

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN
EMPREDIMIENTO Y PYMES



2013

“La evaluación de impacto en función del género en el ámbito del emprendimiento y las pymes”

Este documento ha sido elaborado para Emakunde por Red2Red Consultores con la colaboración de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco.

Septiembre de 2013

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| ÍNDICE | 3 |
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN | 4 |
| 2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO | 6 |
| 2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR | 6 |
| 2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS | 10 |
| 2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES | 13 |
| 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES | 15 |
| 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD | 17 |
| 3. LEGISLACIÓN..... | 20 |
| 4. FUENTES DE DATOS | 22 |
| 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA..... | 24 |
| ESTUDIOS E INFORMES..... | 24 |
| WORKING PAPERS | 24 |
| MANUALES Y GUÍAS | 24 |
| RECURSOS WEB | 25 |

1. CONTEXTUALIZACIÓN

A los efectos de este documento, se entiende que el sector de “emprendimiento y pymes” incluye los procesos de emprendimiento, creación y consolidación de empresas –fundamentalmente pymes–. Así, se atenderá al papel de las mujeres como emprendedoras y empresarias y se pondrán de manifiesto sus particulares necesidades a la hora de crear o dirigir un negocio¹.

La relevancia actual de este sector es indiscutible, dado su potencial de creación de empleo y de riqueza, y en consecuencia, su capacidad para impulsar la reactivación económica. Tanto las políticas de apoyo al empleo por cuenta propia y la creación de empresas como las políticas de fomento de la competitividad empresarial constituyen aspectos clave sobre los que se asienta la Estrategia Europa 2020 que regirá las políticas de las instituciones europeas y de los Estados miembros de la Unión en los próximos años.

Estos dos ámbitos de intervención formarán parte, en el próximo periodo de programación 2014-2020 de las prioridades de inversión del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión (FC), del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP). En este sentido, las propuestas reglamentarias de la Comisión relativas a la Política de Cohesión 2014-2020 hacen referencia explícita a la necesidad de introducir el género como principio horizontal en los proyectos ejecutados en estos ámbitos de intervención. Asimismo, la Comisión insta a promover el espíritu empresarial especialmente entre las mujeres y a prestar atención a los factores que las desaniman a convertirse en empresarias.

En este contexto, del análisis de género del sector cabe destacar la menor presencia de mujeres en todas las fases del proceso emprendedor, su diferente comportamiento a la hora de crear y dirigir un negocio, los distintos problemas a los que se enfrentan para ello, así como el distinto perfil de sus iniciativas empresariales.

Aunque cada vez son más las mujeres que están creando sus propios negocios, continúa existiendo una fuerte segregación en la participación empresarial de las mujeres.

¹ La guía no alude al concepto de “intraemprendimiento”, a pesar de lo interesante que hubiera resultado el análisis de este fenómeno, por falta de información al respecto desde la perspectiva de género.

Intraemprender es el acto de llevar adelante una actividad emprendedora en el seno de una organización existente, con el fin de fomentar el empleo y la competitividad. Generalmente, el intraemprendimiento está relacionado con la innovación en la estrategia de producto/servicio; el lanzamiento de una nueva unidad de negocio o gama de productos; el desarrollo de nuevos conceptos de producto; o con nuevos atributos de un producto o servicio. Todos ellos requieren movilizar el talento humano de las personas de la organización hacia la búsqueda de nuevas oportunidades y retos estratégicos.

A menudo la necesidad de subsistencia económica se encuentra tras las decisiones de emprender de las mujeres, acompañada de la aspiración de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales y/o de alcanzar el desarrollo profesional que no se ha podido lograr trabajando por cuenta ajena.

Estos motivos derivan en iniciativas empresariales frágiles, de reducida dimensión, poco intensivas en creación de empleo y en ramas de actividad con pocas barreras de entrada (que requieren poco capital inicial, intensivas en mano de obra, etc.). Así, las mujeres empresarias operan en sectores –fundamentalmente de servicios– muy competitivos y más vulnerables a los cambios en el contexto económico.

Cabe destacar asimismo que el grado de innovación e internacionalización de las iniciativas empresariales de las mujeres es, en general, bajo. Su presencia en sectores de alto impacto² es más reducida.

Todo ello las sitúa en una situación de desigualdad, tras la cual se advierte la influencia de una cultura y estructura social articuladas en torno a las diferencias de género, que condicionan su actitud y autoestima, y que les generan dificultades añadidas, entre las que sobresale la necesidad de conciliar la actividad empresarial y las responsabilidades domésticas y familiares.

