

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA ECONOMÍA



2021

Título: "La evaluación de impacto en función del género en la economía"

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

Autoría: Red2Red

Fecha: Actualizada en junio 2021

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	24
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	35
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	39
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD	44
3. LEGISLACIÓN.....	48
4. FUENTES DE DATOS	50
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	51

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.

Cuando creíamos haber comenzado a superar la crisis financiera global de 2009, nos encontramos inmersos en una nueva crisis, primero de carácter sanitario (generada por la pandemia por COVID_19) e inmediatamente después de carácter económico, que está afectando a los principales pilares del bienestar y poniendo en entredicho los logros conseguidos en materia de desarrollo social. En este contexto 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 el lastre que supone la desigualdad de género para el desarrollo económico. Por ejemplo, según un 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".

Por un lado, la desigual dedicación de hombres y mujeres al **ámbito de los cuidados** en general y de personas dependientes en particular, 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 en el último decenio 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.

Además, 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 desagregados 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.

Desde la aprobación en 2015 de la **Agenda 2030 de Naciones Unidas** tenemos por delante el desafío de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Y dentro del **ODS nº 5: Lograr la Igualdad entre los Géneros y empoderar a todas las mujeres** se han establecido específicamente las siguientes metas relacionadas con el ámbito sectorial de la presente Guía:

- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Pero, además, ese propósito converge con el marcado por **el ODS nº 1: Fin de la Pobreza**, de cara a evitar que las mujeres sean el grupo poblacional más pobre y vulnerable (por cada 100 hombres 122 mujeres, entre los 25 y 34 años, viven en extrema pobreza en el mundo). Esta situación está igualmente vinculada al **ODS nº 8: Trabajo decente y crecimiento económico**, donde se reconoce la necesidad de eliminar la brecha laboral y la brecha salarial de género, además de ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todas y todos.

Así, a continuación, con los datos disponibles, sobre todo a nivel de Euskadi, se va a ir 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 analizará 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 51,48% de la población, según la última actualización de la Estadística municipal de habitantes de EUSTAT), los datos que se recogen en diversos indicadores macroeconómicos desagregados por sexo evidencian claras desigualdades.

Así lo pone de manifiesto la última publicación del **Índice de Igualdad de Género (IIG) de Euskadi** (EUSTAT, 2020) calculado a partir de un conjunto de indicadores, que con datos de 2017 se sitúa en 71,1 puntos (en una escala donde 1 es igual a desigualdad total y 100 es igual a igualdad total entre mujeres y hombres). A pesar de que el análisis de la evolución temporal del índice pone de manifiesto un crecimiento continuo de sus valores y de que el IIG en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) se sitúa 1 punto por encima de la media de España, y algo más de 3 por encima de la media para la UE-28, la desigualdad media entre las mujeres y hombres vascos sigue representando casi 30 puntos de diferencia.

En el contexto económico, 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 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.

Tabla 1. Tasas de actividad de la población de 16 años y más en la CAE por años y sexo

AÑO	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
2016	57,2	52,3	62,5	-10,2
2017	56,6	52,1	61,4	-9,3
2018	56,7	52,1	61,8	-9,7
2019	56,9	52,4	61,7	-9,3
2020	55,7	51,3	60,6	-9,3
I T 2021	56,0	51,6	60,8	-9,2

Fuente: EUSTAT, 2021 (IT)

Según el último dato disponible para el primer trimestre de 2021, la tasa de actividad de las mujeres es de 51,6%, lo que supone 9,2 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad de los hombres, que asciende al 60,8% (datos del I Trimestre de 2021). La diferencia en la tasa se ha mantenido superior a los 9 puntos en los últimos 5 años.

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.

Tabla 2. Tasas de actividad de la población de 16 años y más en la CAE por grupos de edad y sexo

GRUPO DE EDAD	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
Total	56,0	51,6	60,8	-9,2
16-24 años	28,7	26,9	30,5	-3,6
25-44 años	87,6	84,7	90,5	-5,8
45 y más años	46,2	41,4	51,7	-10,3

Fuente: EUSTAT, 2021 (IT)

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 se reduce drásticamente, aunque sigue por encima la tasa de actividad masculina (3,6). Sin embargo, y a pesar de que la actividad se incrementa notablemente en el siguiente grupo etario, las diferencias crecen progresivamente, significando 10,3 puntos de desigualdad entre las tasas de actividad de mujeres y hombres mayores de 45 años. Es deseable pensar que **las mujeres y los hombres de las nuevas generaciones de Euskadi se incorporarán al mercado laboral en similar proporción.**

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.

Tabla 3. Tasas de actividad de la población de 16 años y más en la CAE por nivel de estudios y sexo

NIVEL DE ESTUDIOS	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
Total	56,0	51,6	60,8	-9,2
Estudios primarios y menos	35,5	27,0	46,0	-19
Estudios secundarios y medios	56,6	52,1	60,5	-8,4
Estudios superiores	79,9	80,3	79,4	0,9

Fuente: EUSTAT, 2021 (IT)

De este modo, puede observarse que mientras que las mujeres con escasa formación registran hasta casi 20 puntos porcentuales menos de actividad que los hombres, en el caso de las personas con estudios superiores la distancia de género en cuanto a tasa de actividad ha desaparecido –inclinándose a favor de las mujeres -0,9%-. Por tanto, un **mayor nivel de instrucción contribuye a reducir la desigualdad de género a la hora de incorporarse al mercado laboral.** Las diferencias en el acceso al empleo productivo de hombres y mujeres repercutirán en su capacidad económica, aspecto que más adelante se abordará en detalle.

Cuestión diferente es la **participación femenina en buena parte de los trabajos no remunerados** (también denominado trabajo reproductivo¹), que por su idiosincrasia es mucho más difícil de cuantificar, pero donde otros indicadores indirectos muestran que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Según EUSTAT con datos a marzo de 2021, el 67,2% de los cuidados y tareas del hogar son asumidos por las mujeres en Euskadi. Aunque los últimos datos de los que se dispone son de 2018, la información de los indicadores de las Cuentas Satélite de la Producción Doméstica en Euskadi es muy ilustrativa:

Tabla 4. Valoración del trabajo doméstico no de mercado y no remunerado en la CAE según funciones y sexo

PRODUCCIÓN DOMÉSTICA (en miles de €)	Total	Mujeres	Hombres	Peso de las mujeres respecto del total
Proporcionar alojamiento	6.297.698	3.907.382	2.390.316	62,04%
Proporcionar cuidados y educación	4.789.034	3.125.602	1.663.432	65,27%
Proporcionar comida	8.605.092	5.949.781	2.655.311	69,14%
Proporcionar ropa	1.552.730	1.304.408	248.322	84,01%
Trabajo voluntario	51.522	21.013	30.509	40,78%
TOTAL	21.296.076	14.308.186	6.987.890	67,19%

Fuente: EUSTAT, Cuenta Satélite de trabajo doméstico, 2018

A la vista de estos datos, las mujeres en la CAE aportaban más del 67% de la valoración de la producción doméstica no retribuida.

Se considera que a pesar de que los hombres han ido aumentando progresivamente su aportación al valor de trabajo doméstico no remunerado, las mujeres aún duplican el porcentaje que asumen en relación con el total, por lo que 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. Según EUSTAT el valor del trabajo doméstico no remunerado equivalía al 27,7% del PIB de la CAE en 2018, por lo que la **aportación de ese trabajo por parte de las mujeres vascas alcanzaría el 18,6% del PIB**, respecto a la aportación de los hombres (9.1%).²

Con el objeto de visibilizar esta parte de la economía y poner en valor y reconocimiento el trabajo doméstico y los cuidados, conviene conocer los

¹ 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.

² EUSTAT. Nota de prensa de 23/12/20 sobre la Cuenta Satélite del trabajo Doméstico 2018. [Enlace](#)

resultados de la **Encuesta de presupuestos de Tiempo** (EPT) de periodicidad quinquenal.

Tabla 5. Tiempo medio de dedicación a tareas en minutos al día, en la CAE, según actividad y sexo

ACTIVIDAD	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
Necesidades fisiológicas	12:17	12:23	12:09	0:14
Trabajo y formación	7:05	6:33	7:35	-1:02
Trabajaos domésticos	2:35	3:06	1:55	1:11
Cuidados a personas del hogar	2:25	2:41	2:03	0:38
Vida social	1:51	1:46	1:57	-0:11
Ocio activo y deportes	2:29	2:13	2:43	-0:30
Ocio pasivo	2:59	2:54	3:05	-0:11
Trayectos	1:10	1:08	1:12	-0:04

Fuente: EUSTAT, Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 2019

La última EPT realizada en Euskadi en 2018 mostraba que, aunque la brecha de género respecto al tiempo dedicado al trabajo profesional se había reducido en 57 minutos respecto a la EPT de 2013, todavía la participación en el trabajo profesional significaba un 40,3% en los hombres y un 32,3% en las mujeres (o 1 hora y 2 minutos más diarios). También es muy significativo que las mujeres emplean 1 hora y 11 minutos más que los hombres en las labores domésticas. En tareas de cuidados emplean 38 minutos más de media al día que ellos, mientras que los hombres dedican 41 minutos más al ocio que las mujeres. **Esto significa que los niveles de bienestar y riqueza provienen en mayor medida del trabajo no retribuido y no del asalariado.**

Estos datos están en consonancia con los resultados de numerosos estudios que coinciden en dos conclusiones: la presencia diferenciada por géneros 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, lo que se traduce en la llamada "doble jornada".

