

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO  
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN  
EL ÁMBITO DE LA  
ECONOMÍA



2014

## **“La evaluación de impacto en función del género en el ámbito de la Economía”**

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

Diciembre de 2014

## INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN .....	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO.....	7
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR.....	7
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS .....	21
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES .....	29
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES.....	33
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD.....	37
3. LEGISLACIÓN .....	41
4. FUENTES DE DATOS .....	43
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	45

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

A los efectos de este documento, se aborda el ámbito de la economía referido a los sistemas de creación o distribución de la riqueza que pueden tener mayor relación con las políticas de control económico y presupuestario, la política tributaria, financiera y de crédito y, sobre todo, la actividad desarrollada en el mercado de trabajo.

Ámbitos todos ellos que, analizados desde un enfoque de género, pueden mostrar severas desigualdades, dado que la relación de mujeres y hombres con estos sistemas ni parte del mismo punto ni alcanza el mismo resultado, repercutiendo negativamente en la posición de las mujeres en uno de los pilares básicos de nuestra sociedad actual.

En una época marcada por una grave crisis económica y financiera que está afectando a los principales pilares del bienestar y poniendo en entredicho los logros conseguidos en materia de desarrollo social, es necesario entender cuál es esta repercusión diferencial en mujeres y hombres y cómo debe incorporarse el enfoque de género a la hora de interpretar los principales indicadores de la economía. Muchos estudios evidencian ya el lastre que supone la desigualdad de género para el desarrollo económico. Por ejemplo, según un reciente informe de la OCDE (2012) que explica detalladamente el “fundamento económico de la igualdad de género”, se concluye que “la inversión en igualdad de género es la que arroja los mayores rendimientos de todas las inversiones en desarrollo”.

Así, la desigual dedicación de mujeres y hombres al ámbito de los cuidados de personas dependientes y a las tareas domésticas ha conllevado la desvalorización social de dichas tareas, que han sido y siguen siendo definidas como “no económicas” dado que generalmente no están profesionalizadas ni asociadas a una retribución salarial y, por lo tanto, se excluyen habitualmente del análisis económico. De hecho, ni siquiera han estado cuantificadas hasta tiempos recientes y cada vez es más evidente que en nuestra sociedad lo que no se cuantifica, no se valora.

Ha sido recientemente cuando se han empezado a realizar estudios que tratan de estimar la hipotética participación en el PIB del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, otorgando previamente un valor monetario al tiempo de trabajo; cuantificación que resulta muy útil desde al menos dos puntos de vista: a nivel macro, porque permite obtener una mejor estimación de la riqueza nacional y, desde un nivel micro, porque permite conocer la distribución familiar del trabajo doméstico.

Otro ejemplo de desigualdad es la mayor presencia de mujeres en el empleo sumergido (y por lo tanto desprotegido), lo que las sitúa en una posición de desventaja en lo relativo a la protección social, o en su consideración ante entidades bancarias y crediticias por carecer de los avales de los que se dispone en un empleo formalizado y registrado.

Todo ello a su vez afecta a la precarización económica de dichas mujeres, que en muchos casos pueden ser cabeza de familia y corren un mayor riesgo de empobrecimiento y de exclusión.

El análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito económico puede realizarse desde muy diferentes perspectivas más allá de la laboral y empresarial, como la de la participación en los sistemas de pensiones de la Seguridad Social y en los de previsión social complementaria, en el terreno fiscal y financiero o teniendo en cuenta el enfoque en la elaboración de los presupuestos públicos.

Se consigue así una nueva mirada al análisis económico "tradicional", poniendo en evidencia la necesidad de corregir los supuestos básicos androcéntricos y planteando alternativas que integran y analizan no sólo la economía de mercado, sino toda la actividad que permite el funcionamiento de la sociedad en su conjunto y, en particular, de aquella cuyo objetivo es la sostenibilidad y la calidad de la vida humana.

Este tipo de análisis requiere tener presente aspectos tales como:

- La disponibilidad de estadísticas y estudios que informen desde la perspectiva de género, con datos desagregadas por sexo.
- La discusión sobre el concepto del binomio trabajo/empleo, teniendo en cuenta que no todo el trabajo es trabajo formal y remunerado, regido por normas laborales.
- La división sexual del trabajo y la posible segregación vertical y horizontal en el empleo.
- La discriminación laboral de las mujeres, para cuyo análisis, además de cuantificar su presencia en el mercado de trabajo según actividad económica y puesto, es necesario disponer de indicadores de precariedad laboral como la brecha salarial o la temporalidad.
- Las políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexo, así como la existencia o no de presupuestos con enfoque de género.
- Las consecuencias últimas sobre las relaciones entre pobreza y género y la invisibilidad de las mujeres en los modelos macroeconómicos.

Así, con los datos disponibles se va haciendo un recorrido por aquellos aspectos clave de la economía donde se conoce la presencia diferenciada de mujeres y hombres, para continuar con un análisis de las dificultades en el acceso a determinados recursos que condicionan esta posición, y acabar con una mirada a las particulares necesidades de las mujeres para ser verdaderas protagonistas de la economía. Por último, se analiza la influencia que tienen las principales normas sociales y los valores en este tipo de situaciones y se enunciarán algunos de los mandatos que contribuyen a conseguir la igualdad en este ámbito nada neutral en términos de género.

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

### 2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

Aunque las mujeres representan algo más de la mitad de la población en la Comunidad Autónoma de Euskadi (el 51,2% de la población, según el Censo de 2011), las estadísticas que recogen indicadores macroeconómicos desagregados por sexo evidencian claras desigualdades.

Uno de los indicadores más evidentes es el que tiene que ver con la **participación en el mercado de trabajo** donde parece que los avances hacia la igualdad de género de los últimos años se han quedado estancados, no tanto en lo que se refiere al porcentaje de participación femenina, sino sobre todo en lo que se refiere a las condiciones en las que las mujeres participan en dicho mercado laboral.

Según el EUSTAT, la tasa de actividad de las mujeres es de 50,8%, lo que supone 13,3 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad de los hombres, que asciende al 64,1% (datos del III Trimestre de 2013).

PRESENCIA	Total	Mujeres	Hombres	Ratio mujer-hombre
1) En el conjunto de la población (Valor absoluto)	2.179.815	1.116.240	1.063.575	51,2%
2) En el mercado laboral. Tasas actividad (%)	57,2	50,8	64,1	-21%

Elaboración propia a partir de las estadísticas: 1) Datos de población C.A. de Euskadi, a 2011; 2) Datos de mercado de trabajo .C.A. de Euskadi, del III T de 2013 del EUSTAT

Si bien es cierto que los datos totales muestran una brecha de 13,3 puntos porcentuales en lo que a tasa de actividad se refiere, también lo es que si se analiza esta tasa teniendo en cuenta otras variables como son el **tramo de edad y el nivel de instrucción**, el análisis varía considerablemente. Es importante tener en cuenta estas variables a la hora de diseñar las políticas de igualdad en este sector, dado que tal y como se constata seguidamente se han producido cambios notables en los últimos años.

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR GRUPO DE EDAD Y SEXO	Total	Mujeres	Hombres	H-M
Total	57,2	50,8	64,1	13,3
<b>16-24 años</b>	<b>31,9</b>	<b>31,6</b>	<b>32,2</b>	<b>0,6</b>
25-44 años	89,3	86,1	92,3	6,2
45 y más años	41,8	34,3	50,5	16,2

Fuente: EUSTAT. PRA.III Trimestre 2013

El análisis por grupos de edad revela una clara diferencia generacional en cuanto a la distancia entre mujeres y hombres en las tasas de actividad. Los datos muestran que según aumenta la edad del grupo analizado, también se incrementa la distancia de género. De hecho, para el grupo de edad de entre 16 y 24 años la brecha de género ha desaparecido prácticamente siendo esta ligeramente favorable a las hombres (0,6). Podemos afirmar entonces que **las mujeres y los hombres de las nuevas generaciones de Euskadi se incorporan al mercado laboral en similar proporción.**

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y SEXO	Total	Mujeres	Hombres	H-M
Total	56,2	50,8	64,1	13,3
Estudios primarios	10,9	7,7	16	8,3
Estudios medios	70	63,3	75,5	12,2
<b>Estudios superiores</b>	<b>77,2</b>	<b>78</b>	<b>76,2</b>	<b>-1,8</b>

Fuente: EUSTAT. PRA. III Trimestre 2013

Junto con la edad, el nivel de instrucción constituye otra importante variable explicativa de la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. De este modo, **podemos observar que la distancia de género en el grupo de personas con estudios superiores en cuanto a tasa de actividad ha desaparecido en 2013 –inclinándose a favor de las mujeres - 1,8%–.** Por tanto, un mayor nivel de instrucción contribuye a reducir la desigualdad de género a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Cuestión diferente es la **participación de las mujeres en buena parte de los trabajos no remunerados** (también denominado trabajo reproductivo<sup>1</sup>), que por su idiosincrasia es mucho más difícil de cuantificar, pero donde otros indicadores indirectos muestran que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Aunque los últimos datos de los que se dispone son de 2008, la información de los indicadores de las cuentas satélite de la Producción Doméstica en Euskadi es muy ilustrativa:

<sup>1</sup> Eustat: [Igualdad de mujeres y hombres - Trabajo reproductivo](#): El trabajo reproductivo comprende aquellas actividades o tareas imprescindibles o necesarias para el mantenimiento de las personas pero que, sin embargo, no son contabilizadas entre las actividades productivas. La población sujeto u objeto de las mismas reside en viviendas familiares y las actividades resultan clasificadas como trabajo no remunerado, generalmente como trabajo doméstico. En este apartado, se difunde el tiempo medio dedicado a diversos aspectos del trabajo reproductivo, incluyendo el cuidado de personas dependientes.



PRODUCCIÓN DOMÉSTICA (en miles de €)	Total	Mujeres	Hombres	Peso de las mujeres respecto del total
Proporcionar alojamiento	5.904.367	4.068.750	1.835.617	69%
Proporcionar cuidados y educación	3.033.404	2.076.797	956.607	68%
Proporcionar comida	8.602.259	6.202.620	2.399.639	72%
Proporcionar ropa	1.733.618	1.524.774	208.844	88%
Total producción de uso final propio	19.273.648	13.872.941	5.400.707	72%
Ayuda vecinal	39.782	6.417	16.130	16%
<b>TOTAL Producción Doméstica</b>	<b>19.313.430</b>	<b>13.879.358</b>	<b>5.416.837</b>	<b>72%</b>

Elaboración propia a partir de la estadística de Valoración de la producción no incluida en el SEC (Sistema Europeo de Cuentas) por funciones. Cuentas satélites de la producción doméstica. C.A. de Euskadi, 2008, del EUSTAT

A la vista de estos datos, las mujeres en la CAE aportaban el 72% de la valoración de la producción doméstica no retribuida.