Así pues, es necesario fomentar la generación de una cultura emprendedora que tenga en cuenta a las mujeres, sus necesidades, motivaciones y condiciones para emprender, así como que trabaje en la eliminación de los roles predefinidos de género, ponga en valor el estilo de dirección y liderazgo femenino, y sensibilice en materia de corresponsabilidad.

En definitiva, para conseguir un desarrollo igualitario de la creación y consolidación empresarial, es fundamental dar cumplimiento efectivo a los mandatos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad, que abordan, entre otras cuestiones, el deber de los poderes públicos de incrementar el número de mujeres emprendedoras y empresarias, aumentar la viabilidad, la competitividad y la internacionalización de sus proyectos empresariales, potenciar su representación en los sectores en que están infrarrepresentadas, y eliminar las barreras que dificultan a las mujeres que desean convertirse en empresarias –en su mayor parte vinculadas al ideario social y cultural dominante y a la prevalencia de un estilo de dirección masculino–.

² Son sectores de alto impacto aquéllos que tienen un impacto en términos de creación de empleo y riqueza superior a la media.

2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

La actividad emprendedora de las mujeres es muy inferior a la de los hombres, siendo el perfil de las mujeres emprendedoras, así como su comportamiento a la hora de iniciar una actividad empresarial, sustancialmente diferentes a los de los hombres. Las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres a la hora de emprender, lo que se traduce en un menor nivel de iniciativas emprendedoras de mujeres.

Por otra parte, las iniciativas empresariales de las mujeres suelen ser de menor dimensión, menos proclives a la creación de empleo y a la internacionalización, y en sectores de alta competencia, lo que dificulta la supervivencia y el crecimiento empresarial. Probablemente por ello la menor presencia femenina se extiende a todas las fases del proceso emprendedor y se incrementan las brechas entre hombres y mujeres en las empresas más consolidadas.

Actividad emprendedora de las mujeres: según datos del Observatorio Internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en la CAE la actividad emprendedora de las mujeres es significativamente más baja que la de los hombres. Por cada 10 hombres que emprenden en Euskadi hay 7 mujeres emprendedoras o, dicho de otro modo, el 3,2% de las mujeres vascas entre 16 y 64 años está en proceso de establecer un negocio o empresa o bien lo ha creado en los 3 meses anteriores, frente al 4,5% de los hombres.

Así pues y aunque el diferencial entre las tasas de actividad emprendedora de hombres y mujeres se ha reducido en los últimos años debido al superior aumento de la tasa de las mujeres, la actividad emprendedora de éstas sigue siendo inferior. Similar conclusión se extrae de los datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (I Trimestre de 2013) ofrecidos por Eustat, según la cual tan sólo el 35,2% de las personas autónomas o empleadoras de la CAE son mujeres, a pesar de que este porcentaje se ha elevado de forma importante en los últimos años (desde el 29,5% registrado en 2007).

Perfil de las mujeres emprendedoras: diversas investigaciones han señalado diferencias significativas entre mujeres y hombres emprendedores con relación a sus características personales y psico-sociales:

- En términos generales, las mujeres emprendedoras son más jóvenes que sus homólogos masculinos. Según el último informe del GEM para la CAE, ellas tienen una **edad media** de 37 años y ellos de 42.
- Las mujeres emprendedoras tienen un **nivel de estudios** superior al de sus homólogos varones. El porcentaje de mujeres emprendedoras sin estudios primarios es muy inferior al de los hombres y ellas están más representadas en el grupo con estudios superiores.
- Según el Observatorio Estatal para la Igualdad en el Emprendimiento, el 35% de las mujeres emprendedoras tiene **personas dependientes a su cargo** (fundamentalmente hijos e hijas), frente al 32% de los hombres, dándose la circunstancia, en los dos sexos, de que las personas con menores compromisos son las que emprenden mayoritariamente.
- Con relación a las **características psico-sociales** de las mujeres emprendedoras, las cuales influyen notablemente en la propensión al emprendimiento, éstas parecen tener un mayor temor al fracaso, buscan en mayor medida el apoyo familiar, perciben menos oportunidades de negocio en un futuro próximo y generan menos redes con otras personas emprendedoras.
- Finalmente, las mujeres se autoperciben con menos **habilidades** para la creación de empresas. Según el GEM, el 85% de las mujeres opina que cuenta con las habilidades necesarias para la creación de una nueva empresa, frente al 89% de los hombres. Aunque la diferencia no es desmesurada, es indicativa de sus mayores resistencias o del mayor escepticismo de las mujeres ante el emprendimiento.

