

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN
EL EMPRENDIMIENTO
Y LAS PYMES



2021

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

Edita: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer
Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Autoría: Red2Red

Fecha: Actualizada en septiembre 2021

INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO	6
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR	6
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS	12
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES..	18
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	21
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:.....	23
3. LEGISLACIÓN	26
4. FUENTES DE DATOS	28
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	29

1. CONTEXTUALIZACIÓN

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

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

Desde hace años, sobre todo a raíz de la llamada Gran Recesión de 2008, las instituciones europeas han identificado el emprendimiento como una herramienta clave para impulsar la innovación y el desarrollo económico, y como una interesante alternativa de empleo en momentos de contracción del mercado de trabajo. Así quedó reflejado en el diseño de la Estrategia Europa 2020 y en las prioridades de inversión del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión Europeo (FC), del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) durante el período de programación 2014-2020.

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU también se introduce una meta dentro del objetivo número 8 de "Trabajo decente y crecimiento económico" que hace mención explícita al proceso de creación de empresas:

8.3 *"Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros"*.

Bajo este contexto, todas las estrategias y planes institucionales de fomento del emprendimiento coinciden en señalar la importancia de diseñar mecanismos específicos que permitan apoyar y acompañar la creación y el desarrollo de empresas lideradas por mujeres.

Los datos y las estadísticas en este ámbito son claros, y muestran que la participación de hombres y mujeres en actividades de emprendimiento es muy desigual. Además,

también evidencian que las iniciativas empresariales lideradas por mujeres encuentran más dificultades para internacionalizarse, consolidarse y hacerse un hueco en los sectores con mayor innovación tecnológica.

La nueva crisis económica generada por la pandemia por COVID-19, no ha hecho más que empeorar las cosas dado que el estado de incertidumbre general ha generado una coyuntura que reduce oportunidades y aumenta la brecha de partida existente (Iberoeconomía, 2020). Según recoge el Observatorio de Igualdad y Empleo de Fundación Mujeres:

“Las mujeres en España se mantenían a la cabeza del crecimiento de personas autónomas a principios del mes de marzo. El estado de alarma y el confinamiento ha cambiado esta situación y ha reducido las oportunidades de crecimiento económico de las mujeres emprendedoras. Además, ha empujado a muchas de ellas a asumir mayores responsabilidades en el ámbito doméstico de los cuidados.”

Dado que no existe ninguna causa natural o biológica que pueda explicar este fenómeno, el foco del análisis tiene que ponerse en aquellos factores culturales y socioeconómicos que dificultan y limitan la actividad emprendedora y empresarial entre las mujeres. A la persistencia de un clima cultural en el que los roles y estereotipos de género generan una imagen de las mujeres aparentemente incompatible con el liderazgo empresarial, habría que sumar una configuración de la organización socioeconómica en la que las actividades de cuidados y el trabajo doméstico siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, lo que las deja en una situación de desventaja en cuanto al tiempo y los recursos disponibles y necesarios para iniciar una actividad emprendedora.

Las políticas públicas y estrategias institucionales, por tanto, deberían perseguir dos objetivos: diseñar servicios y programas que faciliten la actividad emprendedora de las mujeres a través de la formación, el asesoramiento, la financiación, etc. y la construcción de una cultura empresarial que se adapte a la realidad social de las mujeres.

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

2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

La actividad emprendedora de las mujeres es inferior a la de los hombres, siendo el perfil de las mujeres emprendedoras, así como su comportamiento a la hora de iniciar una actividad empresarial, diferente en algunos aspectos a la de los varones.

Ellas se encuentran con más barreras y desventajas a la hora de emprender, lo que se traduce en un menor nivel de iniciativas emprendedoras.

- **Actividad emprendedora de las mujeres:**

Según datos del Observatorio Internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en Euskadi la actividad emprendedora de las mujeres es más baja que la de los hombres. En 2019, por cada 10 hombres que emprendieron en la CAE, había 9 mujeres emprendedoras o, dicho de otro modo, el 5% de las mujeres vascas entre 16 y 64 años estaba en proceso de establecer una empresa o bien la había creado en los 3 meses anteriores, frente al 5,5% de los hombres.

Así pues, y aunque el diferencial entre las tasas de actividad emprendedora de hombres y mujeres se ha reducido en los últimos años debido al superior aumento de la tasa de las mujeres, la actividad emprendedora de éstas sigue siendo inferior.

Similar conclusión se extrae de los datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (IV Trimestre de 2020) ofrecidos por Eustat, según la cual el 34,2% de las personas autónomas o empleadoras de la CAE son mujeres, aunque este porcentaje se ha elevado de forma importante en los últimos años.

El año 2020 cerró en Euskadi con un total de 47.900 trabajadoras por cuenta propia, un 11% del total de mujeres ocupadas (los trabajadores por cuenta propia suponen un 16% del total de varones ocupados). De esa cantidad, cerca de un 65% eran empresarias sin personas asalariadas, mientras que casi un cuarto de ellas sí eran empleadoras.

Estos porcentajes son un poco diferentes en el caso de los hombres: la proporción de empleadores es superior (31,6%) y la de autónomos sin personas asalariadas es más baja (60,8%). También es mayor el porcentaje de mujeres cooperativistas y de trabajadoras por cuenta propia a través de un negocio familiar.

Tipo de empleo autónomo	Mujeres	Hombres
Empleador/a	24,4%	31,6%
Autónomo/a sin personas asalariadas	64,9%	60,8%
Cooperativista	9,8%	7,4%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,8%	0,1%

Fuente: Distribución del empleo autónomo por sexo y tipología. Encuesta de Población Activa, INE 2020

- **Perfil de las mujeres emprendedoras:**

Si atendemos al perfil de las personas emprendedoras en su etapa inicial, es decir, con negocios de hasta 3,5 años en 2020, se observan algunas diferencias y similitudes entre hombres y mujeres a partir de los datos del GEM:

- En términos generales, la **edad media** de las mujeres emprendedoras vascas es la misma que la de los emprendedores: en 2020 aumenta hasta los 40 años.
- Las mujeres emprendedoras tienen un **nivel de estudios** inferior al de sus homólogos varones. El porcentaje de hombres emprendedores con estudios superiores y con posgrados es superior al de las mujeres en 4,6 puntos porcentuales y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente. Ellas están más representadas en el grupo con estudios primarios y secundarios.
- Con relación a las **características psico-sociales**, las mujeres parece que perciben en mayor medida que los hombres que no emprenderían por miedo a fracasar. Es significativo que entre las mujeres involucradas en un proceso emprendedor un 56,6% considere que, incluso habiendo visto una oportunidad, es raro que tome la iniciativa de actuar sobre ella, frente a un 48,6% de los hombres que comparten este pensamiento.
- Finalmente, las mujeres se autoperciben con menos **habilidades** para la creación de empresas. Según el GEM, el 77,4% de las mujeres involucradas en un proceso emprendedor opina que cuenta con las habilidades necesarias para la creación de una nueva empresa, frente al 84% de los hombres. Aunque la diferencia no es desmesurada, es indicativa de sus mayores resistencias o del mayor escepticismo de las mujeres ante el emprendimiento.

- **Motivaciones de las mujeres frente al emprendimiento:**

Comprender y analizar el conjunto de motivos que llevan a una persona a crear un negocio no es una tarea sencilla. Por un lado, no existe mucha información estadística al respecto y, por otro lado, la que sí está disponible se suele basar en encuestas y entrevistas a las propias personas emprendedoras, por lo que sus resultados deben tomarse con cautela. Muchas veces sus respuestas pueden estar condicionadas por el mayor o menor éxito que está teniendo su negocio, y no ser un reflejo fiel de las verdaderas razones que en un primer momento le animaron a tomar la decisión de crear una empresa.

Con los datos del GEM, el orden de motivaciones de hombres y mujeres en Euskadi a la hora de emprender es similar, siendo el principal motivo el de "ganarse la vida debido a la escasez de trabajo": un 68,1% de mujeres emprende por este motivo, frente a un 68,1% de los hombres. Por otro lado, en el grupo de los varones, un 39,3% dice emprender para crear riqueza o generar una renta muy alta, un deseo que mueve a un 27,6% de las mujeres. La motivación de emprender provocada por el deseo de "marcar una diferencia en el mundo" también supone una motivación mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Motivos para emprender	Total	Mujeres	Hombres	Ratio mujer-hombre
TEA*	5,2%	5,0%	5,5%	0,91
TEA que ha emprendido para marcar una diferencia en el mundo	34,1%	32,2%	35,8%	0,90
TEA que ha emprendido para crear riqueza o generar una renta muy alta	33,8%	27,6%	39,3%	0,70
TEA que ha emprendido para continuar una tradición familiar	14,5%	16,0%	13,0%	1,23
TEA que ha emprendido para ganarse la vida debido a la escasez de trabajo	70,3%	68,1%	72,4%	0,94

Fuente: Motivos para iniciar una actividad emprendedora según el sexo. Informe GEM País Vasco 2019-2020

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

- **Características de las empresas creadas por mujeres:**

Una de las principales características del empleo autónomo es su concentración en determinadas **ramas de actividad y ocupaciones**.

En una investigación realizada por Cueto (2018) para el conjunto de España, se puede apreciar además que esa concentración es diferente en función del sexo. Con datos de 2017, en España más de la mitad de las trabajadoras por cuenta propia se concentraban en tres ramas de actividad: comercio, hostelería y actividades profesionales, científicas y técnicas. Estas tres actividades aglutinaban a casi un 41% de los trabajadores hombres por cuenta propia, que se reparten por otras ramas como la construcción y el transporte.

Los resultados de ese estudio son coherentes con los datos de 2020 sobre **distribución ocupacional de hombres y mujeres que trabajan por cuenta propia** en España. Hasta un 40% de las mujeres de este colectivo se incluyen en la categoría de 'trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores'. Los hombres están mucho menos concentrados, distribuyéndose sobre todo en las ocupaciones de 'artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción', 'trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores' y 'técnicos y profesionales científicos y administrativos'.

Distribución ocupacional del emprendimiento en España	Hombres	Mujeres
Directores y Gerentes	12%	10%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	16%	24%
Técnicos; profesionales de apoyo	10%	9%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1%	5%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19%	40%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	10%	6%
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	21%	3%
Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	8%	1%
Ocupaciones elementales	1%	2%

Fuente: Distribución ocupacional de las personas trabajadoras por cuenta propia en España. INE 2020

Tampoco se dispone de estadísticas para la CAE, pero el **emprendimiento rural femenino** ha empezado a emerger, como consecuencia del fomento de este tipo de empresas por líneas de financiación europeas, como por ejemplo el Programa LEADER. Algunas fuentes atribuyen al emprendimiento rural más de la mitad de las actuaciones de emprendimiento femenino, donde 8 de cada 10 lo hacen para disponer de servicios que cubran sus necesidades y las de su entorno, lo que, en definitiva, supone una importante contribución al desarrollo territorial y a la lucha contra la España vacía (Iberegonomía 2020). Este argumento también es defendido por el movimiento asociativo de las mujeres rurales (FADEMUR, FEMUR) o la prensa especializada (Innovaspain, 2020).

La concentración de la actividad emprendedora de las mujeres en actividades como el **comercio y la hostelería** también podría explicar por qué sus negocios suelen tener una dimensión más pequeña y ser menos proclives a la internacionalización. Sin embargo, también es cierto que en aspectos como el modelo de dirección y de relaciones laborales, las empresas lideradas por mujeres tienden a introducir más innovaciones, algo que no ocurre tanto en lo que tiene que ver con la tecnología.

Si se pone el foco en las **empresas de base tecnológica** creadas por mujeres en España (en las llamadas *startups* tecnológicas), las características comunes, según datos del Instituto de las Mujeres, suelen ser las siguientes: microempresa con menos de 5 años de vida, con entre 0 y 4 personas empleadas, sin un sector predominante y no llegan al millón de euros de facturación (Instituto de las Mujeres, 2021). En dicha publicación figura una **radiografía del emprendimiento femenino en el sector digital**: mujer de entre 35 y 45 años de edad, casada o en pareja y sin descendencia, altamente cualificada, con al menos 15 años de experiencia profesional, muchas de ellas llegando a desempeñar un puesto de responsabilidad cuando han estado empleadas por cuenta ajena.

En la economía de Euskadi el cluster digital tiene un peso significativo si bien no se han encontrado datos de liderazgo de empresas desagregadas por sexo.

- **Consolidación y desarrollo de las empresas creadas por mujeres:**

Según datos del GEM, las fases del proceso emprendedor en las que la brecha de género es más acusada es la relativa a la empresa creada con menos de 42 meses, donde se produce una diferencia de 5 puntos porcentuales en favor de los hombres. En la fase de consolidación del proyecto emprendedor (empresa creada con más de 42 meses), la brecha alcanza los 4 puntos porcentuales, siendo la distancia muy similar en el caso de la primera fase de las personas potencialmente emprendedoras (con 3,4 puntos de diferencia).

Sin embargo, dentro de la caracterización que figura en el estudio antes citado sobre emprendimiento digital femenino del Instituto de las Mujeres se aportan algunos matices.

Así en la comparación de la situación económica financiera de esas empresas digitales creadas por mujeres, respecto a las que crean los hombres, se señala que las primeras son:

- Más rentables en los primeros años de vida, si bien en años sucesivos crecen menos que las empresas creadas por hombres.
- Más solventes, con menor nivel de endeudamiento y apalancamiento, lo que particularmente es debido a que acceden mucho menos al crédito que las de ellos. Si bien el estudio refleja que el acceso a financiación para el crecimiento del negocio es más fácil que el acceso a la financiación temprana.
- Menos accesibles a economías de escala, debido a su menor crecimiento, lo cual limita su expansión tanto en el mercado nacional como internacional.
- Menos ambiciosas, creciendo muchas de ellas de manera orgánica, con un crecimiento sostenido y limitando los riesgos.

Ello vendría a indicar que a pesar de que las empresas creadas por mujeres (al menos en el sector digital) tienen a prosperar y a consolidarse manteniendo un tamaño similar al original, también pueden ser más vulnerables a posibles crisis económicas si no disponen de estrategias de supervivencia como, por ejemplo, contar con un colchón financiero o una estructura de crecimiento sobre la que puedan aplicar reducciones parciales de negocio o estructura.

Por ello, el informe de dicho estudio recomienda *“conseguir que las empresas de mujeres alcancen un mayor tamaño, fundamentalmente facilitándoles el acceso a la financiación bancaria o de venture capital en buenas condiciones.”*

- **Intraemprendimiento:**

En lo que respecta a los procesos de intraemprendimiento, también se observan algunas diferencias entre hombres y mujeres. En un estudio empírico de García Solarte *et.al.* (2015) sobre la cultura organizacional intraemprendedora de 600 pymes de la Región de Murcia, las investigadoras encontraron que *"las empresas dirigidas por mujeres impulsan en mayor medida que los hombres las características de la cultura intraemprendedora: como son la autonomía y toma de riesgo, el trabajo en equipo, la compensación y el soporte a la gerencia"*. Por su parte, Baena-Luna y García-Río (2021: 60), a través de un metaanálisis de la literatura de intraemprendimiento desde una perspectiva de género, concluyen lo siguiente: *"(...) en el personal empleado, hay una mayor tendencia a participar en este tipo de iniciativas en el caso del personal mujer. En el caso de las personas gerentes, cuando estas son mujeres, se favorece dentro de las organizaciones unas condiciones más adecuadas y proclives para que acciones para el fomento de comportamientos intraemprendedores tengan lugar con éxito"*.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

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

- **Brecha de renta:**

La diferencia de renta entre hombres y mujeres no es solo una cuestión del trabajo asalariado; en el trabajo por cuenta propia también está presente, incluso en mayor medida.

Teniendo en cuenta la renta media obtenida por el trabajo y las actividades económicas, las trabajadoras autónomas y las empresarias vascas obtuvieron en 2016 una renta un 32% inferior a la de sus homólogos varones, una brecha que alcanza el 34% en el caso de las personas cooperativistas. La diferencia, por tanto, es significativamente mayor a la que se da entre las personas asalariadas, que se sitúa en un 27%.

Actividad*	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Empresario/a	34.277	23.280	32%
Autónomo/a	20.856	14.258	32%
Cooperativista	34.918	23.119	34%
Asalariado/a	35.988	26.125	27%

Fuente: Renta personal media por sexo y situación profesional. Eustat 2016.

(*) En este caso, la renta personal media es el resultado de la suma de la renta media del trabajo y de las actividades económicas, quedando excluidas otro tipo de rentas como las derivadas del capital mobiliario e inmobiliario o las transferencias.

- **Educación y formación:**

El perfil de las iniciativas empresariales de mujeres y hombres está a menudo condicionado por su formación previa y, en este sentido, cabe señalar la persistencia de estudios y especializaciones en los que permanece la división tradicional por roles y donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo.

Según datos de Eustat, en el curso 2019-2020, las mujeres representaban un 76,8% del alumnado universitario matriculado en ciencias de la salud, un 59,1% en las titulaciones de ciencias sociales y jurídica y un 62,7% en artes y humanidades; sin embargo, tan sólo un 27,7% en las titulaciones de ingeniería y arquitectura.

La presencia de las mujeres en **los grados universitarios más directamente relacionadas con la gestión empresarial**, atendiendo a los datos de matriculaciones, es ligeramente inferior a la de los hombres.

Alumnado matriculado en el curso 2019/2020	% M.	% H.
Grado en Administración y Dirección de Empresas	49,3 %	50,7 %
Grado en Gestión y Marketing Empresarial	42,6 %	57,4 %
Grado en Gestión de Negocios	45,8%	54,2%
Grado en Liderazgo emprendedor e innovación	43,3%	56,7%

Fuente: Estadística de la Enseñanza. Eustat 2019.

- **Empleo y carrera profesional:**

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

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

- **Brecha digital:**

La presencia de hombres y mujeres en los sectores económicos de base tecnológica o con mayor grado de digitalización también es desigual, una brecha que se podría explicar, en gran parte, porque las mujeres están infrarrepresentadas en los estudios de la rama científica-tecnológica, lo que posteriormente deriva en una menor elección de opciones de empleo y emprendimiento en los sectores económicos con mayores oportunidades laborales.

En una economía cada vez más digitalizada es una brecha a combatir. Aunque sin datos concretos disponibles en el ámbito de la CAE, el análisis que ofrece el anteriormente mencionado estudio sobre el emprendimiento digital femenino es de especial interés en estos términos.

- **Tiempo y corresponsabilidad en los cuidados y las tareas del hogar:**

Pese a los avances logrados en materia de igualdad en las últimas décadas, la sociedad vasca sigue atravesada por un injusto y desigual reparto de los tiempos y los costes asociados a las actividades de cuidado y a las tareas del hogar. Según un breve informe emitido por Eustat con motivo del día internacional de las mujeres de este mismo año 2021, las mujeres vascas asumen el 67,2% de los cuidados y las tareas del hogar, y un 18,1% de las mujeres ocupadas asegura estar insatisfecha con la responsabilidad que asume su cónyuge o pareja en estas actividades.

La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres limita en gran medida el tiempo y el esfuerzo que las mujeres podrían dedicar a otras actividades. Crear y dirigir una empresa se vuelve aún más difícil si al mismo tiempo tienes que asumir una sobrecarga de trabajo en el espacio doméstico, por lo que este es claramente uno de los factores que más obstaculiza la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del emprendimiento.

- **Recursos y servicios:**

Como se señala en el **Plan Interinstitucional de Emprendimiento 2020 de Euskadi**, los agentes expertos valoran de forma muy positiva su sistema de apoyo al emprendimiento, destacándolo por encima del de otras regiones españolas y europeas. En este sentido, Euskadi cuenta a día de hoy con más de 300 servicios y programas para apoyar, asesorar y/o financiar procesos de creación y desarrollo de empresas, dirigidos a diferentes colectivos y especializados en distintos momentos del proceso de emprendimiento.

El Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco cuenta con la agencia de desarrollo empresarial SPRI, que ofrece recursos y asesoramiento a las empresas vascas para afrontar retos como la digitalización, la ciberseguridad o la adaptación a la industria 4.0, pero también para el desarrollo de nuevas ideas de negocio.

Por otra parte el llamado '**ecosistema vasco de emprendimiento**' dispone del blog "Up!", una herramienta que permite conocer y compartir todo tipo de información relacionada con el emprendimiento en el territorio vasco (mapa de startups, programas de formación, acceso a financiación y a espacios físicos, etc.).

Euskadi también cuenta con una importante red de infraestructuras que promueven la actividad emprendedora y que dotan a las empresas de espacios físicos donde poder instalarse y entrar en contacto con otros negocios e instituciones.

En este sentido, destacan los *Business Innovation Centres* (BICs) de cada territorio histórico, que funcionan como incubadoras de ideas innovadoras y disruptivas.

A continuación, se indican algunos programas y servicios de apoyo al emprendimiento desarrollados en Euskadi en los últimos años:

Programa/Servicio	Organismo responsable	Descripción
Urratsbat	Viceconsejería de Formación Profesional del Departamento de Educación	Acompañamiento en la creación de empresas dirigido al alumnado de segundo curso de los Centros de Formación Profesional de grado medio y superior, a ex-alumnos/as del Centro y a cualquier persona que tenga relación con el Centro a través de cursos de Formación no reglada o Formación no presencial.
Txekin	Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa	Acompañamiento al desarrollo de nuevas ideas de negocio, facilitando a las personas emprendedoras todo el asesoramiento que necesiten para la definición y concreción de sus proyectos; y, para facilitarles la tarea de hacer realidad su intención de crear una empresa.
Inizia Zitek Entreprenari	Universidad del País Vasco y los BIC's de cada territorio histórico	Acuerdos específicos de colaboración entre los Campus de la UPV/EHU y los BIC's, para la realización de programas de fomento, asesoramiento y apoyo a las personas emprendedoras y a la creación de empresas de base tecnológica en los Campus Universitarios.
Gaztenek	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente y Diputaciones Forales	Servicio de monitorización y acompañamiento integral y personalizado, dirigido a personas emprendedoras que quieren instalarse por primera vez en el sector primario
Metxa Berriup	Colaboración público-privada	Aceleradoras de Startups. Ofrecen un seguimiento personalizado a distintos proyectos emprendedores y cuentan con grupos de inversores que pueden financiar estos proyectos cuando finalizan sus programas de mentoría y asesoramiento.

Fuente: Plan Interinstitucional de Emprendimiento 2020

Estos programas, en general, no cuentan con evaluaciones que permitan analizar el impacto de género de sus servicios.

No obstante, en Euskadi también existen algunos que están enfocados específicamente a las mujeres emprendedoras:

- El Gobierno Vasco desde su Departamento de Trabajo y Empleo dispone de la ORDEN de 18 de mayo de 2021, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se convoca y regula, para el año 2021, la concesión de subvenciones dirigidas a entidades entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.

Estas ayudas, aprobadas en Consejo de Gobierno de 18 de mayo de 2021, tienen por objeto subvencionar a asociaciones entre cuyos fines se encuentre promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.¹

Dicha iniciativa se enmarca en las líneas fijadas por la Estrategia Vasca de Empleo 2030 aprobada recientemente, y se suma a las numerosas acciones contempladas para romper el techo de cristal y que las mujeres puedan acceder a trabajos de responsabilidad y mejor remunerados.

- La Diputación Foral de Gipuzkoa, en colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias, Profesionales y Directivas de Gipuzkoa (ASPEGI) ha desarrollado el **Programa Emekin**, dirigido a mujeres que tengan una idea de negocio y quieran ponerla en práctica. Para ello, ofrecen un servicio estructurado en varias etapas donde se pone a disposición de las mujeres participantes toda una serie de herramientas de asesoría y acompañamiento.
- La Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED), a través de la financiación de la Diputación Foral de Bizkaia, ha puesto en marcha el **Proyecto IMPULSA**, cuyo principal objetivo es el desarrollo de "aprendizajes bidireccionales" mediante la construcción de un espacio de transferencia de conocimiento entre jóvenes universitarias, mujeres emprendedoras y profesionales de la asociación.
- **Recursos económicos:**

La dificultad de acceso a la financiación sigue operando como el principal obstáculo para la creación y consolidación de empresas. Además, las mujeres suelen tener dificultades añadidas, generalmente debido a un problema de autopercepción sobre la dificultad para acceder a financiación externa y por su menor capacidad para cumplir con las garantías necesarias para avalar los préstamos. También puede influir que los proyectos empresariales de las mujeres necesitan, en general, menos capital, por ser menos ambiciosos. (De la Fuente-Cabrero *et.al.*, 2014).

En Euskadi existen diferentes instrumentos y alternativas de financiación, tanto públicas como privadas, pero ninguna específica para el caso de mujeres emprendedoras.

- **Empresas familiares:**

En el año 2020, en la CAE, el 0,8% de las trabajadoras por cuenta propia lo eran en condición de "ayuda a la empresa o negocio familiar", frente al 0,1% de los varones (INE, 2020). En cambio, si atendemos a los procesos de sucesión de estas empresas, la presencia de varones sucesores es mayoritaria, según el estudio de la Universidad del País Vasco "El proceso de sucesión en empresas familiares desde una perspectiva de género". Esto podría explicarse porque las mujeres suelen ofrecer una razón añadida

¹ Acceso a la convocatoria de 2021 aquí: https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2021/subvenciones-emprendimiento-mujer/web01-tramite/es/

para no involucrarse en los negocios familiares: el deseo o la obligación de cuidar a sus familiares.

Las personas y empresas entrevistadas en este estudio destacaban una serie de ventajas y desventajas que presentan las mujeres para dirigir negocios familiares. Entre los aspectos positivos se menciona su capacidad de organización y gestión y ciertas características personales vinculadas culturalmente a la feminidad como la empatía, el talante conciliador o la flexibilidad. En cuanto a los aspectos negativos, se señalaban las licencias de maternidad, lo que evidencia la persistencia de una discriminación en materia de conciliación.

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

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

Tal y como figura en la siguiente Tabla, la representación de mujeres vascas empresarias respecto a las mujeres asalariadas que trabajan por cuenta ajena es particularmente baja.

Población ocupada por situación profesional en la CAE (en miles), según sexo (2020 IVT)	Total	Mujeres	Hombres	% de Mujeres sobre total
Empleadores y autónomos	129,7	44,3	85,4	34,2%
Asalariados sector público	160,1	100,3	59,6	62,6%
Asalariados sector privado y cooperativistas	643,8	304,5	339,4	47,3%

Fuente: EUSTAL. Encuesta de población en relación con la Actividad, 2020, IV T

En lo que respecta al ámbito público, las mujeres están particularmente infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones de los departamentos del Gobierno Vasco que se encargan de impulsar la actividad emprendedora y la competitividad de las pymes.

Esto podría limitar el establecimiento de políticas en este ámbito que incorporen adecuadamente la dimensión de género y tomen en consideración las especiales necesidades de las mujeres emprendedoras y empresarias.

- **Asociaciones de mujeres empresarias:**

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

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

humanos, sociales y profesionales de la mujer guipuzcoana en su condición de empresaria y/o profesional y directiva.

- La Asociación de mujeres y empresarias del País Vasco (AMEPV) nace en Bizkaia en 2017 con el objetivo de “fomentar la asociación de la mujer para gestionar y potenciar su presencia y desarrollar los intereses generales de la mujer en los campos en los que ejerce su propia labor profesional, ejecutiva o empresarial”.

Por otra parte, recientemente se constituyó la asociación vasca de mujeres emprendedoras **EmakumeEkin**, que justifica su existencia en dos motivos: la inquietud ante la falta de visibilidad de las mujeres en el mundo empresarial y la confianza en que creando empresas la aportación de las mujeres a la sociedad será más completa.

- **Presidencia y dirección de empresas:**

En ninguna de las empresas vascas del IBEX 35 la presidencia es ocupada por una mujer.

Además, los consejos de administración o las direcciones generales de estas empresas tienen una representación muy desequilibrada de hombres y mujeres.

Presencia de mujeres y hombres en Consejo de administración / Dirección general de empresas del IBEX 35 con sede en la CAE	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
BBVA	16	31,3%	68,8%
CIE Automotive	14	21,4%	78,6%
Iberdrola	14	42,9%	57,1%
MásMovil	13	23,1%	76,9%
Siemens Gamesa	12	25,0%	75,0%
Total	69	29,0%	71,0%

Fuente: Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020. Emakunde.

- **Dirección de las Organizaciones empresariales vascas:**

Los altos cargos de las Organizaciones empresariales vascas están copados por hombres.

Ninguna presidencia está ocupada por una mujer, y en sus consejos directivos la presencia femenina es muy minoritaria.

Organizaciones empresariales vascas	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
ADEGI	36	22,2%	77,8%
CEBEK	32	15,6%	84,4%
SEA (*)	28		
CONFEBASK	21	14,4%	85,7%
TOTAL	117	18,0%	82,0%

Fuente: Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020. Emakunde.

*Nota: SEA no especifica la composición de la Junta Rectora, pero identifica 3 vicepresidentes (2 mujeres y 1 hombre).

- **Altos cargos del Gobierno Vasco:**

Los altos cargos de las Viceconsejerías y Direcciones Generales del Gobierno Vasco relacionados con el sector están masculinizados en el caso del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente y en el de Economía y Hacienda, mientras que en el de Trabajo y Empleo se ha logrado alcanzar la paridad.

Altos cargos del Gobierno Vasco	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	18	33,3%	66,7%
Consejería	1	100%	-
Viceconsejerías	4	50%	50%
Direcciones	13	23,1%	76,9%
Departamento de Trabajo y Empleo	9	55,5%	45,5%
Consejería	1	100%	-
Viceconsejerías	2	50%	50%
Direcciones	6	50%	50%
Departamento de Economía y Hacienda	14	42,8%	57,2%
Consejería	1	-	100%
Viceconsejerías	4	25%	75%
Direcciones	9	55,5%	45,5%

Fuente Página web del Gobierno Vasco. 12ª Legislatura

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

Si desde hace años se insiste en la necesidad de aplicar la perspectiva de género de manera transversal a todos los ámbitos de la vida es precisamente porque el sexismo, el machismo y, en definitiva, la desigualdad entre hombres y mujeres, se extienden desde los aspectos más cotidianos de la esfera privada hasta la forma en la que se configuran las instituciones públicas y las organizaciones económicas de nuestras sociedades.

En el ámbito del emprendimiento, la desigual presencia de hombres y mujeres al frente de empresas demuestra la existencia de toda una serie de condicionantes sociales y culturales que actúan como barreras ante la posible iniciativa empresarial de las mujeres.

En el plano cultural, los **estereotipos y roles de género** más o menos interiorizados limitan la actividad emprendedora de las mujeres en dos sentidos. Por un lado, la socialización diferenciada por género provoca que muchas mujeres asuman unas **expectativas vitales** centradas en el cuidado a otras personas y no tanto en ocupar posiciones de poder que impliquen visibilidad y reconocimiento público. Por otro lado, persiste una visión hegemónica sobre el liderazgo y la iniciativa empresarial que entiende que el éxito en el mundo de la empresa siempre está asociado a **valores tradicionalmente ligados a la masculinidad**: competitividad, individualismo, valentía, etc., mientras que otros valores y actitudes como el cuidado, la empatía o la cooperación pueden llegar a resultar un lastre.

Si a este marco cultural le añadimos los datos y estadísticas acerca de la **conciliación y la corresponsabilidad** en las actividades de cuidados y el trabajo doméstico, se entienden perfectamente las enormes dificultades que atraviesan las mujeres que deciden iniciar el camino del emprendimiento. Dado este ecosistema económico y cultural, las mujeres empresarias lo que tienen que hacer muchas veces es adoptar roles masculinos para poder participar en igualdad de condiciones en el mundo empresarial, cuando quizás sería mejor solución que ese mundo fuera el que se adaptase a la realidad social, en la que los cuidados son imprescindibles y no una carga a externalizar para tener éxito y reconocimiento social.

Además, según la bibliografía consultada, en comparación con el de los hombres, el emprendimiento femenino conlleva más frecuentemente un **significado social** en tanto en cuanto va asociado a lograr no sólo una mayor autonomía, sino también un empoderamiento personal, muchas veces como rumbo corregido tras previas experiencias laborales insatisfactorias como asalariadas. Las **motivaciones personales** juegan un papel central en muchos de estos emprendimientos y a las competencias empresariales se suman habilidades sociales, entusiasmo, creatividad, y también mayor temor al fracaso, cautela y precaución antes de asumir demasiados riesgos económicos. En esta aspiración, las emprendedoras confían en conseguir una mayor flexibilidad que en el mercado por cuenta ajena, que les permita conciliar y asumir mejor las propias decisiones y responsabilidades deseadas.

Sin embargo, las dificultades para la conciliación pueden convertirse también en una barrera para lograr que la experiencia emprendedora se consolide.

Además, la decisión misma de emprender en unos u otros sectores de actividad económica pueden acabar suponiendo una perpetuación del rol de cuidadora, apostando por negocios relacionados con servicios de cuidado personal, cuidado de otros, e incluso cuidado del entorno (peluquería, estética, guardería, atención a mayores, limpieza, hostelería, jardinería, etc.), en vez de los considerados servicios de alto valor añadido, donde la presencia de las mujeres sigue siendo bastante escasa (salvo en sectores como la biotecnología o la moda). Y en algunos de esos escasos casos, la emprendedora puede ceder el puesto gerencial a un hombre, por lo que se descapitaliza el talento femenino.

Tal y como se concluye en Masa et al. (2019), *"se perfila un **modelo de emprendimiento femenino**: una forma distinta de llegar al éxito basándose en el trabajo en equipo, en la cooperación y en la conciliación y destacando por encima de todo la satisfacción personal y las ganas de mejorar el entorno"*.

Finalmente, cabe mencionar que los contextos de incertidumbre económica y social, tales como el que ha generado la crisis pandémica por COVID-19, tampoco contribuyen al emprendimiento en general y al emprendimiento femenino en particular, puesto que a partir de entonces el que empezaba a ser un crecimiento de nuevos autónomos liderado por las mujeres en España se ha visto absolutamente frenado y por ahora no se vislumbra un horizonte claro de recuperación, esencialmente dependiente de nuevas fórmulas de acceso a ayudas económicas y financieras.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente: <p>d) Formular programas de enseñanza y capacitación para mujeres desempleadas a fin de proporcionarles nuevos conocimientos teóricos y prácticos que incrementen y amplíen sus oportunidades de empleo, incluido el empleo por cuenta propia, y el desarrollo de su capacidad empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio: <p>a) Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer y la creación de pequeñas empresas y fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres mediante la promoción de instituciones dedicadas a fomentar la capacidad empresarial de la mujer, incluidos, según proceda, planes de crédito mutuo y no tradicional, así como nuevos tipos de relaciones con instituciones financieras.</p> <p>d) Fomentar y fortalecer las microempresas, las nuevas empresas pequeñas, las empresas cooperativas, la ampliación de los mercados y otras oportunidades de empleo y, según proceda, facilitar la transición del sector no estructurado al sector estructurado, particularmente en las zonas rurales.</p>	<p>Objetivos Estratégicos B.3 d) y F.2 a) d) Plataforma de Acción de Beijing</p>
<p>En el desarrollo de las acciones vinculadas al Objetivo Temático 3 (<i>mejorar la competitividad de las pymes</i>) del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión (FC), del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) en el periodo 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener en cuenta que Europa tiene demasiados pocos empresarios y que entre ellos hay muchos más hombres que mujeres. Prestar especial atención a los factores que desaniman a las mujeres a convertirse en empresarias. <p>Promover el espíritu empresarial a través del desarrollo de competencias y actitudes empresariales, especialmente entre las mujeres</p>	<p>Sección 3.3 - Anexo I MEC</p>
<p>La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.</p>	<p>Art.14.2 LO 3/2007</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<ul style="list-style-type: none"> Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia: <p>c) Priorizarán, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.</p> <p>d) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, como en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas. 	<p>Art.38 c) y d) Ley 4/2005</p> <p>Art.39.2 Ley 4/2005</p>
<ul style="list-style-type: none"> El Gobierno priorizará con los fondos de capital semilla el apoyo financiero a proyectos empresariales de personas emprendedoras que hayan finalizado, como máximo tres años antes de la convocatoria, el bachiller, las enseñanzas de formación profesional de grado superior o la formación universitaria, ya sea esta última de licenciatura, ingeniería, grado, máster, con independencia de que este último sea oficial o título propio, o doctorado, prestando especial atención a los realizados por mujeres y jóvenes menores de 35 años. El Gobierno Vasco establecerá anualmente una cantidad destinada a microcréditos dirigidos a personas emprendedoras y microempresas que lleven operando menos de tres años y que no vayan destinados a refinanciar el negocio. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que por circunstancias familiares o personales no tengan acceso a otro tipo de financiación. 	<p>Art. 19.2 Ley 16/2012</p> <p>Art.20.1 Ley 16/2012</p>
<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar el potencial emprendedor de las mujeres y promover su plena incorporación en la actividad económica y laboral, apoyando de forma específica el emprendimiento liderado por mujeres 	<p>Plan Interinstitucional del Emprendimiento 2020 Eje 2. Capacitación y conexión del capital humano</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar la discriminación positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento: <ul style="list-style-type: none"> ◦ N° de nuevas empresas lideradas por mujeres creadas a través de los programas de apoyo al emprendimiento que cuentan con medidas de discriminación positiva (periodo 2017-2020) 	Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 del Gobierno Vasco (Línea de actuación transversal: Igualdad de Género)
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros, y en concreto: <ul style="list-style-type: none"> ◦ fomentar un empleo solidario, inclusivo y de calidad, en un marco de gestión empresarial responsable, basada en principios y valores sociales y éticos, que van a contribuir al desarrollo social y humano a través de unos modelos de empresas más inclusivas, participativas, igualitarias y equitativas 	Estrategia Vasca de Empleo 2030 Clave 1.6
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo. • Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan. 	Objetivos 4.1.2 y 4.1.3. VII PIMH
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a iniciativas dirigidas a la generación de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia para mujeres del medio rural, en el marco de las estrategias de desarrollo local. 	Medida 2.6. del Eje II. PFMHA 2016-2020
<p>Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorización de las iniciativas empresariales innovadoras promovidas por mujeres para elaborar el proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa. • Fomento del emprendimiento por parte de mujeres. 	Objetivo operativo 1 del Programa 2. PFMHB 2016-2019
<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de medidas de apoyo para el fortalecimiento de la sostenibilidad de las empresas creadas por mujeres del territorio de Gipuzkoa. 	Acción 1.3. del OE 12.1. PFMHG 2020-2023
<p>Incrementar la masa crítica y calidad de las ideas y nuevas iniciativas surgidas de los distintos "caladeros" y fuentes, atendiendo las necesidades específicas de cada colectivo emprendedor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el potencial emprendedor de las mujeres y promover su plena incorporación en la actividad económica y laboral, apoyando de forma específica el emprendimiento liderado por mujeres 	Objetivo Estratégico 3. PIE 2020

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

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

[Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)

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

[VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE](#)

[Plan Estratégico de Empleo 2017-2020](#)

[Estrategia Vasca de Empleo 2020](#)

[Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi 2020](#)

[IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava \(2016-2020\)](#)

[V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia \(2016-2019\)](#)

[III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa \(2020-2023\)](#)

[Programa de Gobierno \(2020-2024\) XII Legislatura. "Euskadi en marcha"](#)

[Estrategia Vasca de Empleo 2030](#)

ÁMBITO ESTATAL

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

[Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades \(2014-2016\)](#)

[Ley Orgánica 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización \(LO 14/2013\)](#)

[Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Gobierno de España, 2021](#)

ÁMBITO EUROPEO

[Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#)

[Strategic Engagement for Gender Equality \(2016-2019\)](#)

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

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

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

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

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

ÁMBITO INTERNACIONAL

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

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, 2015

4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de actividad emprendedora por sexo. Motivos para iniciar una actividad emprendedora según el sexo. Edad media, características psicosociales, nivel de estudios y habilidades de las personas emprendedoras. 	<p><u>Informes GEM Euskadi</u></p> <p>Global Entrepreneurship Monitor</p>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Población en la CAE, de 16 y más años, ocupada por trimestre, situación profesional y sexo. Renta personal media por sexo y situación profesional. Presencia de las mujeres en estudios relacionados con el emprendimiento y la dirección empresarial. 	<p><u>Encuesta de población en relación con la actividad 2020</u></p> <p><u>Renta personal y familiar</u></p> <p><u>Educación</u></p> <p>Eustat</p>	Trimestral Anual
<ul style="list-style-type: none"> Distribución del empleo autónomo por sexo y tipología. Distribución ocupacional de las personas trabajadoras por cuenta propia en España. Población ocupada por situación profesional, sexo y comunidad autónoma. 	<p><u>Encuesta de Población Activa</u></p> <p>INE</p>	Trimestral
<ul style="list-style-type: none"> Dirección de las organizaciones empresariales vascas. Altos cargos de las Viceconsejerías y Secretarías Generales del Gobierno Vasco por sexo. Presidencia y Consejos de Administración / Direcciones Generales de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE. 	<p><u>Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2019</u></p> <p>Emakunde</p>	Anual

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Lina Gálvez, Paula Rodríguez, Astrid Agenjo y Mónica Domínguez, Instituto Andaluz de la Mujer, 2013
- Evaluación de los efectos del apoyo institucional a la financiación del emprendimiento femenino. Concepción de la Fuente-Cabrero, Mónica Segovia-Pérez y Cristina Figueroa-Domecq. ESIC 45(3): 533-522, 2014.
- Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la pyme. Mónica García Solarte, Domingo García Pérez de Lema y Antonia Madrid Guijarro. FAEDPYME, 4(6), 2015.
- El empleo autónomo de las mujeres en España. Begoña Cueto. Panorama Social, 27, 2018.
- Barómetro de emprendimiento en España. Concepto e indicadores. Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información, diciembre 2019.
- Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde, 2019.
- Informe GEM Euskadi 2019-2020. Global Entrepreneurship Monitor.
- El emprendimiento femenino en actividades de alto valor añadido en Bizkaia: identificación de los factores explicativos. Marce Masa, Tatiana Cano y Laura Ortuondo. Adimen Investigación. 2019
- Aumenta la brecha de las mujeres emprendedoras por la crisis Covid-19. Iberoeconomía, 2020
- Situación del emprendimiento en Euskadi ante la crisis del COVID-19. Análisis y recomendaciones. Observatorio vasco del emprendimiento, 2020.
- El papel de la mujer emprendedora en el mundo rural. Innovaspain. Octubre, 2020
- El intraemprendimiento desde una perspectiva de género. Una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. Pedro Baena-Luna y Esther García-Rio, OBETS. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 16, nº1, 2021
- El emprendimiento digital femenino en España: situación y prospección. Teresa M. Alarcos, Instituto de las Mujeres, 2021.
- El proceso de sucesión en empresas familiares desde una perspectiva de género. Covadonga Aldamiz-Echevarría González de Durana, Idoia Idígoras Gamboa y Azucena Vicente Molina, Universidad del País Vasco.