Considerando que la Producción Doméstica no contabilizada en el Sistema Europeo de Cuentas supone un 24% del indicador de Economía Extendida de Euskadi<sup>2</sup> en lo que respecta a las cifras de Empleos (de mujeres y hombres), debería reconocerse la verdadera importancia de la contribución del trabajo de las mujeres mediante su aportación en el ámbito doméstico al PIB regional.

Con el objeto de visibilizar esta parte de la economía invisibilizada y poner en valor y reconocimiento el trabajo doméstico y los cuidados, se recurre a las denominadas encuestas de los usos de los tiempos. Estas encuestas ponen de manifiesto que la mitad de los bienes y servicios necesarios para la pervivencia de la sociedad provienen de la esfera doméstica-familiar y que las mujeres siguen desempeñando la mayor parte de dicho trabajo (68%) y que el trabajo no remunerado constituye el 55% de la carga global de trabajo: 3 horas y 2 minutos de trabajo no remunerado y 2 horas y 28 minutos de retribuido (INE). **Esto significa que los niveles de bienestar y riqueza provienen en mayor medida del trabajo no retribuido y no del asalariado.**

En los últimos 15 años estas encuestas muestran que las mujeres no solo no han reducido su dedicación al cuidado de niños y niñas, sino que la han ampliado en relación con el tiempo de dedicación de los hombres, al igual que sucede con el cuidado de personas adultas. Por otra parte, el tiempo medio social destinado por la población a la vida social se ha reducido notablemente. Es cierto que se ha producido un descenso de la brecha de género referida a dicha actividad, pero con todo, las mujeres disfrutan, de media, de menos tiempo diario que los hombres en lo referido a

<sup>2</sup> A partir de los datos de la Encuesta de la producción Doméstica como una parte del total de la Economía Extendida para la Comunidad Autónoma de Euskadi, EUSTAT, 2008.

recepciones y salidas. También, los hombres destinan un mayor tiempo social medio que las mujeres a todas las actividades en las que se desglosa el ocio activo (Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2012).

Así, cuando se observa el indicador de dedicación de tiempo (en horas) a determinadas **tareas en el espacio privado**, las mujeres en Euskadi, como mínimo, dedican casi 3 horas diarias más que los hombres al mismo tipo de tareas no remuneradas, salvo en las tareas de gestiones que se hacen, generalmente, fuera del hogar, donde los hombres dedican casi media hora más:

DEDICACIÓN DE TIEMPO (promedio de horas, minutos al día en el conjunto de días de la semana)	Total	Mujeres	Hombres	% de diferencia entre hombres y mujeres
Cuidado a niños	1,43	1,60	1,19	34%
Cuidado a adultos	2,09	2,15	1,58	36%
Preparar comidas	1,07	1,31	0,38	245%
Limpieza	1,05	1,10	0,38	189%
Ropa	0,48	0,53	0,27	96%
Compras	0,49	0,52	0,44	18%
Gestiones	1,48	1,37	2,02	-32%

Elaboración propia a partir de la estadística: Tiempo medio de dedicación a tareas de trabajo doméstico. CAE, 2008 del EUSTAT

Estos datos están en consonancia con los resultados de numerosos estudios que coinciden en dos conclusiones: la presencia diferenciada por sexos en las distintas esferas económicas, siendo las mujeres las que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo no remunerado, y el hecho de que en todos los casos el tiempo total de trabajo (remunerado + no remunerado) es mayor para las mujeres.

La **autonomía económica** (acceso y control sobre los recursos y bienes económicos) es la capacidad de las personas de generar ingresos propios para satisfacer sus necesidades, y es una variable que refleja con claridad las desigualdades de género. El trabajo remunerado, mercado laboral, es la principal fuente de ingresos, pero no la única como se verá más adelante al analizar la desigualdad en los niveles de la renta.

Además de las diferencias en las tasas de actividad y acceso al empleo, ya referidas al inicio del capítulo, las desigualdades en el mercado de trabajo se producen fundamentalmente en otros dos niveles:

- 1) Por discriminación y desigualdades en las condiciones de trabajo una vez que se ha conseguido acceder al mercado laboral, como por ejemplo la brecha salarial.

2) Por desigualdad en el acceso a las prestaciones sociales derivadas de la presencia en el mercado de trabajo: jubilación, desempleo, etc.

La **brecha salarial** de género mide las diferencias en el mercado laboral de los ingresos entre mujeres y hombres que tienen un empleo remunerado. Según el estudio Brecha Salarial de género<sup>3</sup> de Emakunde, esta discriminación asoma en parte en el caso de mujeres que ocupan un mismo puesto y categoría profesional que otros hombres pero que reciben menor retribución sin poder justificarse por razones distintas al sexo de la persona que ocupa dicho puesto y, también se explica, en parte, por factores relacionados con las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo marcadas por las relaciones de género. Por tanto, la brecha salarial es también un “síntoma” de la desigualdad estructural existente entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

A continuación se muestran los datos del estudio Ikerketak ekonomiaz<sup>4</sup>:

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO POR SEXO y AÑO							
Año:	Sexo	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	media
1996	H	941	1.352	1.817	1.908	1.803	1.639
	M	710	1.129	1.540	1.250	1.062	1.206
	<b>% dif</b>	<b>-25%</b>	<b>-17%</b>	<b>-15%</b>	<b>-34%</b>	<b>-41%</b>	<b>-26%</b>
2000	H	1.005	1.329	1.765	1.940	1.808	1.581
	M	731	1.083	1.433	1.335	1.172	1.183
	<b>% dif</b>	<b>-27%</b>	<b>-18%</b>	<b>-19%</b>	<b>-31%</b>	<b>-35%</b>	<b>-25%</b>
2004	H	1.057	1.468	1.724	1.941	1.980	1.663
	M	821	1.115	1.350	1.446	1.291	1.245
	<b>% dif</b>	<b>-22%</b>	<b>-24%</b>	<b>-22%</b>	<b>-25%</b>	<b>-35%</b>	<b>-25%</b>
2008	H	1.094	1.498	1.761	1.924	1.972	1.716
	M	836	1.236	1.287	1.508	1.380	1.297
	<b>% dif</b>	<b>-24%</b>	<b>-17%</b>	<b>-27%</b>	<b>-22%</b>	<b>-30%</b>	<b>-24%</b>
2012	H	856	1.383	1.604	1.836	1.966	1.646
	M	764	1.105	1.250	1.391	1.509	1.262
	<b>% dif</b>	<b>-11%</b>	<b>-20%</b>	<b>-22%</b>	<b>-24%</b>	<b>-23%</b>	<b>-23%</b>

Elaboración propia a partir de datos de la EPDS<sup>5</sup>.

Estos datos revelan que es en el grupo de 55-64 años en el que se dan siempre las mayores diferencias, aunque también donde se ha dado la mayor corrección, pues en 1996 el salario de las mujeres era un 41% inferior al de los hombres y en 2012 lo es en un 23%. El mismo proceso se ha dado en el grupo anterior en edad, el de 45-54 años, donde en el periodo 1996-2012 la desigualdad se reduce del 34% al 24%. En el grupo más joven también se reduce la desigualdad, obteniendo en 2012 la diferencia mínima en salarios entre mujeres y hombres (11%).

<sup>3</sup> Brecha Salarial: causas e indicadores. Emakunde, 2012

<sup>4</sup> Ikerketak Ekonomiaz. La desigualdad en la distribución de la renta en Euskadi (1986-2012). Departamento de Hacienda y Finanzas, Dirección de Economía y Planificación, 2013.

<sup>5</sup> EPDS: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Euskadi)

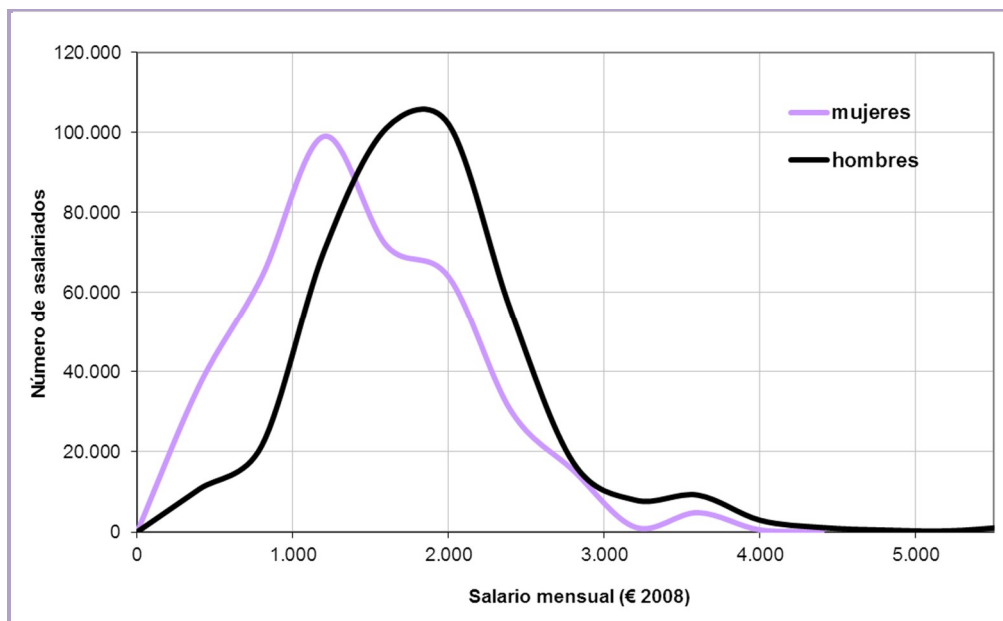
Es en los grupos de 25-34 años y 35-44 años donde lejos de disminuir la desigualdad, ésta aumenta. Diferentes estudios concluyen que las interrupciones y discontinuidades laborales de las mujeres derivadas de la maternidad y de la asunción de responsabilidades familiares es un factor que incide de manera relevante en la brecha salarial en términos globales en estos tramos de edades.