Motivaciones de las mujeres frente al emprendimiento: de los datos del GEM se desprende que, en el caso de las mujeres vascas, la necesidad es un factor cada vez más importante a la hora de emprender. Aunque en ambos sexos la identificación de una oportunidad de negocio es el principal motivo que les incita a emprender (en el 60% de los casos en las mujeres y el 82% en los hombres), son más las mujeres que crean su empresa por necesidad, lo que se liga a la necesidad de subsistencia económica. Hay 1,8 mujeres en el País Vasco que crean su empresa por necesidad frente a cada hombre que lo hace por esta razón. Entre los hombres, sin embargo, la detección de una oportunidad de negocio, el deseo de realización personal o la vocación se encuentran con mayor frecuencia tras su decisión de emprender.

| Actividad emprendedora | Total | Mujeres | Hombres | Ratio mujer-hombre |
|------------------------|-------|---------|---------|--------------------|
|------------------------|-------|---------|---------|--------------------|

| incipiente (*) | | | | |
|-----------------|------|------|------|-----|
| Por oportunidad | 2,8% | 1,9% | 3,7% | 0,5 |
| Por necesidad | 1,0% | 1,3% | 0,7% | 1,8 |
| Total | 3,8% | 3,2% | 4,5% | 0,7 |

Informe GEM País Vasco 2011. Global Entrepreneurship Monitor.

(*) Porcentaje de la población vasca entre 16 y 64 años que está en proceso de establecer un negocio o empresa, o bien que lo ha establecido en los tres meses anteriores.

Otras investigaciones han puesto también de relieve, entre los principales factores motivacionales que conducen a las mujeres a emprender, la búsqueda de autonomía e independencia económica, los deseos de desarrollo personal y profesional tras haber llegado al “techo de cristal”, o la aspiración de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Características de las empresas creadas por mujeres: las empresas creadas por mujeres presentan características diferenciales con respecto a las creadas por hombres. Según el Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento, las iniciativas empresariales de las mujeres se concentran fundamentalmente en el **sector** servicios, en actividades como el comercio, que presentan menores barreras de entrada, pero que sin embargo tienen una alta competencia, márgenes de beneficio reducidos y menores posibilidades de supervivencia.

Asimismo, las empresas creadas por las mujeres suelen tener una **dimensión** más pequeña y una expansión menos rápida que las creadas por los hombres.

Por otra parte, las mujeres se incorporan menos a las **innovaciones tecnológicas**. A pesar de que sus estrategias empresariales suelen caracterizarse por su apertura a los cambios y las innovaciones, sobre todo en lo relativo a la estructura organizacional y las relaciones laborales, este comportamiento no se reproduce en la utilización de nuevas tecnologías. Así pues, están menos presentes en los sectores de alto impacto, a pesar de presentar altos niveles educativos y habilidades sociales y tecnológicas equiparables a las de los hombres.

En definitiva, las mujeres pilotan iniciativas empresariales de menor tamaño, más vulnerables a las dificultades habituales del emprendimiento y a los cambios en el contexto económico, así como con menor trascendencia económica, conclusiones que apuntan hacia una serie de condicionantes culturales, educativos y económicos, que tienden a dirigir la actividad empresarial de las mujeres a sectores con menos barreras de entrada y más competitivos.

Consolidación y desarrollo de las empresas creadas por mujeres: las empresas lideradas por mujeres van perdiendo presencia conforme se incrementa su antigüedad. Según datos del GEM, el 42% de las personas potencialmente emprendedoras son mujeres y el 41% de las empresas con

menos de 3 años y medio están lideradas por mujeres, porcentaje que se reduce al 36% en las empresas consolidadas.

A este respecto, cabe señalar la inexistencia de datos estadísticos oficiales sobre los aspectos relativos a la supervivencia y crecimiento empresarial de las empresas creadas por hombres y mujeres (grado de innovación e internacionalización, cierres empresariales, etc.). Esta ausencia de datos constituye en sí misma un elemento de diagnóstico que denota la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en el estudio y la investigación de la situación diferencial de mujeres y hombres en este ámbito que ayude a orientar la intervención pública desde el enfoque de género.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

El desigual acceso de las mujeres a determinados recursos y servicios, tanto vinculados al emprendimiento y las pymes como a la educación y formación, al trabajo productivo y reproductivo, a los usos del tiempo o a los recursos económicos, determinan su actividad emprendedora.

Educación y formación: el perfil de las iniciativas empresariales de mujeres y hombres está a menudo condicionado por su formación previa y, en este sentido, cabe señalar la persistencia de estudios y especializaciones en los que permanece la división tradicional por roles y donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo. Según datos de Eustat, en el curso 2010-2011, las mujeres representaban un 75,9% del alumnado universitario en ciencias de la salud, un 62,2% en las titulaciones de ciencias sociales y jurídicas y un 59,4% en artes y humanidades, sin embargo tan sólo un 25,0% en las titulaciones de ingeniería y arquitectura y un 49,3% en las ramas de ciencias.

La presencia de las mujeres en las carreras universitarias más directamente relacionadas con la gestión empresarial, atendiendo a los datos de matriculaciones, revelan una relativa igualdad en el acceso a esta formación al menos.

| Alumnado matriculado en el curso 2011/2012 | % M. | % H. |
|---|--------|--------|
| Grado en Administración y Dirección de Empresas | 46,0 % | 54,0 % |
| Grado en Marketing y Gestión Empresarial | 55,0 % | 45,0 % |

Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Enseñanza. Eustat.

Empleo y carrera profesional: las diferencias existentes en las carreras profesionales de hombres y mujeres y, en particular, su desigual presencia en cargos directivos empresariales, influye en el nivel de emprendimiento de las mujeres. Por un lado, los modelos masculinizados de gestión empresarial interfieren en la presencia de mujeres en los puestos de poder y decisión; por otra, la voluntad de superar el "techo de cristal" que perciben en sus empleos por cuenta ajena aparece como una de las razones que motivan a algunas mujeres a convertirse en autónomas o empresarias.

Asimismo, en muchos casos las mujeres perciben el emprendimiento como una oportunidad de empleo, y por tanto, también de independencia económica y autonomía, o incluso como una vía para poder compaginar la carrera profesional con las responsabilidades familiares y domésticas.

Tiempo: la desigual distribución de las cargas familiares y tareas cotidianas entre mujeres y hombres tiene un importante impacto negativo en la disponibilidad de tiempo de las mujeres y, en consecuencia, también en su situación profesional. Las responsabilidades domésticas y familiares condicionan la actividad empresarial de muchas mujeres, suponiendo una menor dedicación horaria a la actividad empresarial, limitando el

crecimiento de la empresa o generando dificultades para participar en cursos de formación o redes de negocio fuera del horario laboral, por poner algunos ejemplos.

Esta dificultad añadida para la gestión del tiempo que las mujeres suelen tener, y en particular su menor disponibilidad de tiempo para participar en actividades formativas y foros sectoriales, acentúa su débil posición en el mundo empresarial y las posiciona en una situación desventajosa a la hora de afrontar los retos vinculados a la innovación, la incorporación de nuevas tecnologías, etc.

Recursos y servicios: son múltiples y muy variados los programas de apoyo al emprendimiento y a la consolidación de pymes existentes en la CAE. En este sentido, cabe destacar los programas de sensibilización, extensión de la cultura emprendedora y fomento del espíritu empresarial gestionados por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, el Servicio Vasco de Emprendimiento “Euskadi emprende” gestionado por la agencia de desarrollo empresarial del Gobierno Vasco (SPRI), los programas de fomento de iniciativas empresariales innovadoras gestionados también por SPRI, las ventanillas empresariales de las Cámaras de Comercio, las ayudas para emprender en economía social y para personas trabajadoras autónomas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, los programas de autoempleo gestionados por el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide), los servicios prestados por los Centros de Empresas e Innovación (CEIS), los servicios ofrecidos por las asociaciones de mujeres profesionales y empresarias de Euskadi, los programas de emprendimiento en el sector primario y alimentario de la corporación del Gobierno Vasco para el desarrollo del medio rural y marino (HAZI), y los programas de las Diputaciones Forales.

Estas instituciones no cuentan con servicios específicos de atención a mujeres emprendedoras, si bien éstas son priorizadas en algunos programas y líneas de financiación. Sería interesante poder analizar los datos de participación y resultados de estos programas desglosados por sexo, sin embargo los organismos encargados de implementar las políticas de apoyo al emprendizaje y la creación de empresas no hacen público el este desglose de sus personas usuarias.

El único dato cuantitativo disponible al respecto es el recabado de las personas expertas de la CAE participantes en el proyecto GEM, que otorgan a las políticas públicas de “apoyo a la mujer emprendedora” una puntuación de 3 sobre 5, inferior a valoraciones de años anteriores.

Este dato puede ser indicativo de la insuficiente atención que los programas existentes conceden a las necesidades específicas de las mujeres emprendedoras y empresarias, por lo que conviene revisar los planteamientos actuales para adecuar los instrumentos a las necesidades y posibilidades de las empresarias.

En este sentido, el Informe 2011 de Igualdad en el Emprendimiento del Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento apunta hacia un desajuste entre las políticas y las necesidades reales del emprendimiento de las mujeres percibido por las propias emprendedoras, que consideran que muchos programas y ayudas están diseñados para apoyar iniciativas que tienen características predefinidas que, de seguirse, condicionarían el tipo de empresa a crear y gestionar, por lo que no les resultan útiles y por tanto no acceden a ellos.

Recursos económicos: las dificultades de acceso a la financiación constituyen uno de los principales obstáculos a la aparición y el crecimiento empresarial, que se intensifica en el caso de las mujeres.

Aunque por sus características y dimensión, las necesidades financieras de las empresas creadas por mujeres no suelen ser elevadas, sus promotoras parten de dificultades añadidas por el hecho de ser mujeres, como la falta de credibilidad de los proyectos promovidos por mujeres, la falta de garantías (la mayoría únicamente cuenta con el aval de su propio patrimonio personal y suele ajustar las inversiones a los recursos propios) o el tipo de empresas que crean (los bancos suelen dar un trato preferencial a otro tipo de empresas, de mayor tamaño, en otros sectores, etc.).

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

La participación de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación del sector es muy desigual. Si bien en las tres provincias existen asociaciones de mujeres empresarias que velan por representar sus intereses y promover la igualdad en el ámbito del emprendimiento y las empresas, las empresarias vascas distan mucho de tener una representación equilibrada en las principales organizaciones empresariales.

En lo que respecta al ámbito público, las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones de los departamentos del Gobierno Vasco que se encargan de impulsar la actividad emprendedora y la competitividad de las pymes. Esto podría limitar el establecimiento de políticas en este ámbito que incorporen adecuadamente la dimensión de género y tomen en consideración las especiales necesidades de las mujeres emprendedoras y empresarias.

Asociaciones de mujeres empresarias: los tres territorios históricos cuentan con asociaciones de mujeres empresarias integradas en la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (FEDEP):

- La Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA) es la más antigua (1993). Tiene entre sus principales objetivos contribuir a lograr la igualdad real de oportunidades y derechos en el ámbito económico-empresarial, social y laboral, entre hombres y mujeres, creando redes de apoyo entre las asociadas para potenciar la mejora continua con el intercambio de experiencias.
- La Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) se creó dos años más tarde con el propósito de convertirse en cauce de expresión de las demandas del colectivo de mujeres empresarias y directivas de la provincia.
- Por su parte, la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa (ASPEGI) se creó en 1998 para apoyar, defender y desarrollar los valores humanos, sociales y profesionales de la mujer guipuzcoana en su condición de empresaria o profesional.

Presidencia y dirección de empresas: en ninguna de las empresas vascas del IBEX 35 la presidencia es ocupada por una mujer. Además, los consejos de administración o las direcciones generales de las empresas vascas que cotizan en bolsa tienen una representación muy desequilibrada de hombres y mujeres.

| Consejo de administración / Dirección | Total | Mujeres | Hombres |
|---------------------------------------|-------|---------|---------|
|---------------------------------------|-------|---------|---------|

| general de empresas del IBEX 35 con sede en la CAE | | (%) | (%) |
|--|----|-------|-------|
| BBVA | 13 | 15.4% | 84.6% |
| Gamesa | 8 | 25.0% | 75.0% |
| Iberdrola | 13 | 23.1% | 76.9% |
| Total | 34 | 20.6% | 79.4% |

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2012. Emakunde.

Dirección de las Patronales Vascas: los altos cargos de las Patronales Vascas están copados por hombres, siendo la presencia femenina en sus consejos de administración y juntas directivas muy minoritaria. Las cuatro patronales (CONFEBASK, CEBEK, ADEGI y SEA) están presididas por hombres y la presencia de mujeres en los órganos de dirección es minoritaria.

| Patronales Vascas | Total | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|-------------------|-------|-------------|-------------|
| CONFEBASK | 33 | 6,0% | 94,0% |
| CEBEK | 33 | 6,0% | 94,0% |
| ADEGI | 15 | 20,0% | 80,0% |
| SEA | 30 | 6,7% | 93,3% |

La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión de Euskadi. Emakunde.

Altos cargos del Gobierno Vasco: los altos cargos de las Viceconsejerías y Direcciones Generales del Gobierno Vasco relacionados con el sector están masculinizados.

| Altos cargos del Gobierno Vasco | Total | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|---|-------|-------------|-------------|
| Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad | 18 | 38.9% | 61.1% |
| Consejería | 1 | 100.0% | 0.0% |
| Viceconsejerías | 4 | 50.0% | 50.0% |
| Direcciones | 13 | 30.8% | 69.2% |
| Departamento de Empleo y Políticas Sociales | 13 | 30.8% | 69.2% |
| Consejería | 1 | 0.0% | 100.0% |
| Viceconsejerías | 3 | 33.3% | 67.7% |
| Direcciones | 9 | 33.3% | 67.7% |

Página web del Gobierno Vasco. 10ª Legislatura

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

Son muchos los condicionantes culturales y sociales que limitan la actividad empresarial de las mujeres y que es necesario remover para que, entre otras cuestiones, las mujeres incorporen entre sus opciones de vida laboral el ser empresarias y que en el proceso de creación y estabilización de sus empresas no tengan cargas añadidas por ser mujeres. Los estudios e investigaciones al respecto coinciden en señalar las siguientes como las principales barreras al emprendimiento en las mujeres.

Persistencia de un marco social sexista: probablemente la principal barrera que afrontan las mujeres con relación al emprendimiento es la persistencia de un marco social sexista en el que conviven actitudes machistas con planteamientos apoyados en la diferencia de sexos a la hora de afrontar tanto la vida personal como la profesional, lo que influye también en su autopercepción, de modo que las mujeres, en términos generales, se consideran menos preparadas y con menos habilidades para emprender, tienen menos autoestima, presentan más miedo al fracaso y son menos optimistas.

Esta realidad social tiene como consecuencia la predisposición de muchas personas (hombres y mujeres) a adoptar ante el emprendimiento de las mujeres actitudes que en nada ayudan a la igualdad real. En unas ocasiones, las emprendedoras se sienten minusvaloradas y perciben actitudes paternalistas; en otras, sin embargo, están tan familiarizadas con el estilo de dirección masculino que asumen implícitamente los planteamientos masculinos como el único modelo posible para lograr el éxito. Ello implica que, a pesar de que el estilo de dirección femenino haya ido ganando reconocimiento y valor, se siga aplicando el patrón masculino.

Incluso los programas de apoyo específicamente dirigidos a las mujeres emprendedoras se ven en ocasiones impregnados por esta realidad, diseñándose bajo presupuestos que contribuyen a perpetuar los estereotipos de género (por ejemplo, cuando se orientan hacia ámbitos feminizados o cuando no toman en consideración las necesidades específicas de las mujeres).

Carencia de políticas y servicios que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional: la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y de cuidado dificulta la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras particularmente por parte de las mujeres, ya que son ellas las que asumen en su mayor parte las responsabilidades familiares y del hogar, viéndose afectadas por una doble jornada, en su condición de empresarias y cuidadoras, y por el consiguiente sobreesfuerzo cotidiano que les genera cumplir satisfactoriamente con sus dos roles.

En definitiva, el diseño de cualquier política pública que trate de incentivar la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia, ya sea como autónomas o como empresarias, ha de tener muy presente la existencia de estas barreras. Y en este sentido, se ha de promover el cumplimiento de los mandatos de igualdad previstos en las normas vigentes.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

| MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD | INSTRUM. JURÍDICOS |
|---|---|
| Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo y de la viabilidad de sus proyectos , entendida como aumento del número de años de pervivencia de las empresas creadas por mujeres, aumento de su competitividad y aumento de su internacionalización . | Objetivo 2.1.2 V PIMH Eje 2 PEIO 2008-2011 Objetivo Operativo 1 IV PFIMH Bizkaia Pilar 3 PAE 2020 Directriz 6 DGPE Prioridad Temática 1 Estrategia para la Igualdad 2010-2015 de la UE |
| Potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los sectores , particularmente en los sectores tecnológicos . | Art.14.2 LO 3/2007 Eje 2 PEIO 2008-2011 |
| Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia . | Art.36 Ley 4/2005 |
| Eliminar las barreras que actualmente pueden cohibir las iniciativas emprendedoras de las mujeres que desean convertirse en empresarias. | Iniciativa I.1.2 PCE 2010-2013 |
| Estimular el talento y el interés empresarial entre las mujeres. | Sección 4 SBA |
| Visibilizar la contribución económica y social de las empresas gestionadas exclusiva o mayoritariamente por mujeres y difundir casos de emprendimiento de éxito con los que la juventud pueda identificarse, transmitiendo roles de referencia para las nuevas generaciones. | Factor de Competitividad I.1 PCE 2010-2013 Eje 2 PEIO 2008-2011 Objetivo Estratégico F.3 Plataforma de Acción de Beijing |
| Facilitar la promoción y valorización de los saberes de las mujeres , tradicionalmente relegadas y con mayores dificultades de promoción interna en las empresas. | Factor de Competitividad I.3 PCE 2010-2013 |

| MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD | INSTRUM. JURÍDICOS |
|--|--|
| <p>Priorizar, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, así como en el acceso a los servicios de formación y asesoramiento para la puesta en marcha de la empresa, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial las iniciativas innovadoras y las iniciativas en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.</p> | <p>Art.38 Ley 4/2005 Objetivo Operativo 1 IV PFIMH Bizkaia</p> |
| <p>Promover el mantenimiento, la consolidación y el crecimiento de empresas de mujeres, mediante líneas de financiación específicas y servicios de apoyo y acompañamiento a empresarias, prestando especial atención a las mujeres jóvenes y a las mujeres de bajos ingresos.</p> | <p>Eje 2 PEIO 2008-2011 Objetivo Estratégico F.2 Plataforma de Acción de Beijing</p> |
| <p>Fomentar que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.</p> | <p>Art.38 Ley 4/2005</p> |
| <p>Priorizar con los fondos de capital semilla el apoyo financiero a proyectos empresariales de mujeres emprendedoras que hayan finalizado, como máximo tres años antes de la convocatoria, sus estudios.</p> | <p>Art.19.2 Ley 16/2012</p> |
| <p>Promover los microcréditos a mujeres que por circunstancias familiares o personales no tengan acceso a otro tipo de financiación.</p> | <p>Art.20 Ley 16/2012</p> |
| <p>Fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres.</p> | <p>Objetivo Estratégico F.2 Plataforma de Acción de Beijing</p> |
| <p>Movilizar al sector bancario para que conceda más préstamos y la refinanciación mediante incentivos y la formación de intermediarios que se ocupen de las necesidades de las mujeres empresarias, y para que incluya a las mujeres en sus órganos directivos y en la planificación y la adopción de decisiones.</p> | <p>Objetivo Estratégico F.2 Plataforma de Acción de Beijing</p> |

| MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD | INSTRUM. JURÍDICOS |
|---|--|
| <p>Asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, así como formular programas de enseñanza y capacitación para mujeres desempleadas a fin de proporcionarles nuevos conocimientos que incrementen y amplíen sus oportunidades de empleo por cuenta propia y el desarrollo de su capacidad empresarial.</p> | <p>Art.39 Ley 4/2005 Objetivo Estratégico B.3 Plataforma de Acción de Beijing</p> |
| <p>Fomentar la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las empresarias, como herramienta para reforzar la posición competitiva de sus empresas.</p> | <p>Eje 2 PEIO 2008-2011</p> |
| <p>Apoyar el asociacionismo de las mujeres empresarias y la generación de redes, facilitando su participación social, así como potenciar la integración de las mujeres empresarias en las organizaciones empresariales más representativas.</p> | <p>Eje 2 PEIO 2008-2011 Objetivo Estratégico F.2 Plataforma de Acción de Beijing Objetivo específico R.4.1 II PFMH Gipuzkoa</p> |
| <p>En el desarrollo de las acciones vinculadas al Objetivo Temático 3 (<i>mejorar la competitividad de las pymes</i>) del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión (FC), del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) en el periodo 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta que Europa tiene demasiados pocos empresarios y que entre ellos hay muchos más hombres que mujeres. - Prestar especial atención a los factores que desaniman a las mujeres a convertirse en empresarias. - Promover el espíritu empresarial a través del desarrollo de competencias y actitudes empresariales, especialmente entre las mujeres. | <p>Sección 3.3 - Anexo I MEC</p> |

NOTA: Además de los mandatos de igualdad específicos en el ámbito del emprendimiento y las pymes, se han de consultar los mandatos que en materia de igualdad resultan de aplicación con carácter general a todos los sectores y que se pueden encontrar recopilados en el [documento sobre aspectos jurídicos](#) que forma parte de los materiales de apoyo para la elaboración de Informes de impacto en función del género.

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Ley 16/2012, de 28 de junio, de Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco

V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Directrices IX Legislatura (PIMH)

Plan de Competitividad Empresarial 2010-2013 (PCE)

III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava 2010-2014 (III PFIMH Álava)

IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia 2012-2015 (IV PFIMH Bizkaia)

II Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2013-2020 (II PFIMH Gipuzkoa)

ÁMBITO ESTATAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007)

Plan Estratégico del Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (PEIO 2008-2011)

ÁMBITO EUROPEO

Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015

"Small Business Act" para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas (SBA)

Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020: Relanzar el espíritu emprendedor en Europa (PAE 2020)

Directrices generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión (DGPE)

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, incluidos en el Marco Estratégico Común (Rgto. MEC)

Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión: Elementos relativos a un Marco Estratégico Común (MEC) de 2014 a 2020 para el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo, el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (MEC)

Anexos

ÁMBITO INTERNACIONAL

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Septiembre de 1995.

4. FUENTES DE DATOS

| INDICADORES Y DATOS CLAVE | FUENTE | PERIOD. |
|--|---|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad emprendedora por sexo. • Actividad emprendedora incipiente por oportunidad y necesidad en función del sexo. • Población emprendedora por sexo y edad. • Población emprendedora por sexo y nivel de estudios. • Población emprendedora según sexo y percepción de habilidades para la creación de empresas. • Población emprendedora según sexo y temor al fracaso. • Población emprendedora según sexo y percepción de oportunidades. • Población emprendedora según sexo y participación en redes. • Población emprendedora según sexo y antigüedad de la empresa (empresas con menos de 3,5 años y empresas consolidadas). | <p><u>Informe ejecutivo GEM CAE 2011</u></p> <p>Global Entrepreneurship Monitor</p> | Anual |
| <ul style="list-style-type: none"> • Población en la CAE, de 16 y más años, ocupada por trimestre, situación profesional y sexo. | <p><u>Encuesta de Población en Relación con la Actividad 2013</u></p> <p>Eustat</p> | Trimestral |
| <ul style="list-style-type: none"> • Población ocupada por situación profesional, sexo y comunidad autónoma. | <p><u>Encuesta de Población Activa (I Trimestre 2013)</u></p> <p>INE</p> | Trimestral |
| <ul style="list-style-type: none"> • Consejo General / Junta Directiva de las Patronales Vascas según sexo. | <p><u>La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi</u></p> <p>Emakunde</p> | Sin periodicidad |

| INDICADORES Y DATOS CLAVE | FUENTE | PERIOD. |
|---|--|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Altos cargos de las Viceconsejerías y Secretarías Generales del Gobierno Vasco por sexo. • Presidencia y Consejos de Administración / Direcciones Generales de las empresas vascas del IBEX 35 por sexo. | <p><u>Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2012</u></p> <p>Emakunde</p> | <p>Anual</p> |

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Informe GEM País Vasco 2011. Global Entrepreneurship Monitor.
- Informe GEM España 2012. Global Entrepreneurship Monitor.
- Actividad emprendedora de las mujeres en España. Instituto de la Mujer y Fundación Universidad Empresa de la provincia de Cádiz, mayo 2012.
- Informe 2011 de Igualdad en el Emprendimiento. Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Fundación INCYDE.
- Indicadores para la igualdad en el emprendimiento. Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Fundación INCYDE, diciembre de 2011.
- Emprender en momentos de crisis. Riesgos y factores de éxito. Fundación Mapfre y AFI, septiembre de 2012.
- Los recursos y resultados empresariales: una perspectiva de género. Instituto de la Mujer, 2011.
- Servicios de apoyo a la persona emprendedora en España. Observatorio de la PYME. Ministerio de Industria, Energía y Turismo, marzo de 2010.
- Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional. Instituto de la Mujer, diciembre de 2009.
- Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España. Instituto de la Mujer, 2005.

WORKING PAPERS

- Gender, family situation and the exit event: reassessing the opportunity-costs of business ownership. Rachida Justo y Dawn R. DeTienne. IE Business School Working Paper, 2008.
- Entrepreneurs' perceptions of success: examining differences across gender and family status. Rachida Justo, Cristina Cruz, Julio de Castro y Alicia Coduras. IE Business School Working Paper, 2006.

MANUALES Y GUÍAS

- Protocolo de actuación para el acompañamiento a emprendedoras y empresarias desde un enfoque de género. Instituto Andaluz de la Mujer y Andalucía Emprende – Fundación Pública Andaluza, 2009.
- Manual de la participante para la elaboración del proyecto empresarial desde un enfoque de género. Instituto Andaluz de la Mujer y Andalucía Emprende – Fundación Pública Andaluza, 2009.

RECURSOS WEB

- Web del Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Fundación INCYDE.



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER