

# “Liderazgos en el ámbito económico: EnpresariAK - Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi”

Nerea Ibáñez  
EnpresariAK

**“ÍNDICE GINI: Euskadi uno de los  
territorios con menos desigualdades”**

# Índice de concentración de Gini de la C.A. de Euskadi. 2001-2020



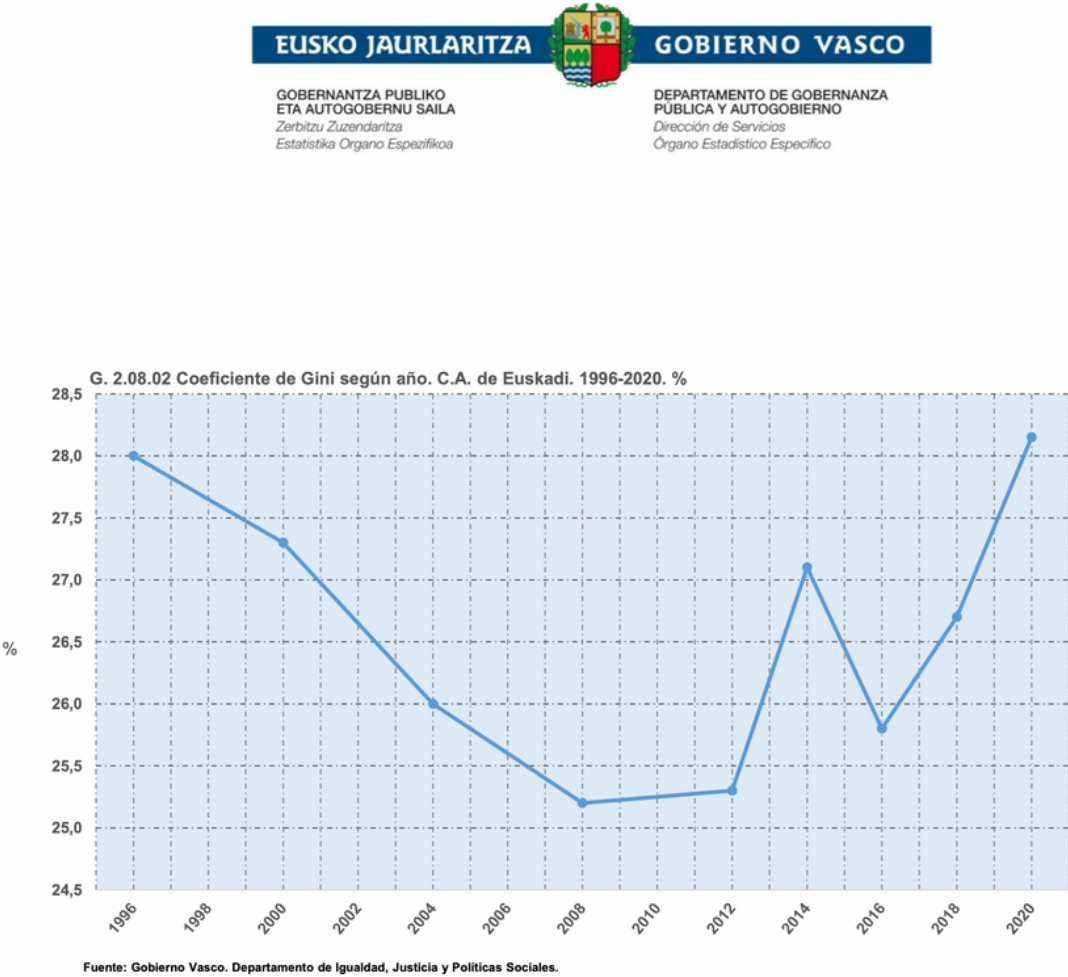
Euskal Estatistika Erakundea/Instituto Vasco de Estadística



	2001	2003	2006	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de Gini de la renta personal	0,570	0,574	0,546	0,533	0,529	0,531	0,529	0,527	0,528	0,519	0,520	0,513	0,509
Índice de Gini de la renta familiar	0,425	0,419	0,430	0,422	0,418	0,416	0,416	0,418	0,422	0,420	0,421	0,418	0,414

Con datos de la Estadística de renta personal y familiar

Fuente: Eustat. Indicadores estructurales



Pero, ¿está el ÍNDICE GINI relacionado con la realidad de las mujeres en el mundo empresarial?