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. Al analizar la desigualdad en los niveles de la renta el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos, pero no la única. Así, 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.

- **Brecha salarial**

La **brecha salarial** de género mide las diferencias en el mercado laboral de los ingresos entre mujeres y hombres que tienen un empleo remunerado. Para la Comisión Europea su definición operativa es la diferencia entre las ganancias medias por hora de hombres trabajadores y mujeres trabajadoras.

Según el estudio Brecha Salarial de género³ 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. También se explica 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 de las mujeres en el mercado de trabajo.

Según la última encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018⁴, el País Vasco era la comunidad autónoma con el salario medio anual más alto de España, situándose la media en 28.470,94 € anuales. Sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres ascendía a 7.213,12 € menos en el caso de las mujeres (31.970,30 ellos vs. 24.757,18 € ellas), siendo proporcionalmente mucho mayor la brecha de género en salario medio al mes que en el total del Estado. Como se verá en la siguiente tabla, esta situación se confirma cuando se analizan los datos de ganancia media por hora trabajada.

Tabla 6. Ganancia media en € por hora trabajada según tipo de jornada y sexo (País Vasco y España)

	País Vasco			España		
	M	H	Dif. M-H	M	H	Dif. M-H
TOTAL	13,54	14,97	-1,43	11,24	12,53	-1,29
Jornada a tiempo completo	14,16	15,12	-0,96	11,89	12,75	-0,86
Jornada a tiempo parcial	10,88	12,64	-1,76	8,91	10,19	-1,28

Fuente: INE. Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, 2018

Así, la brecha salarial de género se da tanto en el empleo a jornada completa como en el empleo a jornada parcial, pero es sensiblemente mayor en esta última. Además, la brecha es 14 décimas de € mayor por hora trabajada en el País Vasco que en la media estatal. En el estudio de ISEAK sobre “Brechas de género en el mercado laboral de Euskadi” de 2019 se constataba que los hombres reciben un salario mensual de media un 24% mayor al de las mujeres, brecha que se debería por un lado a que los hombres trabajan casi un 14% más de horas que las mujeres y, por otro, a

³ Brecha Salarial: causas e indicadores. Emakunde, 2012

⁴ https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf

que los hombres cobran por hora trabajada un 11% más que las mujeres. Es decir, siendo la jornada parcial o reducida altamente involuntaria (la mitad de las mujeres en esa situación declara que es porque no se encuentra empleo a jornada completa y una de cada cuatro porque hay que cuidar a algún familiar), si mujeres y hombres trabajaran las mismas horas la brecha tendría una única explicación en base a salario disminuyendo al 11%.

El mismo estudio muestra que si mujeres y hombres trabajadores de la CAE tuvieran el mismo nivel educativo la brecha sería mayor, pasando del 11% al 14,7%, pero gracias a que ellas tienen más cualificación de media, esta brecha se frena en el 11%. Asimismo, se indica que **“la segregación ocupacional de mujeres y hombres es el factor que mayor impacto tiene en la brecha salarial**, dado que ésta disminuye desde el 14% al 8,8% si comparamos mujeres y hombres que trabajan en ocupaciones con igual grado de feminización/masculinización.” En definitiva, el estudio concluye que a igual edad, nivel educativo y condiciones laborales similares (tipo de empleo y ocupación), la brecha salarial de género se reduciría al 8%, ahí ya sin otra explicación que la **propia discriminación en la retribución de mujeres y hombres**.

El análisis completo de la brecha se hace incorporando **otros componentes del salario bruto anual**. Según el último informe de UGT para Euskadi con datos de 2018 la situación era la siguiente:

Tabla 7. Composición del salario bruto anual en Euskadi, por sexo, 2018

	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
Ambos sexos	28.470,94	2.903,49	102,98	25.464,47
Mujeres	24.757,18	2.397,82	82,38	22.276,98
Hombres	31.970,30	3.379,97	122,39	28.467,94
% Brechas salariales	22,56	29,06	32,69	21,75
Diferencia en euros	5.726,30	714,50	55,87	4.955,93

Fuente: UGT, La Brecha de género en Euskadi (2021), a partir de datos del INE

Así, aunque el peso de las diferencias en las retribuciones descansa en el salario ordinario, el porcentaje mayor de **brecha se sitúa en los conceptos de pagos extraordinarios y de valoración en especie**, ingresos que suponen más de un 14% del salario bruto total.

Un análisis más detallado desde esta misma fuente (UGT, 2021) para los mismos registros salariales en Euskadi analizando otros complementos retributivos, por ejemplo, aquellos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana o los pagos por horas extraordinarias, detectan brechas de género del 38,19% y 75,03% respectivamente. Si bien se trata de partidas menos voluminosas dentro del salario bruto desglosado.

Este resultado viene a reflejar cómo la **falta de conciliación** de la vida laboral de las mujeres respecto al resto de dedicaciones en materia de cuidados impide asumir otros horarios que se traducen en complementos retributivos al salario ordinario.

El mismo estudio analiza igualmente la brecha salarial **en función de las ocupaciones**. Los datos para el conjunto del Estado muestran las mayores tasas de brecha salarial en profesiones que tradicionalmente están feminizadas como: Trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas (28,49%), Trabajadores cualificados de industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas (28,72%) o Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes (28,9%). Si bien los hombres en estas ocupaciones también perciben los salarios más bajos, siempre son inferiores los de las mujeres. Además, en el caso concreto de los trabajadores de servicios de salud y cuidados de personas, el incremento de la brecha salarial ha sido muy significativo aumentando en casi 9 puntos porcentuales desde el año anterior (en 2017 era del 19,51%).

En los datos para Euskadi es especialmente significativa la brecha salarial de género en el grupo de trabajadores en ocupaciones elementales (39,21%) y en el de trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (39,01%).

En cuanto a la relación de la brecha salarial de género y el nivel de estudios, UGT indica que la mayor brecha en Euskadi se da entre las personas con la segunda etapa de educación secundaria (36,22%) y la menor brecha salarial en las personas con licenciatura o grado universitario (19,90%).

La última reflexión en materia de brecha salarial en Euskadi que recoge el estudio de UGT (2021) se hace sobre el **tipo de contratación**, según datos de la EPA IV Trimestre 2020.

Tabla 8. Contratos realizados en Euskadi en 2020, según tipo de contrato y sexo de la persona contratada

Tipo de contrato	TOTAL	M	H
INDEFINIDO	36.626	19.524	16.802
Jornada completa	20.453	8.613	11.840
Jornada parcial	13.691	9.631	4.060
Fijos discontinuos	2.182	1.280	902
TEMPORAL	634.500	314.167	320.333
Obra o servicio	179.023	67.992	111.031
Circunstancias de la producción	322.650	152.664	169.986
Interinidad	132.827	93.511	39.316

Fuente: UGT, La Brecha de género en Euskadi (2021), a partir de datos del INE

Los resultados son significativos. De los contratos indefinidos, las mujeres representan el 70,3% de los que son a tiempo parcial y el 58,7% de los que son fijos discontinuos. En el caso de los contratos temporales (que en su conjunto representan más del 93% de la contratación total del año 2020), las mujeres representan el 70,4% de total de los de interinidad, contratos que

suelen realizarse en el sector de enseñanza y en el sanitario, profundamente feminizados.

Todo ello caracteriza la **mayor precarización laboral** de las mujeres.

Una cuestión adicional que redunda 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 y se considera por definición el mayor enemigo del trabajo digno, 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.

Los últimos cálculos disponibles sobre la economía sumergida en el País Vasco proceden de un estudio del Instituto de Economía Pública de la UPV/EHU (Zubiri et. al, 2016) que indica que ésta representa un 17% de su economía legal y la Inspección de Trabajo encontró en el año 2014 un total de 2.370 empleos irregulares. Aunque el estudio mencionado no dispone de datos desagregados por sexo, se sabe que la economía sumergida es especialmente femenina. En primer lugar, muchas categorías de empleo femenino 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.

- **Prestaciones sociales**

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:

Tabla 9. % de población asalariada en la CAE por prestaciones sociales a cargo de la empresa, según sexo. 2019

TIPO DE PRESTACIÓN FACILITADA POR LA EMPRESA (en %)	Promedio Total	M	H
Vivienda	8,1	7,6	8,6
Planes de pensiones	25,7	25,2	26,2
Formación	37,3	37,1	37,5
Comedor	27,2	22,3	31,9
Transporte	22,6	18,4	26,7
Salud	20,5	17,7	23,2
Enseñanza para hijos e hijas	9,2	8,2	10,1
Guardería	6,0	6,0	6,0
Ocio	8,2	7,5	8,9

Fuente: EUSTAT

Otro elemento a añadir en la ecuación podría ser la diferencia en las prestaciones que reciben hombres y mujeres como consecuencia de la **interrupción de la vida laboral para el cuidado de hijos e hijas y/o familiares**, las cuales ocurren con mucha mayor frecuencia y duración en mujeres trabajadoras impactando no sólo en las trayectorias profesionales sino en el acceso y cuantía de las pensiones a recibir con posterioridad.

Un análisis realizado por Emakunde en el informe "La brecha de género en las pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca" publicado en 2020 con datos de 2018 reflejaba que en un 95% de los casos el **disfrute de la prestación por maternidad** (sea esta biológica o no) recae en las mujeres y que el número total de prestaciones de maternidad contributivas compartidas entre ambos progenitores representaba un 3%, con una duración media de 75,96 días, mientras que las disfrutadas en exclusiva por la madre tenían una duración media de 112,84 días.

Independientemente de que como se verá más adelante desde enero de 2021 los permisos por maternidad ya son intransferibles y constituyen un derecho individual de ambos progenitores, según la misma fuente en las brechas de género sobre las pensiones influye también la posible solicitud de **reducción de jornada o excedencias por cuidados**, que son mayoritarias en las mujeres, y que, en algunos casos pueden llegar hasta los 3 años de duración con el riesgo de que después algunas de ellas no se reincorporen al mercado laboral. Todo ello va a repercutir de manera decisiva en los periodos de cotización y, por ende, también en la cuantía de las pensiones a percibir. En concreto en 2018 se registraron 5.350 excedencias por cuidados de hijos e hijas y de familiares en el País Vasco, de las cuales solo 545 (10%) fueron para hombres.

Otra interrupción de la vida laboral se produce en los **periodos de desempleo e inactividad** que como cita Emakunde (2020a) conllevan también un fuerte riesgo en lo que se refiere al acceso y la calidad de la cobertura proporcionada por los sistemas de protección social (por el aminoramiento de la cuantía de las cotizaciones aportadas, por la reducción del número de años cotizados, etc.)

Aunque las tasas de paro han ido disminuyendo desde 2016 y se van acercando progresivamente según sexo, la situación de mayor desventaja sigue recayendo en las mujeres. Según EUSTAT, con datos del primer trimestre de 2021, la tasa de paro de la población mayor de 16 años en Euskadi era de 11,1%, en las mujeres vascas, superior en 4 décimas a la tasa de paro masculina (11,3% vs. 10,9%). Como **consecuencia de la diferente participación en el mercado laboral** (menores tasas de actividad, mayor tiempo de interrupción en la vida laboral por cuidado de familiares, etc.) y de las diferencias en las bases de cotización y retribuciones cuando se participa en dicho mercado laboral, 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** (incapacidad permanente o jubilación concentran en el País Vasco casi el 90% de estas pensiones).

Según el informe antes citado de UGT (2021) sobre brechas de género en la CAE, basado en los datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, aunque a enero de 2021 había más mujeres pensionistas que hombres (291.137 frente a 272.079), se comprueba que **el porcentaje de mujeres pensionistas decrece conforme va aumentando la cuantía de las pensiones**, mientras que en el caso de los hombres sucede justo lo inverso. De hecho, el 72,85% de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo del SMI (950€), situación que en el caso de los hombres sucede en un 27,15% de los casos.

En su conjunto, la **pensión media** para el mismo mes de enero 2021 significaba 1.573,77€ para los hombres vascos y 979,36€ para las mujeres vascas. Es decir, la brecha se sitúa por encima de los 500€ en todas las modalidades de pensión.

En el caso concreto de la **pensión media de jubilación** (la modalidad de pensión más cuantiosa y que supone casi dos tercios del total de las pensiones contributivas) en Euskadi en enero de 2021, era de 1.852,32€ para los hombres y de 1.314,59€ para las mujeres, lo que significa que éstas reciben de media 537,73€ menos cada mes.

Según la publicación de Emakunde (2020a), a diferencia de la pensión de jubilación que tiene un marcado carácter masculino por las diferentes carreras laborales, **las pensiones de viudedad** tienen mayor protagonismo femenino, no sólo por la propia estructura del sistema de pensiones, sino por la mayor esperanza de vida de éstas y a que no han generado pensiones por derecho propio. Ello explica también la relación de las mujeres con las pensiones de menor cuantía.

Por otro lado, según el informe de UGT anteriormente citado, en materia de percepción de **Renta de Garantía de Ingresos** (RGI) en Euskadi, para el mismo mes de referencia (enero 2021) se registra un mayor número de perceptoras (31.973) que de perceptores (22.843). En especial llama la

atención que hay un total de 9.285 **familias monoparentales** que cobran la RGI, de las cuales el 95% están encabezadas por una mujer.

Asimismo, desde mediados de 2020 existe la posibilidad de solicitar a través de LANBIDE el **Ingreso Mínimo Vital** (Real Decreto-Ley 20/2020 de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital). El Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones informa de que un año después de poner en marcha esta **prestación no contributiva**, más del 70% de las personas titulares de la prestación son mujeres y también son mayoría entre las personas beneficiarias, con 316.163 mujeres que forman parte de las unidades de convivencia que reciben el Ingreso Mínimo Vital. Los primeros análisis indican que el perfil del solicitante medio es el de una mujer de 44 años y con al menos un menor viviendo en su casa. El Ministerio también informa de que en el País Vasco había en mayo de 2021 15.405 titulares, de los que el 58% eran mujeres.

Todo este discurso coincide con las reflexiones de una de las voces más autorizadas de la economía feminista (María Pazos, 2013) que en el 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).

Cabe concluir que existe una brecha de género también en las pensiones en la CAE y que las mujeres pensionistas están en **mayor riesgo de sufrir situaciones de pobreza económica** que los hombres y, por lo tanto, de necesitar acudir a mecanismos de asistencia social.

- **Pobreza económica**

La consecuencia directa de esta diferente participación en el mercado de trabajo productivo, remunerado y declarado, y el diferente acceso a otras ayudas económicas se evidencia en las **desigualdades en todos los niveles de renta** de mujeres y hombres.

Los datos más recientes que figuran en la Estadística de Renta Personal y Familiar⁵ elaborada por Eustat son de 2018 donde la renta personal media de los residentes en la CAE se sitúa en 20.295€ para la población de 18 y más años.

Sin embargo, tal y como se observa en la siguiente tabla 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 26.930€, las mujeres cuentan con una renta de 16.416€; es decir, de media **los hombres obtienen una renta personal de más de 10.500€ que las mujeres**.

⁵ 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.

Tabla 10. Renta personal media y condición socioeconómica, por tipo de renta y sexo, 2018

RENTA	Total	Mujeres	Hombres	IFR (índice de feminización de la renta): M/H
Renta total	21.458	16.416	26.930	0,61
Renta del trabajo	12.966	9.848	16.349	0,60
Renta capital mobiliario	1.253	952	1.579	0,60
Renta capital inmobiliario	464	485	440	1,10
Renta de actividades	1.029	644	1.447	0,45
Transferencias	5.747	4.487	7.115	0,63
Renta disponible	17.860	13.922	22.133	0,63

Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y familiar, 2019.

La diferencia a favor de los hombres se produce en todos los tipos de rentas, salvo en las que genera el capital inmobiliario, si bien éstas son las de menor cuantía.

Según la misma fuente estadística, la mayor diferencia entre las rentas personales de hombres y mujeres se da en la franja etaria entre los 55 y 69 años, en particular en el tramo de mayor edad correspondiente en buena parte a personas recién jubiladas (65-69 años), en cuyo tramo de edad la renta media de los hombres supera en 16.036 euros la renta media personal de las mujeres.

Esta situación de desigualdad de rentas deriva fundamentalmente en un incremento de los **niveles de pobreza en las mujeres**. Así, los datos disponibles de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales del Gobierno Vasco permiten comparar la situación entre los años 2008 y 2018, que refleja que las mujeres parten de una mayor situación de pobreza (ver definiciones del tipo de pobreza⁶).

Tabla 11. Evolución del % de incidencia de situaciones de pobreza y de precariedad real en la CAE, según sexo de la persona que encabeza el hogar (2008-2018)

TIPO DE POBREZA 2008	Total	M	H
Pobreza de mantenimiento	5,7	10,2	4,8
Pobreza de acumulación	1,5	3,2	1,2
Pobreza real	4,2	8,8	3,3
Ausencia de bienestar real	8,2	15,7	6,7
TIPO DE POBREZA 2018	Total	M	H
Pobreza de mantenimiento	8,0	8,5	7,4
Pobreza de acumulación	0,9	0,9	0,9

⁶ 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.

TIPO DE POBREZA 2008	Total	M	H
Pobreza real	6,1	6,5	5,6
Ausencia de bienestar real	12,5	13,3	11,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Evolución de la situación de pobreza y precariedad real en la C.A. de Euskadi 2008-2018, del EUSTAT

Estos datos, por un lado, dejan patente el claro aumento de la incidencia de la situación de pobreza y de precariedad en el decenio de referencia. 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.

Según el reciente estudio de EAPN sobre Familias Monoparentales perceptoras de rentas mínimas en 2019 en Euskadi había 75.200 hogares encabezados por una mujer, de los cuales 11.016 eran **perceptores de Rentas Mínimas**.

Otro indicador indispensable en el análisis de la pobreza en la población es la **tasa AROPE** que suma los conceptos de carencia material y baja intensidad de empleo en el hogar. De nuevo según EAPN, con datos de 2019 se registra un incremento de esta tasa en la CAE que resulta especialmente significativo en las mujeres. En concreto la población AROPE en 2019 era del 14,4% del total de la población vasca (las mujeres 16,2% y los hombres 12,4%⁷)

El penúltimo elemento de análisis de las diferencias en cuanto a las condiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el ámbito económico tiene su reflejo también en la **escasa participación de las mujeres en los Sistemas de Previsión Social complementarios a los de la Seguridad Social**. Así, en el informe de impacto de género que se preparó en 2010 de cara a la aprobación del Anteproyecto de Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) por parte de la Dirección de Finanzas del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco⁸ se detectó que:

- El número de mujeres que disponen de un Plan de Previsión Social Complementaria sólo era de un 41% del total de personas con este tipo de planes.
- La brecha de género aumentaba 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.

⁷ En 2018 la tasa AROPE de las mujeres era del 12,9% y la de hombres el 11,2%.

⁸ Posteriormente se aprobó la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria por parte del Gobierno Vasco.

- 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.

Finalmente, 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.

- **Formación y empleo en el sector**

La economía continúa siendo una disciplina dominada por los hombres.

El 33,4% de las personas que se matriculan en este campo en Euskadi son mujeres, una tendencia algo menor, si la comparamos a nivel estatal. Atendiendo a la comparación con el año anterior, cabe señalar que la proporción se ha mantenido prácticamente igual en los últimos cursos académicos.

Tabla 12. Nº de matriculaciones por sexo y campo de estudio en Economía

	TOTAL	2020-2021		2019-2020		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
España	25.771	9.932	15.839	24.499	9.411	15.088
País Vasco	469	151	318	472	158	314

Fuente: Ministerio de Educación y formación Profesional/Ministerio de Universidades

Un detalle informativo a añadir es que la duración media de este tipo de estudios (y, por tanto, la inversión en tiempo) es inferior en las mujeres que en los hombres.

Tabla 13. Duración media de los estudios de Grado de Economía

Duración teórica	Duración media	Duración Media Mujeres	Duración media Hombres
4 años	5,1 años	5,0 año	5,2 años

Fuente: Ministerio de Educación y formación Profesional/Ministerio de Universidades

En cuanto a las mujeres profesionales en el sector financiero, según la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el INE, en 2018 el número de mujeres ocupadas en la rama de Actividades financieras y de seguros en España alcanza las 225.000 personas en 2018, un volumen ligeramente inferior al de hombres, que en ese mismo año alcanzaba las 250.000 personas. Sin embargo, en términos relativos al total de ocupados de cada sexo, la comparativa revela que esta rama está algo más feminizada que otros sectores de la economía española. Esto es, mientras que las mujeres en el sector financiero representan un 2,6% del total de ocupadas en 2018, los

hombres representan 2,4% del total. Por tanto, hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en el sector financiero que de hombres.

Eso a pesar de que el de las mujeres es el colectivo que más ha sufrido los efectos negativos de la pasada crisis económico-financiera y la reestructuración de la rama de Actividades financieras y de seguros. La comparativa con el volumen de ocupados existente en el año 2008 revela, precisamente, que el ajuste de plantillas en el sector financiero ha sido más intenso en el caso de las mujeres que de los hombres. Entre 2008 y 2018, la reducción del número de personas ocupadas en la rama de Actividades financieras y de seguros ha sido de un 14,1% en el caso de las mujeres y de un 11,2% en el caso de los hombres.

En cuanto a la distribución de las personas ocupadas de cada sexo por tipo de ocupación las mujeres que trabajan en la rama de Actividades financieras y de seguros predominan desempeñando tareas que requieren baja y media cualificación. Así, por ejemplo, en las ocupaciones catalogadas como medias, se concentran el 40,6% de las mujeres ocupadas en el sector financiero, cuando los hombres representan el 32,6% del total.

Atendiendo a las ocupaciones de carácter avanzado, se detecta una menor presencia femenina. La mayor diferencia se observa en el caso de aquellas personas ocupadas que ostentan cargos directivos o gerenciales. Mientras que el 9% de las mujeres ocupadas del sector ocupa cargos directivos, el porcentaje se eleva hasta el 15,1% en el caso de los hombres. Por lo tanto, parece existir cierto «**techo de cristal**» en este sector: por cada mujer directiva hay casi dos hombres (concretamente, 1,7 hombres).

Tabla 14. Ocupación en la rama Actividades financieras y de seguros según sexo y ocupación, 2018

Ocupación	% sobre total ocupados de cada de sexo			Ratio H/M
	Total	Hombres	Mujeres	
Directores y Gerentes	12,2%	15,1%	9,0%	1,68%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,1	22,1%	20,1%	1,10%
Técnicos; profesionales de apoyo	27,6%	25,9%	29,4%	0,88%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	36,4%	32,6%	40,5%	0,8%

Fuente: Afi (Analistas Financieros Internacionales), INE (microdatos EPA)

Por otro lado, respecto del camino que recorren⁹ las y los profesionales del sector por sexo, del análisis de los microdatos de la EPA se desprende que la edad media de las mujeres directivas en la rama de Actividades financieras y de seguros es muy semejante a las de los hombres directivos (en torno a 46

⁹ Verónica López Sabater y María Romero Paniagua. Artículo: Mujeres profesionales en el sector financiero en España. Dentro de "Mujeres y economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero" (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2020)

años en ambos sexos). Sin embargo, en lo que respecta a la antigüedad en la empresa, las mujeres que son directivas en el sector financiero llevan trabajando 19 años en la entidad bancaria o aseguradora de la que se trate, mientras que los hombres llevan menos tiempo (algo más de 16 años). Esto puede ser sintomático (i) de que a las mujeres les cuesta más ascender profesionalmente, o (ii) de que existe mayor rotación laboral de hombres directivos en el sector que de mujeres directivas. En cualquier caso, este dato revela que a los hombres les es menos costoso en términos de tiempo llegar a los últimos escalones de la cúspide profesional que a las mujeres.

La **brecha salarial bruta**¹⁰ en el empleo del sector financiero es una de las más altas de las economías occidentales y las diferencias ajustadas, aunque menores, no terminan de desaparecer.

Desde los años ochenta se ha producido una convergencia total en niveles educativos entre hombres y mujeres por lo que la brecha salarial a día de hoy parece explicarse fundamentalmente por el tipo de puesto y los sectores en los que trabajan las mujeres en comparación con los hombres, así como por el posible efecto de la discriminación salarial.

Teresa Morales Gomez-Luengo¹¹, a través de un repaso de la literatura académica sobre brecha salarial, identifica posibles causas de las diferencias salariales en el sector financiero.

Algunas características del sector financiero lo convierten en un sector propenso a acumular diferencias salariales entre hombres y mujeres. Entre otras características, destaca la manera en la que se organiza el trabajo. Existe escasa flexibilidad horaria y se premian desproporcionadamente las jornadas prolongadas y completa disponibilidad, algo que perjudica a la mujer más que al hombre. Igualmente, es posible que las mujeres tengan menos posibilidades de progresión profesional y de formación cuando son o pueden ser madres. Finalmente, el tipo de habilidades y actitudes competitivas que se buscan a la hora de contratar y que se premian salarialmente en el sector (y que pueden no ser atractivas para la mujer) tienden a dejar a la mujer en una posición de desventaja frente al hombre.

Aunque el sector está avanzando en la buena dirección, se hace necesario un cambio interno de cultura y, en la medida de lo posible, cambios organizativos que lo conviertan en un sector más conciliador y atractivo para las mujeres. Algunas de las principales medidas para facilitar el cambio que se han dado en los últimos años han estado centrados, en su gran

¹⁰ Brecha salarial bruta: compara el sueldo medio de todos los hombres y mujeres y la brecha salarial ajustada: compara el sueldo medio de hombres y mujeres que tienen el mismo nivel educativo y el mismo tipo de puesto.

¹¹ Teresa Morales. Artículo: Brecha salarial en el sector financiero. Dentro de "Mujeres y economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero" (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2020)

mayoría, en una mayor transparencia sobre datos salariales¹². Igualmente, se han creado instrumentos que permiten a los inversores hacer un seguimiento de los resultados de sus inversiones en términos de igualdad salarial. También han surgido iniciativas centradas en la contratación, estableciéndose procesos de selección ciegos o en los que se exige que se incluya un número mínimo de mujeres.

¹² Entre otras iniciativas, conviene destacar el Índice de Equidad de Bloomberg que cada año selecciona a las empresas del sector más comprometidas con la transparencia salarial y la igualdad de género.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

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, algunos análisis de las consecuencias de la anterior crisis económica revelan que los recortes en determinadas políticas sociales como, por ejemplo, en la aplicación de la Ley de Dependencia, pueden tener serias consecuencias sobre las mujeres, dado que las 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.

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 los hombres y las mujeres. 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 ejemplos:

- 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 los niños y niñas; 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 masculino (llamado fútbol) todavía ocupa mucho más espacio que el femenino.

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 el cabeza de familia cuando tiene un cónyuge 'a su cargo', lo que, en la práctica, según algunas personas expertas 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.
- Las desgravaciones que existen por tener personas dependientes en el hogar pueden convertirse en una fórmula para que se eluda el ofrecimiento de servicios públicos, en un modo de lo que llama María Pazos "la paguita para las cuidadoras" (art. 18 de la Ley de Dependencia), y para quien esta prestación económica puede acabar siendo un incentivo para que la mujer se retire del empleo y se convierta en cuidadora 24 horas al día por 200 o 300 días al año.

- Las pensiones de viudedad, pueden convertirse en incentivos para que las mujeres queden excluidas del 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 en las mujeres. Si bien se han dado pasos de gigante al conseguir la equiparación de la duración de los del permiso por nacimiento y cuidado de menores en 16 semanas para ambos progenitores a partir del 1 de enero de este año 2021 (Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), la reivindicación¹³ se sitúa en la ruptura de los roles tradicionales que asocian el cuidado con las mujeres.

En este sentido, los presupuestos de la CAE no pueden considerarse neutros al género y los programas presupuestarios tienen que velar por reflexionar acerca de cuestiones tales 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.

Partiendo de la realidad de que las políticas públicas no son neutras al género, el Gobierno Vasco viene desarrollando una estrategia para incorporar la **perspectiva de género a los presupuestos generales** de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Las Directrices Económicas que se aprueban en Consejo de Gobierno son la base para la puesta en marcha del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales de la CAE. Desde el año 2020, las directrices plantean elaborar los presupuestos con un enfoque de bienestar que permita avanzar en un crecimiento inclusivo, más allá del mero crecimiento del PIB, y atenuar los desequilibrios socioeconómicos y medioambientales a los que se enfrenta la sociedad vasca. Así, otorga prioridad a las actuaciones que reduzcan los desequilibrios materializados en forma de brecha social, de género, generacional y digital.

Respecto a las brechas de género, dan prioridad a las actuaciones de los diferentes departamentos de gobierno que contribuyan a la igualdad de mujeres y hombres y a la lucha contra la violencia machista. En concreto, pone el foco sobre las siguientes medidas específicas:

- a) Para abordar la brecha salarial de forma que permitan:

¹³ de plataformas como la PPIINA (<https://igualeseintransferibles.org/>)

- i. Eliminar la discriminación salarial directa y reducir la brecha salarial indirecta;
 - ii. Reducir la segregación ocupacional;
 - iii. Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad;
 - iv. Sensibilizar y comprometer en este objetivo al conjunto de la sociedad vasca.
- b) Contra la violencia machista con actuaciones concretas en materia de políticas sociales, empleo, vivienda, seguridad, justicia, etc.
 - c) Para estimular la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral apoyando una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

Por ejemplo, el informe de impacto de género sobre los presupuestos presentado por el Departamento de Economía y Hacienda para el presupuesto de 2020¹⁴, ofrece un diagnóstico específico respecto de la situación en la que el Gobierno Vasco está trabajando de manera interdepartamental:

- Con relación a la **pertinencia al género**¹⁵ del programa **presupuestario**, el informe destaca que el **99,23%** del presupuesto de los programas presupuestarios analizados han sido calificados como pertinentes al género. Este dato, tremendamente significativo, evidencia la no neutralidad de género de los presupuestos en un porcentaje altísimo de sus programas y, por tanto, que dichos programas son susceptibles de ser tratados desde la perspectiva de género. De ese porcentaje, al 96% se le ha otorgado una **relevancia al género**¹⁶, alta o media.
- Respecto del presupuesto 2020 identificado para la lucha contra la Brecha Salarial, éste supone el 0,83% del presupuesto general de la CAE y el 1,5 % del presupuesto analizado de la Administración General, sus organismos autónomos y consorcios.
- En cuanto al presupuesto 2020 identificado para la lucha contra la violencia machista, supone el 0,2% del presupuesto general de la

¹⁴ El informe de impacto de género es un documento que sintetiza el nivel de incorporación de género existente en las políticas públicas de una administración, los avances realizados y las propuestas de mejora de cara al siguiente ejercicio. Este informe, tal y como se está evidenciando en la Administración General del País Vasco, sirve para impulsar mejoras en los procedimientos de trabajo, la planificación y la evaluación de la política.

¹⁵ El programa es pertinente al género si se dirige a personas físicas, jurídicas u otras sin personalidad jurídica o bien, si las acciones del programa afectan al acceso y control de los recursos de mujeres y hombres

¹⁶ Se valoran dos criterios: 1. Población objetivo: se valora la relevancia al género en función del carácter estratégico y/o prioritario de la población objetivo sobre la que potencialmente actúa el programa y 2. Potencialidad de cambio: mide la capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género.

CAE y el 0,35% sobre el presupuesto analizado de la Administración General y sus organismos autónomos y consorcios.

- Con relación a las actuaciones planificadas con perspectiva de género y las actuaciones en proceso de diseño con perspectiva de género que los Departamentos van a desarrollar con cargo a los presupuestos 2020 señalar que suponen el 19% del presupuesto analizado (no se cuenta a Osakidetza, ni EITB).

Existen otras medidas para evitar desigualdades en el ámbito económico como la aprobación de **estrategias y normativa para eliminar la brecha salarial de género**. A este respecto, citar por un lado la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, aprobada en Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 y la [Resolución 42/2019, de 9 de abril](#), del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

Esta regulación a nivel autonómico se ha consolidado con la posterior normativa estatal ([Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), que ha entrado en vigor el 14 de abril de 2021. Aquí se refuerza el concepto de registro retributivo para todas las empresas, así como el de auditoría salarial vinculada a las obligaciones sobre los Planes de Igualdad de las empresas y a la necesaria transparencia en la negociación colectiva.

Otra manera de abordar la diferencia en el acceso a recursos públicos puede realizarse desde el análisis de la distribución de determinadas **pensiones contributivas**. 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 por cien 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.

Según la publicación de CC.OO. sobre la brecha de género en el sistema de protección social (2018) "los instrumentos legales introducidos en el sistema de protección social desde el diálogo social y la reivindicación sindical son útiles pero insuficientes para resolver el problema de fondo". A sabiendas de que el salario y el tiempo de cotización efectiva son los

factores que más influyen en el nivel de protección que proporcionan las pensiones esta organización sindical identifica las medidas que resolverían esta situación, para fomentar la corresponsabilidad, independientemente de que afecten a hombres o a mujeres:

- Reconocimiento de los periodos cotizados asociados a la interrupción de la carrera profesional.
- Flexibilización de los requisitos de cotización exigidos para acceder a las prestaciones contributivas, con el coeficiente de parcialidad (para contratos a tiempo parcial).
- Reconocimiento de complementos en las pensiones más bajas.

Además se valoran positivamente los “**complementos a mínimos**” (en aquellas pensiones de menor cuantía y en situaciones en que sea necesaria una compensación) que por ahora son 20 veces más eficaces que las del “complemento por maternidad” en tanto en cuanto aquéllas son percibidos por muchas más mujeres (y por muchos menos hombres) y suponen una menor carga en el sistema público de pensiones, si bien ayudan de inmediato en comparación con los complementos por maternidad cuya repercusión se diluye en el tiempo (cuando las mujeres madres de 2 o más hijos e hijas se incorporen a la jubilación).

Por otro lado, 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

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 familiares¹⁷, se considera que el sistema pone en desventaja a las mujeres que encabezan unidades monoparentales 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 e hijas, 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.¹⁸

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.

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. Es lo que se conoce como “**tasa rosa**”. Por ejemplo, en Euskadi en estos momentos el Parlamento Vasco ha instado al Gobierno Vasco a impulsar todas las iniciativas estatales que impliquen la reducción o la gratuidad en el coste de los productos de higiene menstrual, y que apoye tanto un IVA superreducido como su gratuidad completa¹⁹.

¹⁷ Análisis realizados por expertas como María Pazos, Nuria Alonso e Isabel Lima, del Instituto de Estudios Fiscales.

¹⁸ La cuestión de acabar paulatinamente con la reducción del IRPF que se aplica por la presentación de la declaración conjunta ha sido incluida en la propuesta de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que el Gobierno de España remitió a la UE en mayo de 2021 y que ha sido aprobado un mes después por la Comisión Europea <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2021/160621-sanchez-ursula.aspx>

¹⁹ <https://www.publico.es/sociedad/parlamento-vasco-aprueba-primera-iniciativa-autonomica-pobreza-menstrual.html>

Por último, 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.** En este sentido parece evidente el sesgo existente en el acceso a recursos financieros facilitados por las entidades bancarias²⁰.

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.

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 monoparentales, 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 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.)²¹.

Los obstáculos en este terreno afectan no sólo a la independencia económica, sino a la autonomía misma a la hora de tomar decisiones

²⁰ Tal y como han analizado autores especializados, como Lina Gálvez y Juan Torres (2009),

²¹ Tal y como indica la *Guía para la Evaluación de Impacto en función del género en Emprendimiento y Pymes* de Emakunde

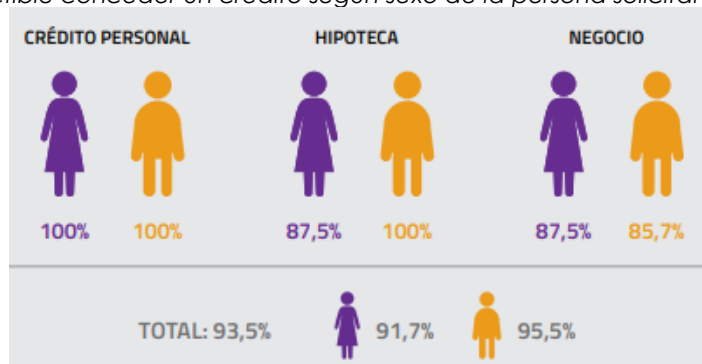
importantes en la vida de las mujeres, como emanciparse, crear un hogar por iniciativa propia, mantener a sus hijos, montar una empresa, etc.

La explicación ante esta desigualdad aparece, por ejemplo, en el análisis de SETEM Euskadi sobre “Finanzas y desigualdades de género” basado en un estudio empírico realizado en 2014 sobre una muestra de entidades bancarias ubicadas en el País Vasco y contando con una encuesta a 625 personas usuarias, algunos hallazgos son:

- Cierta falta de autonomía financiera de las mujeres dentro de las familias, participando algo más en las decisiones que afectan a los asuntos domésticos cotidianos como compra diaria, pero mucho menos en la compra de bienes duraderos o gastos sobre los hijos e hijas.
- La búsqueda de información y la toma de decisiones respecto a productos financieros básicos es más compartida por mujeres y hombres en la familia, no obstante, ellos tienen un papel decisor más frecuente en las tarjetas de crédito y en la apertura de una cuenta corriente (productos que tienen como titular exclusivo a hombres más frecuentemente). Y a medida que los productos financieros se complejizan, las mujeres pierden autonomía.
- En todo caso, las mujeres muestran mayor autonomía en las decisiones financieras si no viven en pareja, aportan el mayor nivel de ingresos y tienen estudios universitarios.
- En general, las mujeres tienen mayor aversión al riesgo financiero que los hombres, salvo en el caso de que vivan solas sin hijos e hijas o estén en una situación de inactividad laboral.
- De cara a la solicitud de información o asesoramiento financiero, aparte de acudir a la propia entidad bancaria, mientras que Internet es consultado en mayor porcentaje por los hombres, la pareja es el medio de asesoramiento más común entre las mujeres.

Al profundizar sobre determinados prejuicios desde las entidades financieras a la hora de conceder un crédito, este estudio utiliza la técnica de “cliente misterioso” y encuentra que a las mujeres se les solicita más información sobre su situación personal y red de apoyo familiar o personas asociadas en el caso de negocios o más avalistas. No se trata de exigir más garantías o requisitos, pero de manera consciente o inconsciente, se cuestiona en mayor medida su autonomía y solvencia. De facto, aunque esto no incida negativamente en la concesión o no de créditos, sí afecta a las mujeres en forma de peores condiciones del crédito.

Gráfico 1. Porcentaje de respuesta afirmativa cuando se pregunta a la entidad si ven factible conceder un crédito según sexo de la persona solicitante



Fuente: Estudio sobre "Finanzas y desigualdades de género", SETEM, 2015

Por todo ello, según dicho estudio, las tendencias feministas abogan por la implantación de lo que se ha venido en llamar "**finanzas éticas**" con un compromiso por una distribución no excluyente y equitativa en el derecho de acceso al crédito, entendido como derecho-garantía o palanca de impulso a otros derechos. Aquí desde el enfoque de la economía feminista, el dinero no es un recurso necesario en sí mismo, sino instrumento para satisfacer necesidades, con valor transformador, con poder emancipador y enfoque de apoyo a la sostenibilidad de la vida, que descansa en pilares como la confianza y la posibilidad de impulsar modelos distintos de los androcéntricos y capitalistas. Las finanzas éticas reconocen el valor de los circuitos económicos de proximidad y las redes de apoyo, basadas en valores como la cercanía, la confianza y la solidaridad descentrada.

- 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 último informe disponible sobre "La Previsión Social Complementaria en el País Vasco" (2019), la aportación media de mujeres y hombres a las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) presenta una cierta brecha (que ha disminuido en los últimos años), estando presentes los hombres en el conjunto de Planes de Previsión en más de un 12% 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 masculino se agudiza en los planes asociados, donde las mujeres solamente representan el 15%.

Tabla 15. Número de personas socias de las EPSV con Planes de Previsión

PERSONAS ASOCIADAS	Planes individuales	%	Planes de empleo	%	Planes Asociados	Total Planes Previsión	%
Mujeres	292.339	45,59%	212.615	42,94%	215	14,78%	44,40%
Hombres	348.827	54,41%	282.505	57,06%	1.240	85,22%	55,60%
Total	495.120	100%	641.166	100%	1.455	100%	100%

Fuente: Informe sobre la Previsión Social Complementaria en el País Vasco, 2019²²

Por su lado, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la afiliación femenina en el sistema público de Seguridad Social para ese mismo año alcanzaría el 46,64%, que también ha ido aumentando año a año, y que apenas presenta una diferencia de unas décimas respecto a la implantación de las EPSV.

Para finalizar este apartado, se hace referencia a la garantía de la protección y la atención integral a las **víctimas de la violencia contra las mujeres** existente en la CAE, dentro de la cual desde el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales existe una Ayuda económica a las mujeres víctimas de la violencia de género, al amparo de la Orden de 29 de octubre de 2014 y renovada anualmente desde entonces.

En particular, en el contexto de esta guía, se hace referencia a la necesidad de hacer frente a la **Violencia Económica o financiera y/o patrimonial**, que según define Emakunde: "es aquella violencia que comprende cualquier acción consistente en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos o de otras personas económicamente dependientes de ella, así como la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja. El maltrato económico tiene que ver, más que con la falta de recursos económicos, con las prioridades de uso de los mismos. Este control se produce independientemente de que la mujer tenga trabajo remunerado o no."

En España, según la última Macroencuesta de Violencia con datos de 2019, el 11,5% de las mujeres encuestadas en España han sufrido este tipo de violencia sexista.

²² Definiciones:

- 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 personas trabajadoras y se articulan en el ámbito de la empresa.
- Plan de previsión Asociado: las personas socias son miembros de una asociación, un sindicato, 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.

Por ejemplo, a la vista de la siguiente tabla, es mucho mayor la presencia de las mujeres entre la población asalariada (y especialmente dentro del sector público), que entre la población que **trabaja por cuenta propia**.

Tabla 16. Población ocupada por situación profesional en la CAE (en miles), según sexo (2020 IVT)

PRESENCIA (en miles)	Total	Mujeres	Hombres	% de M 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: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la Actividad, 2020, IV T

Por otro lado, 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 equilibrio en lo que se refiere a la representación en las Consejerías, donde la titularidad de 5 de los 12 Departamentos la ejercen mujeres y conforme se desciende en el escalafón de la Administración Pública el predominio femenino crece.

En el caso de las competencias que afectan a esta Guía, dentro del **Departamento de Economía y Hacienda** es un hombre quien está al frente, y de sus 13 altos cargos, 5 son mujeres.

Por otro lado, la información que ofrece EUSTAT a marzo de 2021 (con datos de 2019) sobre **ocupación de cargos directivos en el conjunto de empresas vascas** indica que la proporción de mujeres (34,23%) sigue siendo muy inferior a la de los hombres. Si bien en la dirección de las empresas y entidades públicas adscritas al Gobierno Vasco estas diferencias se aminoran alcanzando las mujeres el 40,7% del total de los puestos (Emakunde, Mujeres y Hombres en Euskadi, Cifras 2020).

En las **empresas privadas**, según el último estudio que ofrece Grant Thornton de su serie "Mujeres en los negocios 2021" se indica que Euskadi es la única comunidad autónoma que respecto al año anterior no aumenta su cuota femenina en la cúpula directiva de las compañías (representando las mujeres sólo el 23%), a 11 puntos de distancia de la media española y europea (34%).

Respecto a la presencia de las mujeres en las **empresas de la Economía Social y Solidaria**, según el Informe de Auditoría Social 2020²³ de REASS (Red de redes de economía alternativa y solidaria) con datos de 2019, este tipo de empresas dan empleo a una 64% de trabajadoras, pero no ofrece datos concretos de Euskadi. Si bien, en la bibliografía existente sobre el mundo del cooperativismo vasco²⁴, figura que 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 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 liderados por hombres, ámbito en el que se incumple el principio de paridad.

De hecho, no hay una sola mujer presidenta entre las empresas vascas del IBEX 35 y como se verá en la siguiente tabla sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en un 71% de los casos.

Tabla 17. Presidencia y Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE por sexo, 2020

	Total miembros	Mujeres (%)	Hombres (%)
BBVA	16	31,3%	68,8%
CIE Automotive	14	21,4%	78,6%
Iberdrola	14	42,9%	57,1%
Mas móvil	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.

Esta realidad, que se corresponde con lo que ocurre a nivel estatal, 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,

²³ Enlace al informe: https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2020_REAS_RdR.pdf

²⁴ 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^a Antonia Rivas, 2006)

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 representación de las mujeres en los **ámbitos de decisión de las entidades de ahorro y crédito**. De hecho, según datos de Emakunde 2020a, la presidencia de las principales entidades financieras- Cajas de Ahorros y Bancos- de la CAE recae igualmente sobre hombres salvo en un caso (Fiare). Del mismo modo, la presencia de mujeres en sus Consejos de Administración, aunque ha ido aumentando progresivamente, aún es pequeña (35,1%), e incumple el principio de paridad. La Caja Laboral Kutxa es la entidad con mayor presencia de mujeres en un Consejo plenamente paritario (50%). Según datos del Foro Oficial de Instituciones Monetarias y Financieras (OMFIF) en el caso de los bancos centrales es especialmente llamativa la baja presencia de mujeres. En el Consejo General del Banco Central Europeo (BCE) hay 1 mujer entre sus treinta miembros. A finales de 2017, en el BCE en su conjunto (19 bancos centrales nacionales en el área) las mujeres representaban un 40% del personal a nivel experto, un 26% del total del personal directivo y un 17% en la alta dirección. No obstante, el propio OMFIF indica que el banco de España se encuentra en la primera posición en igualdad de género respecto al resto de bancos centrales mundiales²⁵.

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, sin ninguna mujer en sus Presidencias y con una presencia de mujeres en sus Consejos directivos absolutamente minoritaria (18%):

Tabla 18. Presencia de mujeres y hombres en los Consejos de Administración General de las organizaciones empresariales vascas, por sexo, 2019

Patronales 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).

- b) A esto hay que añadir que tanto las **Cámaras de Comercio** de Álava, Gipuzkoa y Vizcaya, como la **Bolsa de Bilbao** están presididas por

²⁵ Noticia: "Economía. El Banco de España, líder en igualdad de género, según el ranking de bancos centrales de Mazars y el Omfif. La Vanguardia 5/03/20. [Enlace](#)

hombres, es decir la presencia de las mujeres en estos puestos clave es totalmente nula.

- c) **Asociaciones empresariales:** 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).

Asimismo, de las 24 asociaciones empresariales consultadas en la Guía de Comunicación Abierta del Gobierno Vasco sólo 8 de ellas, un 33,3%, están presididas por mujeres:

Tabla 19. Presidencia de las principales asociaciones empresariales vascas según sexo de quien ostenta ese cargo

Asociaciones empresariales de Euskadi	Preside :
ADEGI- Asociación de Empresas de Gipuzkoa	Hombre
AED - Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia	Mujer
AJE BIZKAIA- Asociación de Jóvenes Empresarios y Empresarias de Bizkaia	Mujer
AJEBASK ÁLAVA - Asociación de Jóvenes Empresarios y Empresarias de Álava	Hombre
AJEBASK PAÍS VASCO - Federación de Asociaciones de Jóvenes Empresarios del País Vasco	Hombre
Álava Incoming - Asociación Empresarial para la Promoción de Congresos y Turismo de Álava	Hombre
AMPEA- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava	Mujer
APD País Vasco - Asociación para el Progreso de la Dirección	Hombre
Asociación Argibi Empresa	Mujer
Asociación de Hostelería Bizkaia	Hombre
Asociación Internet & Euskadi	Hombre
Asociación para la promoción de empresas de Bizkaia en red, BIZKAIREDA	Hombre
AVIC – Asociación Vasca de Empresas de Ingeniería y Consultoría	Hombre
CEBEK Confederación empresarial de Bizkaia	Hombre
CEV – Círculo de Empresarios Vascos	Hombre
CONFEBASK	Hombre
EKA/OCUV – Organización de Consumidores y Usuarios Vasca	Hombre
EKE / KontsumoBIDE – Federación de Consumidores de Euskadi	Mujer
EMAKUMEEKIN	Mujer
Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras	Hombre
OKELBIZ – Asociación de Carniceros de Bizkaia	Mujer
SEA_ Empresarios alaveses	Hombre
UCE Euskadi/Araba Unión de consumidores	Hombre
USSE- Unión de Silvicultores del Sur de Europa	Mujer

Fuente: Página web de la Guía de comunicación abierta gida.irekia: <https://gida.irekia.euskadi.eus/es/categorias/27>

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. El ideal de la corresponsabilidad es la participación paritaria de los hombres en el trabajo doméstico y la crianza, esto es en el **Trabajo Reproductivo**, 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 se vio en páginas anteriores cuando se analizaban las diferencias en los tiempos de dedicación al cuidado de otras personas de hombres y mujeres. Es más, según la última encuesta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal sobre personas ocupadas en la CAE de 2020 el 14,6% de los hombres ocupados cree que le resultaría muy negativo pedir un permiso de paternidad y sólo en el 3% de las ocasiones es el padre quien se encarga del cuidado esporádico de sus hijos e hijas durante la jornada laboral.

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 masculino), a falta de información previa sobre el comportamiento futuro de un candidato o candidata, se guían por la información estadística que tienen sobre el grupo al que pertenece. En el caso de las mujeres, los empresarios tienen en cuenta su mayor probabilidad de ausencias del trabajo por razones familiares. Estas ausencias pueden originarles costes extra laborales 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, los empresarios tienden 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.

Numerosos estudios a nivel nacional e internacional concluyen que millones de mujeres realizan labores del hogar sin recibir ninguna remuneración y, por tanto, sin computar en la producción final de la economía. Por ejemplo, según cita el Fondo Monetario Internacional en su revista Finanzas y Desarrollo de marzo de 2019, en el mundo las mujeres ganan un 63% menos que los hombres, pero dedican el triple de horas a trabajos no remunerados. Si hubiera mayor igualdad, y según las estimaciones del Instituto Global McKinsey, la incorporación plena de las mujeres en la economía sumaría USD 12 billones al PIB mundial de aquí a 2025 (FMI, 2019).

Sin embargo, detrás de brechas como las salariales hay también una **inferior valoración social** (y por lo tanto, económica) del trabajo realizado por mujeres, que se da sobre todo en los empleos de menor cualificación (particularmente los del sector servicios, mayoritariamente ocupados por mujeres, son los de menor remuneración). A pesar de la nueva normativa al respecto (Real Decreto 902/2020), tampoco se cobra lo mismo por trabajo de igual valor debido a los diferentes criterios de valoración utilizados y a los complementos salariales que de ello se derivan. Además, la cultura del trabajo vigente exige una dedicación incompatible en muchos casos con la conciliación de la vida personal y familiar que coloca todavía a las mujeres en desventaja debido a la falta de corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado y eso interfiere directamente en el acceso a complementos de retribución y desarrollo de carrera profesional más ambiciosas. También se puede hacer 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.

En definitiva, según el informe “La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi” (Emakunde, 2018b) dicha brecha responde a causas muy diversas cuya solución requiere incidir en la **transformación organizacional del mercado laboral** con un mayor reconocimiento social y

corresponsabilidad de los cuidados, donde se fomente una cultura empresarial libre de estereotipos de género y de discriminación directa, propiciando la transparencia y las auditorías salariales que ayudan a identificar trabajos de igual valor o valor equivalente.

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). Por tanto, conviene abordar la conciliación desde una óptica más amplia, e introducir el concepto de corresponsabilidad que puede traducirse como “las asunciones equitativas 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 activaran esas estrategias de corresponsabilidad en el conjunto de tareas que puedan llegar a compartir. Tal y como reflexiona la feminista Isabel Otxoa (profesora de Derecho del trabajo en la Universidad del País Vasco y activista de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE)), no todo el

cuidado que se ha hecho y se hace es reivindicable como aportación de las mujeres al sostenimiento de la vida sino que es necesario avanzar en propuestas y soluciones que sitúen el cuidado en su justo lugar, de forma transformadora, sin que las mujeres tengan que someterse “a lo que se espera de nosotras”, distinguiendo la elección de la imposición²⁶.

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.

Siguen siendo **necesarias medidas 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 femenina 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 (como las del FMI) que hablan de los efectos positivos de la igualdad de géneros sobre la Macroeconomía:
 - 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.
 - 2.- En las economías de rápido envejecimiento, es importante que las mujeres pueden impulsar el crecimiento, mitigando el impacto de una fuerza laboral que disminuye.
 - 3.- Mejoras en las oportunidades en el mercado laboral femenino pueden ayudar a crecer en la educación. Las mujeres invierten más dinero que los hombres en la educación de los hijos.
 - 4.- El acceso equitativo en los ingresos para la mujer y para el hombre beneficiaría en la productividad de las compañías.

²⁶ El Salto Diario, 6 de marzo 2019

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 para hacerla efectiva en el terreno económico.

Como dice María Pazos en otro de sus libros más recientes "Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible" sólo una buena reestructuración del Estado de Bienestar puede garantizar la igualdad, para lo que es necesaria una profunda reforma del sistema fiscal. El reto está en reconocer la gran diversidad de modelos de familia, la necesidad de repartir el empleo (defendiendo la jornada de 35 horas) y repartir la dedicación a los cuidados. Y esto último, no sólo con el disfrute de permisos igualitarios, sino también contando con un verdadero sistema público de atención a la dependencia, de forma que el tiempo del dedicación al cuidado informal sea verdaderamente elegido, y no resultado de lo que ahora se llama "patriarcado del consentimiento" (esto es ahora todas las leyes son teóricamente igualitarias pero los mecanismos de dominación son más sutiles y en una pareja sigue siendo la mujer la que "elige" renunciar a su carrera profesional (solamente el 55% de las mujeres vuelven a su mismo puesto después de la maternidad)).

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Adoptar desde los poderes públicos las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres , en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos , 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.	Art.3.2 de la Ley 4/2005 (autonómica)
Consignar y especificar anualmente en los presupuestos de las administraciones públicas vascas, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley para la igualdad.	Art. 14 de la Ley 4/2005
Realizar periódicamente, por parte de las administraciones públicas vascas, estimaciones del valor económico del trabajo doméstico , incluido el cuidado de las personas e informar a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social . Asimismo, deberán tener en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales .	Art. 34 , Ley 4/2005
Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad . (...) y luchar contra la segmentación, la inactividad y las desigualdades entre sexos.	Directriz 7 : Estrategia Europea 2020
Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral	Clave 4.1 de la Estrategia Vasca de Empleo 2030
Promover el cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.	Finalidad VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (PIMH)
Disminuir la feminización de la pobreza	Eje 1. Empoderamiento. Programa 4: Autonomía económica de las mujeres. VII PIMH
Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	Eje 1. Empoderamiento. Programa 5. Economía feminista de los cuidados

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Igualdad retributiva: RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.	Resolución 42/2019 de 9 de abril
Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.	Art.36 Ley 4/2005
Mejorar el empleo femenino	Eje 8. Mejora de la calidad del empleo. Programa Marco por el empleo y la reactivación económica, 2017-2020
Priorizar, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, y 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.	Art.38 Ley 4/2005
Priorizar con los fondos de capital semilla el apoyo financiero a proyectos empresariales de mujeres emprendedoras que hayan finalizado, como máximo tres años antes de la convocatoria, sus estudios.	Art.19.2 Ley 16/2012
Promover los microcréditos a mujeres que por circunstancias familiares o personales no tengan acceso a otro tipo de financiación.	Art.20 Ley 16/2012
Fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres. (...) Movilizar al sector bancario para que conceda más préstamos y la refinanciación mediante incentivos y la formación de intermediarios que se ocupen de las necesidades de las mujeres empresarias, y para que incluya a las mujeres en sus órganos directivos y en la planificación y la adopción de decisiones.	Objetivo Estratégico F.2 Plataforma de Acción de Beijing

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Realizar un análisis de género en los sistemas fiscales evitando que discriminen innecesariamente a las familias, los segundos perceptores de rentas o los trabajadores a tiempo parcial.	Conferencia sobre Transversalidad de Género, competitividad y crecimiento de la OCDE (2000)
Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.	Título V, Cap. II, art. 52 Ley 3/2007 (nacional)
Observar el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración general del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella	Título V, Cap. I, art. 54 Ley 3/2007 (nacional)
Adoptar por parte de los poderes públicos vascos las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones .	Art. 3.7 de la Ley 4/2005
Promover desde las administraciones públicas vascas que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Art. 19.1 de la Ley 4/2005
Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	Objetivo 1.2 de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030
Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación	Objetivo 1.4 de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	Objetivo 5.4 de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales	Objetivo 5.a de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030

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](#)

[Programa Marco por el Empleo y la Reactivación económica 2017-2020](#)

[VII Plan para la Igualdad de mujeres y Hombres en la CAE \(2018-2021\)](#)

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

[ORDEN de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#)

[Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi \(2018-2020\)](#)

[RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública](#)

[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](#)

[Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 \(PEIO 2008-2011\).pdf](#)

[Real Decreto-Ley 20/2020 de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital](#)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

[Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)

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

ÁMBITO EUROPEO

[Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025](#)

[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](#)

[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	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Población de la CAE por sexo</u> • <u>Actividad, ocupación y paro de la población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales, según grandes grupos de edad y sexo.</u> • <u>Población en la CAE, de 16 y más años, ocupada por trimestre, situación profesional y sexo.</u> 	<u>EUSTAT</u>	Trimestral
• <u>Índice de Igualdad de Género</u>	<u>EUSTAT</u>	Bienal
<u>Varias estadísticas sobre Igualdad de mujeres y Hombres</u>	<u>EUSTAT</u>	
<u>Varias estadísticas de Hábitos sociales y Renta:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Condiciones de vida</u> • <u>Uso del tiempo</u> • <u>Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</u> • <u>Renta personal y familiar</u> 	<u>EUSTAT</u>	Variable
<u>Cuentas satélite del trabajo doméstico</u>	<u>EUSTAT</u>	Quinquenal
• <u>Ganancia media anual por trabajador, sexo y edad por CCAA</u>	<u>Encuesta de Estructura salarial INE</u>	Anual
• <u>Situaciones de pobreza y precariedad real en la C.A. de Euskadi según sexo (%)</u>	<u>EPDS ENCUESTA DE POBREZA Y DESIGUALDADES SOCIALES 2020</u> <u>PRINCIPALES RESULTADOS</u> <u>Gobierno Vasco Dptp. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales</u>	Cuatrienal
• <u>Múltiples indicadores de género</u>	<u>Mujeres y hombres en Euskadi. Cifras 2020</u> Emakunde	Anual

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. M^a Antonia Rivas. GEZKI, nº 2, 153-175 (2006)
- Estudio de Cuidados a Personas Dependientes Prestados por Mujeres: Valoración Económica, RED2RED Consultores, para el Instituto de la Mujer. Colección Estudios nº 102 (2007)
- 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)
- 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).
- ¿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)
- El trabajo no remunerado en la economía global, María Ángeles Durán Heras. Fundación BBVA (2012).
- Brecha Salarial: causas e indicadores. Emakunde (2012)
- El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía Instituto
- Informe sobre desigualdad salarial, UGT. Secretaría Confederal para la Igualdad (2013)
- 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)
- Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género, Documento de análisis del personal técnico del FMI. (2013)
- Desiguales por Ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género. María Pazos Morán (2013)
- Finanzas y desigualdades de género. SETEM Euskadi (2015)

- Economía sumergida y fraude fiscal en la C.A. de Euskadi, Zubiri, I; Fernández-Macho, J y Gallastegui, MC (2016)
- Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible, María Pazos Morán (2018)
- Igualdad de mujeres y hombres. Un objetivo de país. Emakunde (2018a)
- La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde (2018b)
- La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones). CC.OO. (2018)
- Estudio Género, Monoparentalidad y Rentas Mínimas, EAPN (2019)
- Brechas de género en el mercado laboral en Euskadi, Fundación ISEAK (2019)
- Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco, Dirección de Política Financiera. Departamento de hacienda y Economía (2019)
- Las mujeres y el crecimiento económico. FMI. Revista Finanzas y Desarrollo (marzo, 2019)
- Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020. Emakunde (2020a)
- Datos sobre la violencia contra las mujeres. CAE, 2019. Emakunde (2020b)
- Macroencuesta de violencia contra la mujer, 2019. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2020)
- La brecha de género en las pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca. Informe nº 45. Emakunde (2020)
- Mujeres y economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2020)
- Estudios e Informes de brecha salarial, Lehendakaitza (2021)
- La brecha de género en Euskadi. Salarios, contratación, desempleo, RGI y pensiones. UGT (2021)
- Women in Business 2021. Una ventana de oportunidades, Grant Thornton (2021)

MANUALES Y GUÍAS

- Presupuestos sensibles al género en la Comunidad Autónoma del País Vasco, Ailsa McKay y Rona Fitzgerald, 2003.
- Emakunde Aldizkaria Revista. Noticias de Economía