Nº DE ASALARIADAS Y ASALARIADOS SEGÚN SALARIO REAL (en €)		<700		701-1000		1001-1500		1501-2000		>2000		total	
Año:	Sexo:												
1996	H	18607	29%	28526	56%	113842	68%	118915	77%	92162	79%	372052	67%
	M	45803	71%	22653	44%	53019	32%	34616	23%	24785	21%	180876	33%
	<b>subtotal</b>	<b>64410</b>		<b>51179</b>		<b>166861</b>		<b>153531</b>		<b>116947</b>		<b>552928</b>	
2000	H	22844	25%	46077	43%	152200	71%	123898	75%	80193	71%	425212	61%
	M	69787	75%	60176	57%	62230	29%	42063	25%	32786	29%	267041	39%
	<b>subtotal</b>	<b>92630</b>		<b>106253</b>		<b>214430</b>		<b>165961</b>		<b>112979</b>		<b>692253</b>	
2004	H	18846	20%	31622	35%	152137	63%	127098	74%	116712	69%	446415	58%
	M	75661	80%	58345	65%	89128	37%	43775	26%	52081	31%	318990	42%
	<b>subtotal</b>	<b>94507</b>		<b>89966</b>		<b>241265</b>		<b>170873</b>		<b>168793</b>		<b>765405</b>	
2008	H	13210	18%	20976	24%	157893	57%	133440	71%	114568	66%	440105	55%
	M	59583	82%	67671	76%	119795	43%	55258	29%	58335	34%	360643	45%
	<b>subtotal</b>	<b>72793</b>		<b>88648</b>		<b>277688</b>		<b>188699</b>		<b>172921</b>		<b>800748</b>	
2012	H	24711	23%	26519	29%	130534	54%	124051	62%	95900	65%	401714	51%
	M	83459	77%	65040	71%	110813	46%	76072	38%	52532	35%	387916	49%
	<b>subtotal</b>	<b>108170</b>		<b>91559</b>		<b>241347</b>		<b>200123</b>		<b>148432</b>		<b>789630</b>	

Elaboración propia a partir de datos de la EPDS.

A la vista de la tabla anterior se observa la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, alcanzándose en 2012 una proporción casi idéntica de mujeres y hombres, 49% y 51% respectivamente. El creciente número de mujeres asalariadas se manifiesta en todos los tramos salariales, pero su peso es mayor en los salarios bajos. Así, en 2012 solo hay un 35% de mujeres en el grupo con salarios superiores a 2.000 € frente al 65% de hombres, y un 38% en el de salarios entre 1.500-2.000 € por el 62% de hombres. Por el contrario, el total de personas empleadas con salarios inferiores a 1.000 euros está compuesto en un 74% por mujeres y en un 26% por hombres.

### DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO MENSUAL POR SEXO EN 2012



Elaboración propia a partir de datos de la EPDS.

La situación del año 2012 queda reflejada en este gráfico, que representa la distribución del salario mensual de hombres y de mujeres, y revela la diferencia entre ambos sexos mostrando que hay un importante volumen de mujeres trabajadoras con salarios inferiores a 1.500 € que supera claramente al de hombres.

Los complementos al salario y resto de **condiciones laborales** como el tipo de jornada y de contrato también son factores que acentúan las diferencias<sup>6</sup>:

- La brecha salarial (a favor de los hombres) aparece en todas las categorías profesionales, aunque es mayor conforme el trabajo desempeñado es menos cualificado. A pesar del aumento de los niveles de formación de las mujeres, éstos no han encontrado su traslado en las retribuciones salariales.
- Los hombres tienden a recibir más complementos salariales a cambio de gran disponibilidad o dedicación a la empresa, mientras que las mujeres tienden a optar por dedicar una mayor parte de su tiempo al cuidado de personas dependientes y a las tareas del hogar. También se hace referencia al prejuicio según el cual éstas son menos seleccionadas para puestos de gran disponibilidad, ante la idea de que las mujeres anteponen su vida familiar a la laboral.
- El trabajo a tiempo parcial implica unos menores ingresos que el trabajo a tiempo completo y también una menor protección social. De

<sup>6</sup> UGT (2013): Desigualdades Salariales, informe realizado a partir del análisis de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

las personas ocupadas en Euskadi en 2011 a jornada parcial, el 80,6% eran mujeres y el 19,4% hombres. La conciliación de la vida laboral y familiar no se ha traducido en corresponsabilidad. Así, las jornadas parciales siguen adoptándose en su mayoría por mujeres y este hecho tiene consecuencias en su autonomía económica, en sus opciones de promoción profesional y en su acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres a nivel del Estado es más del doble en el sector privado (28,25%), que en el sector público (12,34%).
- Atendiendo a los sectores de actividad, los datos reflejan la existencia generalizada de brecha salarial, si bien ésta es menor en sectores masculinizados como la construcción (9,22 %), o en sectores muy feminizados como la educación (11,01%) y la administración pública y defensa (12,22%). Las brechas más elevadas afectan a los sectores de actividades administrativas y servicios auxiliares (34,72%), actividades profesionales, científicas y técnicas (30,48%), actividades inmobiliarias (28,78 %), comercio (28,69%) y el de las actividades sanitarias y de servicios sociales (27,97%).
- La brecha salarial se produce en todas las Comunidades Autónomas, si bien en la CAE las mujeres perciben un salario superior al que percibe la media estatal de mujeres.

Además del salario, la presencia en el mercado laboral puede conllevar el acceso a **otro tipo de prestaciones sociales** a cargo de la empresa para la que se trabaja. Este disfrute de otros bienes o servicios también tiene una dimensión de género que se traduce en una situación de desventaja para las mujeres, que se ven menos beneficiadas por las mismas, sean éstas del tipo que sean:

TIPO DE PRESTACIÓN FACILITADA POR LA EMPRESA (en %)	Promedio Total	Mujeres	Hombres	% de diferencia entre hombres y mujeres
Vivienda	10,5	9,6	11,6	21%
Planes de pensiones	19,5	16,5	22,4	36%
Formación	33,0	31,0	34,9	13%
Comedor	19,4	14,9	23,6	58%
Transporte	17,3	13,2	21,2	61%
Salud	16,4	13,6	19,1	40%
Enseñanza para hijos/as	9,5	7,7	11,2	45%
Guardería	5,6	5,1	6,0	18%
Ocio	5,3	3,9	6,7	72%

Elaboración propia a partir de la estadística de Población Asalariada de la C.A. de Euskadi por tipo de prestación social a cargo de su empresa, 2012, del EUSTAT.

Como consecuencia de las diferencias retributivas, se registra una menor cotización a la Seguridad Social de las mujeres, lo que a su vez tiene una incidencia directa en el derecho a las **prestaciones sociales contributivas** (desempleo y jubilación). Del total de las 3.153.650 de pensiones contributivas percibidas en el Estado en enero de 2013, 2.123,387 eran de mujeres que perciben una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional (645,29 euros); la cuantía media diaria bruta que percibe la población beneficiaria de prestaciones del nivel contributivo va desde los 30,61 euros diarios que reciben como media los hombres a los 25,96 euros que perciben las mujeres, (un 15,2 % menos)<sup>7</sup>.

Debido a estas desigualdades muchas mujeres no alcanzan a cotizar el tiempo suficiente para tener derecho a una pensión contributiva propia (actualmente 15 años); es el caso del 80% de las mujeres mayores de 65 años, frente al 27% de hombres.

COBERTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN ESPAÑA. ENERO 2012	Mujeres	Hombres
Nº pensiones contributivas de jubilación (PCJ)	903.984	2.516.843
Población con 65 años o más	4.603.819	3.245.854
Personas mayores de 65 años sin PCJ	80%	27%

Fuente: INE y Seguridad Social

Tal y como recoge Maria Pazos en su libro "Desiguales por Ley, las políticas públicas contra la igualdad de género", hombres y mujeres se "especializan" en recibir tipos diferentes de pensiones (ellas las no contributivas y de viudedad, y ellos las contributivas). Así, las pensiones con mayores importes medios las reciben mayoritariamente los hombres y viceversa. Por otro lado, las pensiones medias contributivas de jubilación son mayores que las de viudedad, y mucho mayores que las no contributivas de jubilación.

Como se ha avanzado anteriormente, una de las causas que dificultan el acceso de las mujeres a las prestaciones sociales contributivas es la distinta posición en el empleo, marcada por las relaciones de género (segregación laboral) tales como la **precarización laboral**: temporalidad, retribución salarial, tipo de jornada, adecuación del nivel de estudios al empleo, economía sumergida, etc., que sigue afectando más a las mujeres que a los hombres.

De las 18.700 personas asalariadas sin contrato contabilizadas en 2011, prácticamente nueve de cada diez (86,6%) eran mujeres. Del mismo modo, las mujeres con contrato fijo o indefinido constituyen un porcentaje inferior al de los hombres –a pesar de que este aspecto ha mejorado notablemente en los últimos años– y, por el contrario, superan a estos en la categoría de contratos temporales (53,7%).

<sup>7</sup> Datos del citado informe de UGT

POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE 16 Y MÁS AÑOS (EN MILES) POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO	Total abs.	MUJERES		HOMBRES			
		Abs.	%H	%V	Abs.	%H	%V
Total	775,9	368,8	47,5	100,0	407,1	52,5	100,0
Indefinido-fijo	601,5	269,1	44,7	73,0	332,5	55,3	81,7
Temporal	155,7	83,6	53,7	22,7	72,1	46,3	17,7
Sin contrato y otros	18,7	16,2	86,6	4,4	2,5	13,4	0,6

Fuente: EUSTAT. PRA. 2011. Nota: %H: porcentajes horizontales; %V: porcentajes verticales.

Con relación al **trabajo a tiempo parcial**, un Informe publicado por la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea, a través de la Red Europea de Juristas en materia de Igualdad de Género, concluye que este tipo de contratos es cada vez mayor en todos los países analizados y que está ligado a estereotipos de género, en relación con las responsabilidades de cuidado, pero también está relacionado con la segregación horizontal en el empleo, en sectores con mayor presencia de mujeres, como la educación o la salud. Sus desventajas son: mayores dificultades para alcanzar la independencia económica, pensiones de jubilación más bajas, menores oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, etc.

En lo que respecta al **empleo temporal**, también son las mujeres las que mayormente sufren los inconvenientes de este tipo de contratación. A pesar de ello, y posiblemente por la reducida brecha de género existente entre las tasas de temporalidad de mujeres y hombres, éstas han carecido de un enfoque sensible al género, descuidando la lucha contra los estereotipos de género, que se revelan como el elemento subyacente que se esconde tras estas desigualdades.

Una cuestión adicional que redundará en esta precarización del trabajo de las mujeres es la presencia de las mujeres en la **economía sumergida**. La economía sumergida es un gran problema social pues da marco a un trabajo sin derechos, sin salario digno, sin protección de las personas consumidoras y usuarias; un trabajo que no genera cotizaciones, ni impuestos, ni prestaciones, ni pensiones. Las personas que trabajan en la economía sumergida son víctimas de todo tipo de abusos por parte de las empresas, o del autoempleo precario. La economía sumergida es, por definición, el mayor enemigo del trabajo digno.