“El mundo de la  
economía y las mujeres  
está unido”



AMPEA

ÀED

Asociación de Empresarias  
y Directivas de Bizkaia  
Bizkaiko Emakumezko Enpresari  
eta Zuzendarien Elkartea

Aspegi 25 URTE  
AÑOS

En Enpresariak llevamos más de 25 años  
apoyando la labor de empresarias, directivas y  
profesionales de los diferentes sectores  
empresariales en los tres Territorios Históricos.



## 5 EJES

1. Luchamos por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial mediante reivindicaciones públicas.
2. Asumimos presencia institucional en consejos, foros y espacios análogos.
3. Organizamos actividades de difusión, formación, sensibilización.
4. Generamos y difundimos conocimiento sobre la situación de las mujeres en puestos de dirección.
5. Establecemos relaciones de colaboración con entidades públicas y privadas que puedan contribuir al desarrollo de la actividad empresarial y profesional



“La independencia  
económica y  
financiera nos aporta  
libertad”



**“Cuando el número de mujeres ocupadas  
aumenta, las economías crecen.”**

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012.



"Es muy difícil compaginar una carrera profesional de éxito, pasar mucho tiempo en el trabajo y, al tiempo, atender una familia .Y no somos perfectas. A veces tenemos que estar dispuestas a tardar un poco más, a hacer las cosas en otro orden. Pero no creo que por eso debamos renunciar a salir al mundo y dejar de hacer todo lo que somos capaces de hacer."

**Christine Lagarde, Presidenta del Banco Central Europeo**

“Las mujeres somos la mitad de la población y partimos de un claro marco de desigualdad.”

## Índice de igualdad de género. Dimensión de poder. C.A. de Euskadi. 2017-2019



Euskal Estatistika Erakundea/Instituto Vasco de Estadística



	2017	2019
<b>Índice de igualdad de género</b>	<b>71,1</b>	<b>73,1</b>
Dimensión de poder	58,0	62,7
Político	87,7	96,7
Económico	41,3	45,1
Social	53,9	56,5

Fecha 8 de Marzo de 2023

Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género



“Datos empíricos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos”

El Banco Mundial, 2012, Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo

“El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50 por ciento del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos 50 años”

OCDE, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012.



“El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50 por ciento del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos 50 años”

OCDE, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012.

# Las carreras STEAM, asignatura pendiente

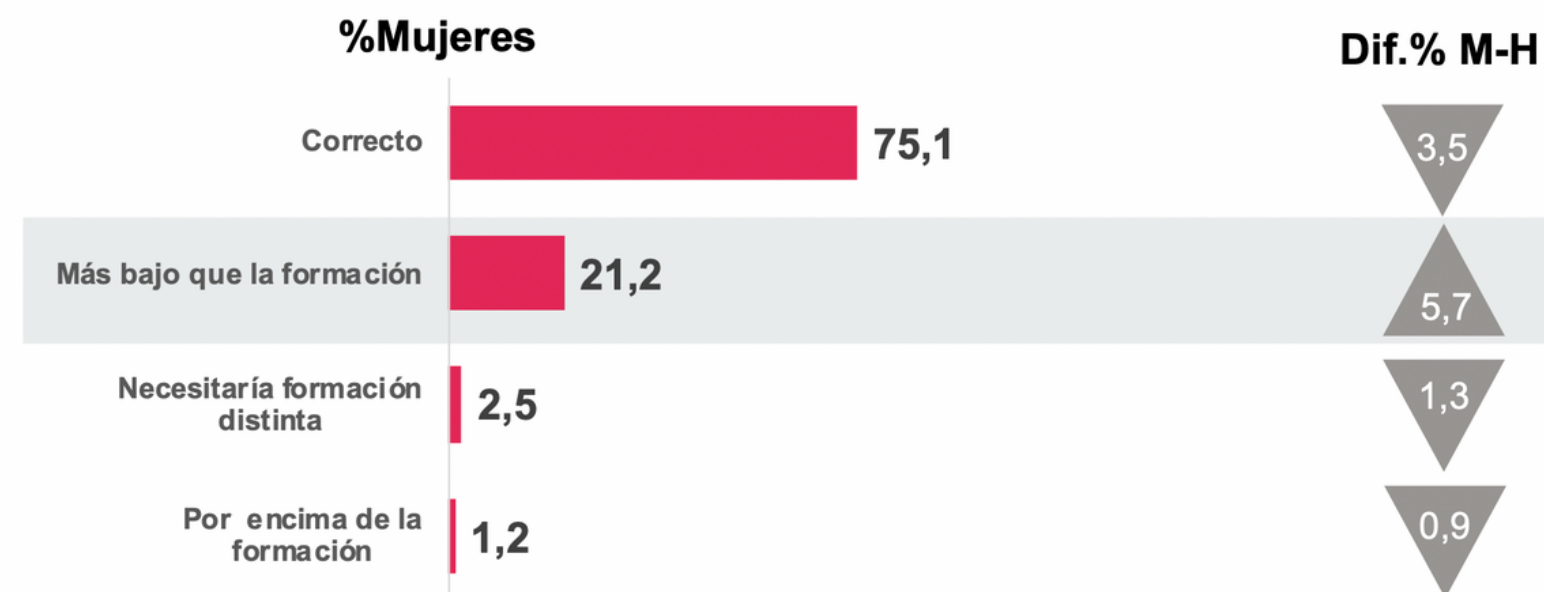


“Para la mayoría de las mujeres, los logros sustanciales en educación no se tradujeron en la obtención de mejores resultados en el mercado laboral”

ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Capítulo 2, p.1, de próxima aparición en abril de 2015.

## 1.1 EDUCACIÓN/ FORMACIÓN

1 de cada 4 mujeres valora que su puesto de trabajo requiere una cualificación inferior a la formación que poseen, casi 6 puntos por encima de los hombres



Fuente: Emakunde. Informe de Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2020. 2021

• AED

10





"Espero que todas las mujeres  
que sucedan a un hombre  
insistan en que les den el  
mismo salario o más."

Christine Lagarde, Presidenta del Banco Central  
Europeo

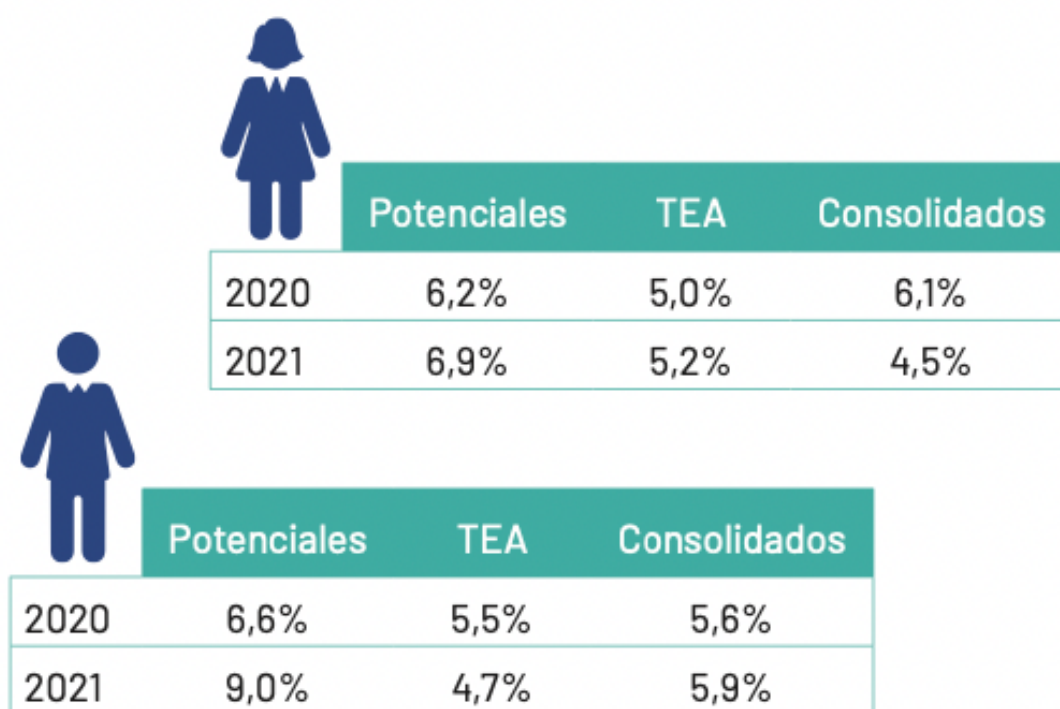
“Las mujeres tienden a tener menor acceso a las instituciones financieras y mecanismos de ahorro formales.”

World Bank Findex, Financial Inclusion Data

“Cabe destacar, que las mujeres emprendedoras en fase inicial se sitúan por primera vez por delante del porcentaje de hombres TEA, con 0,5 puntos de diferencia.”

Global Entrepreneurship Monitor Comunidad Autónoma del País Vasco - Informe Ejecutivo 2021-2022





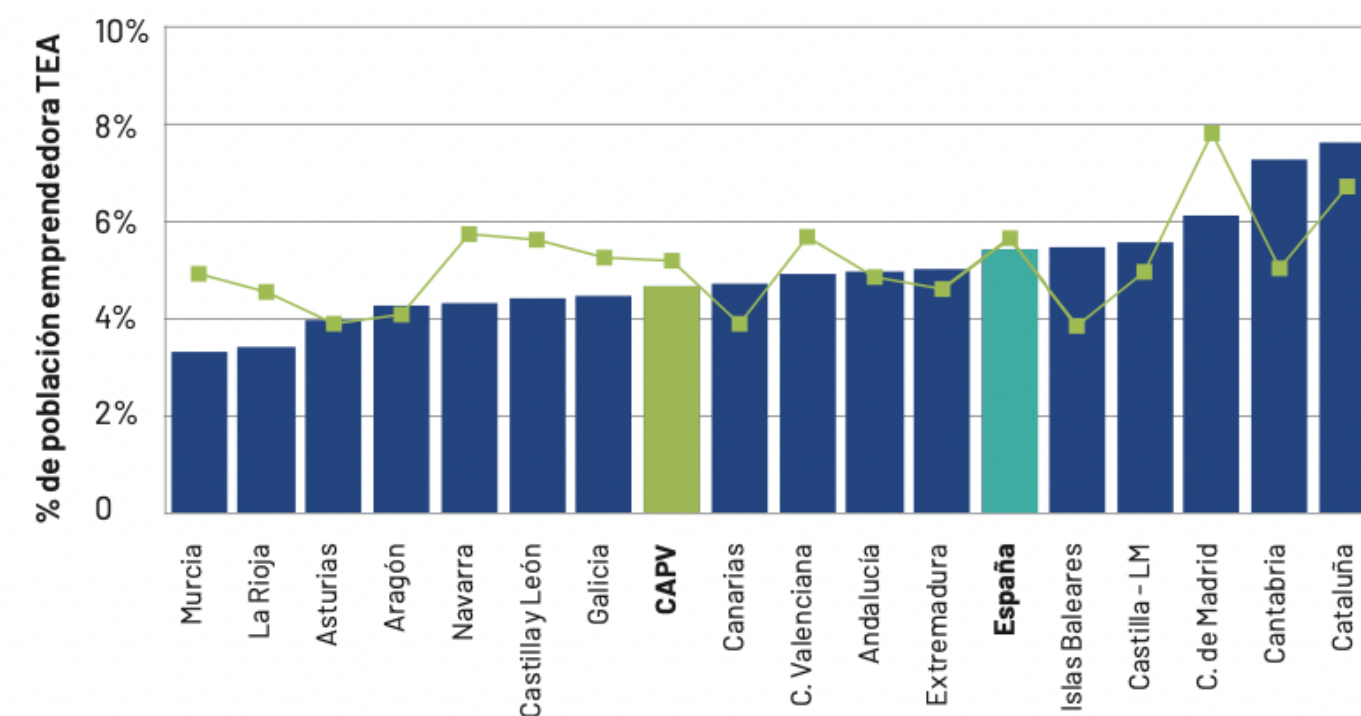
**Gráfico 1.2.5.** Indicadores de actividad emprendedora por género. CAPV 2020 y 2021.  
**Fuente:** GEM CAPV (APS, 2021).

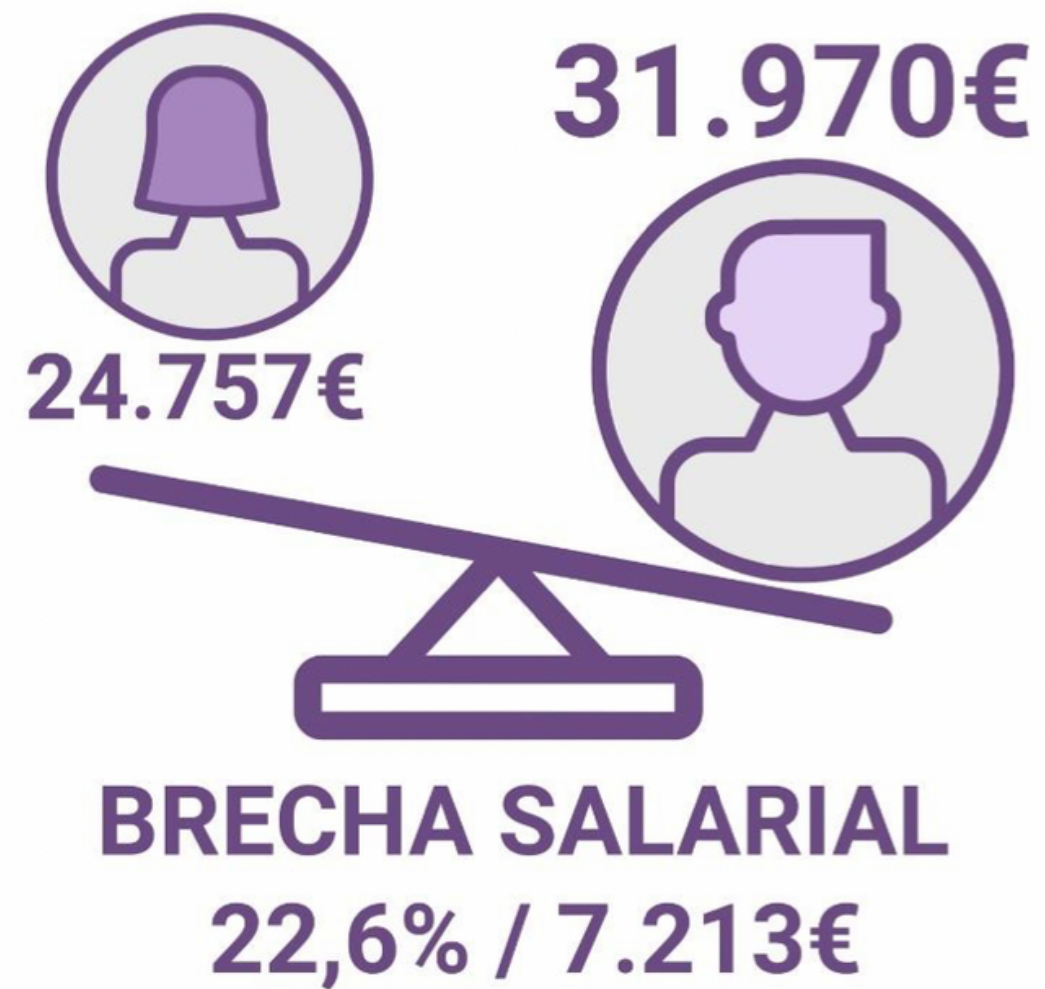
**Global Entrepreneurship Monitor** Comunidad Autónoma del País Vasco – Informe Ejecutivo 2021-2022

● % TEA masculino  
■ % TEA femenino

**Gráfico 1.2.36.** Actividad emprendedora en fase inicial (TEA) por género. Comparación entre las comunidades autónomas españolas, 2021.

**Fuente:** GEM CAPV (APS, 2021) y Observatorio del Emprendimiento de España (2022).





“Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas.”

Informe sobre Desarrollo Humano, 2012, p. 80.

## Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, trabajo de cuidados de menores y de personas dependientes según sexo (Media). 2020



	Total	Mujeres	Hombres
<b>C.A. de Euskadi (miles)</b>	933,6	449,1	484,5
Tareas del hogar	1,9	2,2	1,6
Cuidado de personas dependientes	2,0	2,3	1,6
Cuidado de hijos/as menores	4,0	4,6	3,4

Fecha 7 de Marzo de 2022

Fuente: Eustat. Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

“Son más las mujeres que los hombres con empleos vulnerables, de baja remuneración o subvalorados”

OIT, Global Employment Trends for Women, 2012, p. 8 y 22.



## Características laborales de la población ocupada de la C.A. de Euskadi (%). 2020



	Mujeres	Hombres
<b>C.A. de Euskadi (miles)</b>	449,1	484,5
Contrato temporal	29,6	19,6
Alarga la jornada casi siempre	24,4	22,5
De seis a siete días semanales	18,0	13,0
Contrato tiempo parcial	28,0	9,0
Trabaja fin de semana siempre	18,0	10,0
Horario flexible de salida	29,3	35,6
Trabaja en casa (50%=<)	11,7	10,0

Fecha 7 de Marzo de 2022

Fuente: Eustat. Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

# “Cuotas, pedagogía, compromiso y legislación”



“El empoderamiento económico de la  
mujer es un buen negocio.”

McKinsey & Company. Women Matter 2014. p. 6

## Brecha de género. Subdimensiones de poder. C.A. de Euskadi. 2010-2019

	2010	2012	2015	2017	2019
Representación gubernamental	0,73	0,8	0,65	0,77	0,93
Representación parlamentaria	0,89	0,9	0,85	0,96	0,99
Representación en asambleas territoriales	0,82	0,94	0,9	0,9	0,98
Dirección de empresas	0,26	0,27	0,34	0,44	0,49
Dirección de banca pública o semipública	0,5	0,43	0,38	0,37	0,4
Federaciones deportivas	0,33	0,33	0,33	0,34	0,34

Fecha 8 de Marzo de 2023

Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género

El empoderamiento en el ámbito  
empresarial y económico de las mujeres  
nos lleva a la libertad.

# FUENTES

1. La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales - EMAKUNDE Marzo 2021
2. Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi - EMAKUNDE e ISEAK 2019
3. La mujer directiva en España. Women as Leaders. ISOTES mujer y talento - PWC
4. Inspirando Casos de éxito en diversidad de género. ISOTES mujer y talento - PWC
5. Mujeres jóvenes ante el empleo Girls Get Equal Job. Plan Internacional - PWC
6. Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo - Closingap. Febrero 2020.



AMPEA

#### CONTACTO AMPEA

Portal de Foronda 54 Bajo,  
01010 Vitoria-Gasteiz, Araba

ampea.eus  
945 125 050 | 688 85 43 46  
Email: tecnica@ampea.eus

ÀED Asociación de Empresarias  
y Directivas de Bizkaia  
Bizkaiko Emakumezko Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte

#### CONTACTO AED

Marqués del Puerto 10, 1º Dcha.  
48008 Bilbao, Bizkaia

www.aedbiz.org  
946 793 513  
Email: comunicacion@aedbiz.org

Aspegi 25 URTE  
AÑOS

#### CONTACTO ASPEGI

Universidad de Deusto, Edificio  
Garate Innogunea, Camino de  
Mundaiz, 50. 20012 - Donostia /  
San Sebastián, Gipuzkoa

www.aspegi.org  
943 326600 ext. 5373  
Email: aspegi@aspegi.org