

**EMPRENDER, CON
ACENTOS.**



UN LUGAR LLAMADO CASA

SUMARIO:



| | |
|---|-----------|
| Editorial. Lorena Orduna Pons . Alcaldesa de Huesca. | 1 |
| Perspectiva del emprendimiento desde la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE Huesca | 2 |
| Emprendimiento y globalización | 3 |
| Los permisos de residencia y trabajo en España. | 4 |
| Los acentos y las lenguas de emprendimiento en España | 6 |
| Género y emprendimiento | 8 |
| Huesca, a vista de padrón | 9 |
| Oportunidades de negocio vinculadas a los movimientos migratorios | 10 |
| Testimonios | |
| Servicios personales | 12 |
| Más que locutorios | 14 |
| Comercio de proximidad. | 16 |
| El valor gastronómico | 18 |
| El metaservicio | 20 |
| Cuando el emprendimiento va a otros países | 21 |
| Conclusiones sin cierre | 23 |
| Para saber más | 24 |

SERIE UN LUGAR LLAMADO CASA

ED. 2024: Emprender, con acentos

EDITA:

Servicio de Igualdad y Diversidad municipal,
Ayuntamiento de Huesca.

REDACCIÓN,

Mariama Ladiane Diaw

Mª del Pilar Martín Faure

DISEÑO y MAQUETACIÓN:

Servicio de Igualdad municipal Ayuntamiento
de Huesca.

Las opiniones vertidas en los artículos, compartidos o no por la línea
editorial, son propiedad de sus autoras o autores.

Huesca, 21 de marzo de 2024.

EDITORIAL:



Lorena Orduna Pons,
Alcaldesa de Huesca.



Nuestro marco de convivencia, fundamentado en la Constitución, es tajante contra el racismo. La igualdad y la no discriminación están inscritas en la piedra angular que sustenta nuestro estado de derecho.

El racismo tiene un impacto negativo profundo en personas y las comunidades. puede limitar las oportunidades de educación, empleo y desarrollo personal, que a la postre deriva en desigualdades sociales y económicas.

El racismo genera divisiones y tensiones, es un factor de discriminación que dificulta la construcción de relaciones sólidas y la colaboración entre diferentes grupos sociales. Un clima de desconfianza y hostilidad es letal para el desarrollo de la comunidad en su conjunto. Además, el racismo puede afectar la cohesión social y la integración, lo que resulta en una sociedad desigual.

Por tanto, superar las barreras del racismo teniendo puentes entre personas, grupos y culturas es vital para una sociedad moralmente sana y para preservar con todas las garantías nuestro estado de derecho, que garantice que todas las personas sean libres e iguales. Al crear un entorno inclusivo y libre de discriminación, se pueden fomentar relaciones fuertes y solidarias entre los miembros de la comunidad. De esta manera promovemos la cohesión social y la integración, y permite que la comunidad se una para abordar otros desafíos y problemas que puedan surgir.

El diálogo y la educación son herramientas poderosas para superar el racismo en las pequeñas comunidades, como es nuestra ciudad. El diálogo abierto y respetuoso permite que las personas compartan sus experiencias y puntos de vista, lo que puede ayudar a generar empatía y comprensión entre los diferentes grupos.

Asociaciones, líderes de opinión y las propias administraciones, desempeñan un papel crucial en la superación del racismo ciudades como Huesca. Su influencia y liderazgo pueden ayudar a establecer el tono y la dirección de la comunidad en su conjunto. La colaboración con organizaciones locales es fundamental para tender los puentes que superen las divisiones. Poner en juego recursos y aportar experiencia y apoyo para los esfuerzos que se llevan a cabo son medidas muy necesarias.

Os animo en torno al Día Internacional contra el Racismo a una reflexión profunda sobre lo mucho que todavía nos queda por hacer para evitar las barreras de la discriminación.

Ojalá que podamos ir dando pasos decisivos para una igualdad efectiva.

LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.



CEOE-CEPYME Huesca creó en marzo de 2021, a instancias de AMEPHU y con el objetivo claro de romper los estereotipos de género en el ámbito empresarial, la Comisión de Igualdad y Diversidad, un órgano de carácter consultivo que ya existía en otras Comunidades Autónomas y también en CEOE nacional.

Esta Comisión está presidida por Carmen Fernández, presidenta de AMEPHU y de ella forma parte el presidente de CEOE-CEPYME Huesca, José Fernando Luna. Sus vocales son de empresas afiliadas en la patronal oscense bien directamente o a través de sus organizaciones integradas.

La Comisión de Igualdad y Diversidad nació para abordar la brecha de género y promover la diversidad como palancas de la excelencia empresarial, el beneficio y la productividad. Una herramienta válida para educar, concienciar y sensibilizar en materia de igualdad de género. Entre sus principales objetivos está apoyar la validación y el reconocimiento social como empresarias, profesionales y directivas, promoviendo la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y en los puestos directivos de las empresas.

La Comisión funciona como un canal de transmisión de programas y proyectos de entidades que operan en el ámbito de la Mujer, y trabaja para romper los estereotipos de género en el ámbito empresarial, promoviendo y visibilizando el liderazgo femenino. Responde a la necesidad de dar visibilidad a modelos diferentes de mujer que sean referentes para las futuras generaciones de niñas erradicando el estereotipo de que el empresario o el directivo es un hombre

CEOE-CEPYME Huesca a través de esta comisión reitera su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres mediante el fomento y el impulso de la participación de las mismas en la administración y dirección de las empresas y de sus organizaciones empresariales. Convencida de que es un derecho fundamental para el progreso y la cohesión social y también un factor de competitividad para las empresas. En este sentido, considera que la igualdad entre géneros es un derecho de las mujeres y un deber de la sociedad además de un elemento de competitividad vinculado a la gestión del talento del cual ni se puede ni se tiene que prescindir.

La Comisión tiene como objetivos.

- Seguir y analizar de la aplicación de los reglamentos de igualdad retributiva y planes de igualdad y desarrollo de las herramientas de registro salarial y valoración de puestos de trabajo.
- Reforzar el posicionamiento de CEOs-CEPYME Huesca y del mundo empresarial en el compromiso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la diversidad.
- Identificar iniciativas empresariales existentes en ámbitos territoriales y sectoriales que sean referente como motor de cambio y contribuir a su difusión y a la creación de sinergias.
- Desarrollar de una estrategia específica en relación con la Brecha digital de género.
- Seguir difundiendo el compromiso real que vienen manteniendo las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante una gestión empresarial integradora de la diversidad y considerando la igualdad como una cuestión estratégica y un factor de competitividad.
- Continuar con el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, especialmente de aquellas propuestas referidas al ámbito laboral, rechazando toda forma de violencia sobre las mujeres.
- Analizar el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo, diferenciando su vertiente social del ámbito de aplicación de la prevención de riesgos laborales, rechazando cualquier forma de violencia de género o acoso por razón de género.
- Contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad de oportunidades en todos los niveles: social, educativo, empresarial, familiar, político, etc.; y promover el pleno desarrollo de la mujer como empresaria, profesional o directiva.
- Configurar la posición empresarial sobre conciliación de la vida familiar y laboral, para conseguir su racionalidad, coherencia y efectividad, mediante la propuesta de iniciativas y medidas que no perjudiquen la participación laboral ni de hombres ni de mujeres, fomenten una mayor creación de ocupación y atiendan a las necesidades, sostenibilidad y competitividad de las empresas.
- Integrar la cultura de la diversidad en las empresas, desde una concepción amplia, en todos los aspectos, y en particular la diversidad de orientación sexual, fomentando el respeto a las diferencias culturales y de cualquier otra índole.

La Comisión de Igualdad y Diversidad nació con la voluntad de extinguirse una vez conseguidos los objetivos de igualdad en todos los ámbitos relativos a la empresa.

EMPRENDIMIENTO Y GLOBALIZACIÓN



El fenómeno de la globalización, unido al emprendimiento, ha sido objeto de variadas fórmulas, no siempre deseables, dado que la explotación económica y humana de distintas áreas del planeta por grupos que emprenden, no para incluirse en nuevas sociedades, sino para imponerse sobre ellas, es una constante histórica; lo hemos visto en distintos fenómenos en todos los siglos que incluyen, en los objetivos económicos, los culturales y sociales dominantes. No obstante, la "colonización", virtualmente agraciada por la terminología que se ha utilizado para denominarla y referirse a ella, parece que alcanza en el siglo XIX un esplendor inusitado, que trasciende ese momento y evoluciona hacia el fenómeno denominado "globalización" que se acuña a finales del siglo XX.

El siglo XXI se inaugura con una revisión del término "globalización", no ya como una tendencia, sino como una constante y comienzan a escucharse voces que, desde distintas posiciones y marcos filosóficos, insisten en la bondad del término bajo parámetros vinculados a la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948 y nuevas generaciones) y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** -ODS-.

Emprender tiene distintas acepciones, tantas como contextos de emprendimiento:

- Emprende una **trabajadora** o un **trabajador** cuando imprime su huella personal en un procedimiento laboral, cuando coloca su actitud concreta en el método de trabajo, cuando produce servicios y productos en virtud de su forma de percibir el entorno, cuando innova fórmulas tradicionales o cuando las preserva, adaptándolas.
- Emprende una **viajera** o un **viajero** cuando abandona su zona de confort o de riesgo. No olvidemos que la mayor parte de las **migraciones** se producen ante catástrofes ambientales, cambio climático, conflictos intergrupales, guerras y, obviamente, ante el odio por lo que resulta distinto y se enfrenta a la cultura dominante.
- Emprende cualquier persona desde su actitud **curiosa** ante el Conocimiento, desde su actitud **proactiva** ante los retos, desde su actitud **empática** hacia otras y otros y hacia el entorno que observa, desde su actitud de **organización** de los propios recursos y de los recursos del entorno, de su **percepción fluida** de tiempo y espacio.

No obstante, se aplica de forma específica al emprendimiento económico, cultural y social, con una amplia base en la idea de negocio.

Suele ser un concepto vinculado a la empresa y al trabajo autónomo y poco relacionado con el trabajo por cuenta ajena, si bien, una empresa con una cultura integradora del potencial trabajador en cuanto a procedimientos, análisis de demanda o decisiones, será una **empresa emprendedora**.

El fenómeno del emprendimiento tiene un punto **local**, dado que está vinculado a personas que se ubican en un tiempo y un espacio, pero también **global**, no solo porque la "localización de la propuesta" pueda ser múltiple sino porque cada vez más y mejor se **conecta emprendimiento**. Lo percibimos en el ámbito científico y en el económico porque el modelo de empresa está cambiando hacia parámetros de **sostenibilidad**, superando ya la Responsabilidad Social Corporativa, aunque la conexión del **Conocimiento**, por otra parte, es una característica de nuestra especie "**sapiens**" desde el principio de los tiempos, la que nos ha permitido avanzar humanamente incluyendo la tecnología.

Lo verdaderamente novedoso hoy radica en la velocidad y en la intensidad con que el mundo está siendo englobado en un único mercado que permite a los individuos, a las empresas y a los países llegar a todo el mundo, más lejos, más rápido, más profundamente y con menos coste que en cualquier otra época. También es nuevo el gran número de personas y de países que están en condiciones de participar en el proceso y de ser afectados por él.

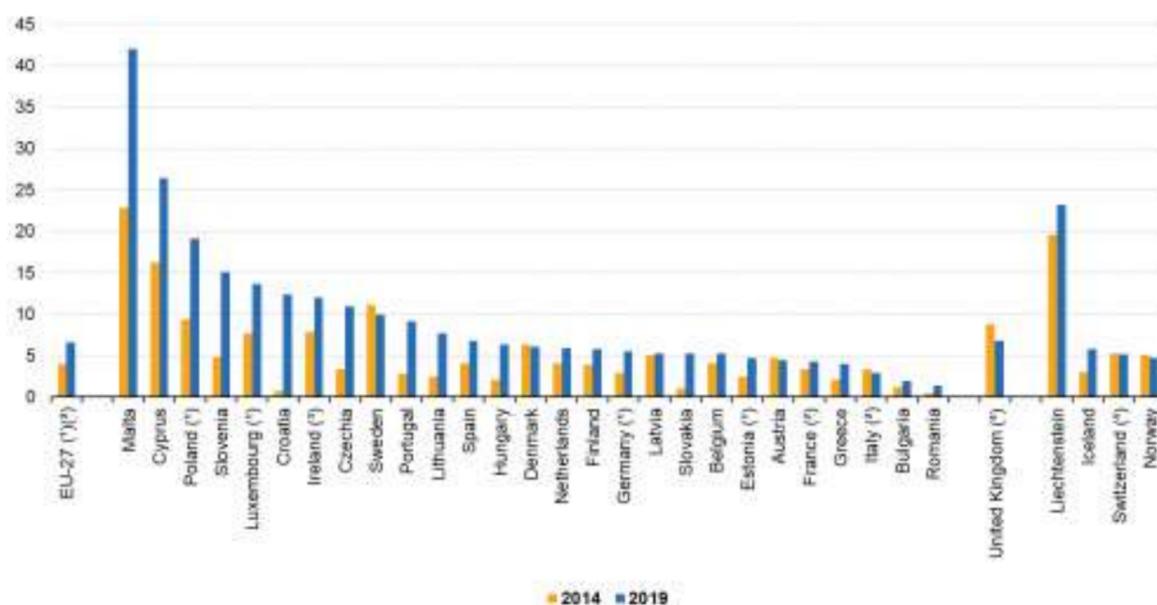
Paulo Ramalho da Cunha, [Una panorámica general sobre la globalización](#) (2002).

LOS PERMISOS DE RESIDENCIA Y TRABAJO EN ESPAÑA.



First residence permits issued relative to the population size, 2014 and 2019

(per 1 000 population)



(*) Break in series
 (*) 2019: provisional
 (*) 2019: estimate
 (*) 2018 instead of 2019.

Source: Eurostat (online data codes: migr_resfirst and demo_gind)

eurostat

En fechas anteriores a la pandemia COVID-19 las cifras de España en 2019 situaban las solicitudes en una cifra ligeramente inferior a 10 por cada mil habitantes, con un repunte desde 2014 que no alcanzaba el doble.

En cualquier caso, España se situaba en 2019 en la media europea, cuando en 2014 estaba ligeramente por encima.

En 2022, con cifras que incluyen a 25 Estados miembro de los 27, el número de permisos había remontado, superando en torno a un 2% la cifras de 2019, habida cuenta de la caída debida a la pandemia.

En 2022 España era el segundo país miembro, después de Alemania y por delante de Italia y Francia, en expedir permisos de residencia

<https://euroefe.euractiv.es/section/migracion/news/record-de-permisos-de-residencia-en-la-ue-en-2022-con-espana-como-segundo-pais-que-mas-da/>

Fuente: VIVIANA ECHEVERRÍA
<https://echeverriaabogados.com/es/blog/tramites/permisos-residencia-expedidos-union-europea>

Por razones laborales existen dos permisos de residencia específicos: el de trabajo por cuenta ajena y de trabajo por cuenta propia.

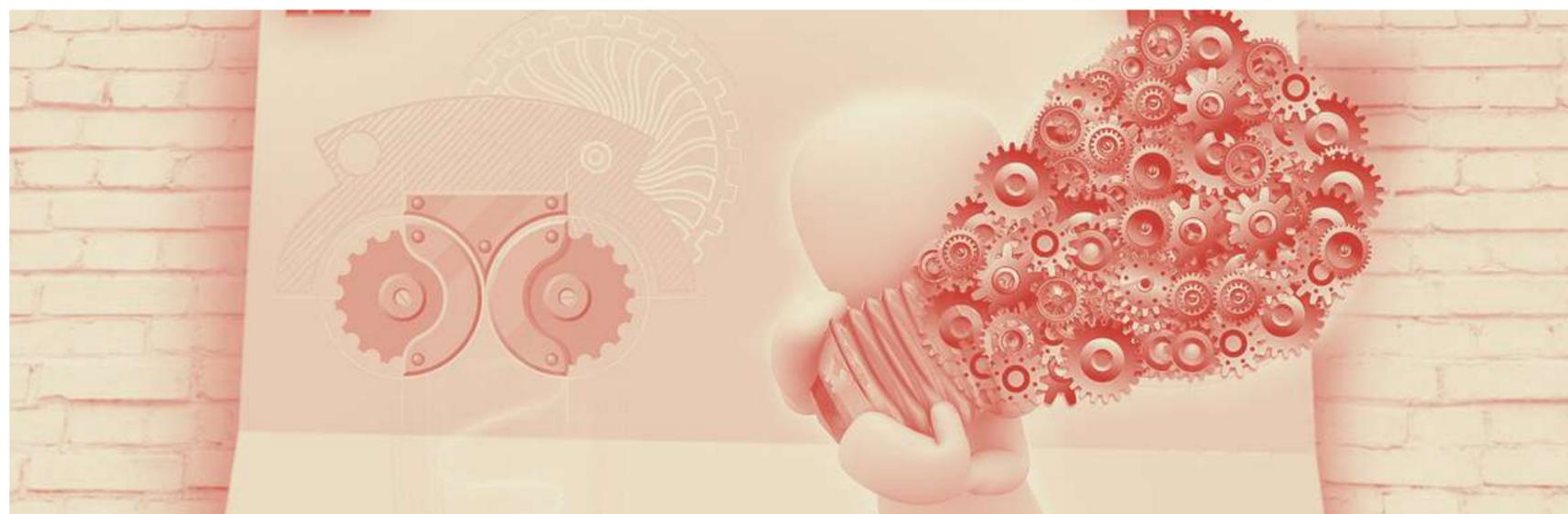
Para el primero:

- No ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiar de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
- No encontrarse irregularmente en territorio español.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No tener prohibida la entrada en España y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.
- Abonar las tasas por tramitación de la autorización de residencia y la de trabajo por cuenta ajena.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación.
- Presentar un contrato firmado por el empleador y trabajador que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar. La fecha deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Sobre el segundo, hay que destacar la llamada Ley de las "Startups", publicada el 21 de diciembre de 2022, **Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes**, que incluye a España en la Alianza europea de Startup, ESNA, convirtiendo al Estado español en impulsor del emprendimiento tecnológico en Europa.

Esta ley supone el reconocimiento al conocimiento y emprendimiento que se genera internacionalmente y al capital en este sentido que aportan personas no comunitarias por incluir en sus objetivos como iniciales:

- Fomentar la creación, el crecimiento y la relocalización de empresas emergentes en España, en especial de las microempresas, de las pequeñas y las medianas empresas emprendedoras, fijando además las condiciones que favorezcan su capacidad de internacionalización.
- Atraer talento y capital internacional para el desarrollo del ecosistema español de empresas emergentes.



LOS PERMISOS DE RESIDENCIA Y TRABAJO EN ESPAÑA.



Los denominados visados nacionales para personas emprendedoras requieren

1.-Informe favorable sobre el proyecto. Original y una copia del Informe favorable emitido por la Oficina Económica y Comercial competente en la demarcación consular o por la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones. El informe deberá tener en cuenta:

- o Especialmente y con carácter prioritario, la creación de puestos de trabajo en España.
- o El perfil profesional del solicitante, su formación y experiencia profesional, así como su implicación en el proyecto.
- o El plan de negocio que describa el proyecto, el producto o servicio, el análisis de mercado y la financiación.
- o El valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.
- o

2.-Medios económicos. Original y una copia de los documentos que prueben la disponibilidad de medios económicos propios suficientes, o que acrediten una fuente de percepción periódica de ingresos para el emprendedor y, en su caso, para los familiares que le acompañen. La cantidad mínima exigida equivale al 100% del IPREM. A esta cantidad hay que añadir el 50% del IPREM por cada familiar. El IPREM para el año 2022 es de 6.948,24€ anuales o 579,02€ mensuales

Justificantes de la situación financiera y laboral::

- o Extractos bancarios (mínimo de los 3 últimos meses). En caso de tener varias cuentas bancarias: presentar todas, especialmente aquella en la que recibe las remuneraciones.
- o Justificantes de la situación laboral:
 - Empleados: Certificado de empleo u otras pruebas del lugar de trabajo y las 3 últimas nóminas.
 - Funcionarios: 3 últimas nóminas.
 - Comerciantes: Inscripción de la sociedad y documentos fiscales de los últimos dos años.
 - Otros justificantes de actividad económica, en función del caso.
- o Justificantes de otras fuentes de ingresos, en caso de tener, entre otros requisitos.

La ley de **empresas emergentes** tiene indudables repercusiones en el emprendimiento que viene de terceros países:

Se entenderá por actividad emprendedora aquella que sea innovadora y/o de especial interés económico para España.

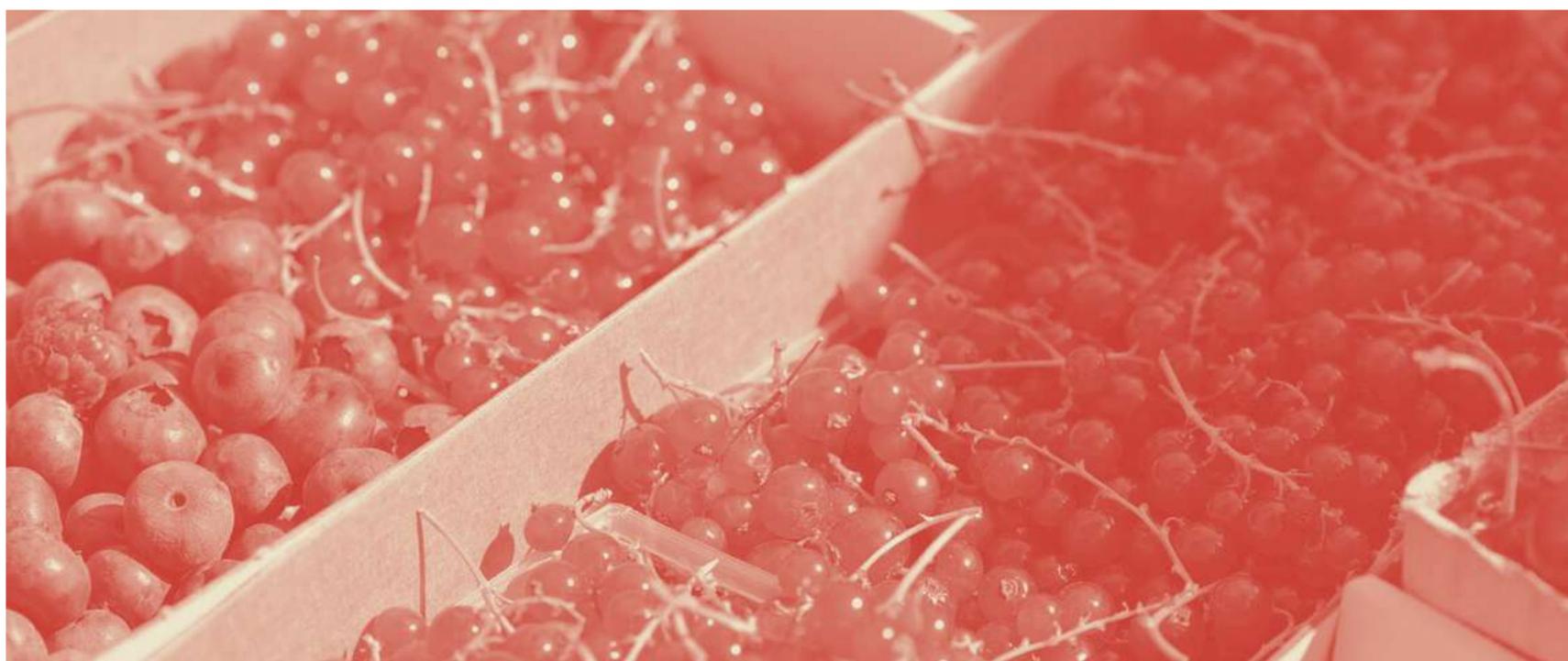
Se considera actividad innovadora aquella empresa que crea o modifica un producto y lo introduce en el mercado.

Se considera sectores de especial interés para España los siguientes: energías renovables, TIC, ciencias de la vida, agroalimentario, automoción y movilidad, aeroespacial, transporte y logística, industria audiovisual e industria química.

Se valorará el perfil profesional del solicitante, su experiencia e implicación en el proyecto para determinar el carácter emprendedor.

Se tiene en cuenta el lugar donde se realice el negocio y la inversión relevante, si esto puede repercutir en una creación de puestos de trabajo, considerada la economía local, esto es, considerando la implantación en un medio vaciado vs. las grandes ciudades, como ejemplo.

El permiso que se obtiene no es de un año sino de tres, ampliable a dos más.





ACENTOS Y LENGUAS DE EMPRENDIMIENTO EN ESPAÑA.

Según el *informe de afiliados medios por Comunidades Autónomas, Actividad económica y regímenes de febrero de 2024* situaba en el Régimen General el número de afiliación en 16.268.444, sin incluir a los Sistemas Especiales de Hogar y Agrario, integrados en el Régimen General desde enero de 2012. En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos -RETA- la cifra era de 3.337.516, con un porcentaje de aumento interanual del 0,80%, frente a las cifras en el mismo ítem de -0,14%. Frente a los porcentajes de altas interanuales elevados en Extremadura, Ceuta y Melilla, por encima de 20, se sitúan por encima del 10% Galicia, País Vasco, Valencia, Cantabria y Castilla-León. Aragón está en el 3,9%.

así como las modificaciones que lanzó el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones con el objetivo de reforzar las vías de migración regular, los sistemas de gestión, e incentivar la incorporación al mercado laboral de las personas que se encuentran en España y de incorporarse en el RETA, además del aumento de plazos para la renovación del permiso de trabajo y la agilización de trámites vía telemática, entre otras, han sido cruciales. Así se produce un aumento de afiliación al RETA de origen extranjero del 5,9%. En relación a las Startup, según el informe *The State of European Tech* de 2016, España era en nuestro marco comunitario el quinto país en atracción de talento tecnológico.



Aragón tenía en febrero de 2024 una cifra absoluta de afiliación en RETA de 98.538 personas, suponiendo la población afiliada a este régimen en Huesca de un 21,6%, que se compara con la cifra de afiliaciones total del 17,15% en nuestra provincia.

Según fuentes gubernamentales la cantidad de personas **ocupadas de origen extranjero** superaron los 2,7 millones en enero de 2024, un 8,1% más que en 2023.

Por su parte, el **RETA** contabilizó 431.345 afiliados y afiliadas extranjeros. Las cifras siguen en alza de forma continua.

Guillermo Guerrero, director de *Emprender siendo extranjero*, afirmaba para *Autónomos y Emprendedores* que se han dado condiciones favorables con los cambios con la Ley de Extranjería que facilitan el acceso al permiso de residencia de larga estancia como a la temporal. El hecho de que los estudiantes extranjeros puedan trabajar como autónomos en nuestro país,

La crisis económica de 2007 y la correspondiente destrucción de empleo, están en la base de dos fenómenos: la emigración a otros países comunitarios de parte de la población extranjera, con el consiguiente aumento de bagaje emprendedor por el conocimiento que ha supuesto la observación de nuevos mercados y tendencias, y la incorporación desde el mercado por cuenta ajena al emprendimiento.

EN 2008 la OCDE informaba de que el emprendimiento extranjero en Europa era más significativo en España y en Bélgica que en otros países de la Unión.

En 2012 el perfil emprendedor de una persona de origen extranjero estaba entre 25 y 44 años de edad, residencia de más de cinco años y elevada formación, superior a la de la media nacional en el RETA.



ACENTOS Y LENGUAS DE EMPRENDIMIENTO EN ESPAÑA.

Los mayores datos de emprendimiento extranjero en España se sitúan entre la comunidad **china** y la **rumana**.

Entre los casos que distintas fuentes destacan están los de la empresa DESTINIA, la primera empresa "online" en España de reserva de hoteles y la primera en el ámbito mundial en aceptar "bitcoins".

Destinia es obra de Ian Webber, de nacionalidad australiana, y **Amuda Goueli**, egipcio.



<https://marketing4ecommerce.net/amuda-goueli-destinia-apostamos-todo-lo-que-teniamos-a-que-internet-seria-una-revolucion/>

El IOU Project de **Kavita Parmar** merece detenerse en un perfil complejo e impactante. Parmar nació en el Punjab -India- y se crió en Canadá. Se instaló en Madrid en 2001, habiendo vivido también en Hong Kong, Londres o Nueva York. Es en España desde donde ha ido evolucionando su proyecto centrado en el textil y la moda. Empezó con el desarrollo de dos marcas con fábricas en España y en India y 2008 supuso para ella un cambio de paradigma, considerando a quien consume no a alguien que consume prendas, teniendo en cuenta que la moda es una de las industrias más contaminantes e insostenibles bajo el esquema del "low cost" y el consumo occidental desmesurado, sino que consume la experiencia de llevar una prenda.

La trazabilidad del producto y la transparencia son sus valores añadidos, poniendo a quien consume y a quien produce, desde la materia prima, en relación. A través de un QR quien tiene en la mano la prenda puede remontarse a quien ha manipulado la materia prima, pasando por el resto de actores y actrices productivos de piezas únicas en ese sentido, yendo más allá de la calidad y de la artesanía.

La gente reacciona muchas veces ni pensando, es más algo cultural. Siguen preguntándote de dónde eres. No es una cosa mala, es normal y, de hecho, es pura curiosidad. Como mujer, en la India, yo quería ser política y en mi familia no me dejaron. Sabías lo que podías hacer como mujer y lo que podías hacer como hombre. Luego, viviendo en China, era mujer, no era blanca, era lo peor...

<https://whitepaperby.com/the-iou-project-entrevista-a-kavita-parmar/>

Aragón tenía en febrero de 2024 una cifra absoluta de afiliación en RETA de 98.538 personas, suponiendo la población afiliada a este régimen en Huesca de un 21,6%, que se compara con la cifra de afiliaciones total del 17,15% en nuestra provincia.

Según fuentes gubernamentales la cantidad de personas **ocupadas de origen extranjero** superaron los 2,7 millones en enero de 2024, un 8,1% más que en 2023.

Por su parte, el **RETA** contabilizó 431.345 afiliados y afiliadas extranjeros. Las cifras siguen en alza de forma continua.



https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/01/05/fortunas/1515156449_967074.html

"Hemos recurrido a la tecnología para que en cada una de las etiquetas el consumidor pueda saber, a través de un código QR, dónde ha crecido el algodón, quién lo ha tejido, quién lo ha teñido, y quién ha cosido cada una de las prendas. Quería replantear la cadena de suministro y convertirla en una cadena de prosperidad. Quería hacer partícipe al consumidor de cada una de las etapas de confección para que fuera consciente de lo que implica y lo que cuesta. La industrialización ha convertido a los artesanos en máquinas de producir, y yo quería volver a humanizar la producción para que podamos poner caras a las personas que han hecho la ropa que vestimos. Cuanto mayor conocimiento tengamos, más responsable seremos a la hora de comprar".

GÉNERO Y EMPRENDIMIENTO.



El incremento en el Régimen especial de trabajadores autónomos -RETA- fue de un 4,3%, según un artículo de Lola Fernández, para Autónomos y Emprendedores del 5 de marzo de 2024. En ese dato está el incremento del emprendimiento femenino, un 30% superior al masculino.

Según el GEM -Global Entrepreneurship Monitor- 1/3 del emprendimiento mundial es **femenino** y las probabilidades de emprendimiento son superiores en mujeres que en hombres.

Un 28% de las mujeres de países empobrecidos expresan su intención de iniciar un negocio y una cuarta parte del emprendimiento de alto crecimiento es femenino, en el que destacan países emergentes y América del Norte.

Las mujeres emprendedoras son más jóvenes de media que los hombres en emprendimiento y hay una tendencia en el emprendimiento femenino hacia la sostenibilidad, corroborado porque entre las mujeres empresarias la mitad apuesta por aumentar el impacto social y disminuir el impacto ambiental.

En este informe, destacamos, por otra parte, no solo su contenido, sino su autoría **multicultural** y de mujeres que incorporan a un varón en el equipo: Amanda Elam, Karem D. Hugues, Mahsa Samsami, Fátima BOutaleb, Natanya Meyer, Abdullah M. Alshukaili y Ulrike Enelich.



<https://entrepreneurship.babson.edu/amanda-elam-women-entrepreneurs/>

Entre las "Startup", las empresas femeninas están infrarrepresentadas, sin embargo se las tilda de buenas inversiones por las firmas especializadas. En España, aunque no hay paridad en el emprendimiento, el femenino está por encima de la media europea.

Los sectores elegidos son salud y marketing y comunicación, biotech y moda.

La publicación **Mujeres referentes en el emprendimiento innovador en España** destaca a mujeres en la vanguardia del emprendimiento con valor añadido.

Cristina Aranda es cofundadora de Big Onion, un equipo de solucionadores para cada capa de tecnología, innovación y transformación cultural de las empresas. Entre sus últimos trabajos figura el Plan Director de Inteligencia Artificial de Turismo de Tenerife. Es cofundadora de Mujeres Tech, una asociación sin ánimo de lucro que tiene por objetivo promover iniciativas para que haya muchas más mujeres en diferentes puestos en el sector digital.



Lina Marcela Cómbita Merchán es psicóloga, tiene un máster en Neurociencia Cognitiva y es doctora en Psicología por la Universidad de Granada. Durante su trayectoria como investigadora se ha especializado en el estudio del impacto de factores genéticos y ambientales en el desarrollo del cerebro y en el desarrollo de habilidades tan importantes como la atención, la autorregulación y las funciones ejecutivas. También se ha dedicado al desarrollo de programas de entrenamiento cognitivo y al estudio de su impacto en el desarrollo mental y del cerebro de niños y niñas. Lina dio el salto al emprendimiento fundando Neuromindset, una spin off de la Universidad de Granada que desarrolla soluciones innovadoras, basadas en evidencia científica, para facilitar que educadores y terapeutas implementen herramientas de entrenamiento cognitivo y del cerebro con niños y adolescentes

HUESCA, A VISTA DE PADRÓN.



Huesca comienza a recibir migración procedente de otros países en la década de los 90 del siglo XX. El perfil era de hombres de nacionalidad subsahariana dedicados a la industria de la construcción, procedentes de un segundo movimiento migratorio desde la vecina Cataluña. Así en 1996 el número de personas de otras nacionalidades en nuestra ciudad suponía un 0,5% y comenzaban a llegar las primeras mujeres reagrupadas por el criterio familiar. Con ellas las primeras criaturas de la siguiente generación, recién nacidas.

EN 2004, fecha en la que se publica el proceso y el Plan Local de Inmigración que genera el Foro Municipal de Inmigración la población extranjera era de un 5, 8%. Para entonces las primeras asociaciones de personas migradas se estaban organizando en la ciudad: Fidelidad Ghanesa, Hermanas y Hermanos de Senegal, APREAR -Guinea CONacry- y la primera asociación de mujeres, Mujeres inmigrantes de la provincia de Huesca.

En 2009 la población extranjera se incrementó hasta un 14, 2% y desde esas fechas, las proporciones entre la población de Huesca han sido muy similares a la media aragonesa, con una bajada significativa a partir de 2013, fechas de un proceso de retorno o de nueva migración a otros países de la Unión Europea -fundamentalmente Francia y Reino Unido- por falta de empleo en Huesca, Aragón y comunidades limítrofes, relacionados ambos fenómenos con las llamadas de retorno en países iberoamericanos, especialmente con la población ecuatoriana, muy importante en cuanto a número entonces y la presencia familiar extensa de otras personas en los países del Norte de Europa.

Es a partir de 2019 cuando se produce un nuevo fenómeno de aumento que es paulatino hasta el actual 13, 7% de vecinas y vecinos procedentes de otros países.

La población rumana ha liderado las cifras en el padrón hasta este mismo año en el que hay una ligera bajada unida a un incremento mantenido desde 2021 de la población de origen marroquí.

Colombia y Ucrania siguen siendo durante los dos últimos años las dos comunidades que ocupan el 3º y 4º lugares, seguidas muy de cerca por Nicaragua, Venezuela y China.

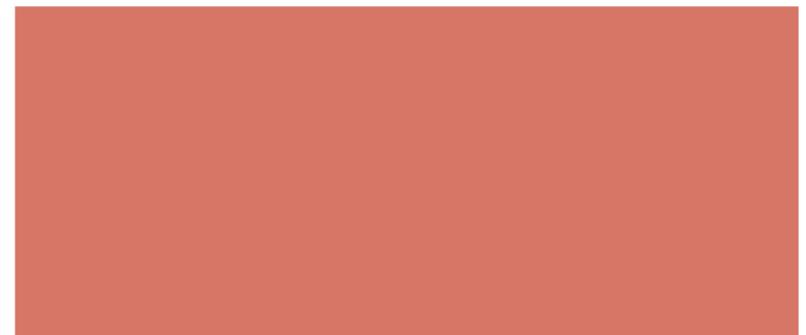
Estos cuatro países han generado movimientos migratorios en cuanto a solicitantes de asilo, por otra parte. En cuanto a la población china hay una relación evidente entre el emprendimiento comercial y de servicios hosteleros de la comunidad china en nuestra ciudad para valorar el incremento.

Los países subsaharianos en su totalidad no alcanzan las cifras de la población rumana en particular y suponen todos ellos un 1,2% de la población, siendo la más significativa la de origen senegalés, seguida de la gambiana.

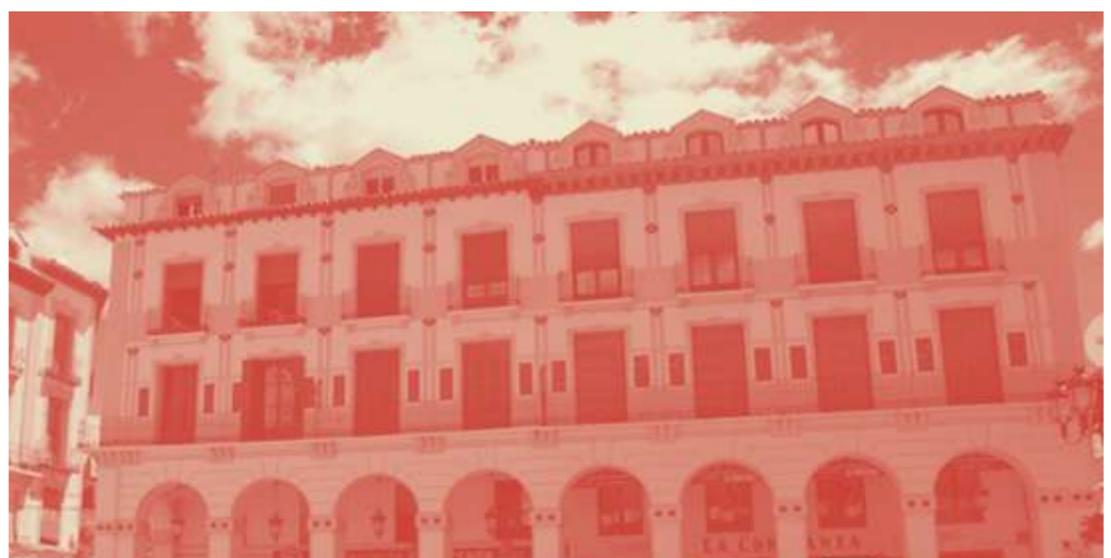
La ciudadanía comunitaria, sin contar con nacionales españolas y españoles, supone un 2,5% de la población total.

En Huesca están presentes 94 nacionalidades diferentes, con presencia de tres personas apátridas. La variedad lingüística es muy evidente. El idioma materno mayoritario es el español, contando con nacionales españoles, además de hablan español en sus variedades americanas, otras 2700 personas. Lenguas minoritarias pero significativas son el árabe y el rumano, si bien, en nuestras calles podemos escuchar otros idiomas de lenguas de origen europeo, asiático -no solo variedades procedentes de China sino también urdu- y africano. Solo desde África contamos con conversaciones en bereber, moré, wolof, peul, oromo, mandinka, bambara, serer, diola, serehule, soninké...

El movimiento asociativo ha crecido en lo que llevamos de siglo y en 2018 se produce el proceso de creación de una Federación asociativa, la de Asociaciones por la Multiculturalidad que reunía en su constitución a las diez entidades en referencia a las personas migradas de entonces.



Desde ese momento se han sumado tres asociaciones más. La Federación, en la actualidad, está en proceso de revisión en cuanto a las entidades socias, además de un cambio en la Junta directiva que pone el acento en la presencia de las nuevas generaciones. En la actualidad la presidenta de la Federación es la presidenta de la asociación Kaaylen, de juventud senegalesa, Mariama Ladiane Diaw.





OPORTUNIDADES DE NEGOCIO

VINCULADAS A LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS.

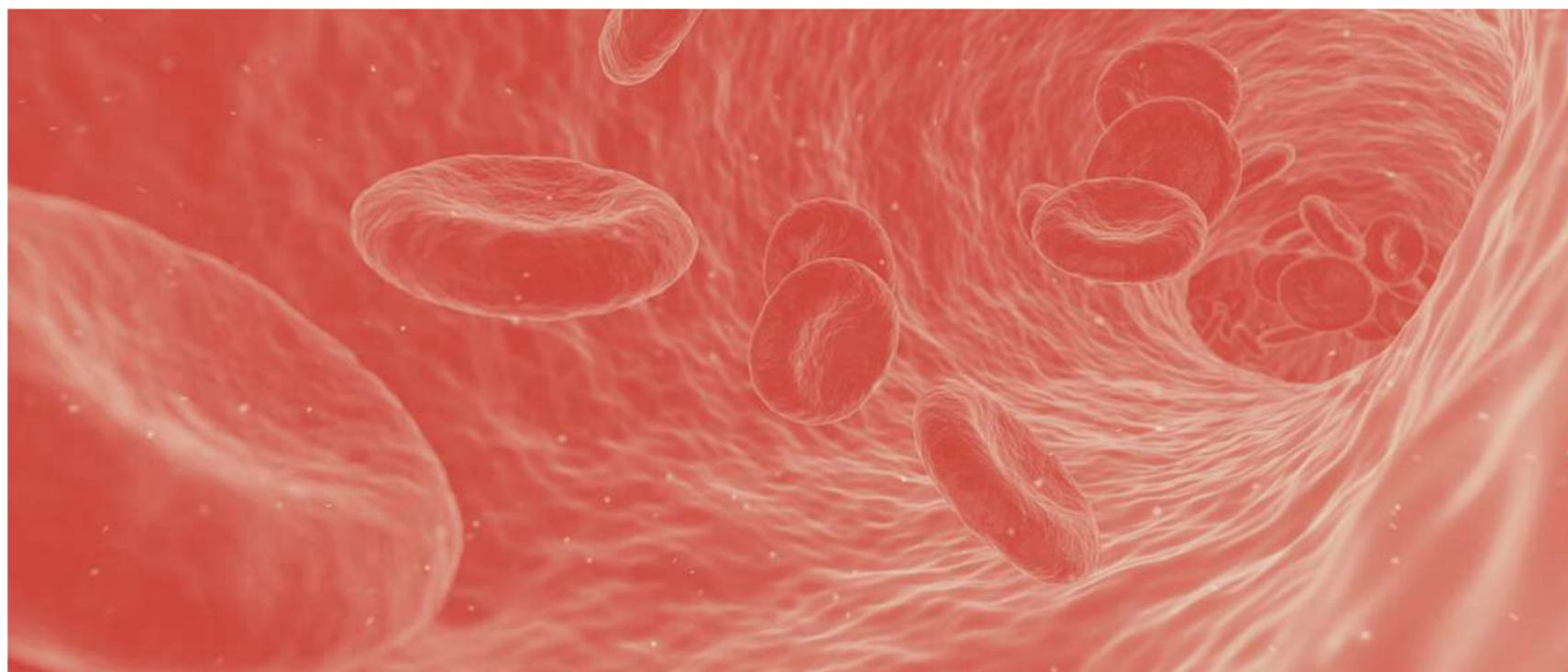
El proceso en Huesca del emprendimiento de vecinas y vecinos procedentes de otros países se integra en el fenómeno de los llamados “negocios étnicos” en una primera fase que sigue siendo la más importante en cuanto a número y calidad de las experiencias en este momento.

En esa denominación se sitúa la incorporación a nichos productivos en los que el valor añadido lo da enfocar a la nueva población y sus necesidades, diferentes de las que hasta entonces se había planteado la población autóctona, nueva población que se conoce bien porque se forma parte de ella, y aquellos en los que la población autóctona se incorpora por la proximidad, los gustos y el modelo de negocio diferente al que estaba ya instalado.

El fenómeno de los “Locutorios” es un exponente de oportunidad de negocio porque aprovechó desde los inicios la necesidad de comunicación con otros países, el acceso a internet convirtiéndose, de forma paralela al momento en el que la telefonía móvil empezó a suplir estas necesidades, en agencias de envío de divisas y lugares desde los que teletrabajar.

La mayor presencia de población demandante y la convivencia natural en el vecindario hicieron que la población autóctona se incorporase a la clientela potencial.

El caso del emprendimiento chino resulta relevante en cuanto a que se extendieron en el negocio de la restauración con sello propio antes de abordar otros sectores como los de los bazares y la hostelería de barrio.



Así la presencia en el pequeño comercio de proximidad especializado en producto fresco, de importación, el bazar, un tipo de comercio que se había extinguido en el comercio tradicional que sucumbía ante las grandes cadenas, o la apertura de establecimientos con horarios amplios, al estilo, por otra parte, del modelo de negocio en otros países, son espacios que han entrado a competir con el modelo de grandes superficies por precio, variedad y horarios, sin que las grandes superficies los vean como una amenaza e incluso potenciando su proximidad en las periferias como un reclamo más.

Añádase el sector de las reformas a domicilio cuando hay un serio descenso en la especialización gremial, sin relevo en muchos casos, a los que, en una segunda hornada, se incluyen la restauración, los servicios personales, las agencias de viajes, sin perder de vista en el comercio de proximidad a los mercadillos ambulantes...

El negocio de la importación y la exportación en los grandes núcleos se visibiliza en los polígonos industriales.

En nuestra ciudad ya tenemos un exponente, un emprendedor en distintos sectores, si bien desde principios de siglo lo que hemos conocido es la importación-exportación a pequeña escala, basada en los viajes a los países de origen, aunque los bienes importados-exportados han supuesto un volumen diverso, desde pequeños enseres a vehículos, además de las segundas mediaciones, a partir de focos de llegada de productos a Cataluña o regiones fronterizas de Francia.

El modelo de negocio en Huesca, como periferia, es copia posterior de modelos de negocio que ya se han experimentado en las grandes ciudades, donde, en este momento se está dando el salto al emprendimiento en todos los sectores y escalas.



TESTIMONIOS: SERVICIOS PERSONALES.

“Los servicios personales se pueden definir como un conjunto de servicios que un elenco de empresas presta a los hogares y particulares para su uso y disfrute personal, con objeto de mejorar su bienestar y calidad de vida”. Así quedan definidos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE- y comprenden desde los cuidados básicos, los estéticos, el acondicionamiento de prendas hasta los servicios funerarios o actividades en orden a las consultas astrológicas.

En esta variedad nos encontramos con un nicho económico que se nutre y diversifica desde finales del siglo XX en Huesca gracias a la presencia de personas llegadas de otros lugares de España, procedentes de las migraciones internacionales.

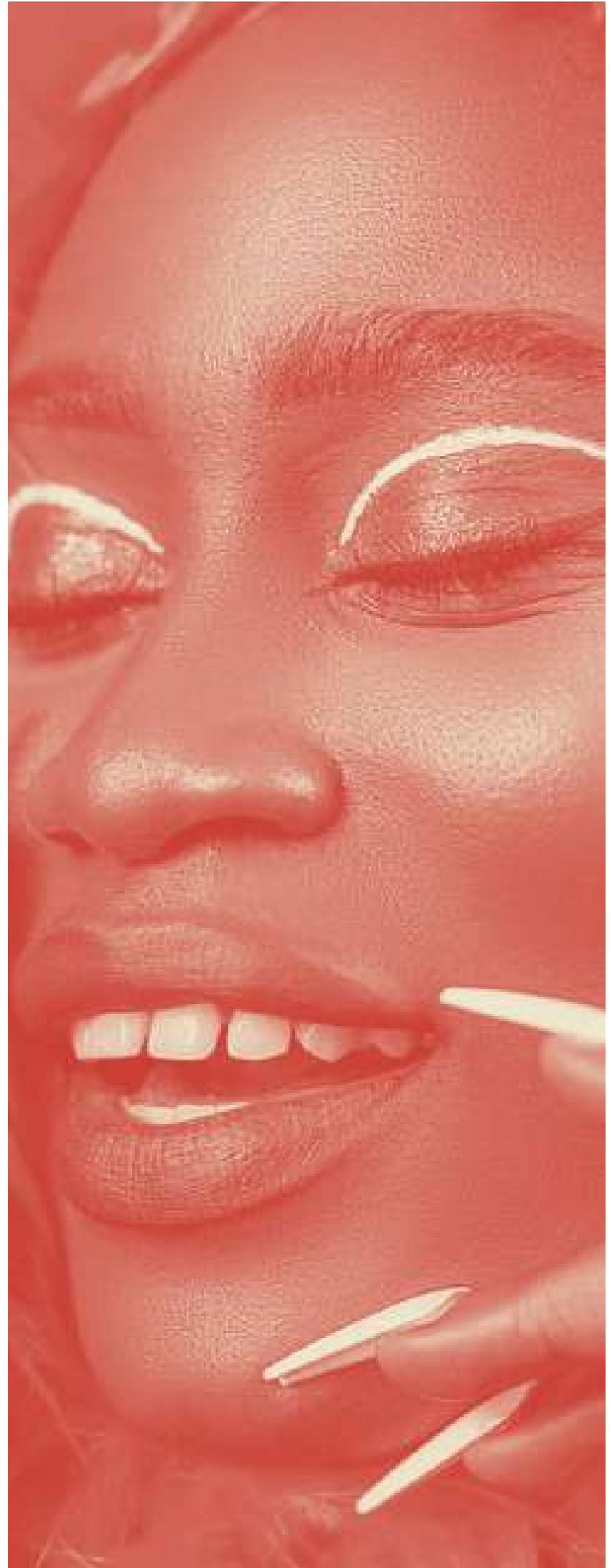
En primera instancia las personas extranjeras acceden a empleos y tareas que va abandonando la demanda de empleo nacional por estar sujeta a condiciones laborales precarias, bien por horarios y tipos de jornada, turnicidad, penosidad, bien por desarrollarse en espacios privados, en domicilios, frente a otras actividades productivas, bien por el reporte económico que se consigue.

En una segunda fase, la presencia de población con otras costumbres y tendencias supone un mercado por construir, al que atender fácilmente desde la comprensión de la demanda que tienen personas que comparten culturalmente sus necesidades.

En una tercera, más inclusiva, las tendencias culturales se adaptan al entorno de acogida y ese entorno conoce y gusta de las tendencias más “exóticas”.

A partir de esta tercera fase empieza a materializarse un mercado diverso que se dirige a todo tipo de población, donde la comunidad china se mueve con soltura porque ofrece servicios como el arreglo de uñas, desaparecido entre los servicios personales en nuestro país hasta principios de este siglo XXI, con estándares de calidad/precio y amplio horario frente a los primeros negocios en este ámbito que tenían y mantienen un carácter más personalizado y de mayor variedad artística, semejante a los servicios de tatuaje.

Hay cuestiones de mayor fragilidad en toda esta variedad relacionadas con el cuidado de dependientes y con el tratamiento tanatorio, muy vinculadas a lo afectivo pero también al devenir social, con más tabúes en el segundo que en el primero, por razones culturales obvias.



TESTIMONIOS: SERVICIOS PERSONALES.



YANEZÍ VICIOSO DE LA CRUZ, de YOBANKA, es un claro testimonio de emprendedora.

Desde su país, República Dominicana, se trasladó a Cataluña y de allí, a Huesca, donde reabrió el negocio de una familiar. Vino aquí con un contrato de trabajo con la intención de quedarse un tiempo y volver a su país. Sin embargo lleva aquí dieciocho años.

De pequeña quería ser abogada pero su trayecto profesional la fue llevando a los servicios personales, empujada por su gran habilidad para aprender. Para ella es muy importante conseguir estabilidad y seguridad, por lo que valora especialmente el sistema educativo y el sanitario en España.

Le gusta Huesca pero se le queda pequeña. Como autónoma le gusta “echar la persiana”, darse una ducha y poder salir un rato por la noche. Considera que los espacios de ocio no son el fuerte de Huesca.

Sin embargo, el hecho de que todo esté cerca es un valor.

Siempre tuvo en mente trabajar para sí misma, le gustan los retos y se considera “ave fénix”...Si algo no le ha funcionado, ha optado por reinventarse.

Empezó con nada más que su gran afán de superación. Conoce a gente que tiene oportunidades pero no las aprovecha. Poco a poco ha ido reinvertiendo en su propio negocio.

Vivió dificultades en el terreno administrativo. Contar con una gestoría no le facilitó la tarea porque no se adaptaba a su negocio y a su necesidad de saber cómo moverse con las Administraciones, no la capacitaba. Valora muchísimo la formación y cree que las nuevas generaciones deben acogerse a ella.

Aunque ha hecho publicidad de su negocio por medios externalizados lo que realmente le ha funcionado es el “boca/oreja” y últimamente, las redes sociales, en la que es muy activa.

La cordialidad es para ella una bandera en la calle y en el negocio.

Al principio le dedicó al negocio mucho tiempo, también el personal. Ahora trabaja de lunes a sábado para equilibrar su vida familiar, su tiempo personal y la atención a la clientela.

Su negocio se basa en la atención especializada y experta de la diferencia étnica. El pelo de una afrodescendiente no es el mismo que el de una europea y ese tratamiento complejo lo conoce a la perfección. Al principio su clientela era de procedencia iberoamericana pero se ha extendido a otras demandas que pueden ser semejantes, también nativas.

Recuerda con malestar el tiempo dedicado a la reagrupación familiar de sus hijas, en una situación como la suya solvente económicamente. La normativa tiene una tramitación lenta y costosa.

Yanezi, hoy por hoy, se queda en Huesca pero no la reten...Es imparable y sabe volver a empezar.

TESTIMONIOS: MÁS QUE LOCUTORIOS.



ASTOU BARRO AW en su Senegal natal estaba acostumbrada al negocio emprendedor. Su padre, transportista y su madre, comerciando con legumbres, empezaron su escuela que la llevó a estudiar en la Facultad de Dakar hasta 2º de Económicas. Llegó a Huesca hace veintitrés años desde Madrid, donde ya había participado en una experiencia de “locutorio” con su prima. En Huesca fue otro primo suyo quien le propuso la colaboración en la apertura del locutorio de calle Heredia y han trabajado juntos hasta que él ha vuelto a Senegal. No obstante ella ya conocía Europa de un viaje a Alemania para un encuentro juvenil internacional.

Astou, recién llegada, participó en la publicación del Ayuntamiento de Huesca, Mujeres en Expansión, en el número dedicado Emprendedoras, en 2002.

En aquellos tiempos reconoce que les resultó más fácil porque apenas había competencia.

Es uno de los negocios abiertos por personas migradas de más antigüedad, que ha permanecido en el tiempo, con las consiguientes dificultades de atenerse a nuevas normativas.

Enseguida se relacionó con otros negocios autóctonos para apoyarse en el día a día entre sí, recuerda especialmente al Bar París.

Definir el espíritu emprendedor para Astou no es fácil porque tiene muchos matices, sin embargo, insiste en la capacidad de resistir, incluso cuando el balance no es positivo. La clave, como ella dice, está en aguantar.

El negocio del locutorio está a expensas de cuándo se puede satisfacer la necesidad de comunicarse, de enviar dinero, de recargar los dispositivos móviles o de acceder a productos afrolatinos, que son los servicios por excelencia de los locutorios. Eso supone tener un horario de apertura muy amplio, sin cierres, en función de los tiempos de ocio de su clientela, muy diversos y no circunscritos al horario laboral estándar.

En su momento sacrificó mucho tiempo personal y familiar. Ahora y antes la familia es lo primordial pero es ahora cuando puede organizar ese tiempo familiar con más soltura, dedicarse a lo que le gusta, cocinar y con quienes gusta, sus hijas.

En el emprendimiento ella, como tantas y tantos otros, no contó con más asesoramiento que lo que vió y experimentó con las personas allegadas que conocían el negocio. Se nutrió en su momento de la observación y, luego, fue creando su propio estilo. No ve que haya diferencias con otras personas en ese sentido, ni por ser mujer, ni por haber venido de otro país.



En Senegal, no obstante, el emprendimiento femenino resalta sobre el masculino, culturalmente las mujeres son el sostén de la economía familiar en los negocios. Esa mochila de juventud y cultural ha sabido aprovecharla.

Un locutorio, al final, es un punto de encuentro entre el pasianaje.

Su hija mayor se crió en el trabajo de su madre. Astou fue madre en Madrid y acudió allí para aprender el negocio pero también para contar con otra mujer de la familia.

El negocio en Huesca permitió la reagrupación familiar de su marido y cuando llegó también fueron momentos de incertidumbre, teniendo en cuenta que él también tenía que desarrollar su vida laboral.

Hace más de veinte años soñaba con volver a África, hoy sigue pensando lo mismo, nada como su pueblo, pero aquí sigue, como dice ella, resistiendo por sus hijas, con una fortaleza propia de las mujeres africanas.

TESTIMONIOS: MÁS QUE LOCUTORIOS.



Mientras **AZIZ KELAI KELAI** contesta en la entrevista en su sede de calle Lanuza se mezclan voces infantiles y adultas en su locutorio de una clientela muy activa. Para Aziz la idea de negocio se remonta a la infancia. Iba a la escuela y aprovechaba mucho tiempo “de juego” en ir con otros amigos a la venta ambulante. Allí y entonces aprendió el arte del trato.

No estaba destinado a una profesión como la que tiene porque se formó de hecho profesionalmente como carpintero en su Marruecos natal.

Tras el tiempo de formación buscó sus propias prácticas. La empresa con la que estuvo se sorprendió de que solo pidiese aprender, pero es que para Aziz esta palabra es clave.

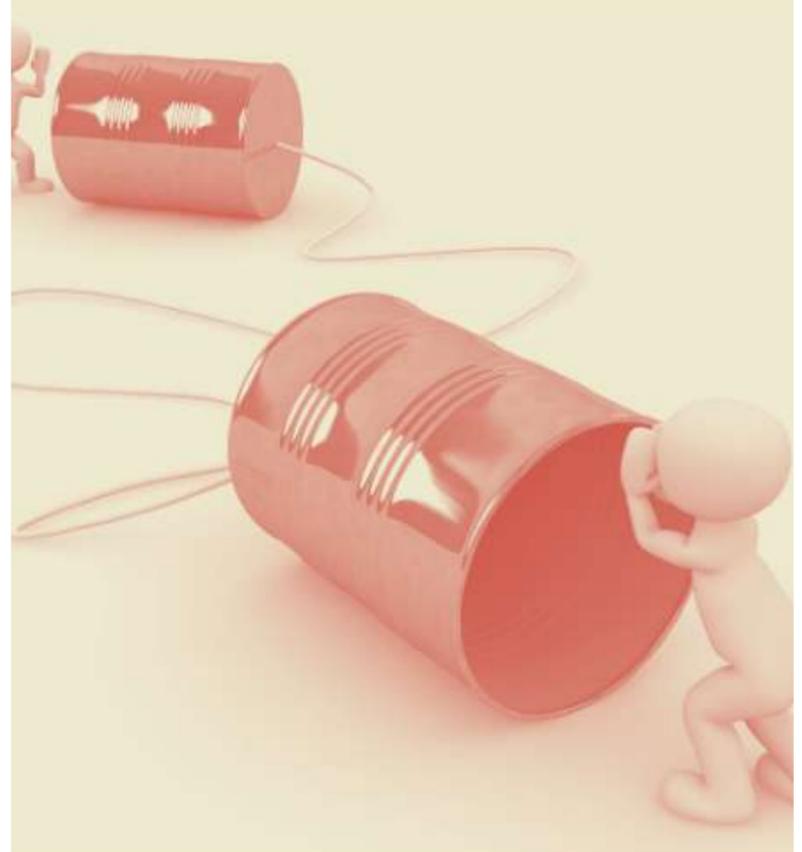
Para él, ahora mismo, el mejor tiempo invertido es el tiempo familiar, con sus hijos, a quienes les dedica calidad y empeño, porque no siempre es fácil combinar la paternidad con un negocio propio, que exige apertura y dedicación y responsabilidad sin compartir. Confía en que sus hijos vean al final que todo ha valido la pena.

Desde 2000 que llega a España antes de venir a Huesca estuvo en un pueblo de Murcia y luego en Madrid.

Cuenta una anécdota sobre el sentido del tiempo en una gran ciudad: recién llegado en el metro le preguntó a una persona que estaba esperando por una calle.

Aquel hombre le contestó mímicamente, señalándose el reloj. Quería decirle “no tengo tiempo”. Aziz cuenta que poco después a él le pasaba lo mismo. Valor de Huesca que el tiempo puede transcurrir a tu propio ritmo, aunque querría estar menos limitado por las autovías para poder mirar y caminar hacia el horizonte.

Aziz practica el árabe, obviamente con su clientela, pero es la lengua por excelencia en el hogar. Pensando en la familia que dejó en su país considera que sus hijos deben poder tener esa conexión con el origen familiar y



comunicarse en el dialecto del árabe correspondiente a su zona sabe que les facilita las relaciones con personas de la familia de su misma generación y de las anteriores, como muestra de respeto y admiración.

Aziz llegó a Huesca prácticamente para montar el negocio. Una semana más tarde de su llegada ya había abierto la puerta. Fue una sugerencia de un primo suyo en una primera visita, que aceptó de buen grado.

Sin embargo nada más abrir se encontró con una mala experiencia: a los pocos días le habían robado el ordenador base. Cuenta que salió del locutorio con la idea de dejarlo todo, de abandonar... Pero se encontró con el entonces conocido, que se ha convertido en su amigo, que al verle abatido y preguntarle, le hizo volver sobre sus pasos, de esto hace más de quince años. Su consejo emprendedor es tener las ideas claras e imaginar cuál puede ser el trayecto. Así montó su negocio que hoy es fuente de ingresos familiar y que le permite relacionarse con otras personas mientras trabaja.

Habla de la clientela con mucho respeto, les ve como maestras o maestros de los que aprender, aunque también hay que invertir mucha paciencia.

Como otras y otros habla de que hubo un antes y un después de la crisis de finales de la primera década de siglo. EN 2006 recuerda que no tuvo problemas administrativos. Hoy la normativa, por otra parte, es más exigente.

Las tres cuartas partes de su tiempo las dedica al negocio que está dirigido prácticamente en un 80% a la población migrada, aunque hay un 20% de clientela que es autóctona. Como él dice, en su casa todo el mundo es bienvenido.





TESTIMONIOS: COMERCIO DE PROXIMIDAD.

El comercio de proximidad quedó cuestionado a finales del siglo XX con la llegada de las grandes superficies también al medio más rural agrupado en pequeñas poblaciones.

En Huesca este modelo se extendió contando con los tres puntos principales de acceso a la ciudad donde se instalaron primero una gran superficie dedicada a todo el consumo familiar básico que poco a poco fue dando paso a una superficie combinada con tiendas especializadas. Si bien es el modelo básico el que permanece y ha dado lugar a la expansión de otras cadenas con establecimientos medios integrados en el medio urbano.

Este modelo coexiste con un relanzamiento del comercio local que atravesó una situación de crisis muy aguda animada por la tendencia de la población a relacionar ocio y consumo y favorecer las salidas comerciales hacia la cercana Zaragoza.

En esta situación crítica, en la que en una segunda fase el comercio de básico en los barrios se ha visto amenazado por las superficies medias, es donde el comercio de proximidad de las personas migradas ha encontrado su lugar. Es en este comercio de proximidad donde se dan las experiencias en expansión con capacidad de resistir, bien porque distribución y venta están en la misma cadena, bien porque producción y venta se han unido desde la renovación del producto. En el caso de los bazares regentados en su mayor parte por la comunidad china, el éxito se basa en un que la propia comunidad conecta la producción en origen, con la distribución en grandes núcleos de almacenaje para llegar a la dimensión local. Este modelo, no obstante ha evolucionado, porque de los grandes almacenes en las zonas industriales se ha pasado al modelo de bazar de barrio, que curiosamente, permite trayectorias de consumo que hacen que nos movamos. Es fácil observar en nuestras conversaciones trayectos por toda la ciudad y sus barrios de bazar en bazar hasta encontrar "lo que buscaba".

Los negocios en relación con los gustos culinarios y personales de las propias comunidades migradas han dado paso a comercios de proximidad para toda la población de cada barrio, algo muy evidente con las fruterías.

HAMID y su hermano, que regentan la Frutería de calle Benabarre, proceden del Marruecos agrícola. Comparten con Huesca un modelo de negocio extendido en el fenómeno de las huertas porque su padre tenía un negocio de "plantero" y desde pequeños estaban familiarizados con la venta.

El modelo habitual de las Fruterías de barrio donde la presencia de otras mujeres en el comercio basa la venta no solo en el producto sino en la conversación cotidiana es algo que ha cambiado por dos razones: una, porque la clientela no autóctona está acostumbrada a este modelo masculino y dos, porque la clientela autóctona también ha variado de perfil con mayor presencia masculina como cliente. En estos cambios es donde encuentra oportunidad un modelo de negocio como este, aunque exige una adaptación también por parte del comerciante que también es distribuidor, dado que accede al gran mercado para traer la mercancía consiguiente.

Ellos trabajaron en un comercio semejante durante dos años para ir adaptándose a la necesidad de la clientela que busca elegir producto pero sentir familiaridad al mismo tiempo. Una vez familiarizados con el negocio se vieron con fuerza para replicarlo, aunque no encontraron un servicio cercano que les permitiera ordenar y acondicionar con mobiliario el espacio, por lo que gran parte de lo que se ve vino de Murcia.

Merece la pena pararnos en el caso de **MOHAMED SANGARE KABORE** por su historia personal y por la trayectoria que marca su capacidad emprendedora, ahora mismo con CHOKOPAN, en otro momento, quién sabe.

Sangare es alguien curtido, con ideas claras y una gran capacidad de prospectiva a la vez que tremendamente respetuoso con todas las personas con las que ha convivido y convive. Aúna iniciativa con empatía y son dos cualidades emprendedoras que no siempre están equilibradas.



TESTIMONIOS: COMERCIO DE PROXIMIDAD.



Él, desde sus orígenes en Costa de Marfil, ha ido alimentando su espíritu de empresa, aunque no imaginaba que se iba a dedicar al sector del Pan. SU llegada a Huesca en 2005 lo ponen en la tesitura de trabajar en algo que no conocía. Aprovechó la formación que le brindaron en los principios y tuvo una escuela en la empresa para la que trabajó unos cuantos años, incluso cuando ya tenía abierto su propio despacho de pan, en 2012, con una empleada a su cargo en la calle Obispo Ram.

Se dio cuenta en ese momento, ocho meses después de haber abierto e invertido una importante suma, que no era ni el lugar ni el producto con el que marcaría la diferencia.

Combinando lo que había ido aprendiendo del sector con nuevas fórmulas que lo llevaron a formarse en París y compartir experiencias con otras panaderías de las regiones francesas limítrofes, tras un proceso de cinco años vio con claridad que abrir un nuevo dispensario dependía de tener un obrador propio y de crear su propio pan, basado en el gusto de la barra francesa y de recuperar la idea de masa madre. Se animó también con la pastelería de desayuno, el "croissant" y encontró su lugar, uno propio, de alguien con una cultura ligada al cereal diferente, que adapta al paladar español un gusto de hacer francés, consiguiendo un producto único que, como él insiste, se basa en buena materia prima.

Tiene un concepto del trabajo antiguo, con solera. Pone en el centro a las personas y considera que el valor del trabajo es la consideración que obtenemos que hay que devolver con consideración hacia las y los demás.

Sabe de su responsabilidad como referente para otras y otros emprendedores llegados de otros países con un consejo sin igual: emprender no es hacer dinero, hay que tener claro el motivo porque a partir de esa decisión te enfrentas con ayudarte a ti mismo y ayudar a otras personas, asumir la responsabilidad de los puestos de trabajo donde se sitúan. El dinero, al final, es un eslabón, porque el emprendimiento no solo es económico, es también social.

Chokopan admite le ha mejorado como persona y le ha añadido valor por sí mismo, con independencia de dónde procede.

Sus ayudas fueron sobre todo la experiencia y el asesoramiento de la antigua empresa donde trabajó, observar, analizar, sintetizar y transformar han sido sus herramientas para levantar la empresa y para hacer pan..

El apoyo emprendedor debe ser anterior a los límites. Antes de que te digan esto está mal deben guiarte para que estén bien.

No cree en el riesgo porque cree en sí mismo y tiene claro que tener objetivos es lo que le hace crecer personalmente y en su negocio.

A sus competidores no los veo como peores o como mejores, los ve diferentes y su producto al final es la diferencia.

la clientela y sus proveedores son parte del éxito también. Trabaja en más de un 80% para clientela autóctona lo que es decir que trabaja para toda la ciudad sin distinción porque el otro porcentaje son personas con otras nacionalidades pero algo en común: buen pan.

Cuenta Mohamed Sangare anécdotas sobre cómo se gana un cliente ofreciéndole a diario un caramelo o aquel otro que preguntaba si el pan que hacía era pan "negro", pan "africano" .

A su vida profesional le dedica mucho tiempo, también porque le apasiona. Su tiempo personal busca que sea de calidad, más que de cantidad.

Tardó aproximadamente cinco años en ver claro que el barco no se hundía, que resistía, teniendo que optar entre tener suministro eléctrico en casa o en la panadería.

No se engaña con los prejuicios, los racistas o los machistas, o ambos, sin embargo, ilumina sus cualidades y las de otras personas. Contaba que al principio algún proveedor le pedía pago por adelantado. Él no lo veía como un prejuicio, sino como la precaución antes de demostrar solvencia.

Es, en esencia, colaborativo, porque colaborar mejora. En su identidad están bien anclados sus orígenes, su cultura, su familia, los vínculos extensos.



TESTIMONIOS: EL VALOR GASTRONÓMICO.



NICOLETTA BOTEZATO cuenta que su gran patrimonio es su infancia, feliz, y sus abuelos, especialmente su abuela, gran trabajadora y gran cocinera, que es su referente.

Se hace cargo de LOS BILLARES recientemente, un local que combina bar, restauración y ocio. Le encanta la cocina y trabaja las especialidades italianas, las hamburguesas y las raciones.

Destaca algo importante: la necesidad hecha virtud de relacionarse con el comercio local desde las características que ve en el emprendimiento (mente abierta, análisis de oportunidades y valoración de riesgos) aunque reconoce que se ha sentido engañada en parte del trayecto por algunas personas. No obstante esta madre coraje a pesar de estar sola ha salido adelante y superado situaciones económicas graves, demostrando que se puede. Sus hijos son su empuje y también por ellos se plantea la necesidad de equilibrar horarios.

Considera que el primer año vio con claridad que su propuesta funcionaba porque se dio cuenta de que la gente la valoraba por ello. En este momento solo ve oportunidades y permanecerá, como ella dice, hasta que le queden fuerzas.

El mejor consejo que cree que puede ofrecer es conocer bien el marco en el que es va a mover tu proyecto y la determinación que es necesaria.

No oculta que se da la desconfianza y que se producen generalizaciones que no benefician a las personas que proceden de otros países pero en Huesca se ha apoyado en buenas amistades que no le fallan.

JUAN ALBERTO GÓMEZ TEJADA vino con su familia a Huesca en 1998. Estudió Mecánica pero ya con quince años se aficionó a la Hostelería. En 2019 abre su propio negocio combinándolo aún con su antiguo trabajo. LE GOURMET es un establecimiento que permanecía cerrado hacía un tiempo y al que le echó un ojo pero llegó la pandemia y si los principios nunca son fáciles esto supuso un inventarse a partir de lo desconocido pero resistieron, aunque pasaron por momentos de retrasos en los pagos.

Su ética le ayudó: crecer en la vida siempre haciendo lo correcto y respetando a las demás personas.

Contaba con su hermano como gestor, con su propia mochila de experiencia en la hostelería y con su pareja como compañera en el negocio.

Su modelo se diferencia del resto no por el producto sino por él mismo y su forma de tratar a la clientela y a las personas implicadas en proveerle. De este segundo grupo dice que son quienes te cubren la espalda, del primero, que el hecho de que salgan felices del establecimiento es su objetivo.

Es consciente que a un negocio cualquier imprevisto puede hacerlo caer pero tiene confianza. De hecho en la única persona de la que tiene la certeza de que puede continuar cuando él no está es de la persona con la que inició el negocio, que ya no es su pareja pero que continúa siendo su compañera en este trayecto.

Resulta difícil compaginar la vida profesional con la familiar. La ventaja que puede ser también inconveniente es que el negocio es familiar. se convive con la familia también en el tiempo de trabajo, aunque sabe que es importante salir de la rutina y del entorno al menos una vez por semana.





TESTIMONIOS: EL VALOR GASTRONÓMICO.

ERNESTO ANGECINI, de P'AMURI, ofrece una experiencia que incluye alimentación, cultura y hostelería siciliana.

Tiene 23 años y está en Huesca desde 2022.

Estudió Gestión de Empresa y Marketing en su Catania natal y fueron sus tíos, afincados en Huesca, con otro establecimiento hostelero ya consolidado quienes le animaron a venir y a abrir Pamuri.

Conocer al dueño del local fue una ventaja aunque el inconveniente era que tenía la licencia caducada.

Su negocio se sustenta en un producto ya preparado en origen con un proveedor único que ofrece la presencia de una línea concreta, por lo que la logística y la preparación a través de una buena tecnología en cocina son esenciales.

Trasladan la experiencia de un establecimiento catanés en el diseño del espacio y también de los tiempos: tiempo de aperitivo y tiempo de comida que se entremezclan en las denominadas "tablas" donde se ofrecen viandas que se comparten, incluidas las frutas y los cócteles. Adaptar el lenguaje también forma parte de la experiencia acompañando información que permita comprender el contexto.

Ernesto colocó su establecimiento en una zona con otras propuestas que no ve como competidoras, entiende que ese espacio de diversidad es una ventaja para todas.

Cuando después de un año vio que la clientela repetía entendió que era el síntoma de que el negocio funcionaba. Sigue dedicando mucho tiempo al negocio y cuando no, se oxigena practicando deporte.

Está en fase de consolidación y de allí, contando con que sue su proyecto es de largo plazo, continuará mejorando.



Cuenta con su familia como principal garante y añade la importancia de la calidad del producto y de la precisión en todo lo que conlleva ofrecerlo.

Proceder de otro país puede colocarte en el final de la cola pero hay que saber pasar por encima de esto para favorecer la igualdad.



TESTIMONIOS: EL METASERVICIO.



Para la familia de **MARIAMA LADIANE DIAW**, que llegó a España con su familia prácticamente recién nacida, hubiera sido un extra haber contado con una “Mariama” en Huesca entonces.

No fue el caso, pero Mariama se formó en esa necesidad continua de aprender y asistir a las personas de su alrededor mientras se aprende. La declaración de renta familiar no le era ajena apenas recién salida de la Primaria y muchos trámites la necesitaban en su casa para adaptar el lenguaje de las administraciones a la propia lengua.

Todas estas razones y más la llevaron a Madrid a estudiar Derecho. Recién egresada ha pasado dos años como pasante en un despacho de su ciudad, Huesca, donde, al menos de momento, decidió volver.

Se iba gestando la necesidad de dar respuesta desde dentro a quienes pasan la experiencia migratoria porque es desde dentro desde donde se comprenden y desde donde se empatiza en la resolución. En este momento y contando con esa respuesta solo podía darla gente joven nace KAAYLEN, asociación juvenil senegalesa que no se cierra al resto de nacionalidades, sino que las invita a formar parte de la asociación.



Trabajan desde hace algo más de un año en el asesoramiento jurídico, la inclusión, la orientación y la divulgación cultural.

Es una generación de oscenses multiculturales que se ha visto animada por entidades con objetivos semejantes como CCONGD o YMCA, que cita la propia Mariama, además de personas con ética común como el despacho de abogacía que ha sido su gran pista de entrenamiento. Es una generación que no pierde los vínculos con sus raíces pero que se abre al mundo y supera los límites de una pequeña ciudad como Huesca.

Todo lo administrativo no le resulta difícil, dada la su formación. Lo complicado es querer dar respuesta a tantas demandas diferentes y organizar su agenda, además de plantear la financiación.

Forma parte de una generación joven que da mucha importancia a focalizar esfuerzos y a provocar y aprovechar sinergias entre proyectos, lo cual no está reñido con conceder al tiempo personal el lugar que se merece.

TESTIMONIOS: CUANDO EL EMPRENDIMIENTO VA A OTROS PAÍSES.



Distintas empresas oscenses trasladan a parte de su plantilla a otros países para trabajar bajo contratos públicas o privadas, desde la especialización de los proyectos.
ITARSA viajó con parte de su plantilla a Congo en 2012.
Esta es la experiencia de **PAZ ESCOBEDO SANZ**.

“Estudié en Huesca Magisterio Infantil. Mi trayectoria profesional es variada. Ya cuando estudiaba en la universidad las vacaciones de verano y Semana Santa subía a Torla, un pueblo en el Valle de Ordesa, Pirineo a trabajar en un hotel para sacar un dinerillo para los estudios y demás gastos. Fundamentalmente he trabajado en atención al cliente, como instructora impartiendo clases en diferentes centros deportivos y como administrativa. Siempre he sentido una atracción por el continente africano. Y cuando pides al universo, el universo te da. El proyecto del hospital llevaba ya unos años en marcha y había una empresa instalada aquí en Huesca, Itarsa, que se encargaba de enviar material para su construcción. Yo conocía a la empresa y conocía este proyecto. A veces veía fotos, me parecía un proyecto maravilloso y siempre “soñaba” con el día en que yo pudiera viajar a conocer un poco África. Un día, recuerdo era el mes de agosto del año 2012, uno de los gerentes de la empresa me comenta que, además de continuar enviando material, se van a encargar de terminar la construcción y que probablemente van a necesitar tener una persona allí permanente para la administración. Pensé que se me estaba presentando la oportunidad y me ofrecí. Por aquel entonces yo trabajaba como instructora en un centro deportivo y estaba dispuesta a dejar mi trabajo aquí para aprovechar la oportunidad. Hice una entrevista de trabajo y después de varios días, pues hubo varios candidatos para el puesto, contactaron conmigo para informarme de que había sido seleccionada y si estaba dispuesta. Claro que estaba dispuesta, no podía decir que no!. Mi “sueño” se estaba haciendo realidad. Me despedí de mi trabajo anterior y empecé esta maravillosa aventura. Primero, hicimos un viaje de 10 días en el mes de octubre.

Me comentaron que fuera y así tuviera la oportunidad de conocer esa nueva realidad, el entorno, ver cómo iba a ser la reacción de los trabajadores de la construcción que ya estaba en marcha y de la administración al ver que era una mujer la que se iba a ocupar de dirigir administrativamente (teniendo en cuenta que es un país machista) y si al final no me convencía, libremente, podía retroceder.

Pero yo estaba convencida de que no iba a ser así, iba muy predispuesta. Y así fue, los 10 días se convirtieron en prácticamente 2 años. Trabajé y viví en Kinshasa, en la República Democrática del Congo de octubre 2012 hasta julio 2014, viajando a Huesca en verano y Navidades de vacaciones y también para trabajar algunos días desde la oficina de Itarsa en Huesca.

El proyecto consistía en la construcción de un hospital en el barrio periférico de Mont-Ngafula, en Kinshasa, en el que las condiciones de vida de su población son precarias como en el 80% de la población de la ciudad. Los hospitales, por lo general, no están en muy buenas condiciones higiénicas, de material y de aparatos, también de personal y este hospital quiere ofrecer a la población unas mejores condiciones que ayuden igualmente a mejorar su salud.

Mi puesto de trabajo era Adjunto a Gerencia y tenía funciones en el campo administrativo, reuniones con la propiedad, reuniones con la empresa de Huesca, yo era el enlace de unión entre la propiedad en Kinshasa e Itarsa en Huesca, me encargaba de transmitir todo tipo de información hacia un lado y hacia el otro. Hacía también inventarios de material de la obra, compras de materiales in situ, etc.

Las funciones que desempeñaban los congoleños eran también administrativas, todos mis compañeros de oficina eran congoleños, Sebas el chófer que teníamos también, la señora que venía a limpiar la oficina era congoleña. La mano de obra, trabajadores, jefes de equipo, encargado de obra eran congoleños.

Una idea que para mí era importante transmitir, y también para la empresa española, era que no íbamos a “imponer” una forma de trabajar, sino que íbamos a trabajar en equipo, a sacar lo mejor de ambas partes, española y congoleña, para conseguir terminar la construcción. No fue fácil pero lo logramos.

Algo que me llamó mucho la atención y que el viajar me hizo ver, es que me di cuenta de que el ser humano es igual sea de donde sea y esté donde esté. Es decir, sea en Huesca o sea en Kinshasa de 12 millones de habitantes, nos preocupa la salud, el trabajo, el que la familia esté bien, por ejemplo... La historia se repite en España, en el Congo, en la China...y que todos necesitamos sentirnos amados y valorados.

Con relación a la construcción, en cuanto a las semejanzas puedo decir que se necesita aquí o allá un cronograma diario, semanal, mensual, es decir tener una organización, que luego es cierto que muchas veces, por varios motivos, esa organización no se podía seguir y había que cambiar los planes. Pero es importante programar porque tienes un presupuesto al que te tienes que amoldar más o menos, tienes unos plazos y además tienes que saber hacia dónde vas. El clima influía mucho en el ritmo de trabajo. Al ser un país tropical el calor ralentiza. También influye las condiciones de vida del país, las rutas no son muy accesibles, hay muchísimos atascos que hacen que los trabajadores a veces llegaran tarde, las tormentas tropicales hacían difícil el trabajar. Los tiempos de ejecución son más largos allá que aquí por estas dificultades y otras, y había que tenerlo en cuenta.

Es importante también que cada uno sepa sus funciones, trabajar por equipos y en equipo. Éramos 60 trabajadores (59 hombres y yo mujer) y las funciones tenían que estar muy claras.

Los jefes de equipo al inicio y final de cada jornada se reunían con el encargado de obra para ver las tareas a realizar ese día y las que no se habían realizado el día anterior y el por qué.

Por ejemplo, los viernes hacíamos una reunión general, los 60, que nos servía para hacer equipo, para empoderarnos y para compartir lo que cada uno en relación al trabajo creía importante compartir.

Aprovechábamos también para trabajar con el grupo conceptos como la economía, la familia, etc.



TESTIMONIOS: CUANDO EL EMPRENDIMIENTO VA A OTROS PAÍSES.

Como ya he comentado antes, yo iba muy predispuesta a “empaparme” de esta nueva cultura e iba con muchas ganas y a la vez iba cautelosa y con atención. Todo no fue de color de rosa evidentemente, hubo situaciones complicadas que solventar.

Me resultó también difícil el ver cómo y cuándo se hacían los pagos de los salarios. El personal de la obra tenía muchas necesidades, en el Congo nada es gratuito, ni la sanidad, ni la educación, gastas mucho en transporte, etc. La persona que tiene un trabajo recae sobre ella una gran responsabilidad de, además de mantener a su familia, ayudar a familiares incluso lejanos que o tienen que ir al médico y no pueden pagar, o ayudar a un sobrino que no puede ir a la escuela porque sus padres no trabajan...las situaciones y necesidades son muchísimas. El pagar los salarios a final de mes no era factible porque puede que en 4-5 días se les terminara el sueldo y esperar al mes siguiente no era posible, hay muchos gastos que cubrir. Se pasó a pagar cada dos semanas y más o menos se solventó algo el problema. Pero había situaciones en las que el trabajador seguía necesitando ayuda, por ejemplo, su mujer había dado a luz y tenía que pagar el parto y los días que había quedado en el hospital, un hijo se casaba y no podían pagar la dote, etc etc. Entonces se decidió hacer microcréditos. Yo valoraba si podíamos facilitar un microcrédito a un trabajador dependiendo de la situación a resolver, de la cantidad que necesitaba (a veces pedían tanto que el aceptar darle el microcrédito era hipotecarlo para toda su vida), etc y si veía que era factible se le concedía.

El vivir durante 2 años en Kinshasa, llegar a un lugar con una cultura diferente, en el que no conocía nada ni a nadie, y encontrarme con personas que me ayudaron a sentirme bien, a estar a gusto, que me ayudaron a “moverme” por una ciudad desconocida, me ha enseñado a hacer yo lo mismo ahora en Huesca con personas que vienen de otros lugares. Me ha ayudado también a valorar mucho lo que aquí tenemos, a ser agradecida por ello. No elegimos donde nacemos, hay otros lugares en el mundo en el que las personas no tienen las mismas oportunidades, ni recursos que aquí tenemos.



Mi estancia en el Congo ha marcado un antes y un después en mi vida. Mi marido, Raphael, es congoleño y ahora tengo una familia congoleña. Pero además, y sobre todo, me ha ayudado a tener más empatía, a no prejuzgar, a no ver la vida sólo de una manera y darme cuenta de que hay muchas maneras de ver la vida y de vivirla, tantas como personas hay en este mundo.

A partir de mi experiencia en la construcción del hospital y de mi experiencia en el Congo, me interesó muchísimo el tema de la cooperación. Con mi marido Raphael que es congoleño y con un compañero de la Cruz Roja hemos creado nuestra ong “Ser África” con la que queremos participar de forma voluntaria en mejorar las condiciones de vida de las personas congoleñas, nos interesa muchísimo la formación (hace poco un profesor congoleño me dijo “da formación y darás libertad” e igualmente, queremos dar a conocer fundamentalmente aquí en Huesca, las cosas tan bonitas que tiene África (artesanía, música, telas...) y acercar más la cultura africana a las gentes de Huesca.

CONCLUSIONES SIN CIERRE



Las personas migran, los proyectos evolucionan, las relaciones se replican y para cada una de esas individualidades existe un grupo común al que sueñan con volver, que imaginan crear y que les acoge y acogen indefectiblemente.

Los proyectos y sectores que hemos analizado se basan en las relaciones en microgrupos entre los que la familia es el esencial y el vecindario, el complementario.

Las personas migradas han destacado ya en su entorno de origen por lo que pueden destacar en el entorno de acogida a nada que sea menos hostil.

Destacan las personas entrevistadas el valor del modelo de Estado de Bienestar español y su permanente defensa con su contribución.

No se perciben apoyos más allá de familiares que ya estaban en Huesca o allegados de su entorno de origen. Solo en el caso de personas muy jóvenes que prácticamente nacieron en Huesca se refieren apoyos por parte de entidades o colectivos con objetivos y ética comunes.

Todas las personas entrevistadas refieren una experiencia anterior en el sector de al menos dos años, por mucho que no fuese su profesión o la opción inicial prevista.

Su resiliencia está probada en un permanente ejercicio de "ensayo y error". No se rinden fácilmente por muchas dificultades que se pongan en su camino.

Aprovechan las posibilidades que les da la presencia de una clientela con las mismas características culturales pero pronto son capaces de hacer evolucionar su idea de negocio.

Valoran de forma extraordinaria sus vínculos con el lugar y el grupo familiar y cultural de origen pero se incluyen más rápidamente que la sociedad de acogida les incluye.

Coinciden en todos los casos en considerar que el apoyo al emprendimiento debe materializarse en todas las fases y de múltiples formas, antes de que llegue el "esto está mal".

Viven con desazón, cuando no con angustia, reagrupar a su familia, atender sus necesidades, apoyarse en ella como motor y no otras dificultades como las administrativas, que también se señalan.

El tiempo personal y el familiar se supeditan al proyecto profesional/empresarial.

Los proyectos empresariales se plantean a medio plazo si ven la solución de continuidad. Si no es así, el proyecto se plantea siempre a largo plazo.

No obvían los prejuicios racistas, xenófobos o machistas o la interacción de todos ellos presentes en nuestras sociedades pero se sobreponen a ellos desde el autoconvencimiento de igualdad.

La clientela y las y los proveedores son para sus proyectos elementos a los que cuidar.

Valoran extraordinariamente el tamaño y oportunidades de Huesca pero tienen experiencia de grandes ciudades y de contextos internacionales.

Su capacidad colaborativa les anima a no ver a otras empresas del sector como competidoras sino como valor añadido de diversidad y acicate para mejorar, reconociéndolas.

En su perfil emprendedor destacan conceptos como
CORDIALIDAD,
ENCUENTRO,
PROSPECTIVA,
RÉPLICA CON VARIANTES,
ANÁLISIS DEL PERFIL DE CLIENTE,
TRABAJO POR OBJETIVOS,
SINERGIAS,
PRODUCTO EN ENVASE DE EXPERIENCIA,
REFERENTE PROTAGONISTA PARA SU COMUNIDAD,
ENFOQUE DE ESFUERZOS y
FAMILIA.

Poseen la firme convicción de formar parte de un proyecto más grande, más allá de la Economía, donde siempre hay que APRENDER.



PARA SABER MÁS



Asociados, I. (2023, agosto 28). Auge de Emprendimiento Femenino: Autónomos Extranjeros en España. Isacura Asociados. <https://isacuraasociados.com/blog/auge-de-emprendimiento-femenino-autonomos-extranjeros-en-espana/>

AAVV: Mujeres en expansión. Emprendedoras en Huesca, Ayuntamiento de Huesca, 2002

Bastidas, L. (2021, septiembre 1). Inmigrantes en España ¿Qué pueden emprender? Asesoría para inmigrantes. <https://asesoriaparaainmigrantes.com/emprender-inmigrantes/>

Carretero, L. M. (2023, octubre 28). España comienza a abrir la muralla al talento emprendedor extranjero. ABC.es. <https://www.abc.es/economia/espana-comienza-abrir-muralla-talento-emprendedor-extranjero-20231029210924-nt.html>

Comunicacion, F. B. (2012, junio 5). Los emprendedores cada vez tienen un mayor peso entre los ocupados extranjeros desde el inicio de la crisis. Fundación Bancaja. <https://www.fundacionbancaja.es/los-emprendedores-cada-vez-tienen-un-mayor-peso-entre-los-ocupados-extranjeros-desde-el-inicio-de-la-crisis/>

Datos de la Ciudad. (s/f). Huesca.es. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.huesca.es/la-ciudad/datos-de-la-ciudad>

España impulsa el liderazgo del emprendimiento tecnológico en Europa. (s/f). Gob.es. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.exteriores.gob.es/Embajadas/pekin/es/Comunicacion/Noticias/Paginas/Articulos/Espa%C3%B1a-impulsa-el-liderazgo-del-emprendimiento-tecnol%C3%B3gico-en-Europa.aspx>

Fernández, L. (2023, agosto 21). Cada vez más mujeres extranjeras emprenden en España: las afiliaciones al RETA se disparan en 2023. Autónomos y Emprendedores. <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/cada-vez-mas-mujeres-extranjeras-emprenden-espana-afiliaciones-reta-disparan-2023/20230818191819031849.html>

Fundalib [@Fundalib]. (2022, noviembre 7). Documental: Inmigrantes Empresarios, valor sin fronteras. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=caVuxCg9tnk>

Genérica, D. (s/f). VISADOS DE EMPRENDEDORES AL AMPARO DE LA LEY 14/2013, MODIFICADA PARCIALMENTE POR LEY 25/2015. Gob.es. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/casablanca/es/Consulado/PublishingImages/Paginas/Visados/REQUISITOS%20VISADO%20EMPRENDEDORES.pdf>

Giros, T. (s/f). Tus Giros - La manera más confiable, simple y rápida de enviar dinero a otro país. - 5 Caso de éxito de Emprendedores Extranjeros en España. Tusgiros.io. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.tusgiros.io/blog/espana/item/caso-de-exito-de-emprendedores-extranjeros-en-espana.html>

Herranz, A. (2022, noviembre 10). Los inmigrantes, más emprendedores que los autóctonos. La Razón. <https://www.larazon.es/economia/startups/20221110/t4g7idozkgb5ja3wadts2tijyu.html>

Jorge. (2022, noviembre 18). Mujeres emprendedoras en España. AGM Abogados. <https://www.agmabogados.com/mujeres-emprendedoras-en-espana-una-cuestion-de-genero-pero-tambien-de-mejores-inversiones/>

Los ocupados extranjeros superan los 2,7 millones en enero, un 8,1% más que hace un año. (s/f). Gob.es. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/160224-afiliados-extranjeros.aspx>

Menos del 20% de los fundadores de startups españolas son mujeres, según datos de Ecosistema Startup. (s/f). Ices.es. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de <https://www.ices.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/al-dia/detalle.startups-espanolas-mujeres-ecosistema.news000202210>

New GEM women's Entrepreneurship report underscores breaking Stereotypes and seizing opportunities. (s/f). GEM Global Entrepreneurship Monitor. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>

Pérez, D. (2013, septiembre 27). El sueño ibérico: emprendedores extranjeros que triunfan en España. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2013-09-27/el-sueno-iberico-emprendedores-extranjeros-que-triunfan-en-espana_33075/

PARA SABER MÁS



Pérez-Alberca, Á. (2022, enero 21). Cada año hay 20.000 autónomos extranjeros más que se lanzan a emprender en España. Autónomos y Emprendedores. <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/cada-ano-20000-autonomos-extranjeros-mas-que-lanzan-emprender-espana/20220120145315025879.html>

Sánchez, C. (2017, marzo 2). ¿Qué atrae a los emprendedores extranjeros de nuestro país? El blog de Startupxplore. <https://startupxplore.com/es/blog/extranjeros-emprendedores/>

Vista de Una panorámica general sobre la globalización. (s/f). Comillas.edu. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de <https://revistas.comillas.edu/index.php/razonyfe/article/view/18204/16045>

(S/f-a). Gob.es. Recuperado el 6 de marzo de 2024, de <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/191121-GuiaMujeresReferentesDelEmprendimientoInnovadorEnEspana.pdf>

(S/f-b). Cepaim.org. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://cepaim.org/documentos/publi/guia-sue%C3%B1os.pdf>

(S/f-c). Madrid.org. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM005579.pdf>

(S/f-d). Ine.es. Recuperado el 13 de marzo de 2024, de https://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadertype=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3Dservic04_sec9.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=567%2F253%2Fservic04_sec9%2C0.pdf&ssbinary=true