Según la información recopilada por el Grupo de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) a partir de datos de presión fiscal de Eurostat este tipo de actividad productiva que no es declarada a las autoridades fiscales, laborales o a la Seguridad Social o lo es parcialmente, supone un 23,3% sobre el PIB nacional, mientras que el tamaño de la economía no declarada en la CAE en 2009 era del 20,6% del PIB (13.560 millones de euros).



La economía sumergida es especialmente femenina. En primer lugar, muchas categorías de empleo ocupado mayoritariamente por mujeres registran altas tasas de informalidad. Por ejemplo, el sector de empleadas de hogar, las ayudas familiares en el negocio del marido, el empleo a tiempo parcial, el trabajo agrario en explotaciones familiares... La situación se agrava por los muchos incentivos que empujan a las mujeres a la informalidad (por ejemplo la tributación conjunta de los matrimonios, la pensión de viudedad, el régimen de empleo de ayudas familiares, etc.). El cuidado en el hogar, por su parte, sigue obligando a muchas mujeres a abandonar sus puestos de trabajo. Esta actividad, catalogada en la Encuesta de Población Activa como "inactividad", es otra forma de economía sumergida; también sin derechos laborales y sociales, sin salario, sin horarios, sin ambiente laboral, sin acumular derechos futuros, sin independencia económica. La situación de estas mujeres es igualmente dramática. En cualquier caso, también las mujeres etiquetadas como "inactivas" están en "esta economía", solo que en los pozos más profundos de ella (Maria Pazos, 2013).

Aunque es difícil conseguir datos desagregados por sexo en esta materia, diversas encuestas sobre irregularidades laborales sostienen que una de las características diferenciales del trabajo irregular frente al trabajo declarado es que existe un **mayor índice de irregularidad en la contratación de mujeres que en la de los hombres**. Su estimación acerca de lo que supone en la CAE el PIB sumergido que responde al fraude laboral asciende a 4.581 millones de euros, lo que da una idea de la importancia que tendría para la economía vasca que esos empleos irregulares (que inciden sobre todo en mujeres) emergieran.

La consecuencia directa de esta diferente participación en el mercado de trabajo productivo, remunerado y declarado, se evidencia en las **desigualdades en todos los niveles de renta** de mujeres y hombres, especialmente acusado en el caso de las rentas de actividades, y con un 84% de diferencia a favor de los hombres cuando se habla de las rentas generadas por el trabajo remunerado.

RENTA	Total	Mujeres	Hombres	% de diferencia entre hombres y mujeres	IFR (índice de feminización de la renta): M/H
Renta total	19.631	14.242	25.376	78%	<b>0,56</b>
Renta del trabajo	12.290	8.722	16.092	84%	<b>0,54</b>
Renta capital mobiliario	1.679	1.474	1.897	29%	<b>0,78</b>
Renta capital inmobiliario	320	352	287	-18%	<b>1,23</b>
Renta de actividades	901	544	1.281	135%	<b>0,42</b>
Transferencias	4.441	3.150	5.818	85%	<b>0,54</b>
Renta disponible	16.808	12.412	21.494	73%	<b>0,58</b>

Elaboración propia a partir de la Estadística de Renta Personal y Familiar. CAE, Tablas publicadas en de abril de 2012 a partir de datos de 2009.

Los datos más recientes figuran en la Estadística de Renta Personal y Familiar<sup>8</sup> elaborada por Eustat. La renta personal media de las personas residentes en la CAE en el año 2011 se sitúa en 19.715 € para la población de 18 y más años, un escaso 0,5% más que dos años antes. Según esta fuente existe una desigual distribución de la renta entre hombres y mujeres, ya que mientras los hombres de la CAE obtienen una renta total promedio de 25.258 euros, las mujeres cuentan con una de 14.534 euros; es decir, de media **los hombres obtienen una renta personal de 10.904 euros más que las mujeres**. La mayor diferencia entre las rentas personales de hombres y mujeres se da en la franja etaria entre los 60 y 64 años. En ese tramo de edad la renta media de los hombres supera en 19.519 euros la renta media personal de las mujeres.

Esta situación deriva fundamentalmente en un incremento de los **niveles de pobreza**. Así, la última Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales, del Gobierno Vasco que compara la situación entre los años 2008 y 2012, refleja que las mujeres parten de una mayor situación de pobreza, si bien la crisis económica ha supuesto un aumento del empobrecimiento general tanto para hombres, como para mujeres (ver definiciones del tipo de pobreza<sup>9</sup>).

TIPO DE POBREZA 2008	Total	Hogares encabezados por Mujeres	Hogares encabezados por Hombres	% de diferencia entre mujeres y hombres
Pobreza de mantenimiento	5,7	10,2	4,8	113%
Pobreza de acumulación	1,5	3,2	1,2	167%
Pobreza real	4,2	8,8	3,3	167%
Ausencia de bienestar real	8,2	15,7	6,7	134%

TIPO DE POBREZA 2012	Total	Hogares encabezados por Mujeres	Hogares encabezados por Hombres	% de diferencia entre mujeres y hombres
Pobreza de mantenimiento	7,3	12,6	5,8	117%
Pobreza de acumulación	1,4	2,5	1,2	108%
Pobreza real	5,3	11,1	3,7	200%
Ausencia de bienestar real	10,1	20,0	7,4	170%

Elaboración propia a partir de la Estadística de Evolución de la situación de pobreza y precariedad real en la C.A. de Euskadi 2008-2012, del EUSTAT

<sup>8</sup> Resulta de la agregación, para cada persona de 18 y más años, de sus rentas del trabajo, rentas derivadas de actividades económicas, transferencias o prestaciones sociales y las percibidas por el capital, tanto mobiliario como inmobiliario.

<sup>9</sup> **Pobreza de mantenimiento:** insuficiencia de recursos económicos para abordar en el corto plazo la cobertura de necesidades básicas (alimentación, vivienda, vestido y calzado).

**Pobreza de acumulación:** incapacidad para acceder a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, en el medio y largo plazo, un nivel de vida mínimamente adecuado.

**Pobreza real:** la insuficiente cobertura de las necesidades básicas que aparecen en una u otra de las distintas dimensiones de la pobreza (mantenimiento o acumulación) que no se encuentran suficientemente compensadas en la vida cotidiana de forma que sea posible acceder a un nivel mínimo de bienestar, ajeno a la vivencia de la pobreza

**Ausencia de bienestar real:** mantenimiento de ingresos regulares que son insuficientes para hacer frente a los gastos y conlleva situaciones de privación.

Los datos anteriores indican que el impacto de la crisis económica en los hogares de la CAE ha aumentado las dificultades para hacer frente a sus obligaciones y gastos habituales en una situación sin precedentes desde 1996. La insuficiencia de los ingresos ha llevado consigo tanto el aumento de las situaciones de riesgo de pobreza y precariedad, como de las situaciones de pobreza real y el repunte al alza de situaciones como las de pobreza encubierta (ej.: más dificultades para la emancipación). Pero, sobre todo significa que la pobreza y la precariedad se concentran cada vez más en los grupos tradicionalmente de riesgo, dentro de los que se encuentran las familias monoparentales encabezadas por una mujer que no dispone de una ocupación estable.

De hecho, la incidencia de la pobreza real se ha triplicado en el caso de los hogares encabezados por mujeres (11,1% frente a 3,7%). Las diferencias por sexos entre 2008 y 2012 también son muy significativas cuando se habla de privaciones y ausencia de bienestar real a pesar de recibir ingresos: las mujeres han empeorado en más de 4 puntos porcentuales en este periodo, y en 2012 también figuraban en casi el triple de situaciones que los hombres.

De todo lo anterior se concluye que las mujeres y los hombres presentan diferencias muy significativas en cuanto al acceso al empleo, su estabilidad y permanencia en el mercado laboral, sus condiciones, así como en los que tiene que ver con el acceso a los recursos y bienes económicos (capacidad de ahorro, renta personal disponible, etc.). Estas diferencias en cuanto a las condiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el ámbito económico tienen su consecuencia también en la **escasa participación de las mujeres en los Sistemas de Previsión Social complementarios a los de la Seguridad Social**<sup>10</sup>:

- El número de mujeres que disponen de un Plan de Previsión Social Complementaria es un 41% del total de personas con este tipo de planes.
- La brecha de género aumenta en función de si la EPSV está adscrita a la Administración Pública o pertenece al sector privado, dado que el 73,7% de las personas asociadas a EPSV lo hacen desde el sector privado y el acceso de las mujeres al empleo público es mucho mayor que al sector privado.
- Algunas hipótesis sobre esta realidad descansan en la todavía dependencia de muchas mujeres respecto a sus cónyuges a la hora de realizar aportaciones a estos sistemas de previsión y en el hecho de que buena parte de esta participación en Planes de previsión se hace desde el sector de la Industria que es el que más masculinizado está.

<sup>10</sup> De cara a la aprobación del Anteproyecto de Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), la Dirección de Finanzas del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco realizó en 2010 un informe sobre el impacto de género de dicha Ley a partir del estudio sobre la situación existente en materia de participación en las EPSV.

Otro de los ámbitos económicos en los que es patente la escasa participación de las mujeres es en el de la **financiación bancaria**. Aunque no existen apenas estudios detallados al respecto, como se verá en el próximo apartado, las mujeres tienen mayores limitaciones a la hora de acceder a créditos u otros productos financieros, discriminación que se convierte en un serio obstáculo para su autonomía e independencia.

## 2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

Al considerar las **desigualdades en el acceso a recursos privados**, son dos los ámbitos que reúnen especial significación:

- a) **El acceso a los recursos financieros.** Parece evidente el sesgo existente en el acceso a recursos financieros facilitados por las entidades bancarias.

En este sentido<sup>11</sup>, de nuevo como consecuencia de su menor presencia en el mercado laboral remunerado y sus menores niveles de renta y de ahorro, las mujeres parten de una situación de desventaja a la hora de acceder a un crédito bancario o a productos financieros destinados a administrar el dinero (cuentas vistas, cuentas corrientes, etc.). En estos contextos las mujeres se enfrentan a obstáculos relacionados con prejuicios de género cuando tratan con las instituciones financieras y, en muchas ocasiones, deben hacer frente a mayores tipos de interés, a pesar de que presentan una tasa de devolución del préstamo superior a la de los hombres. Algunas de las razones que se esgrimen para explicar estos comportamientos discriminatorios residen en la mayor carencia de avales y garantías necesarias para solicitar los préstamos (por ejemplo, los bienes de mayor cuantía económica a menudo están sólo a nombre de sus parejas masculinas) o que las mujeres transmiten más inseguridad que los hombres.

Apenas existen estudios que cuantifiquen esta realidad a nivel de la CAE o del Estado. Uno de ellos es el informe de 2006 del Banco Mundial de la Mujer (WWB<sup>12</sup>), que indica que en el Estado las mujeres reciben sólo entre un 2 y un 4% de los préstamos, y sin embargo, demuestran tener un alto compromiso a la hora de devolverlos, pues únicamente un 1,63% de los préstamos fallidos corresponden a mujeres.

La experiencia parece demostrar que la mayor dificultad de acceso a créditos rápidos, de escasa cantidad (microcréditos) e hipotecarios, es un problema específico de muchas mujeres, sobre todo cuando se trata de mujeres en condiciones especialmente vulnerables (como las de mayor edad, cabezas de familia en hogares monomarentales, desempleadas, divorciadas, habitantes de espacios rurales, o sin estudios). Un problema que, a su vez, puede desembocar en esta época de crisis a que se enfrenten a desahucios y a un incremento de la pobreza extrema y a la exclusión social.

Esta discriminación también tiene una seria repercusión cuando se trata de la creación de empresas lideradas por mujeres. Aunque por sus características y dimensión, las necesidades financieras de las

<sup>11</sup> Tal y como han analizado autores especializados, como Lina Gávezy y Juan Torres,

<sup>12</sup> "Informe sobre el impacto de los microcréditos". Casos de WWB, noviembre 2006.

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 sus proyectos, la falta de garantías (contar sólo con el aval de su propio patrimonio personal y/o ajustar las inversiones a los recursos propios) o el tipo de empresas que crean (los bancos suelen dar un trato preferencial a empresas de mayor tamaño, en otros sectores, etc.)<sup>13</sup>.

Los obstáculos en este terreno afectan no sólo a la independencia económica, sino a la autonomía misma a la hora de tomar decisiones importantes en la vida de las mujeres, como emanciparse, crear un hogar por iniciativa propia, mantener a sus hijas e hijos, montar una empresa, etc.

- b) **El acceso a sistemas de pensiones complementarias:** en la CAE se observan diferencias en el acceso de mujeres y hombres a los Sistemas Privados de Pensiones como resultado de su desigual y más precaria participación en el mercado de trabajo, lo que a su vez implica también una diferencia en el acceso a los recursos y bienes económicos por parte de ambos sexos. Ello trae consigo no sólo que su renta sea menor, sino también su capacidad de ahorro. Todo ello repercute directamente en la disminución de su presencia en los sistemas de previsión social- planes de pensiones complementarios a los previstos en el sistema de Seguridad Social, que son sistemas basados fundamentalmente en el ahorro derivado del trabajo y que revierten en rentas de cara a la jubilación u otras contingencias.

Según los datos del informe sobre “La Previsión Social Complementaria en Euskadi” (2006), la aportación media de mujeres y hombres a las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) presenta una gran brecha, estando presentes los hombres en el conjunto de Planes de Previsión en más de un 20% por encima de la aportación de las mujeres en cada una de sus modalidades. Si bien, al igual que ocurre con los hombres, la mayoría de las mujeres asociadas a un Plan de Previsión, lo hace en la modalidad de plan individual. El predominio de los hombres se agudiza en los sistemas de empleo, donde las mujeres solamente son el 36%.

PRESONAS ASOCIADAS	Planes individuales	%	Planes de empleo	%	Planes Asociados	Total Planes Previsión	%
Mujeres	339.006	40,86	133.717	36,48	1.096	473.819	39,45
Hombres	490.662	59,14	232.782	63,52	3.732	727.176	60,55
<b>Total</b>	<b>829.668</b>	<b>100</b>	<b>366.499</b>	<b>100</b>	<b>4.828</b>	<b>1.200.995</b>	<b>100</b>

Informe sobre la Previsión Social Complementaria en Euskadi, 2006<sup>4</sup>

<sup>13</sup> Tal y como indica la *Guía para la Evaluación de Impacto en función del género en Emprendimiento y Pymes de Emakunde*

<sup>14</sup> Definiciones:

En contraste, la afiliación de las mujeres en el sistema público de Seguridad Social alcanzaría el 41,3%. Esta diferencia puede venir explicada por una implantación menor de las EPSV en el sector servicios. Los sistemas individuales resultan en este aspecto menos discriminatorios.

### **Herramientas para abordar la diferencia en el acceso de mujeres y hombres a recursos públicos**

Es evidente el desigual acceso de hombres y mujeres a determinados recursos públicos (vía presupuestos de políticas públicas o vía sistemas de protección social) o a los recursos privados (vía financiación o vía otros sistemas de protección social), así como el desigual impacto de los sistemas impositivos sobre hombres y mujeres.

Así, por ejemplo, análisis recientes de las consecuencias de la crisis económica revelan que los recortes en determinadas políticas sociales como, por ejemplo, la aplicación de la Ley de Dependencia, pueden tener serias consecuencias sobre las mujeres, dado que mujeres que habían conseguido una ayuda para profesionalizar el cuidado de las personas dependientes a su cargo, es posible que vuelvan a tener que asumir directamente esta tarea a base de sobrededicaciones de su tiempo personal, o incluso teniendo que abandonar su empleo y, en definitiva, perpetuando roles y estereotipos donde el modelo tradicional de familia vuelve a ser la alternativa y el paradigma del bienestar.

La economía feminista reclama un Estado de Bienestar en línea con un modelo de política social individual en el que las personas sean a la vez proveedoras y cuidadoras y donde las políticas públicas deben adoptar un enfoque integrador en el que es imprescindible que las mujeres se conviertan en ciudadanas plenas con acceso y participación activa en los movimientos sociales, la política o la economía.

Una de las herramientas clave para garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el acceso a los recursos públicos desde la concepción inicial de una política es la elaboración de **presupuestos con un enfoque de género (PEG)**, que deberían permitir conocer qué papel ocupan las mujeres como receptoras y sujetos activos de las políticas públicas en relación con el papel que ocupan los hombres y conocer qué incidencia sociopolítica y económica tienen dichos presupuestos sobre ambos. En definitiva, es preciso conocer si los presupuestos públicos satisfacen las necesidades de mujeres y hombres de Euskadi, o si por el contrario se está favoreciendo más a un colectivo de hombres o de mujeres.

- Plan de Previsión Individual: Cuentas personales promovidas por entidades financieras y a las que se puede asociar cualquier persona física.
- Plan de Previsión de Empleo (ocupacionales): dirigidos a trabajadores/as y se articulan en el ámbito de la empresa.
- Plan de previsión Asociado: las personas socias son miembros de una asociación, un sindicato, etc.

Los presupuestos públicos relativos a conglomerados financieros, gastos y recaudaciones, excedentes o déficit no son instrumentos neutrales al género, pues los gastos y recaudaciones no impactan de igual manera sobre las mujeres y los hombres. Muy al contrario, dado que ellas y ellos ocupan generalmente puestos sociales y económicos distintos, los presupuestos les afectan de manera muy diferente. Así pues, ignorar el impacto asociado al género provocado por la política presupuestaria implica indiferencia, y un presupuesto indiferente al género no tendrá los mismos efectos sobre hombres y mujeres.

Algunos ejemplo:

- Los recortes en los gastos de salud a menudo suponen para las mujeres un incremento en el trabajo no remunerado de cuidado de las personas. Con el cuidado disminuye el tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado, y por tanto de ingresos públicos por los impuestos correspondientes.
- La ayuda a las familias sin recursos para facilitar el bienestar de la infancia a menudo se canaliza a través del cabeza de familia, en detrimento de la persona que efectivamente se encarga de su cuidado. Existen diversos estudios que demuestran que los ingresos por tal concepto distribuidos a las madres tienen un mayor impacto positivo en el bienestar de las niñas y niños; sin embargo, muchas políticas ignoran este hecho.
- Con carácter general, se siguen potenciando, con dinero público, actividades artísticas y recreativas que fomentan los comportamientos diferenciales, una orientación escolar que sigue enfocando a las adolescentes hacia carreras menos técnicas, unas actividades deportivas diferentes y separadas para los dos sexos, con sus correspondientes y muy desiguales partidas presupuestarias. Con carácter particular, en la televisión pública, y en el presupuesto público, el fútbol de hombres (llamado fútbol) ocupa mucho más espacio que el de las mujeres.

Por otro lado, los presupuestos públicos juegan un papel importante en la transmisión y permanencia de las desigualdades, sobre todo a través de desincentivos a comportamientos igualitarios y a través de políticas continuistas que priman comportamientos diferenciales. Algunos ejemplos de esto son:

- El IRPF tiene como base la unidad familiar, considerando desgravaciones para la persona cabeza de familia cuando tiene un cónyuge 'a su cargo', lo que en la práctica, desincentiva el trabajo asalariado de las mujeres. La existencia de la tributación conjunta además de transmitir una idea obsoleta y originar un gasto público innecesario y regresivo, produce efectos reales



negativos sobre la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado.

- El desequilibrio entre los permisos de paternidad y maternidad. En la actualidad, la asimetría en la configuración del derecho de hombres y mujeres a disfrutar de los permisos de nacimiento y adopción, supone una institucionalización de los roles tradicionales de género, introduciendo una cuña por la que las mujeres, tanto aquellas que son madres como las que potencialmente pueden serlo, son percibidas, por el empresariado y, en muchas ocasiones, por ellas mismas, como mano de obra menos disponible o con mayor incertidumbre sobre su permanencia en el mercado laboral.
- Las actuales medidas llamadas de “conciliación”, que consisten en ofrecer facilidades para la retirada (parcial o total) del empleo con la consiguiente pérdida de ingresos durante los periodos de cuidado, provocan impacto de género negativos.
- Las pensiones de viudedad, siguen siendo incentivos para que las mujeres queden excluidas del mercado laboral.

Existen numerosas iniciativas, tanto nacionales como internacionales, sobre presupuestos con enfoque de género. En el Estado es referente la de la Comunidad Andaluza. A nivel de la Comunidad Autónoma Vasca tanto Gobierno Vasco como la Diputación de Gipuzkoa o el Ayuntamiento de Bilbao cuentan también con proyectos sobre presupuestos con enfoque de género.

El Gobierno Vasco tuvo su primera experiencia en el año 2001, impulsada por Emakunde y contando con la asistencia técnica externa de Rona Fitzgerald, Directora de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ejecutivo Escocés y experta en mainstreaming de género de la Unión Europea. Posteriormente en el año 2010 se retoma de nuevo la experiencia, esta vez con la colaboración del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la EHU/UPV.

En cualquier caso, y al margen de iniciativas anteriores, un PEG debe constar, como mínimo, de los siguientes análisis:

- Análisis diagnóstico de la situación actual de mujeres y hombres.
- Análisis de las políticas específicas de igualdad y su peso en el presupuesto.
- Análisis de todas las políticas públicas desde la perspectiva de género, de manera que pueda evidenciarse la “ceguera de género” en todas ellas.
- Análisis de las personas beneficiarias del presupuesto, es decir, análisis del destino de cada euro que se gasta.

- Análisis de los ingresos y su forma de recaudación.

Tal y como reconoce el propio Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco, aún queda mucho camino por recorrer. En este sentido, los presupuestos de la CAE reflejan todavía falta de neutralidad de muchos programas y tendrían que mejorar dando respuestas a cuestiones como: a quién se contrata, para qué, a quién beneficia, cuáles son las entidades intermediarias, quiénes las componen, cómo se difunde el programa, cuál es el mensaje para mujeres y para hombres, cuál es el objetivo político global, cuáles los objetivos inmediatos, qué acciones y actividades se financian, cómo se mide el éxito, cómo se tiene en cuenta la igualdad, en qué componentes o fases del proceso, cómo se mide el impacto de igualdad, etc.

Otra manera de abordar la diferencia en el acceso a recursos públicos puede realizarse desde el análisis de la distribución de determinadas **pensiones contributivas**. Según los datos del Eustat sobre las rentas del trabajo que percibe la población jubilada de la CAE (últimos datos disponibles de 2009), mientras que los hombres perciben una media de 1753 euros al año, las mujeres perciben una renta media de 414 euros.

Como se vio antes, existen notables diferencias entre hombres y mujeres, tanto en derechos adquiridos como en la cuantía de las pensiones; y el carácter contributivo del sistema reproduce las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Las pensiones de las mujeres empeoran con la edad y el grado de desigualdad entre las pensiones de las mujeres es menor que entre los hombres.

Igualmente, el incremento del periodo de cotización para alcanzar el 100 % de la jubilación penaliza a las mujeres, con mayores lagunas en su vida laboral (y en las cotizaciones) que los varones. Además, las menores cotizaciones de las mujeres, fruto de la discriminación salarial de que son objeto, así como de la segregación ocupacional y de la mayor precariedad en la contratación, determina que sus prestaciones por jubilación actuales sean notablemente inferiores.

El propio diseño de la **política fiscal** puede conllevar un sesgo de género, sea de forma explícita o implícita. Por ejemplo, la discriminación explícita en razón de género que se manifiesta de forma más palpable es la aplicación de **impuestos directos** que recaen sobre las personas físicas, dado que, como se ha visto anteriormente, los niveles de renta procedente del trabajo o de otras actividades suelen ser mucho más bajos para las mujeres que para los hombres. En definitiva:

- a) La menor presencia de las mujeres en los mercados laborales formales y, por otro, la ausencia de valor del trabajo no remunerado, desplaza a las mujeres en términos de contribución de impuestos directos, ya que los hombres tienen tasas de ocupación superiores y empleos de mayor

remuneración y de mayor estabilidad. Esto tiene efectos a corto y a largo plazo.

A corto plazo, ya que los hombres reciben, en términos generales, mayores **ingresos**, mientras que las personas que trabajan fuera del mercado (en el hogar o en la economía informal) no reciben ingresos o lo hacen en menor cuantía.

A largo plazo, porque las **pensiones contributivas** de nuevo vienen vinculadas a la contribución al sistema público de pensiones (en el caso de considerar exclusivamente la pensión pública y no las pensiones contratadas privadamente) y, por lo tanto, las pensiones de las mujeres son sistemáticamente inferiores a las de los varones (dado que han trabajado en menor medida en el mercado laboral aportando fondos, sufren de mayores períodos de desempleo y de mayor rotación en el mercado de trabajo, con lo que han contribuido menos tiempo que los hombres y sus bajos salarios han implicado un valor absoluto inferior de ingresos al erario público).

- b) Asimismo, en la tributación individual puede existir sesgo de género si el impuesto ofrece alguna **ventaja a uno de los miembros de la pareja según su estado civil**.

Analizando el impacto de género de la actual aplicación de la normativa vigente sobre el **IRPF** y comparando el tratamiento fiscal ante diversas situaciones personales y familiares<sup>15</sup>, se descubre que el sistema actual pone en desventaja a las mujeres que encabezan unidades monomarentales frente a las mujeres casadas que hacen declaración conjunta y que son dependientes de sus maridos. Como se avanzaba anteriormente, se subvenciona la permanencia de las mujeres en el hogar o en la economía sumergida, mientras se sigue considerando a las mujeres en general como una carga económica para el marido más que como personas que están desarrollando toda una serie de trabajos no remunerados. La vía alternativa que se plantea es la eliminación definitiva de la declaración conjunta y la derivación del ahorro fiscal consiguiente hacia un sistema de prestaciones universales por hijos, en prestaciones a las familias monoparentales y en otras prestaciones y servicios que favorezcan la igualdad de género, como la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad.

Respecto a los **impuestos indirectos** relacionados con **el consumo de productos básicos** encontramos que una tributación sobre el consumo afecta con mayor intensidad a las personas de bajos recursos, y también a las personas cuyo presupuesto se destina mayoritariamente al consumo familiar, como es el caso de las mujeres.

<sup>15</sup> Análisis realizados por expertas como María Pazos, Nuria Alonso e Isabel Lima, del Instituto de Estudios Fiscales.

Pero además, cuando este tipo de impuestos se devengan en la adquisición o transmisión de bienes y servicios, la discriminación puede ir implícita, por ejemplo, si el impuesto recae sobre productos adquiridos exclusivamente por mujeres, frente a otros productos adquiridos por hombres y mujeres indistintamente.

Aunque a nivel de la CAE no se dispone de datos desagregados por sexo que corroboren lo anteriormente indicado hay que decir que en la actualidad Eustat trabaja en la encuesta Estadística de la Renta de las Personas Físicas, lo que posibilitará en posteriores ejercicios sacar a la luz las posibles asimetrías en la declaración de sus respectivos hechos imponibles, tales como obtención de rentas, aplicación de reducciones y deducciones, bonificaciones, distribución de las rentas del trabajo obtenidas según el sexo del contribuyente, etc.

### 2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

La menor presencia de mujeres en los lugares y puestos clave donde se toman las principales decisiones de carácter económico ratifica la situación de desigualdad en este ámbito.

El análisis de la presencia femenina en los **altos cargos de la Administración Pública** revela que a nivel del Gobierno Vasco se parte de una situación de paridad en lo que se refiere a la representación en las Consejerías, donde la titularidad de la mitad de los 8 Departamentos la ejercen mujeres. Conforme se desciende en el escalafón de la Administración Pública el predominio de mujeres crece.

Sin embargo, cuando se habla de puestos de libre designación como el nivel de Viceconsejería, la presencia de las mujeres se reduce al 31%. Asimismo, los datos son muy reveladores cuando se analiza la situación por Departamentos del Gobierno, encontrando que el más alejado de los porcentajes de representación equilibrada es el Departamento de Hacienda, con un 28,6% de altos cargos en manos de mujeres, que únicamente cuenta con cuatro, ratio que baja al 23,53% si se suman los organismos dependientes. No obstante, es una mujer quien lidera el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, donde de los 18 altos cargos 7 son mujeres en un entorno que suele estar muy masculinizado. También cabe destacar que un departamento como el de Seguridad esté encabezado por una mujer.

En referencia a la ocupación de **puestos directivos en las empresas**, la desigual presencia de las mujeres en la actividad productiva del País Vasco se complementa con el dato referido a la presencia de las mujeres como empleadoras en el mercado de trabajo productivo, donde según el Eustat (datos disponibles hasta 2010), se vuelve a apreciar una muy inferior presencia de las mujeres en el **empleo por cuenta ajena o en los puestos con capacidad de decisión en las empresas**:

PRESENCIA (en miles)	Total	Mujeres	Hombres	% de M sobre total
Empleadores/as activos/as	<b>30,5</b>	8,7	21,8	28,5%
Autónomos/as activos/as	<b>113,3</b>	38,3	75,1	33,8%

Elaboración propia a partir de la Encuesta de población en relación con la Actividad, 2010 del EUSTAT

Respecto a la presencia de las mujeres en las **empresas de la Economía Social**<sup>16</sup>, y en especial en el mundo del cooperativismo, a pesar de lo que pudiera parecer atendiendo a los principios fundacionales de este tipo de empresas, donde se defiende el criterio de no discriminación por razón de sexo, la desigualdad se comporta de forma similar a las empresas de la

<sup>16</sup>Avalado por algunos estudios sobre la presencia de las mujeres en las empresas de la Economía Social, y en concreto de las Cooperativas en la CAE (M<sup>ª</sup> Antonia Rivas, 2006)

economía de mercado. La evidencia empírica muestra que se continúan y refuerzan las tendencias existentes de segregación entre los miembros de uno y otro sexo, ya que la mayor incorporación de socias se produce en las cooperativas feminizadas y es también en éstas donde se registra la promoción laboral interna de un mayor número de mujeres. Por el contrario, en las cooperativas masculinizadas se produce una mayor incorporación de socios varones y se promociona internamente un mayor porcentaje de hombres, perpetuando la discriminación existente.

La situación se polariza aún más cuando hablamos de **los puestos de Presidencia y Dirección de grandes empresas**. En la actualidad los Consejos de Administración y Direcciones de las empresas del País Vasco siguen estando lideradas por hombres, ámbito en el que se incumple el principio de representación equilibrada (40%-60%).

De hecho no hay una sola mujer presidenta entre las empresas vascas del IBEX 35 y sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 75% de los casos.

Consejo de Administración / Dirección general de empresas del IBEX 35 con sede en la CAE	Total miembros	Mujeres (%)	Hombres (%)
BBVA	13	15.4%	84.6%
Gamesa	8	25.0%	75.0%
Iberdrola	13	23.1%	76.9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>20.6%</b>	<b>79.4%</b>

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

Esta realidad, que se corresponde con lo que ocurre a nivel estatal<sup>17</sup>, es conocida bajo el término de **“techo de cristal”** y está estrechamente relacionada con las mayores **dificultades de las mujeres para poder conciliar** su tiempo profesional con las otras dedicaciones a su vida personal y, sobre todo, familiar. Mientras las estrategias de corresponsabilidad en las parejas no sean una realidad equitativa, las mujeres tendrán muchos más obstáculos (propios o externos) para desarrollar sus carreras laborales, formarse en el puesto de trabajo, asumir niveles directivos y progresar económicamente en toda esta trayectoria.

Relacionado con este tipo de obstáculos, merece la pena destacar la escasa o nula representación de las mujeres en los **ámbitos de decisión de las entidades de ahorro y crédito**. De hecho, la presidencia de las principales entidades financieras- Cajas de Ahorros y Bancos- de la CAE

<sup>17</sup> Según el reciente [Business Report 2013](#) de la multinacional Grant Thornton en el Estado se ha producido un retroceso en este sentido, al detectarse que las mujeres representan estos puestos de decisión en sólo un 21% (similar a lo que ocurría en 2009) dato que sitúa al Estado por debajo de la media mundial y de la UE. Un 37% de las empresas de más de 100 trabajadores no cuenta con ninguna mujer en su cúpula y el 63% de las empresas españolas se opone a cuotas de paridad en los Consejos de Administración.

recae igualmente sobre hombres. Del mismo modo, la presencia de mujeres en sus consejos de dirección es muy pequeña, estando muy lejos de cumplirse el principio de representación equilibrada. La BBK es la entidad con mayor presencia de mujeres en la dirección y no cumple dicho principio. Al otro lado se sitúan el BBVA, Ipar Kutxa o el Banco Guipuzcoano en los que hay una o ninguna mujer en los órganos de dirección.

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en los **órganos de representación del empresariado vasco en general** como agente social donde se toman importantes decisiones que afectan a la economía la situación es la siguiente:

- a) **Dirección de las Patronales Vascas:** los altos cargos de estas instituciones están representados por hombres, siendo la presencia de mujeres en sus consejos de administración y juntas directivas absolutamente 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

Como media, el 85% de las asociaciones empresariales de la CAE están presididas por hombres, frente al 15% por mujeres. Más en concreto, la presidencia de Confebask, Cebek, Adeggi y SEA están encabezadas todas ellas por hombres. De las cuatro Secretarías Generales tan solo la de Bizkaia está ocupada por una mujer.

- b) A esto hay que añadir que tanto las **Cámaras de Comercio**, como **la Bolsa de Bilbao y las Ferias empresariales** están presididas por hombres, es decir la presencia de las mujeres en estos puestos clave es totalmente nula.
- c) **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) que comparten en su ideario el fomento de la igualdad de oportunidades y derechos, entre hombres y mujeres en el ámbito económico-empresarial, social y laboral, se trata de:
- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA).
  - Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED).
  - Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa (ASPEGI).

De las 19 asociaciones empresariales consultadas en la Guía de Comunicación del Gobierno Vasco 14 de ellas, un 68,5%, están presididas por hombres, frente a las tan solo 5 mujeres que encabezan estas asociaciones en toda la CAE:

Asociaciones empresariales de Euskadi	Preside:
AED - Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia	mujer
AJEBASK ÁLAVA - Asociación de Jóvenes Empresarios/as de Álava	hombre
AJEBASK BIZKAIA - Asociación de Jóvenes Empresarios/as de Bizkaia	mujer
AJEBASK PAÍS VASCO - Federación de Asociaciones de Jóvenes Empresarios del País Vasco	hombre
Alava Incoming - Asociación Empresarial para la Promoción de Congresos y Turismo de Álava	mujer
AMPEA - Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava	mujer
APD - Asociación para el Progreso de la Dirección	hombre
Asociación de Hostelería Bizkaia	hombre
Asociación Internet & Euskadi	mujer
Asociación para la promoción de empresas de Bizkaia en red, BIZKAIRED	hombre
AVASCOP - Asociación Vasca de Asesores y Consultores Políticos	hombre
AVIC - Asociación Vasca de Empresas de Ingeniería y Consultoría	hombre
CEV - Círculo de Empresarios Vascos	hombre
EKA/OCUV - Organización de Consumidores y Usuarios Vasca	hombre
EKE - Federación de Consumidores de Euskadi	hombre
Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras	hombre
Fundación Instituto de Transporte y Comercio	hombre
OKELBIZ - Asociación de Carniceros de Bizkaia	hombre
USSE- Unión de Silvicultores del Sur de Europa	hombre

Por último, cabe hacer mención al hecho de que en el **ámbito de la Previsión Social Complementaria (EPSV)**, sus órganos de gobierno muestran de nuevo una infrarrepresentación de mujeres en los puestos de toma de decisiones. Así, según datos del Gobierno Vasco de 2010, de las 181 Entidades de Previsión Social que existen actualmente en la CAE, únicamente el 8% están presididas por mujeres. En los cargos de Vicepresidencia, se mantiene una presencia de los hombres muy superior a la de las mujeres, y una distancia porcentual alta: el 85% de estos cargos están ocupados por hombres. En cuanto a los cargos de Secretaría la brecha de género disminuye, sin embargo, la presencia de las mujeres se mantiene casi 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.



## 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

La desigual presencia, acceso a recursos y participación en las decisiones de las mujeres en el ámbito económico son un reflejo de una sociedad androcéntrica que todavía sigue asociando los valores de competitividad y crecimiento al desempeño masculino, y los valores de cuidado y altruismo al desempeño femenino; pero también lo son de una realidad acompañada de cifras que muestra el desequilibrio existente cuando se analiza la participación de mujeres y hombres en la economía que genera el trabajo remunerado frente a las actividades del trabajo no remunerado.

La **invisibilidad económica del trabajo no remunerado** ha impedido un análisis realista de la sostenibilidad de un sistema de atención que se apoya de manera fundamental en los roles de género y el trabajo gratuito de las mujeres. La **desigual división sexual del trabajo**, donde las mujeres ocupan prioritariamente el ámbito de lo doméstico y los hombres prevalecen en el espacio público, el del empleo formal y remunerado, debido a la influencia del rol tradicional de sustentadores de la familia, es el factor explicativo de muchas discriminaciones que afectan a las mujeres. Según la última Encuesta Europea de Valores (2011), en su aplicación a la CAE, una abrumadora mayoría de sociedad vasca (96,5%), en consonancia con el entorno estatal y europeo, defiende la participación paritaria de los hombres en el trabajo doméstico y la crianza. Este ideal de corresponsabilidad en el **trabajo reproductivo** ha pasado así a formar parte del imaginario social, cuestionando los referentes propios de la familia tradicional. Pero esta exaltación del papel activo de los hombres en el trabajo doméstico y la crianza contrasta con las prácticas reales. Así, en lo que se refiere al cuidado temprano, los hombres que disfrutan de la prestación de maternidad constituyen una rareza estadística, que no supera el 5%.

Aparte de los prejuicios irracionales e intereses espurios, existe un mecanismo, conocido como **discriminación estadística**, que afecta a todas las mujeres. Este término se ha acuñado para explicar el fenómeno de que el empresariado (mayoritariamente hombres), a falta de información previa sobre el comportamiento futuro de una persona candidata, se guían por la información estadística que tienen sobre el grupo al que pertenece. En el caso de las mujeres, el empresariado tiene en cuenta su mayor probabilidad de ausencias del trabajo por razones familiares. Estas ausencias pueden originarles costes extra laborales importantes y, lo que es más importante, estos costes son generalmente mayores, cuanto mayor es el nivel de cualificación del puesto de trabajo. Para compensar este riesgo, el empresariado tiende a colocar en los empleos de calidad a los hombres, dejando para las mujeres, a lo sumo, los empleos menos cualificados y más fáciles de sustituir. Así, podría decirse que todas las mujeres pagan por llevar la etiqueta de 'menos disponible'.

En resumen, hay dos causas que determinan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: una está relacionada con factores educacionales y con prejuicios irracionales. La otra es consecuencia de la falta de asunción del trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres.

Para facilitar la formulación de políticas públicas es necesario seguir desarrollando métodos que permitan **cuantificar y valorar la contribución económica del trabajo no remunerado** de las mujeres en el hogar, la agricultura, la producción de alimentos, la reproducción y la labor comunitaria, y diseñar indicadores de género para dimensionar estos aportes en relación con el producto interno bruto (PIB) de los países. La invisibilidad de la importancia económica de estas actividades es uno de los elementos que perpetúan las relaciones económicas y de poder, que subyacen a las desigualdades de género.

Estudios realizados en el Estado concluyen que 4 millones de mujeres realizan labores del hogar (el 42% de la población inactiva de mujeres) sin recibir ninguna remuneración y, por tanto, sin computar en la producción final de la economía española. Según estimaciones, la aportación de las mujeres a la economía regular equivale al 36% del PIB en 2010.

En una economía sin la brecha salarial de género existente hoy en el mercado laboral, la contribución de las mujeres aumentaría hasta el 44% del PIB. En el caso de que se eliminase el diferencial entre las tasas de empleo de hombres y mujeres (actualmente en 12,5 puntos porcentuales), el PIB aumentaría un 19% y, por tanto, la aportación de las mujeres alcanzaría el 55%. En este último escenario el empleo de las mujeres crecería en 2 millones, lo que elevaría la cifra actual hasta los 10 millones de mujeres ocupadas, igualando el volumen de empleo masculino.

A nivel de la CAE el valor de la producción doméstica ascendió a 19.313 millones de euros en 2008, lo que representa un 28% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año.

El análisis de los indicadores de **dedicación del tiempo** a determinadas tareas según el sexo, amplía la visión androcéntrica que suele emplearse en la economía tradicional y aporta una herramienta que visibiliza la actividad de las mujeres más allá del concepto del trabajo estrictamente mercantil.

Más aún, cuando las mujeres desempeñan un trabajo remunerado lo hacen desde posiciones de responsabilidad inferiores a las de los hombres, no protagonizando apenas los puestos donde se toman las decisiones que afectan al desarrollo de la actividad económica, ni donde emergen las apuestas estratégicas sobre un modelo de crecimiento. Buena parte de las razones por las que esto sucede así descansan nuevamente en la desigual división del trabajo y en las **dificultades para que las mujeres puedan conciliar su vida laboral** (que en puestos altos es cada vez más exigente)

con su vida familiar, a pesar de que sumando la dedicación de tiempo que asumen en ambas esferas de la vida, ésta es superior a la de los hombres, siempre a costa de su tiempo personal y de ocio.

Sin embargo hay que volver a mencionar el **“efecto perverso de la conciliación”** que en la práctica viene a significar que la mayor parte de las medidas de conciliación establecidas consisten en el aumento de los permisos conjuntos y las facilidades para ausentarse temporalmente del trabajo por cuidado de familiares o afines (lo que contribuye a mantener el papel de las mujeres como cuidadoras, no solamente de sus propios familiares sino de los de su pareja hombre. Por tanto, conviene abordar la conciliación desde una óptica más amplia, e introducir el concepto de corresponsabilidad que puede traducirse como “las asunción equitativa por parte de las mujeres y los hombres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados”.

En este escenario, como se ha visto anteriormente, la menor remuneración salarial (por menor presencia en el empleo en general y en los puestos altos en particular) tiene como consecuencia una menor capacidad adquisitiva, un menor acceso a determinados sistemas de protección social, una menor credibilidad ante el sistema financiero y crediticio y una menor autonomía para tomar decisiones sobre el rumbo de su vida, que puede desembocar en una mayor precarización y alcanzar serios niveles de pobreza y exclusión.

Este extremo puede cerrar un círculo nada virtuoso del que es difícil salir en solitario, pero que sería fácil romper si hombres y mujeres, los poderes públicos y las empresas activaran estrategias de corresponsabilidad.

En general, la existencia de los patrones sexistas aún vigentes sólo puede romperse persistiendo en el empeño de generar un marco político que reconozca que se parte de la desigualdad e insistiendo en que los presupuestos que se destinan a hacer realidad dichas políticas sigan siempre un enfoque de género.

Pero además, siguen siendo **necesarias medidas específicas y de acción positiva orientadas a:**

- Fomentar la mayor empleabilidad de las mujeres en todos los sectores de actividad económica, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, así como la formación continua para acceder a puestos cualificados rompiendo estereotipos.
- Activar fórmulas de conciliación en las empresas y diseñar programas de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de representación empresarial en general y en las empresas

financieras y de previsión social complementaria en particular, y dar visibilidad a estas nuevas situaciones para que sirvan de modelo ejemplarizante.

- Eliminar la opción de la declaración conjunta del IRPF.
- Difundir los resultados de estudios y recomendaciones que hablan de los efectos positivos de la igualdad de géneros sobre la Macroeconomía. Por ejemplo, según el FMI (2013):
  - 1.- Es una evidencia que cuando la mujer es capaz de desarrollarse y llegar a formar parte de la cúpula en los mercados, la situación macroeconómica crece. De los 865 millones de mujeres que tienen la capacidad para ayudar a sus economías, 812 millones viven en países en desarrollo.
  - 2.- En las economías de rápido envejecimiento, es importante que las mujeres puedan impulsar el crecimiento, mitigando el impacto de una fuerza laboral que disminuye.
  - 3.- Mejoras en las oportunidades en el mercado laboral de las mujeres puede ayudar a crecer en la educación. Las mujeres invierten más dinero que los hombres en la educación de las y los hijos.
  - 4.- El acceso equitativo en los ingresos para la mujer y para el hombre beneficiaría en la productividad de las compañías.
  - 5.- El trabajo en igualdad de condiciones favorecería el talento y el potencial de las mujeres en las empresas.
- Por último, se recomienda hacer un mayor seguimiento del cumplimiento de los mandatos por la igualdad que prevén buena parte de las soluciones necesarias para hacerla efectiva en el terreno económico.

## 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
Adoptar desde los poderes públicos las medidas oportunas para garantizar el <b>ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres</b> , en condiciones de igualdad, de los <b>derechos</b> políticos, civiles, <b>económicos</b> , sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.	<b>Art.3.2</b> de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Consignar y especificar anualmente en los <b>presupuestos</b> de las administraciones públicas vascas, <b>los recursos económicos</b> necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley para la igualdad.	<b>Art. 14</b> de la Ley 4/2005
Realizar periódicamente, por parte de las administraciones públicas vascas, estimaciones del <b>valor económico del trabajo doméstico</b> , incluido el cuidado de las personas e informar a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de <b>dar a conocer su importancia económica y social</b> . Asimismo, deberán tener en cuenta <b>el valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales</b> .	<b>Art. 34</b> , Ley 4/2005
Aumentar la <b>participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad</b> . (...) y luchar contra la segmentación, la inactividad y las desigualdades entre sexos.	<b>Directriz 7:</b> Estrategia Europea 2020
<b>Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral y reducir el desempleo.</b>	<b>Directriz 4</b> Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014 del Gobierno Vasco Eje 2
<b>Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.</b> - Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que reconocen el trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social para cuya satisfacción se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil.	<b>Objetivo 1.1. (Eje1)</b> VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (PIMH)

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p><b>Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.</li> <li>- Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.</li> <li>- Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y se internacionalizan.</li> <li>- Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.</li> <li>- Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están sufriendo del deterioro de las condiciones de trabajo.</li> </ul>	<p><b>Objetivo 3.1. (Eje1) VI</b> PIMH</p>
<p><b>Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o de exclusión social.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.</li> </ul>	<p><b>Objetivo 3.2. (Eje 1) VI</b> PIMH</p>
<p><b>Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.</li> <li>- Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.</li> <li>- Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados</li> </ul>	<p><b>Objetivo 5.1. (Eje 2) VI</b> PIMH</p>
<p><b>Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.</li> <li>- Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.</li> </ul>	<p><b>Objetivo 5.2. (Eje 2) VI</b> PIMH</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p><b>Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia contra las mujeres.</b> - Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.</p>	<p><b>Objetivo 8.2. (Eje 3)</b> VI PIMH</p>
<p>Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las <b>condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena</b> como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p>	<p><b>Art.36</b> Ley 4/2005</p>
<p><b>Visibilizar la contribución económica</b> 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.</p>	<p><b>Factor de Competitividad 1.1</b> PCE 2010-2013 <b>Eje 2</b> PEIO 2008-2011 <b>Objetivo Estratégico F.3</b> Plataforma de Acción de Beijing</p>
<p>Priorizar, en el acceso a las <b>ayudas para la financiación de gastos</b> de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, y que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan <b>fondos específicos</b> destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.</p>	<p><b>Art.38</b> Ley 4/2005</p>
<p>Priorizar con los <b>fondos de capital semilla</b> el apoyo financiero a proyectos empresariales de mujeres emprendedoras que hayan finalizado, como máximo tres años antes de la convocatoria, sus estudios.</p>	<p><b>Art.19.2</b> Ley 16/2012</p>
<p>Promover los <b>microcréditos</b> a mujeres que por circunstancias familiares o personales no tengan acceso a otro tipo de financiación.</p>	<p><b>Art.20</b> Ley 16/2012</p>
<p>Fortalecer el <b>acceso de las mujeres al crédito y al capital</b> en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres. (...) <b>Movilizar al sector bancario</b> 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><b>Objetivo Estratégico F.2</b> Plataforma de Acción de Beijing</p>
<p><b>Realizar un análisis de género en los sistemas fiscales</b> evitando que discriminen innecesariamente a las familias, los segundos perceptores de rentas o los trabajadores a tiempo parcial.</p>	<p>Conferencia sobre Transversalidad de Género, competitividad y crecimiento de la OCDE (2000)</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Atender al principio de <b>presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos</b> de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.</p>	<p><b>Título V, Cap. II, art. 52</b> Ley 3/2007 (nacional)</p>
<p>Observar el principio de <b>presencia equilibrada en los consejos de administración</b> de las empresas en cuyo capital participe la Administración general del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella</p>	<p><b>Título V, Cap. I, art.54</b> Ley 3/2007 (nacional)</p>
<p>Adoptar por parte de los poderes públicos vascos las medidas oportunas para lograr una <b>presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.</b></p>	<p><b>Art. 3.7</b> de la Ley 4/2005</p>
<p>Promover desde las administraciones públicas vascas que en los <b>órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada</b> de mujeres y hombres.</p>	<p><b>Art. 19.1</b> de la Ley 4/2005</p>

NOTA: Además de los mandatos de igualdad específicos del ámbito de la economía, 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, recopilados en el [documento sobre aspectos jurídicos](#) que forman 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

VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (PIMH)

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

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

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"> <li>• <u>Población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales, según grandes grupos de edad y sexo. 01/11/2011</u></li> <li>• <u>Población en la CAE, de 16 y más años, ocupada por trimestre, situación profesional y sexo.</u></li> </ul>	EUSTAT	Trimestral
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Todas las Tablas de Trabajo/ Trabajo reproductivo</u></li> <li>• <u>Todas las tablas de Trabajo /Trabajo productivo</u></li> <li>• <u>Todas las tablas de Ingresos</u></li> <li>• <u>Todas las tablas de Inclusión Social/ Pobreza</u></li> </ul>	Indicadores de igualdad de mujeres y hombres EUSTAT	Anual / Trienal / Quinquenal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Porcentaje de personas que realizan la actividad principal en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad principal por dichas personas. 2009-2010 por sexo</u></li> </ul>	Encuesta de usos del tiempo  INE	Variable
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ganancia media anual por trabajador, sexo y edad por CCAA</u></li> </ul>	Encuesta de Estructura salarial INE	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Renta personal media, por tipo de renta y sexo</u></li> </ul>	Estadística de renta personal y familiar EUSTAT	Biennial
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Situaciones de pobreza y precariedad real en la C.A. de Euskadi según sexo (%).2008-2012</u></li> </ul>	EPDS_ENCUESTA DE POBREZA Y DESIGUALDADES SOCIALES 2012 PRINCIPALES RESULTADOS Gobierno Vasco Dpto. De Empleo y Asuntos Sociales	Cuatrienal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi</u></li> </ul>	Consejo General / Junta Directiva de las Patronales Vascas según sexo Emakunde	Sin periodicidad

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

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

### ESTUDIOS E INFORMES

---

- El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía Instituto Andaluz de la Mujer. Colección Estudios nº 29, 2013. IAM, 2013.
- Estudio de Cuidados a Personas Dependientes Prestados por Mujeres: Valoración Económica, RED2RED Consultores, para el Instituto de la Mujer. Colección Estudios nº 102, 2007.
- El trabajo no remunerado en la economía global, María Ángeles Durán Heras. Fundación BBVA, 2012.
- Informe sobre desigualdad salarial, UGT. Secretaría Confederal para la Igualdad, 2013.
- Brecha Salarial: causas e indicadores. Emakunde, 2012
- Ikerketak Ekonomiaz. La desigualdad en la distribución de la renta en Euskadi (1986-2012). Departamento de Hacienda y Finanzas, Dirección de Economía y Planificación, 2013
- La economía sumergida en España, Alfredo Jiménez y Ramiro Martínez-Pardo. Fundación de Estudios Financieros. Documentos de Trabajo nº 4, 2013.
- Informe de la Dirección de Finanzas en relación con el impacto en función del género del Anteproyecto de Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, Gobierno Vasco, Departamento de Economía y Hacienda, 2010.
- La crisis económica y sus alternativas: una perspectiva de género, Lina Gálvez y Juan Torres. Capítulo del libro "XIX Taller de Política Feminista. "Feminismo ante la crisis". Forum de Políticas Feministas. Madrid 2009.
- ¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español, María Pazos Morán. Documentos de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, 2, 2011.
- "Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco". M<sup>a</sup> Antonia Rivas. GEZKI, nº 2, 2006, 153-175. <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Gezki/article/view/3300>
- Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género, Documento de análisis del personal técnico del FMI. Septiembre de 2013.
- Desiguales por Ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género. María Pazos Morán (2013)

## MANUALES Y GUÍAS

---

- Presupuestos sensibles al género en la Comunidad Autónoma del País Vasco, Ailsa McKay y Rona Fitzgerald, 2003.



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER