratoris d'Assaig i Homologació, Parcs Tecnològics, Serveis de Suport a la Recerca i la Innovació, Plataformes Tecnològiques, Centres de Patents, Incubadores d'Empreses i Parcs Científics) i, de manera més específica, l'adequació a la variable gènere de les estratègies universitàries de generació de *spin-off*, estratègies que combinen la transferència de coneixement amb el foment de la iniciativa empresarial.

Per tal de complir amb els objectius del projecte s'ha dissenyat una metodologia d'investigació que inclou entrevistes en profunditat a personal de les OTRI de diverses universitats públiques espanyoles. S'han realitzat 11 entrevistes a les següents institucions: Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Rovira Virgili, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat de València, Universitat Miguel Hernández, Universitat d'Alacant, Universitat Jaume I, Universitat Politècnica de València, Universitat Politècnica de Madrid, Universitat Autònoma de Madrid, Universitat Complutense de Madrid i Universitat de Lleó. A través de les entrevistes hem explorat el coneixement de les desigualtats de gènere en la creació i manteniment de les *spin-off*, i hem analitzat els discursos que es creen al voltant del gènere i la igualtat de gènere.

2. MARC TEÒRIC. LA UNIVERSITAT EMPRENEDORA I L'EMPRENEDORIA EN FEMENÍ

UNIVERSITAT EMPRENEDORA

Les universitats, basant-se en la seva capacitat de desenvolupament tecnològic, han pres protagonisme en la creació d'empreses de base tecnològica. El seu paper d'incubadores de coneixement, materialitzat en la creació de *spin-off*, ha estat estudiat per autors com Ussman i Postigo (2000) o Link i Scott

(2005). Per descomptat, l'actuació de la universitat en aquest àmbit no és l'únic factor que determina l'emprenedoria. D'altres factors, com l'impacte del capital social acumulat, i en concret, de les xarxes de contacte, pot ser també molt determinant (Walter, Auer i Ritter, 2006). La importància de la connexió entre societat i universitat i, en particular, l'aposta per fomentar l'emprenedoria basada en el coneixement, ha dut a autores i autors com Etzkowitz o Matkin (Etzkowitz et al. 2000; Matkin, 1990) a encunyar el terme «universitat emprenedora». Aquesta universitat a què es refereixen com «emprenedora», a banda d'estar més implicada amb el seu entorn econòmic i amb la comercialització dels resultats de les investigacions, assumeix la creació d'empreses en els seus laboratoris i instal·lacions, donant lloc a un nou tipus de personal universitari i a un nou tipus d'investigador/a: el/la científic/a empresari/a. Aquesta tercera funció, de transferència del coneixement, se suma a les tradicionals funcions de la universitat —la docència i la recerca— i es concreta en una major relació entre universitat i empresa.

Fa anys que s'evidencia una mancança en la recerca sociològica sobre l'emprenedoria femenina. Parker, l'any 2004 ja alertava que no existia una investigació suficient de l'emprenedoria en clau de gènere, i ho justificava amb la major presència dels homes en aquest àmbit (Parker, 2004). Altres autores com Bruin et al. (2007) assenyalen, en aquest mateix sentit, que les recerques sobre l'emprenedoria femenina es fan amb el marc d'anàlisi general de l'emprenedoria, deixant de banda les característiques diferencials, les especificitats i els obstacles que es troben les dones. Per la seva banda, Vivel et al. (2008), identifiquen alguns dels obstacles que enfronten les dones emprenedores: 1) barreres conductuals, expressades a través de la baixa autoconfiança i una autoimatge negativa; 2) barreres socioculturals, articulades a través de valors i actituds hostils vers les dones que prevalen en el món dels negocis, l'estructura de les famílies i les dificultats respecte a la conciliació de la vida laboral i familiar; 3) barreres estructurals, que es tradueixen en una major dificultat a l'hora d'accedir al crèdit, finançament i informació; 4) barreres ocupacionals,

manifestes en les menors oportunitats laborals i la restricció d'habilitats; o 5) la falta d'accés i obtenció de beneficis de les xarxes de contactes.

Les motivacions per a l'autoocupació de homes i dones són diferents en tant que la seva situació de partida respecte a la relació entre el treball productiu i el reproductiu també és diferent: tot i que les dones s'han incorporat massivament al mercat de treball, els homes no ho han fet al mateix ritme en l'esfera de la reproducció (Boden, 1999; Connelly, 1992). L'informe «Global Entrepreneurship Monitor» (d'ara endavant, GEM) de l'any 2008 apunta, per al cas d'Espanya, que l'absència d'uns sistemes de conciliació de la vida familiar i laboral efectius constitueix una de les principals traves de les emprenedores vers els seus homòlegs masculins. A més a més, s'hi afegeixien restriccions d'ordre institucional rellevants, ja que les institucions defineixen el que els actors poden fer, què s'espera d'ells, què se'ls suposa que han de fer, etc. Aquestes restriccions tenen a veure amb el gènere (Ferguson i Durup, 1997), ja que les dones que trien crear un negoci no estan exemptes de tenir un doble paper com a empresàries i com a «mestresses de casa» (Brush et al., 2004).

DONES EMPRENEDORES: ESTAT DE LA QÜESTIÓ I LEGISLACIÓ

Un primer aspecte que volem destacar en aquest «estat de la qüestió» és que no comptem amb molta literatura sobre l'emprenedoria femenina. Loreto Fernández Fernández et al. (2011) apunta algunes raons: a) l'androcentrisme acadèmic, que suposa que les empreses són una qüestió masculina; b) l'escassa participació de les dones en la creació d'empreses; c) la creença que els negocis creats per dones són «de segona categoria», ja que duen a terme activitats que són una extensió de les tasques de cura i domèstiques. En el mateix treball, les autores (Fernández Fernández et al., 2011) assenyalen que les dones estan menys disposades a córrer els riscos que exigeix la posada en marxa d'una empresa. Així mateix, les dones consideren que tenen menys contactes i una xarxa social menor que donin suport els seus projectes. Per aquesta raó, les emprenedores ho fan fonamentalment per la necessitat de tenir una

feina i són escasses les expectatives de creixement. Dins del col·lectiu femení, són les dones universitàries les que major inclinació tenen cap l'emprenedoria, segons el GEM, amb un 36,4% per a l'any 2010. Els obstacles a què s'enfronten les dones per crear empreses són els mateixos quan es tracta del naixement d'una *spin-off*. Aquesta és una raó més per explicar que elles participin en menor mesura que ho fan els seus col·legues. Ens sembla important aturar-nos en algun dels obstacles amb què es troben les universitàries. Per a Fernández López et al. (2011), un d'aquests ve derivat del propi sistema universitari: les dones tenen menors taxes de participació en els ensenyaments científicotècnics i d'èxit en la culminació dels seus estudis de doctorat, tots dos camps propensos per al sorgiment de *spin-off*. En efecte, en termes generals hi ha una baixa representació de les dones en aquests camps, malgrat es manté vigent la confiança en la meritocràcia de la ciència i la innovació (Fonts-Fonts et al., 2012; Ranga i Etkowitz, 2010; Settles et al., 2006; Valian, 2004). Un altre dels obstacles que volem destacar és la manca de temps de les dones per dedicar al projecte empenedor. És a dir, la dificultat amb què es troben les dones per conciliar la seva vida laboral, familiar i personal. Chinchilla et al. (1999), proposen diferents mesures per tal de racionalitzar la vida a les empreses. Entre elles destaquem: 1) més flexibilitat en l'exercici de les tasques pròpies del lloc de treball (mitja jornada, treball compartit, realització d'una part de la feina des de casa); 2) nous dissenys de carrera professional (rebuig al model de carrera professional masculina, en discòrdia amb el cicle vital personal i familiar); 3) ajudes a la família (escoles bressol i centres de dia gratuïts, propers al lloc de treball); 4) teletreball, etc. Aquestes mesures van encaminades a considerar la diversitat de models de carrera professional així com la necessitat de fer encaixar en la lògica laboral, les necessitats derivades de la cura a les persones. Segons l'Observatori Estatal de l'Emprenedoria (2011), el 35% de les empenedores tenen persones dependents menors al seu càrrec. En el cas dels empenedors, el percentatge és del 32%. Són les persones amb menor responsabilitat familiar les que tenen taxes més altes d'emprenedoria,

tant en el cas dels homes com de les dones. En canvi, s'observa un desequilibri en el repartiment de les cures quan s'introdueix la variable «estat civil». És entre les persones casades on la bretxa de gènere és més manifesta. Aquest desequilibri es tradueix en la doble jornada de treball. En aquest sentit, l'estudi «Autoocupació i activitats empresarials de les dones a Espanya» (2005), reflecteix que les dones que treballen per compte pròpia tenen més dificultats de conciliació que les assalariades.

Amb aquest apartat hem volgut evidenciar que hi ha un coneixement empíric documentat de les xifres de la desigualtat, així com dels principals mecanismes i barreres a les quals s'enfronten les dones quan volen convertir-se en empresàries. Passem a continuació a mostrar com s'articula el discurs de les OTRI en relació amb aquesta qüestió.

3. ANÀLISI. EL DISCURS DE LES OTRI SOBRE LA DESIGUALTAT

A les entrevistes realitzades es mostra una clara invisibilització dels models discriminatoris per raons de gènere, que es concreten en una infrarepresentació de les dones en l'emprenedoria empresarial dins de l'àmbit universitari i més concretament, en les *spin-off*. Per exemple, mai s'assenyalen entre les motivacions per a la seva creació, la possibilitat que aquestes puguin contribuir a disminuir les desigualtats de gènere en el mercat de treball. És a dir, l'increment en la participació de personal acadèmic i investigador en activitats empresarials i de transferència del coneixement està centrat en la consecució de resultats i en l'increment del benefici econòmic. I quan es parla de benefici social, no s'especifica en cap cas que aquest pugui ser derivat de la reducció de les desigualtats de gènere. Les principals motivacions que s'assenyalen per crear una *spin-off* són:

- Obtenir un retorn econòmic, l'ànim de lucre.
- Crear sortides professionals per als integrants del grup de recerca.
- Donar una sortida als resultats d'investigació i a la tecnologia generada.

- Motivacions curriculars, com a via de millora de la imatge en el món professional.
- Aconseguir un soci empresarial adequat per a futures accions amb el grup de recerca amb el qual compartir interessos i tecnologia.
- Buscar «l'efecte contagi» produït en departaments on van sorgint aquesta sèrie de processos.

Com veiem, la perspectiva de gènere està absent, ja que no s'assenyala com una de les possibles motivacions la reducció de les desigualtats de gènere en el mercat laboral, tenint en compte que la Universitat, que suposadament es regeix per criteris meritocràtics seria un escenari apropiat i que, com ja s'ha exposat, la LOIEMH estableix que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes regirà amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. No obstant això, per part de les OTRI sí que hi ha un reconeixement explícit de la menor representació en termes quantitius de les dones al capdavant d'aquest tipus d'empreses:

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

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

Una de les explicacions que donen les persones entrevistades sobre per què es produeix aquest fenomen fa referència al fet que hi hagi més homes que dones en els camps de les ciències i la tecnologia, que són els camps d'on principalment sorgeixen les *spin-off*.

La majoria de les *spin-off* creades a les Comunitats Autònomes analitzades estan liderades per homes. Si analitzem les xifres aportades per l'Institut de la Mujer, veiem que per al curs 2012-2013, el 57,57% de l'alumnat que va finalitzar els estudis universitaris van ser dones. Això sí, tan sols ho van fer en Enginyeria i Arquitectura el 27,41%. No obstant això, contràriament a l'argument que les dones no estan en les àrees de coneixement científiques i

tècniques, veiem que el 58,78% de l'alumnat que va finalitzar titulacions de Ciències va ser femení. D'altra banda, si analitzem les dades de defenses de Tesis Doctorals, trobem que el 2012, les Tesis aprovades per les dones van representar el 49,86% del total. Efectivament, són el 31,56% en Arquitectura i Construcció, el 32,49% a Enginyeria i àrees afins, el 32,30% en Matemàtiques i Estadística, el 25,28% en Informàtica. Però representen el 63,11% en Ciències Físiques, Químiques i Geològiques. A més, el fet que hi hagi més dones estudiant a les universitats no es tradueix en una representació equitativa en els òrgans de govern de les mateixes. Així ho reconeixen les entrevistades, encara que no vegin que aquesta situació sigui motiu de preocupació «ja que és una qüestió de temps» que les dones arribin a aquests càrrecs de responsabilitat i presa de decisions:

La desigualdad es algo del pasado, de la época de la dictadura, esto está superado. (E-OTRI-01)

Yo entiendo que también es una cuestión pasajera, es decir, que dentro de X años, simplemente porque si hay más tienen que llegar más por narices, si no es que efectivamente pasa algo raro. (E-OTRI-08)

En les entrevistes només excepcionalment apareixen reflexions sobre la influència del procés de socialització diferencial en el manteniment d'aquestes situacions de desigualtat. A més, segons expressen, la desigualtat dins la universitat ha de ser vist com un fenomen estructural, un reflex de la societat que adjudica per a cada gènere unes expectatives socials diferents. D'aquesta manera, les entrevistades eludeixen qualsevol tipus de responsabilitat de la universitat en el manteniment de l'estatus quo, i es resisteixen a liderar processos de canvi.

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

No es fan explícits, potser per desconeixement, els factors que duen a homes i dones en etapes primerenques de la seva formació a l'elecció de la carrera. Rosenbloom et al., (2008), assenyalen l'existència de barreres d'entrada per a les dones en àrees masculinitzades. Aquestes barreres actuen des de la infància i continuen durant la secundària i l'educació superior arribant fins a l'etapa laboral, essent una de les fonamentals els estereotips sobre el que és «el científic» i la carrera científica, on manquen models femenins (Buck et al., 2008). Els discursos que hem recollit, en lloc d'apuntar cap a aquesta direcció, centren les seves justificacions en arguments relacionats amb l'aversion al risc (que se suposa major per a les dones) i que alhora es relaciona amb característiques biològiques intrínseques (entrant en un discurs essencialista) o amb els problemes de conciliació de la vida laboral i familiar (es dona per fet que buscar solucions de conciliació correspon a les dones). Alguns dels discursos analitzats admeten que la maternitat pot frenar la carrera acadèmica i professional de les dones. Així es manifesta en algunes entrevistes, en les quals es parla de la maternitat com un esdeveniment vital que retarda la defensa de la tesi, aconseguir una plaça, etc. Fins i tot es veu com un fre a l'emprenedoria.

Ya no por el hecho de que sean *spin-off*. Yo pienso que quizás, en cierta forma [las mujeres] se tienen que plantear o renunciar a una serie de cosas o cargar con un trabajo extra que a lo mejor un hombre no se lo plantea. Voy por el tema de la igualdad en el entorno familiar, ¿no? pues la mujer a lo mejor carga con más trabajo, a lo mejor si tiene hijos a lo mejor se tiene que plantear por unos años bajar el pie del acelerador en su carrera profesional o no, depende de cómo lo tenga cada una, pero yo pienso que esas cosas también influyen hoy por hoy. (I-EAV-02)

En general, es reconeixen les desigualtats i la infrarepresentació de les dones en el món empresarial i acadèmic, però l'actitud enfront d'aquestes és d'indiferència. Es coneixen però no se'ls atorga importància i es traspasa la justificació a les «decisiones personals», és a dir, al pla de la voluntarietat.

Des del punt de vista d'un altra persona entrevistada, el gran dèficit de dones en aquest tipus

d'empreses es deu al fet de comptar amb menys dones investigadores. No obstant això, com aquesta persona ens indica, la seva universitat compta en l'actualitat amb més dones que homes cursant el doctorat, i resol aquesta dissonància desviant la problemàtica al nivell individual. Un cop més, les raons de la desigual presència de dones i homes es trallada al pla de la voluntarietat. Considera que en cas d'existir dificultats específiques, aquestes es deuen a dificultats «de la vida quotidiana». La persona entrevistada interpreta aquesta menor participació en clau d'individualització del problema i remet a les dones per trobar la resposta («habrá que preguntarles a ellas» E-EAV-01). Aquest discurs obvia les qüestions de gènere. Encara que, paradoxalment, sí que es posiciona en contra de mesures d'acció positiva:

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

La resistència cap a l'acció positiva és una constant en la majoria de les entrevistes, encara que aquesta justificació en concret, que al·ludeix a una suposada igualtat de tracte, ens ha semblat especialment significativa, en tant que semblaria posar en qüestió els principis meritocràtics. D'aquesta manera, s'eludeix solucionar una situació de desigualtat reconeguda, de la qual es desentenent mitjançant l'estratègia de restar-li importància o bé escudant-se en no saber com abordar-la o bé afirmant que és una cosa que a ells «no els competeix». La tònica general és donar per bones les accions que no fan diferències entre homes i dones i centrar-se en els resultats (s'entén que econòmics):

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

En una situación donde no hay limitación de medios, pues bueno. Se puede hacer una acción más de fomento. Pero yo no pondría. O sea, si tuviera recursos aquí en la universidad para apoyar las *spin-off* no haría un apoyo mayor para igualdad de género sino la haría para tener un apoyo mayor para tener más y mejores empresas. (E-EAV-05)

Tenemos tan pocas *spin-off* que hay tanta labor por hacer dirigida tanto a hombres como a mujeres que si ahora mismo tuviéramos una demanda por parte de profesores hombres en crear empresas y con ello cubriéramos el objetivo que pretende alcanzar la Universidad de Valencia diría 'Aquí hay un desequilibrio. Vamos a intentar de incentivar a las mujeres para que estemos equilibrados'. Pero como no llegamos ni de lejos al objetivo que tendríamos que llegar (...) Pero desde nuestro punto de vista técnico de gestores de la tecnología lo que queremos es que se creen más empresas. Las cree quien las cree. (E-EAV-04)

Com podem observar en aquest últim testimoni, no es valora la capacitat de la universitat com a institució que pugui liderar canvis socials. D'aquest discurs podem inferir que les polítiques de gènere es desvien cap a àmbits globals ignorant amb això la seva incardinació en els processos de canvi social generals. És a dir, existeix una Llei d'Igualtat que constituïria el marc formal des del qual es justifica la suposada igualtat real entre homes i dones. Però no es plantegen dur-la a terme en la interacció quotidiana, bé sigui en el si de les institucions familiars, educatives o econòmiques. És l'anomenada «opacitat de gènere», és a dir «la consideració que, solucionades les discriminacions més grolleres, la igualtat existeix» (Harding, 1996:48).

El món de l'empresa és concebut com un món d'homes, regulat per ells i al seu favor. Les dones es troben amb aquesta barrera, però fins i tot se'ls culpabilitza per això, ja que s'entén que no s'arrisquen perquè no els compensa fer l'esforç.

Quizás porque las mujeres tienen menos espíritu de riesgo y de aventura y son más 'pon pies en tierra'.

Yo creo que eso es una forma de ser de las mujeres en general y que, aunque tengan mucha valía y mucha capacidad, prefieren aminorar los riesgos y valoran otros aspectos (...) El mundo empresarial es muy agresivo y las reuniones de negociaciones son un mundo de hombres. En muy pocas ocasiones hay mujeres asesoras, entonces una empresa de mujeres se tiene que medir con la competencia que mayoritariamente son empresas dominadas, presididas y dirigidas por hombres. Quizás, como toda actividad profesional, en el mismo nivel que un hombre parece que tenemos que esforzarnos más por demostrar que hacemos las cosas igual o mejor. No se nos da por supuesto mientras que a un hombre sí. Yo creo que la mujer empresaria le pasa un poco lo mismo ¿no? También tiene que demostrar que aunque es mujer puede ser igual o mejor que un hombre y eso más duro el esfuerzo. (...) Por lo tanto, es un esfuerzo que nos cuesta porque estamos jugando con las normas de juego impuestas por los hombres. (E-EAV-04)

Veiem, doncs, que el discurs de la igualtat no ha calat. Es parla d'igualtat, fins i tot s'argumenta que el desavantatge es produeix pel fet que el món de l'empresa està regit per homes amb normes masculines. No obstant això, s'atribueix a les dones un «menor esperit de risc i aventura», que constituïria la seva «manera de ser». Unida a aquesta característica, s'assenyala la preferència per salvaguardar altres valors, com un major realisme i prudència. Els discursos incorren freqüentment en contradiccions. Es diu, per una banda, que la igualtat és un fet, encara que les dades mostren el contrari. No s'assenyalen diferències quant a la motivació per emprendre i, no obstant això, s'atribueixen qualitats innates a les dones que frenarien aquest esperit emprendedor. No es perceben majors obstacles per aconseguir finançament, encara que el fet és que hi ha menys empreses dirigides per dones i en aquelles en què participen ho fan com a gestores. Es diu que les dones són tan valuoses com els homes, però menys arriscades. Es valora l'esperit emprendedor com a base per constituir una empresa, encara que, d'altra banda, s'insisteix que la prudència de les dones és necessària per a aquesta tasca.

No obstant això, i en relació al conjunt global de les dones, cal remarcar que les potencials emprenedores universitàries poden pal·liar les moti-

vacions negatives, és a dir, es troben amb menys limitacions per a l'ascens (sostre de vidre), en els seus sous i en la conciliació de la vida professional, personal i familiar, ja que tenen accés a llocs de treball que ofereixen condicions laborals més flexibles (Fernández López et al., 2011).

4. CONCLUSIONS

Un dels objectius d'aquesta investigació ha estat indagar sobre les relacions entre treball productiu i treball reproductiu i la seva incidència sobre la creació de *spin-off*, per analitzar com la divisió sexual del treball condiona en gran mesura la major o menor presència de dones al capdavant d'empreses *spin-off*. Dels resultats d'aquesta recerca s'extreu que la relació entre els àmbits productiu i reproductiu és crucial a l'hora de condicionar les trajectòries professionals de les dones investigadores i del seu potencial salt al món empresarial. En aquest sentit, s'ha observat que un dels elements que condicionen aquest salt a la iniciativa privada és el possible canvi en l'organització de les responsabilitats familiars entre homes i dones i les seves parelles. Parlem, en definitiva, de canvis en la divisió sexual del treball a petita escala, a nivell familiar. Per descomptat que el suport institucional és clau i decisiu, ja sigui suport per part del grup de recerca, del departament, o d'altres estructures universitàries, com les oficines de transferència i innovació o equivalents. Però s'observa que aquest tipus de suport té menys incidència respecte al suport familiar. D'altra banda, no s'ha observat una especial incidència del treball per compte pròpia en la major o menor conciliació o, dit amb altres paraules, compatibilitat de la vida laboral, personal i familiar, per part d'homes i dones. El que sí que s'han observat són una sèrie de característiques particulars de les empreses dirigides per dones emprenedores, com és l'adopció d'estratègies empresarials més conservadores i menys ambicioses en els seus objectius econòmics, respecte als seus homòlegs masculins.

Podem afirmar que la interiorització de la divisió sexual del treball condiona el desenvolupament de la identitat dels subjectes. Aquesta identitat diferenciada, producte de la socialització de gènere,

significa en el cas de les dones un dels majors obstacles per accedir i promocionar professionalment en igualtat de condicions. En primer lloc, perquè les dones estan obligades a triar entre mantenir-se en la carrera professional o relegar aquesta faceta i compatibilitzar-la amb les obligacions familiars. La compatibilització de rols es presenta com una problemàtica exclusiva de les dones, tal com s'extreu dels discursos. Per a les empresàries, la dedicació professional comporta pagar un peatge més alt que els homes. En segon lloc, la interiorització de la divisió sexual del treball condiona el desenvolupament de la identitat dels subjectes, ja que les dones reproduïxen, en les seves pròpies ambicions i actituds, les postures socialment i androcèntricament admeses que les posicions de més prestigi, responsabilitat i remuneració els hi són vedades.

Els discursos al voltant de la participació de les dones en les *spin-off* es poden sintetitzar en dos models: un model majoritari que rebutja l'existència de desigualtat de gènere en la creació i consolidació d'empreses. Des d'aquest punt de vista es planteja l'existència d'una igualtat formal i real entre ambdós sexes. Per a aquest model, els factors explicatius de la poca presència de dones liderant *spin-off* són circumstancials i es poden explicar per motius meritocràtics (al final, els millors currículums i trajectòries acadèmiques i professionals són els que determinen el valor i èxit d'una iniciativa empresarial) i per motius estadístics-quantitatius (hi ha poques dones en els estudis universitaris vinculats a les *spin-off*).

Hi ha un altre model de discurs que sí que és conscient de l'existència de desigualtats entre homes i dones a la universitat i en l'àmbit del lideratge de *spin-off*. Des d'aquest punt de vista s'assumeixen com barreres per a l'emprenedoria qüestions relacionades amb la família o les relacions personals. Una de les vies per intentar corregir aquests biaixos passa per un paper actiu de les OTRI en el foment de l'empoderament de les dones en rols actius i de lideratge; o, potser també, per estratègies diferenciades dirigides específicament a les dones.

El que està clar és que si des de les mateixes OTRI, que tenen un paper molt influent en la creació i posada en marxa de *spin-off*, no es té en compte la variable gènere en les seves tasques, difí-

cilment es prendrà cap tipus de mesura per trencar amb aquesta dinàmica. El fet que entre el personal tècnic de les OTRI predomini un discurs proper a la identificació de l'esperit emprenedor com quelcom masculí per explicar la menor presència de dones al capdavant de *spin-off*; o un discurs que creu que actuar per revertir aquesta situació és discriminatori, no fa sinó dificultar el camí per a la desactivació dels estereotips.

Els resultats d'aquesta investigació no són en cap cas definitius, però aporten una sèrie d'elements molt interessants per explorar amb més atenció en un futur. Les següents fases d'aquesta investigació passen per fer una valoració comparada de la participació de les dones en les *spin-off* amb la participació de les dones en el treball per compte pròpia, en cadascuna de les comunitats autònomes, per veure si s'aprecien diferències significatives. Així com analitzar altres factors que puguin tenir un impacte en la major o menor presència de les dones en les *spin-off*, com ara les normatives universitàries, la legislació d'universitats, els sectors d'activitat en què se situen les *spin-off*, i d'altres factors a explorar. Per seguir treballant en la direcció d'incrementar el nombre de dones en els projectes d'emprenedoria universitaris creiem que calen dos grans suports. D'una banda, seguir treballant en polítiques d'impuls i suport a la participació de les dones en la ciència, la investigació i la tecnologia. D'altra banda, reforçar quan n'hi hagi i crear quan no n'hi hagi, polítiques d'impuls a l'emprenedoria femenina a les universitats.

BIBLIOGRAFIA

- BODEN, R.J. (1999): «Flexible working hours, family responsibilities and female self-employment», *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1):71-84.
- BRUSH, C.G.; CARTER, N.; GATEWOOD, E.; GREENE, P.; i HART, M. (2004): *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, Prentice Hall.
- CHINCHILLA, N.; GARCÍA, P.; i MERCADÉ, A. (1999): *Emprendiendo en femenino*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- CONNELLY, R. (1992): «Self-employment and Providing Child Care.» *Demography*, 29(1):17-29.
- DE BRUIN, A., BRUSH, C. G., i WELTER, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), 323-339.
- ETZKOWITZ, H., WEBSTER, A., GEBHARDT, C., i TERRA, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research policy*, 29(2), 313-330.
- FERGUSON, F.E. i DURUP, J.R. (1997): «Work-family conflict and entrepreneurial women: A literature review». *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14(1):46-57.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, L.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODEIRO PAZOS, D. i VIVEL BÚA, M. (2011): «El emprendimiento femenino en España y Galicia», en S. Fernández López y D. Rodeiro Pazos (Comp.), *El emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego*. Santiago de Compostela, Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, S. i RODEIRO PAZOS, D. (2011): *El emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego*. Santiago de Compostela, Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODEIRO PAZOS, D.; VIVEL BÚA, M. i DURÁN, P. (2011): «La participación de las mujeres en la creación de spin offs universitarias», en S. Fernández López y D. Rodeiro Pazos (Comp.), *El emprendimiento femenino en el sistema universitario español y gallego*. Santiago de Compostela, Ediciones Universidade de Santiago de Compostela.
- FUENTES-FUENTES, M.; COOPER, S.Y. i BOJICA, A.M. (2012): *Academic women's entrepreneurship in Spain and Scotland: A multilevel institutional approach*. *Global Women's entrepreneurship research: Diverse settings, questions and approaches*. London: Edward Elgar Publishing.
- GARDINER, J. (1997): *Gender, Care and Economics*. London, MacMillan Press Ltd.

- GEM (2006, 2007, 2008, 2010): *Informe Ejecutivo GEM España*, Recuperado el 16 de Febrero de 2015: <<http://www.ie.edu/gem>>.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2013). *Mujeres y Hombres en España*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- LINK, A. N., y SCOTT, J. T. (2005). Opening the ivory tower's door: An analysis of the determinants of the formation of US university *spin-off* companies. *Research Policy*, 34(7), 1106-1112
- MATKIN, G. W. (1990). *Technology Transfer and the University*. Macmillan Publishing Company, 866 Third Ave., New York, NY 10022. De Bruin, A., Brush, C. G., &
- OCDE (1997): *Women Entrepreneurs in SMEs: A Major Force in Innovation and Job Creation*, Recuperado el 16 de Febrero de 2015: <<http://www.oecd.org>>.
- OCDE (2001): *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*. París, OCDE.
- OCDE (2003): *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*. París, OCDE.
- PARKER, S. (2004): *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge, Cambridge University Press.
- RANGA, M. i ETZKOWITZ, H. (2010): «Athena in the world of Techné: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship», *Journal of Technology Management y Innovation*, 5(1):1-12.
- RUIZ NAVARRO, J.; CAMELO ORDÁS, M.C. i CODURAS MARTÍNEZ, A. (2012): «Mujer y desafío emprendedor en España. Características y Determinantes», *Economía Industrial*, 383:13-Settles, I.H.; CORTINA, L.M.; MALLEY, J. i STEWART, A.J. (2006): «The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable», *Psychology of Women Quarterly*, 30(1):47-58.
- USSMAN, A., y POSTIGO, S. (1990). «O Papel da universidade no fomento da função empresarial». *Anais Universitarios. Ciências Sociais e Humanas*, 2000, 219-233.
- VALIAN, V. (2004): «Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia», *Feminist Formations*, 16(1):207-220.
- WALTER, A., AUER, M., y RITTER, T. (2006). The impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university *spin-off* performance. *Journal of business venturing*, 21(4), 541-567.