

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO
ERAGINAREN EBALUAZIOA

EKONOMIAN



2021

Izenburua: "Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ekonomian"

Editorea: EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea
Manuel Iradier 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Egilea: Red2Red

Data: 2021eko ekainean eguneratua

AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA	4
2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK	7
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN.....	7
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK	24
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA .	35
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA	39
2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK	44
3. LEGEDIA	48
4. DATU-ITURRIAK.....	50
5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK	52

1. TESTUINGURUA

Dokumentu honetan, ekonomiaren eremua ekarri nahi da hizpidera, aberastasuna sortzeko edo banatzeko sistemei dagokien guztian, aurrekontu- eta ekonomia-kontrolako politikekin, zerga-, finantza- eta kreditu-politikekin eta, batez ere, lan-merkatuan garatutako aktibitateekin izan dezaketen erlazioa kontuan harturik.

Esparru horiek guztiak genero-ikuspegitik aztertzen badira, berdintasun gabezia larriak erakutsiko dizkigute; emakumeek eta gizonak sistema horiekin duten erlazioa ez baita maila beretik abiatzen, eta emaitzak ere oso bestelakoak dira; azkenean, emakumeen posizioa desabantaila garbian dago egungo gizartearen zutabe oinarritzkoenetako batean.

2009ko finantza-krisi globala gainditzen hasiak ginela uste genuenean, beste krisialdi batean murgildu ginen, sanitarioa hasieran (COVID-19aren pandemiak eragina), eta ekonomikoa ondoren; horrek guztiak ongizatearen oinarri nagusiei eragin die, eta zalantzan jarri ditu gizarte-garapenaren alorreko lorpenak. Testuinguru honetan, ongi ulertu behar da zein eragin desberdin izan duen emakumeengan eta gizonengan, eta nola sartu behar den genero-ikuspegia ekonomiaren adierazle nagusiak interpretatzean.

Azterlan askok utzi dute agerian genero-berdintasunik eza zama ukaezina dela garapen ekonomikorako. Adibidez, «genero-berdintasunaren funts ekonomikoa» xeheki azaltzen duen ELGAren txosten batean (2012) honako hau ondorioztatu da: «genero-berdintasunean egindako inbertsioa da, garapen-inbertsio guztien artean, etekin handienak ematen dituen».

Alde batetik, emakumeek eta gizonak **zainketaren alorrari**, orokorrean, eta mendeko pertsonen zainketari, bereziki, eta etxeko lanei eskaintzen dieten dedikazio desberdina dela medio, lan horien balio soziala hutsaren hurrengoa da, «ez-ekonomiko» gisa definitzen baitira, kasu gehienetan profesionalizatu gabe eta soldata bati lotu gabe daudelako, eta, hortaz, azterketa ekonomikotik kanpo utzi ohi dira. Izatez, duela gutxira arte ez dira kontuan hartu eta zenbatu ere egin, eta gero eta argiago dago gure gizarte honetan kuantifikatzen ez dena ez dela balioesten.

Azken hamarkadan hasi dira egiten etxe barruko lanek eta ordaintzen ez diren zainketa-zereginak BPGd-an izan lezaketen parte-hartzea kalkulatzeko duten lehen azterlanak, laneko denborari alde aurretik diru-balio bat izendatu ondoren; halako kuantifikazioa oso erabilgarria da bi ikuspuntutatik gutxienez; makroikuspegitik, aberastasun orokorraren estimazio zehatzagoa ahalbidetzen duelako, eta mikroikuspegitik, etxeko lanen familia barruko banaketa ezagutzeko balio duelako.

Berdintasunik ezaren beste adibide bat da emakumeek parte-hartze handiagoa dutela **ezkutuko enpleguan (babestu gabea, alegia)**; eta horrek desabantailan kokatzen ditu gizarte-babesari dagokionez, edota banku eta mailegu-erakundeen aurrean, ez baitute enplegu formal eta erregistratu batek ematen duen abalik.

Horrek guztiak zuzeneko eragina du emakume horien prekaritate ekonomikoan, askotan familiaburu izanik, pobretzeko eta baztertuta geratzeko arrisku handiagoa izaten baitute.

Gainera, gizonen eta emakumeen artean ekonomiaren eremuan dauden berdintasun-ezen azterketa, lan- eta enpresa-ikuspuntutik ez ezik, beste ikuspegi askotatik ere egin liteke, adibidez, Gizarte Segurantzaren **pentsio-sistemetan** eta gizarte-aurreikuspen osagarrietan edota zerga eta finantzen arloan duten **parte-hartzea** aintzat hartuta, edo aurrekontu publikoak lantzean genero-ikuspegia kontuan izanik.

Horrela, begirada berri bat gehitzen zaio azterketa ekonomiko «tradizionalari», errealitatean nagusi diren oinarri androzentrikoak zuzendu beharra agerian utzirik eta, merkatu-ekonomia ez ezik, gizartearen funtzionamendu osoa ahalbidetzen duten aktibitate guztiak barnean hartzen eta aztertzen dituzten ordeko aukerak proposatuz, bereziki, pertsonen bizitzaren jasangarritasuna eta kalitatea helburu gisa jarririk.

Horrelako analisi batek ondorengo hauen gisako alderdiak kontuan hartzea eskatzen du:

- Genero-ikuspegitik informazioa ematen duten estatistikak eta azterlanak eskura izatea, datuak sexuaren arabera bereizita dituztela.
- Lana/enplegua binomioaren kontzeptuari buruzko eztabaida, kontuan izanik lan guztia ez dela formala, ordaindua eta laneko arauen pean egiten dena.
- Sexuaren araberako lanaren zatiketa eta balizko bereizkeria bertikala eta horizontala enpleguan.
- Emakumeen laneko diskriminazioa. Hori aztertzeko, jarduera ekonomikoaren eta lanpostuaren arabera lan-merkatuan duten presentzia kuantifikatzeaz gainera, laneko prekaritatearen beste adierazle batzuk ere eskura eduki behar dira, hala nola soldata arrakala edo behin-behinekotasuna.
- Ekonomia-politikak eta sexuaren araberako ondorio desberdinak; bai eta genero-ikuspegiz egindako aurrekontuak diren edo ez ere.
- Pobreziaren eta generoaren arteko erlazioen azken ondorioak eta emakumeen ikusezintasuna eredu makroekonomikoetan.

2015ean **Nazio Batuen 2030 Agenda** onartu zenez geroztik, Garapen Jasangarriko Helburuak betetzeko erronkari aurre egin behar diogu. Eta **5. GJHren barnean (Genero-berdintasuna lortzea eta emakume guztiak ahalduntzea)**, honako xede hauek ezarri dira, gida honen esparru sektorialarekin lotuta daudenak:

- 5.4 Ordaindu gabeko zaintzak eta etxeko lana aitortzea eta baloratzea zerbitzu publiko, azpiegitura eta gizarte- babeseko politiken bidez, eta etxean eta familian partekatutako erantzukizuna sustatuz, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.
- 5.a Emakumeei baliabide ekonomikoetarako eskubide-berdintasuna eta lurraren jabetza eta kontrolerako eta ondasunak, finantza- zerbitzuak, herentzia eta natura- baliabideak eduki ahal izateko eskubide- berdintasuna ematen dieten erreformei ekitea, lege nazionalekin bat etorritz.

Baina, gainera, helburu hori bat dator **1. GJHk (Pobrezia desagerraraztea)** zehaztutakoarekin, emakumeak ez daitezela izan biztanle talde pobreena eta zaugarriena (25 eta 34 urteko bitarteko 100 gizoneko, 122 emakume bizi dira muturreko pobrezia-egoeran, munduan). **8. GJHrekin (Lan duina eta hazkunde ekonomikoa)** ere lotuta dago egoera hori, horrek aitortzen baitu generoen arteko lan- eta soldata-arrakalak desagerrarazi behar direla, eta banku-, finantza- eta aseguru-zerbitzuetarako sarbidea bermatu behar dela guztientzat.

Hori horrela, jarraian, datu horiek oinarri hartuta, EAeri dagokionez batez ere, ibilbide bat egingo dugu ekonomiaren alderdi giltzarrietan barna, non emakumeek eta gizonen presentzia desberdina duten; gero, posizio hori baldintzatzen duten baliabide jakin batzuetara heltzeko zailtasunak aztertuko ditugu, eta, azkenik, begiratu bat emango diegu ekonomiaren egiazko protagonistak izateko emakumeek dituzten beharrezko partikularrei. Amaitzeko, arau sozial eta balio nagusiek horrelako egoeretan duten eragina aztertuko dugu, eta generoari dagokionez batere neutrala ez den eremu honetan berdintasuna lortzen laguntzen duten lege-aginduetako batzuk ekarriko ditugu gogora.

2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK

2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleriaren erdia baino gehixeago emakumeak diren arren (EUSTATen biztanleen udal-estatistikaren azken eguneraketaren arabera, populazioaren % 51,48), sexuaren arabera bereizitako adierazle makroekonomikoak jasotzen dituzten estatistikek berdintasun gabezia argiak erakusten dituzte.

Hala utzi du agerian **Euskadiko Genero Berdintasunaren Indizearen (GBI)** azken argitalpenak (EUSTAT, 2020). Indize hori adierazle multzo baten arabera kalkulatu da, eta 2017ko datuen arabera, 71,1 puntukoa da (1 puntuk esan nahi du emakumeen eta gizonen artean erabatekoa dela desberdinkeria; 100 puntuk, erabatekoa dela berdintasuna). Indizeak denboran zehar izandako bilakaerari begiratuta, ikusten da zifra hazten ari dela etengabe, eta, bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) GBI Espainiako batezbestekoa baino puntu bat altuagoa dela, eta EB-28ko batezbestekoa baino 3 puntu eta zerbait gehiago altuagoa; dena den, EAEko emakumeen eta gizonen arteko batez besteko desberdinkeria ia 30 puntukoa da oraindik.

Testuinguru ekonomikoan, adierazle nabarienetako bat emakumeen **lan-merkatuko parte-hartzeari** buruzkoa da, non, itxura guztien arabera, azken urteetan genero-berdintasunerantz egindako aurrerapena ez atzera eta ez aurrera dagoela ematen duen, ez hainbeste emakumeen parte-hartzearen ehunekoari dagokionez, baizik eta, batik bat, lan-merkatu horretan emakumeek dituzten baldintzei dagokienez.

1. taula EAEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren jarduera-tasa, adinaren eta sexuaren arabera.

URTEA	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
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
2021eko I. H	56,0	51,6	60,8	-9,2

Iturria: EUSTAT, 2021 (I. H)

2021eko lehenengo hiruhilekorako eskuragarri dagoen azken datuaren arabera, emakumezkoen jarduera-tasa % 51,6koa da, alegia, 9,2 puntu apalagoa gizonezkoena baino, azken horien jarduera-tasa % 60,8koa baita (2021eko I. hiruhilekoari dagozkion datuak). Bi tasen arteko aldea 9 puntutik gorakoa izan da azken 5 urteetan.

Tasa hori beste aldagai batzuen arabera aztertuz gero, **adin-taldearen edo ikasketak-mailaren** arabera, adibidez, analisia nabarmen aldatzen da.

2. taula. EAEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren jarduera-tasa, adin-taldearen eta sexuaren arabera.

ADIN-TALDEA	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
Guztira	56,0	51,6	60,8	-9,2
16-24 urte	28,7	26,9	30,5	-3,6
25-44 urte	87,6	84,7	90,5	-5,8
45 urte eta gehiago	46,2	41,4	51,7	-10,3

Iturria: EUSTAT, 2021 (I. H)

Adin-taldean arabera azterketak belaunaldi-diferentzia nabarmena adierazten du jarduera-tasari buruz emakumeen eta gizonen artean dagoen tarteari dagokionez. Datuek erakusten dute aztertutako taldearen adinak gora egin ahala, generoen arteko distantzia ere hazi egiten dela. Hain zuzen ere, 16 eta 24 urte bitarteko adin-taldearentzat, genero-arrakala nabarmen murrizten da, nahiz eta gizonezkoen jarduera-tasak handiagoa izaten jarraitzen duen (3,6). Alabaina, hurrengo adin-taldean jarduera nabarmen areagotzen bada ere, diferentziak haziz doaz pixkanaka, eta aldea 10,3 puntura iristen da, 45 urtetik gorako emakumeen eta gizonen jarduera-tasari dagokionez. Pentsa dezakegu, hortaz, **Euskadiko belaunaldi berrietako emakumeak eta gizonak antzeko proportzioan sartuko direla lan-merkatura.**

Adinarekin batera, prestakuntza-maila da beste aldagai garrantziko bat emakumeen eta gizonen lan-merkatuko egoera ulertzen laguntzen duena.

3. taula EAEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren jarduera-tasa, ikasketak-mailaren eta sexuaren arabera.

IKASKETA-MAILA	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
Guztira	56,0	51,6	60,8	-9,2
Lehen mailako ikasketak eta maila baxuagokoak	35,5	27,0	46,0	-19
Bigarren mailako eta erdi-mailako ikasketak	56,6	52,1	60,5	-8,4
Goi-mailako ikasketak	79,9	80,3	79,4	0,9

Iturria: EUSTAT, 2021 (I. H)

Hori horrela, ikusten da prestakuntza-maila baxua duten emakumeen jarduera-tasa ia 20 puntu txikiagoa dela maila bera duten gizonena baino, baina goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen artean, generoen arteko aldea desagertu egiten da jarduera-tasari dagokionez –eta emakumeen aldera ere egiten du (% 0,9)–. Beraz, **prestakuntza-maila handiagoak generoaren arabera berdintasun-eza murrizten laguntzen du lan-merkatura sartzeko garaian.** Gizonek eta emakumeek enplegu produktibora sartzeko aukeretan dituzten desberdintasunek haien ahalmen ekonomikoan eragiten dute; aurrerago landuko dugu alderdi hori.

Beste kontu bat da **ordaindu gabeko lan askotan emakumeek duten parte-hartzea** (*ugalketa-lan*¹ ere esaten zaio); horren idiosinkrasia dela eta, askoz zailagoa da kuantifikatzen, baina zeharkako beste adierazle batzuek erakusten dute emakumeek egiten dituztela, batez ere, lan horiek.

EUSTATen 2021eko martxoko datuen arabera, zainketen eta etxeko lanen % 67,2 emakumeek egiten dute EAEn. Eskura ditugun azken datuak 2018koak badira ere, Euskadiko etxeko ekoizpenaren kontu sateliteen adierazleek ematen duten informazioa oso argigarria da:

4. taula Etxeko lan ez-merkatukoaren eta ordaindu gabearen balorazioa EAEn, eginkizunen eta sexuaren arabera

ETXEKO EKOIZPENA (mila eurotan)	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen pisua guztizkoarek iko
Ostatua ematea	6.297.698	3.907.382	2.390.316	% 62,04
Zainketak eta heziketa ematea	4.789.034	3.125.602	1.663.432	% 65,27
Jaten ematea	8.605.092	5.949.781	2.655.311	% 69,14
Arropa ematea	1.552.730	1.304.408	248.322	% 84,01
Boluntario-lana	51.522	21.013	30.509	% 40,78
GUZTIRA	21.296.076	14.308.186	6.987.890	% 67,19

Iturria: EUSTAT, Etxeko lanaren kontu satelitea, 2018.

Datu horien arabera, EAEn, ordaindu gabeko etxeko ekoizpenaren balorazioaren % 67tik gora emakumeek egiten dute.

Estimazioen arabera, nahiz eta ikusten den gizonek ordaindu gabeko etxeko lanen balioan egiten duten ekarpena pixkanaka haziz doala, emakumeek oraindik ere ehuneko bikoitza hartzen dute beren gain, guztizkoarekiko. Hortaz, enplegu-zifrei dagokienez (emakumeenak eta gizonenak), aitortu egin beharko litzateke emakumeen lanaren ekarpenaren benetako garrantzia, etxeko esparruan eskualdeko BPGd-ri egiten dioten ekarpenaren bidez. EUSTATen arabera, ordaindu gabeko etxeko lanaren balioa EAeko BPGd-ren % 27,7koa izango zen 2018an; hori horrela, **EAeko emakumeek lan horren bidez egindako ekarpena BPGd-ren % 18,6koa** izango litzateke, eta gizonena, berriz, % 9,1koa.²

Ekonomiaren zati hori ikusgai egiteko eta etxeko lana eta zainketak aitortzeko eta horiei balioa emateko, bost urtean behin egiten den **Denbora Aurrekontuen Inkestaren** (DAI) emaitzak ezagutzea komeni da.

¹ Eustat: Emakumeen eta gizonen berdintasuna - Ugalketa-lan: Ugalketa lanen barruan sartzen dira pertsonen bizimodua mantentzeko beharrezkoak edo ezinbestekoak diren jarduerak eta eginkizunak; hala ere, lan horiek ez dira zenbatzen produkzio-jardueren kategorian. Eginkizun horien egile edo xede diren pertsonak etxebizitza familiarretan bizi dira eta esandako zereginak ordaindu gabeko lan modura sailkatzen dira; gehienetan, etxeko lan gisa. Paragrafo honetan, ugalketa-laneko hainbat alderdiri eskaintzen zaion batez besteko denboraren berri ematen da, mendeko pertsonen zainketa barne dela.

² EUSTAT. 2018ko Etxeko Lanaren Kontu Sateliteari buruzko prentsa-oharra, 2020/12/23koa [Esteka](#)

5. taula Lanetan emandako batez besteko denbora, eguneko minututan, EAEn, jardueraren eta sexuaren arabera

JARDUERA	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
Beharrian fisiologikoak	12:17	12:23	12:09	0:14
Lana eta prestakuntza	7:05	6:33	7:35	-1:02
Etxeko lanak	2:35	3:06	1:55	1:11
Etxeko pertsonen zaintza	2:25	2:41	2:03	0:38
Bizitza soziala	1:51	1:46	1:57	-0:11
Aisia aktiboa eta kirolak	2:29	2:13	2:43	-0:30
Aisia pasiboa	2:59	2:54	3:05	-0:11
Joan-etorriak	1:10	1:08	1:12	-0:04

Iturria: EUSTAT, Denbora Aurrekontuen Inkesta, 2019

EAEn 2018an egindako azken DAk agerian utzi zuenez, lan profesionalean emandako denborari dagokionez generoen artean dagoen arrakala 57 minututan murriztu zen 2013ko DAlekiko, baina, halere, lan profesionaleko dedikazioa % 40,3koa zen gizonen artean, eta, aldiz, % 32,3koa emakumeen artean (bestela esanda, 1 ordu eta 2 minutu gutxiago egunean). Azpimarragarria da, baita ere, emakumeek egunean 1 ordu eta 11 minutu gehiago ematen dutela etxeko lanetan gizonak baino. Emakumeek egunean 38 minutu gehiago ematen dituzte zainketa-lanetan gizonak baino, eta gizonak, aldiz, 41 minutu gehiago aisialdian emakumeek baino. **Horrek esan nahi du ongizate- eta aberastasun-mailak gehiago datozela ordaindu gabeko lanetik, soldatapekotik baino.**

Datu horiek bat datoz hainbat azterlanen emaitzekin, bi ondorio nagusitan: lehena, esfera ekonomiko bakoitzean argi bereizita dago generoaren arabeko presentzia; emakumeak dira bere denboraren zati handiena ordaindu gabeko lanari eskaintzen diotenak; eta bigarren ondorioa da, kasu guztietan, emakumeek guztira (lan ordaindua + ordaindu gabea) denbora gehiago ematen dutela lanean, eta horrek «jardunaldi bikoitza» delakoa eragiten du.

Burujabetasun ekonomikoa (baliabide eta ondasun ekonomikoak eskuratzea eta kontrolatzea) pertsonen beren premiak asetzeko diru-sarrerara propioak sortzeko duten ahalmena da, eta aldagai horrek argi eta garbi erakusten ditu genero-desberdinkeriak. Errenta-mailan dauden desberdinkeriak aztertzean, lan ordaindua izaten da diru-sarrera nagusia, baina ez bakarria. Hori horrela, kapituluaren hasieran aipatu den bezala, jarduera-tasetan eta enplegua lortzerakoan dauden aldeez gainera, lan-merkatuko berdintasun-ezak, batez ere, beste bi mailatan gertatzen dira:

- 1) Behin lan-merkatu sartu ostean, lan-baldintzetako diskriminazio eta berdintasun faltagatik, soldata arrakalaren kasuan, esate baterako.
- 2) Lan-merkatuan egotetik eratorritako gizarte-prestazioak eskuratzean gertatzen diren berdintasun-ezengatik: erretiroa, langabezia, etab.

- **Soldata-arrakala**

Generoaren araberako **soldata arrakalak** lan-merkatuan enplegu ordaindua duten emakumeen eta gizonen arteko diru-sarrera diferentziak neurtzen ditu. Europako Batzordeak definizio operatibo hau ematen dio: gizon langileen eta emakume langileen orduko batez besteko irabazien arteko aldea.

Emakundek argitaratutako *Generoaren araberako soldata-arraila*³ azterlanaren arabera, bereizkeria hori, parte batean, lanpostu eta lanbide-kategoria berbera izanik, emakumeek gizon batzuek baino soldata apalagoa jasotzean ikusten da, postuan dagoen pertsonaren sexua beste justifikaziorik gabe. Eta, orobat, genero-harremanen ondorioz emakumeek eta gizonak enpleguan dituzten posizio desberdinekin erlazionatutako faktoreekin azaltzen da. Hortaz, emakumeek lan-merkatuan duten egiturazko desberdinkeria «sintoma» ere bada soldata-arraila.

Lau urtean behin egiten den Soldata Egituraren 2018ko azken inkestaren arabera⁴, Euskal Autonomia Erkidegoa zen Espainian batez besteko urteko soldata handiena zuen erkidegoa; urtean 28.470,94 € batez beste. Alabaina, emakumeen eta gizonen arteko aldeari dagokionez, 7.213,12 € gutxiago jasotzen zuten emakumeek (31.970,30 gizonek vs. 24.757,18 € emakumeek), eta, hori horrela, hileko batez besteko soldatari zegokion genero-arrakala estatukoa baino askoz ere handiagoa zen, proportzioan. Hurrengo taulan ikusten den eran, egora hori berretsita gelditzen da lan egindako ordu bakoitzeko batez besteko irabazien datuak aztertuta.

6. taula Lan egindako ordu bakoitzeko batez besteko irabazia, eurotan, jardunaldi motaren era sexuaren arabera (EAE eta Espainia)

	Euskal Autonomia Erkidegoa			Espainia		
	G	E	G-E aldea	G	E	G-E aldea
GUZTIRA	14,97	13,54	1,43	12,53	11,24	1,29
Lanaldi osoa	15,12	14,16	0,96	12,75	11,89	0,86
Lanaldi partziala	12,64	10,88	1,76	10,19	8,91	1,28

Iturria: EIN. Soldata Egituraren lau urtean behingo Inkesta, 2018

Hori horrela, generoaren araberako soldata-arrakala gertatzen da lanaldi osoko enpleguan zein lanaldi partzialeko enpleguan, baina pixka bat handiagoa da bigarren horretan. Gainera, arrakala 1,4 euro handiagoa da lan egindako ordu bakoitzeko EAEn, estatuko batez bestekoarekin alderatuta. ISEAK fundazioak egindako "Soldata-arrakalak EAEko lan-merkatuan" (2019) azterlanean, egiaztatuta gelditu zen gizonak jasotzen

³ Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak. Emakunde, 2012.

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

duten batez besteko hileko soldata % 24 handiagoa dela emakumeena baino. Arrakala hori arrazoi hauekin lotuta dago: aldi batetik, gizonak % 14 ordu gehiago lan egiten dute emakumeek baino, eta, beste alde batetik, gizonak % 11 gehiago kobratzen dute lan egindako ordu bakoitzeko, emakumeekin alderatuta. Hau da, jardunaldi partziala eta murriztua neurri handi batean ez-borondatezkoa izanik (egoera horretan dagoen emakumeen erdiak adierazi du lanaldi osoko lanik aurkitu ez duelako dela hori, eta lau emakumetik batek, senideren bat zaindu beharra duelako), emakumeek eta gizonak ordu kopuru berean lan egingo balute, soldata-arrakala soldataren arabera bakarrik izango litzateke, eta % 11koa izango litzateke.

Azterlan horrek berak erakutsi du EAEko emakume eta gizon langileek ikasketa-maila bera izango balute arrakala ere handiagoa izango litzatekeela, % 11koa izatetik % 14,7koa izatera igarota, baina emakumeek, batez beste, kualifikazio hobea dutenez, arrakala % 11n gelditzen da. Orobat, honako hau dio: «**emakumeen eta gizonen lanbide-bereizketak du eragin handiena soldata-arrakalan**, % 14tik % 8,8ra jaisten baita arrakala feminizazio-/maskulinizazio-maila bereko lanbideetan aritzen diren emakumeak eta gizonak alderatuz gero». Laburbilduz, azterlanak ondorioztatzen du antzeko adin, hezkuntza-maila eta lan-baldintzetan (enplegu-denbora eta lanbidea), generoaren arabera soldata-arrakala % 8ra jaitsiko litzatekeela, eta horren **arrazoi bakarra emakumeen eta gizonen ordainsarietako diskriminazioa izango litzatekeela**.

Arrakalaren analisi osoa egiteko, **urteko soldata gordinaren beste osagai batzuk** ere hartu behar dira kontuan. UGTk 2018ko datuekin EAerako egindako azken txostenaren arabera, egoera honelakoa zen:

7. taula Urteko soldata gordinaren osaera EAEn, sexuaren arabera 2018

	Soldata gordina	Aparteko ordainsariak	Gauzako balorazioa	Soldata arrunta
Bi sexuak	28.470,94	2.903,49	102,98	25.464,47
Emakumeak	24.757,18	2.397,82	82,38	22.276,98
Gizonak	31.970,30	3.379,97	122,39	28.467,94
Soldata-arrakalen %	22,56	29,06	32,69	21,75
Aldea eurotan	5.726,30	714,50	55,87	4.955,93

Iturria: UGT, Genero-arrakala EAEn (2021), EINen datuetan oinarrituta

Hori horrela, ordainsarietan dauden desberdintasunen zatirik handiena soldata arruntean oinarritzen bada ere, **arrakalaren ehuneko handiena aparteko ordainsarien eta gauzako balorazioen kontzeptuetan datza**, eta diru-sarrera horiek guztizko soldata gordinaren % 14 baino gehiago dira.

Iturri horretan bertan (UGT, 2021) EAEko soldata-erregistro beretarako beste ordainsari-osagai batzuk sakonago aztertuz gero, hala nola gaueko lanarekin, txandakako lanarekin edo asteburuetako lanarekin lotutakoak edo aparteko orduen ordainketarekin lotutakoak, % 38,19ko eta % 75,03ko

genero-arrakalak hautematen dira, hurrenez hurren. Edonola ere, kontu-sail horien bolumena txikiagoa da, xehakaturako soldata gordinaren barnean.

Emaitza horrek agerian uzten du emakumeek lan bizi **kontziliatzeko dituzten zailtasunak** direla-eta, zainketen alorreko gainerako dedikazioen ondorioz, ezin izaten dituztela beste ordutegi batzuk hartu, soldata arruntarekiko beste ordainsari-osagai batzuk ekarriko lizkieketenak.

Azterlan horrek berak **lanbideen arabera** aztertzen du soldata-arrakala. Estatu osorako datuek erakusten dutenez, tradizionalki feminizatutako lanbideetan daude soldata-arrakalaren tasa altuenak: osasun-zerbitzuetako eta pertsonen zainketetako langileak (% 28,49), manufaktura-enpresetako langile kualifikatuak, instalazioetako eta makinetao langileak salbu (% 28,72) eta zerbitzuetako langile ez-kualifikatuak, garraioetakoak salbu (% 28,9). Lanbide horietan, gizonak ere soldata baxuenak jasotzen dituzte, baina beti baxuagoak dira emakumeenak. Gainera, osasun-zerbitzuetako eta pertsonen zainketetako langileen kasu zehatzean, soldata-arrakala nabarmen hazi da, ia 9 ehunekotan hazi baita aurreko urteaz geroztik (2017an, % 19,51koa zen).

EAEko datuei begiratuta, bereziki nabarmena da generoaren araberako soldata-arrakala oinarritzko lanbideetako langileen artean (% 39,21) eta jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako eta babes-zerbitzuetako langileen eta saltzaileen artean (% 39,01).

Generoaren araberako soldata-arrakalaren eta ikasketa-mailaren arteko erlazioari dagokionez, UGTk dio EAEko arrakala handiena Bigarren Hezkuntzako bigarren etapa bukatuta dutenen artean gertatzen dela (% 36,22), eta soldata-arrakala txikiena, berriz, lizentzia edo unibertsitate-gradua dutenen artean (% 19,90).

UGTren azterlanak (2021) soldata-arrakalaren alorrean jasotzen duen azken gogoeta **kontratazio motari** buruzkoa da, 2020ko IV. hiruhilekoko BAko datuetan oinarrituta.

8. taula 2020an EAEn egindako kontratuak, kontratu motaren eta kontratatutako pertsonaren sexuaren arabera

Kontratu mota	Guztira	Emakumeak	Gizonak
KONTRATU FINKOAK	36.626	19.524	16.802
Lanaldi osoa	20.453	8.613	11.840
Lanaldi partziala	13.691	9.631	4.060
Aldizkako finkoak	2.182	1.280	902
ALDI BATERAKOAK	634.500	314.167	320.333
Lan edo zerbitzukoa	179.023	67.992	111.031
ekoizpen-egoerak	322.650	152.664	169.986
Bitartekotasuna	132.827	93.511	39.316

Iturria: UGT, Genero-arrakala EAEn (2021), EINen datuetan oinarrituta

Emaitzak oso esanguratsuak dira. Kontratu finkoen artetik, lanaldi partzialekoen % 70,3 emakumeena da, bai eta aldizkako finkoen % 58,7 ere. Aldi baterako kontratuen kasuan (orotara, 2020. urteko kontratazio osoaren

% 93 baino gehiago dira), bitarteko kontratuen % 70,4 emakumeenak dira, eta kontratu horiek, hain zuzen ere, ohikoak izaten dira irakaskuntzaren eta osasunaren sektoreetan, eta sektore horiek oso feminizatuta daude.

Horrek guztiak emakumeek **lan-prekaritate handiagoa** bizitzea eragiten du.

Emakumeen lanaren prekaritatean eragina duen beste arazo gehigarri bat emakumeek **ezkutuko ekonomian** duten presentzia da. Ezkutuko ekonomia gizarte arazo larria da, eta lan duinaren etsai nagusizat jotzen da berez: eskubiderik eta soldata duinik gabeko lana ahalbidetzen du, kontsumitzaileei eta erabiltzaileei babesik ematen ez diena; ez kotizatorik, ez zergarik, ez prestaziorik, ez pentsiorik sortzen ez duen lana da. Ezkutuko ekonomian lan egiten duten pertsonen mota guztietako abusuak jasaten dituzte enpresen edo auto-enplegu prekarioaren aldetik.

EAEko ekonomia ezkutuari buruz eskuragarri dauden azken kalkuluak EHU/UPVko Ekonomia Publikoko Institutuaren azterlan batetik datoz (Zubiri et al., 2016). Azterlan horrek dioenez, EAEko legezko ekonomiaren % 17koa da ekonomia ezkutua, eta Lan Ikuskaritzak 2.370 lanpostu irregular hauteman zituen 2014. urtean. Aipatutako azterlan horrek sexuaren arabera bereizitako daturik ez badu ere, jakina da ezkutuko ekonomia bereziki feminizatuta dagoela. Hasteko, batez ere emakumeek okupatzen dituzten enplegu-kategoria askok informaltasun tasa handiak dituztelako. Adibidez, etxeko langileen sektorea, senarraren negozioko familiako laguntza, lanaldi partzialeko enplegua, familia-ustiategietako baserri lana... Egoera larriagotu egiten da pizgarri asko daudelako emakumeak informaltasunera bultzatzen dituztenak (adibidez, ezkonduak zerga-aitorpena batera egitea, alargun pentsioa, familia-laguntzen enplegu-erregimena, etab.). Etxeko zainketa-lanek, bestalde, beren lanpostuak uztera behartzen dituzte oraindik emakume asko. Biztanleria Aktiboaren Inkestan «inaktibitate» gisa sailkatzen den jarduera hori, izatez, ezkutuko ekonomiaren beste aldaera bat da; hemen ere ez da ez laneko eskubiderik, ez gizarte-eskubiderik, ez soldatarik, ez ordutegirik, ez laneko girorik, ez eta etorkizunerako eskubiderik metatzen, ez eta burujabetasun ekonomikorik lortzen ere. Emakume horien egoera dramatiko da, era berean.

- **Gizarte-prestazioak**

Soldataz gain, lan-merkatuan egoteak **lan egiten den enpresaren kargura joan ohi diren beste mota bateko gizarte-prestazioak** eskuratzea ekar dezake.

Beste mota bateko ondasun edo zerbitzu horiek ere badute genero-dimentsioa, eta, beste behin, emakumeak desabantaila egoeran egon ohi dira, onura gutxiago jasotzen baitute laguntza horietatik, diren motakoak direla:

9. taula EAEko soldatapeko biztanleen %a, enpresaren kargurako gizarte-prestazioen arabera eta sexuaren arabera. 2019

ENPRESAK EMANDAKO PRESTAZIO MOTA (%tan)	Batez besteko totala	Emakumeak	Gizonak
Etxebizitza	8,1	7,6	8,6
Pentsio-planak	25,7	25,2	26,2
Prestakuntza	37,3	37,1	37,5
Jantokia	27,2	22,3	31,9
Garraioa	22,6	18,4	26,7
Osasuna	20,5	17,7	23,2
Seme-alabentzako irakaskuntza	9,2	8,2	10,1
Haurtzaindegia	6,0	6,0	6,0
Aisia	8,2	7,5	8,9

Iturria: EUSTAT

Ekuazioari gehitu beharreko beste elementu bat litzateke gizonek eta emakumeek **seme-alabak eta/edo senideak zaintze aldera lan-bizitzan egiten dituzten etenaldien** ondorioz jasotzen dituzten prestazioen arteko aldea; prestazio horiek askoz ere maizago eta iraupen luzeagoz sortzen dira emakume langileen artean, eta haien ibilbide profesionalean eragiteaz gainera, gero pentsioak jasotzeko aukeretan eta pentsio horien zenbatekoetan ere eragiten du.

Emakundek «Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan» izeneko txosten bat argitaratu zuen 2020an, 2018ko datuekin. Bada, txosten horretan egindako analisiak agerian utzi zuen **amatasunagatiko prestazioa** (amatasuna biologikoa izan ala ez) emakumeek hartzen dutela kasuen % 95ean, eta ordaindutakoaren araberrako amatasun-prestazioen artean, bi gurasoek partekatutako % 3 zirela, 75,96 eguneko iraupenez; aldiz, amak bakarrik hartutakoak 112,84 eguneko iraupena izan zuten, batez beste.

Nahiz eta, aurrerago ikusiko dugun eran, 2021eko urtarrilaz geroztik amatasun-baimenak besterenezinak dira, eta bi gurasoen banakako eskubide; iturri beraren arabera, pentsioen genero-arrakalan eragina du, orobat, **zaintzarako balizko jardunaldi-murrizketak edo eszedentziak** eskatzeak, nagusiki emakumeek eskatzen baitituzte. Kasu batzuetan, 3 urtera arte ere luzatzen dira, eta, ondoren, emakume batzuk ez dira lan-merkatura itzultzen. Horrek guztiak eragin erabakigarria du kotizazio-aldietan, eta, beraz, jasoko diren pentsioen zenbatekoetan. Zehazki, 2018an, 5.350 eszedentzia eman ziren EAEn seme-alabak eta senideak zaintzeko, eta, horien artean, 545 bakarrik (% 10) hartu zituzten gizonek.

Lan-bizitzaren etenaldiak izaten dira, halaber, **langabeziako eta jarduerarik gabeko** tarteetan, eta, Emakundek dioen eran (2020a), horrek ere arrisku handia eragiten du gizarte-babeserako sistemek emandako estalduraren eskuragarritasunari eta kalitateari dagokienez (egindako kotizazioen zenbatekoa eta kotizatutako urte kopurua murriztu egiten direlako, besteak beste).

2016az geroztik langabezia-tasak murriztuz joan badira ere, eta pixkanaka sexuen datuak berdintzen ari badira ere, oraindik ere emakumeek bizi dute egoera okerragoa. EUSTATen arabera, 2021eko lehenengo hiruhilekoko datuek erakusten dutenez, EAEn, 16 urtetik gorako biztanleen langabezia-tasa % 11,1ekoa zen EAeko emakumeen artean; hots, gizonen langabezia-tasa baino 4 hamarren handiagoa (% 11,3 vs. % 10,9). **Lan-merkatuan parte-hartze desberdina dutenez** (jarduera-tasa txikiagoak, lan-bizitzaren etenaldi handiagoak senideak zaintzeko, etab.), eta lan-merkatuan parte hartzen dutenean kotizazio-oinarriak eta ordainsariak ere desberdinak izaten dituztenez, emakumeek kotizazio txikiagoa egiten diote Gizarte Segurantzari, eta, horrek, era berean, eragin zuzena du **ordaindutakoaren arabera prestazio sozialak** jasotzeko eskubidean (EAEn, ezintasun iraunkorrek edo erretiroak dira pentsio horien ia % 90).

UGTk (2021) EAeko genero-arrakalari buruz egindako (Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren datuetan oinarrituta) eta lehen aipatutako txostenaren arabera, 2021ean emakume pentsiodun gehiago bazegoen ere gizon baino (291.137 vs. 272.079), egiaztatuta dago **emakume pentsiodunen ehunekoa txikituz doala pentsioen zenbatekoa handitu ahala**, eta, aldiz, gizonen kasuan kontrakoa gertatzen dela. Hain zuzen ere, EAeko emakumeek kobratzen dituzten pentsioen % 72,85 LGS (950 €) baino txikiagoak dira, eta, gizonen pentsioetan, beriz, kasuen % 27,15ean gertatzen da hori.

Orotara, 2021eko urtarrilerako **batez besteko pentsioa** 1.573,77 €-koa zen EAeko gizonentzat, eta, aldiz, 979,36 €-koa EAeko emakumeentzat. Hau da, arrakala 500 €-tik gorakoa da pentsio-modalitate guztietan.

Erretiroko batez besteko pentsioaren kasu zehatzean (horixe da pentsio-modalitate ugariena; ordaindutakoaren arabera pentsio guztien bi heren ia), EAEn, 2021eko urtarrilean, 1.852,32 €-koa izan zen gizonentzat, eta 1.314,59 €-koa emakumeentzat; hortaz, emakumeek 537,73 € gutxiago jasotzen dute hileko, batez beste.

Emakunderen argitalpenaren arabera (2020a), erretiro-pentsioak ez bezala, horrek izaera maskulino markatua baitu, lan-ibilbideen ondorioz, **alarguntasun-pentsioak** ugariagoak dira emakumeen artean, eta ez pentsio-sistemaren egituragatik bakarrik, baita emakumeek bizi-itxaropen handiagoa dutelako eta beren eskubidez pentsiorik sortu ez dutelako ere. Horrek ere azaltzen du zergatik jasotzen dituzten emakumeek zenbateko txikiagoko pentsioak.

Beste alde batetik, lehen aipatutako UGTren txostenaren arabera, EAEn emandako **Diru Sarrerak Bermatzeko Errentaren** (DSBE) alorrean, erreferentzia-hil berean (2021eko urtarrila), emakume hartzaile gehiago dago (31.973) gizon baino (22.843). Atentzioa ematen du, bereziki, DSBE kobratzen duten **guraso bakarreko 9.285 familia** daudela guztira, eta, horien artean, emakume bat dutela buru % 95ek.

Orobat, 2020. urtearen erdialdetik aurrera, **Bizitzeko Gutxieneko Diru Sarrera** eska daiteke LANBIDEn bidez (maiatzaren 29ko 20/2020 Errege Lege Dekretua, Bizitzeko Gutxieneko Diru Sarrera ezartzen duena). Inklusio, Gizarte Segurantzza eta Migrazioetako Ministerioak jakinarazi du **ordaindutakoaren araberakoa ez den prestazio** hori abiarazi eta urtebete igaro den honetan, prestazioaren titularren % 70 baino gehiago emakumeak direla, eta onuradunen artean ere gehiengoa direla; izan ere, Bizitzeko Gutxieneko Diru Sarrera jasotzen duten bizikidetz-unitateetako kide dira 316.163 emakume. Lehenengo analisiek adierazten dute eskatzailearen batez besteko profila honako hau dela: 44 urteko emakumea, gutxienez adingabe bat duena etxean. Ministerioak jakinarazi du, halaber, EAEn 15.405 titular zeudela 2021eko maiatzean, eta, horien artetik, emakumeak zirela % 58.

Diskurtso hori guztia bat dator Maria Pazosek, ekonomia feministaren alorrean izen handia duen egileak, egindako gogoetekin (María Pazos, 2013), honako hau baitio *Desiguales por Ley, las políticas públicas contra la igualdad de género* liburuan: gizonak eta emakumeak mota desberdineko pentsioetan «espezializatzen» dira (emakumeak, ordaindutakoaren araberakoak ez diren pentsioetan eta alargun-pentsioetan; eta gizonak, ordaindutakoaren araberakoetan).

Ondorioztatu behar da, beraz, EAEn genero-arrakala dagoela pentsioetan ere, eta emakume pentsiodunek **pobrezia ekonomikoko egoerak pairatzeko arrisku handiagoa** dutela gizonek baino, eta, hortaz, gizarte-laguntzako mekanismoetara jotzeko beharra izateko arrisku handiagoa.

- **Pobrezia ekonomikoa**

Lan-merkatu produktiboan, ordainduan eta aitortuan parte-hartze desberdina izatearen eta beste laguntza ekonomiko batzuk jasotzeko aukerak ere desberdinak izatearen ondorio zuzena agerikoa da emakumeen eta gizonen **errenta-maila guztien arteko desberdinkerietan**.

Eustatek egindako Pertsonen eta familien errentaren estatistikaren⁵ datu berrienak 2018koak dira, eta, horien arabera, EAeko biztanleen batez besteko errenta pertsonala 20.295 €-koa da 18 urteko eta gehiagoko biztanleen artean.

Alabaina, beheko taulan ikusten den eran, desberdintasunak daude errentaren gizonen eta emakumeen arteko banaketan. Izan ere, EAeko gizonezkoen batez besteko errenta, guztira, 26.930 €-koa da; eta emakumeena, 16.416 €-koa. Hau da, **gizonezkoen errenta pertsonala, batez beste, emakumeena baino 10.500 € handiagoa da**.

⁵ 18 urte eta gehiagoko pertsona bakoitzaren laneko errentak, jarduera ekonomikoetatik eratorritakoak, transferentziak edo gizarte-prestazioak, eta kapital higigarriak eta higiezinak emandakoak batuta kalkulatu da.

10. taula Batez besteko errenta pertsonala eta egoera sozioekonomikoa, errenta motaren eta sexuaren arabera, 2018

ERRENTA	Guztira	Emakumeak	Gizonak	EFI (errentaren feminizazio-indizea): E/G
Errenta guztira	21.458	16.416	26.930	0,61
Lan-errenta	12.966	9.848	16.349	0,60
Kapital higigarrien errenta	1.253	952	1.579	0,60
Kapital higiezinen errenta	464	485	440	1,10
Jarduereen errenta	1.029	644	1.447	0,45
Transferentziak	5.747	4.487	7.115	0,63
Errenta erabilgarria	17.860	13.922	22.133	0,63

Iturria: EUSTAT. Pertsonen eta familien errentaren estatistika, 2019

Gizonen aldeko diferentzia errenta mota guztietan gertatzen da, kapital higiezinak eragindakoetan izan ezik; edonola ere, horien zenbatekoak txikiagoak dira.

Estatistika-iturri beraren arabera, gizonen eta emakumeen errenta pertsonalen arteko alde handiena 55 eta 69 urte bitarteko pertsonen errentetan dago, eta, bereziki, erretiroa hartu berri duten pertsonen dagokien adin handiagoko tartean (65-69 urte); hain zuzen ere, tarte horretan, gizonezkoen batez besteko errenta pertsonala 16.036 euro handiagoa da emakumeen batez besteko errenta pertsonala baino.

Errenten inguruko desberdinkeria-egoera horrek **emakumeen pobrezia-mailak** areagotzea dakar, funtsean. Hori horrela, Eusko Jaurlaritzaren Pobrezia eta Gizarte Ezberdintasunei buruzko Inkestako datuei esker, 2008. urtetik 2018.era bitarteko egoerak alderatu ditzakegu. Hain zuzen ere, inkesta horrek agerian utzi du emakumeak pobrezia-egoera handiagoetatik abiatzen direla (ikus pobrezia moten definizioak⁶).

11. taula EAEko pobrezia eta prekaritate errealeko egoeren intzidentziaren %aren bilakaera, etxean buru den pertsonaren sexuaren arabera (2008-2018)

POBREZIA MOTA 2008	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Mantentze-pobrezia	5,7	10,2	4,8
Metatze-pobrezia	1,5	3,2	1,2
Benetako pobrezia	4,2	8,8	3,3
Benetako ongizate-gabezia	8,2	15,7	6,7
POBREZIA MOTA 2018	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Mantentze-pobrezia	8,0	8,5	7,4
Metatze-pobrezia	0,9	0,9	0,9

⁶ **Mantentze-pobrezia:** oinarriko premiak (elikadura, etxebizitza, jantzia eta oinetakoak) epe laburrean estaltzeko nahikoa baliabide ekonomiko ez edukitzea.

Metatze-pobrezia: gutxieneko bizitza-maila egokia epe ertain eta luzean mantentzeko beharrezkoak diren kontsumoko ondasun iraunkorrek eskuratzeko ezintasuna.

Benetako pobrezia: pobrezia mantentze- eta metatze-dimentsioetan ageri diren oinarriko premiak behar bezala estaltzeko ezintasuna, eguneroko bizitzan konpentsatuta ez dagoena, pobrezia bizipenetik aldentzeko adinako gutxieneko ongizatea eskuratzeko posible egiten ez duena.

Benetako ongizate-gabezia: diru-sarrerak erregularrak mantentzea baina nahikoa ez izatea gastuei aurre egiteko, eta, hortaz, gabezia-egoerak pairatzea.

POBREZIA MOTA 2008	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Benetako pobrezia	6,1	6,5	5,6
Benetako ongizate-gabezia	12,5	13,3	11,7

Iturria: Txostengileek egina honako hau oinarri hartuta: Pobrezia egoeraren eta prekaritate errearen bilakaerari buruzko estatistika EAEn, 2008-2018, EUSTAT

Datu horiek, alde batetik, agerian utzi dute pobrezia- eta prekaritate-egoeren intzidentzia handituz joan dela, argi eta garbi, aipatutako hamarkadan. Baina esan nahi du, batez ere, pobretasuna eta prekaritatea tradizioz horretarako arriskua izan duten taldeetan kontzentratzen direla, gero eta gehiago, eta kasu horretan daude lanpostu egonkorrik gabeko **emakume bat buru duten guraso bakarreko familiak**.

EAPN elkarteak gutxieneko errentak jasotzen dituzten guraso bakarreko familiei buruz egin berri duen azterlanaren arabera, 2019an, emakume bat buru zuten 75.200 familia zeuden EAEn, eta, horietatik, **gutxieneko errentak jasotzen** zituzten 11.016k.

Biztanleriaren pobrezia-egoera aztertzeke beste funtsezko adierazle bat da **AROPE tasa**, etxeko urritasun materiala eta enpleguaren intentsitate baxua lotzen dituen. EAPN elkarteak dioenez, 2019ko datuen arabera, tasa hori hazi egin da EAEn, eta emakumeen artean bereziki. Zehazki, 2019an, AROPE biztanleria EAEko biztanleria osoaren % 14,4 zen (emakumeen % 16,2 eta gizonen % 12,47).

Lan-merkatuan eta ekonomiaren eremuan gizonen eta emakumeen baldintzetan dauden desberdintasunei buruzko azken aurreko analisi-elementuak ondorio argiak ditu **Gizarte Segurantzaren osagarri diren Gizarte Aurreikuspeneko Sistemetan emakumeek duten parte-hartze urrian**. Hori horrela, 2010ean, txosten bat prestatu zen Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Ogasun Sailaren Finantza Zuzendaritzak Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei (BGAE) buruzko lege-aurreproiektua onartze aldera⁸, eta honako hau hauteman zen txosten horretan:

- Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Plan bat duten emakumeak mota horretako planak dituzten pertsona guztien % 41 ziren.
- Genero arrakala are handiagoa da BGAE Administrazio Publikoari atxikita egon ordez sektore pribatukoa bada; izan ere, BGAEekin bat egiten duten pertsonen % 73,7k sektore pribatutik egiten du, eta, aldiz, emakumeak askoz gehiago iristen dira enplegu publikora sektore pribatura baino.
- Errealitate horri buruzko hipotesi batzuek diote emakume askok mendekotasuna dutela oraindik ezkontidearekiko aurreikuspen-sistema hauetara ekarpenak egiteko, eta aurreikuspen-planetako parte-hartze

⁷ 2018an, emakumeen AROPE tasa % 12,9koa zen; eta gizonena, % 11,2koa.

⁸ Gero, Eusko Jaurlaritzak otsailaren 23ko 5/2012 Legea onartu zuen, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzkoa.

horren zati handi bat industriaren sektoretik egiten dela, gizonetako gehiengo handia diren sektore batetik, alegia.

Azkenik, emakumeen parte-hartze urria oso nabarmena den beste eremu ekonomikoetako bat **bankuen finantzaketari** dagokiona da. Nahiz eta ia ez dagoen horri buruzko azterlan xehaturik, emakumeek, hurrengo paragrafoan ikusiko den bezala, muga handiagoak dituzte kredituak edo beste finantza-produktu batzuk lortzeko, eta oztopo larria da hori emakumeek beren burujabetasuna lor dezaten.

- **Prestakuntza eta enplegua sektorean**

Ekonomiaren diziplinan oraindik ere gizonak dira nagusi.

EAEn, arlo horretan matrikulatzen diren pertsonen % 33,4 da emakumea; joera hori pixka bat txikiagoa da estatukoa baino. Aurreko urtearekin alderatuta, azpimarratu behar da ehunekoa ia ez dela aldatu azken ikasturteetan.

12. taula *Ekonomiaren alorreko matrikulazio kopuruak, sexuaren eta ikasketa-eremuaren arabera*

	2020-2021			2019-2020		
	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Espainia	25.771	9.932	15.839	24.499	9.411	15.088
Euskal Autonomia Erkidegoa	469	151	318	472	158	314

Iturria: Hezkuntza eta Lanbide Heziketa Ministerioa / Unibertsitate Ministerioa

Gehitu behar da, gainera, ikasketa mota horien batez besteko iraupena (eta, beraz, inbertitutako denbora) laburragoa dela emakumeen artean gizonen artean baino.

13. taula *Ekonomia Graduko ikasketen batez besteko iraupena*

Iraupen teorikoa	Batez besteko iraupena	Batez besteko iraupena emakumeen artean	Batez besteko iraupena gizonen artean
4 urte	5,1 urte	5,0 urte	5,2 urte

Iturria: Hezkuntza eta Lanbide Heziketa Ministerioa / Unibertsitate Ministerioa

Finantza-sektorean diharduten emakumeei dagokienez, EINek egiten duen Biztanleria Aktiboaren Inkestaren (BAI) arabera, 2018an, 225.000 emakumek lan egiten zuten Espainian finantza- eta aseguru-jardueren alorrean; bolumena gizonena baino pixka bat txikiagoa da, urte horretan 250.000 gizon baitziren. Alabaina, sexu bakoitzeko landunen kopuru erlatiboak dagokienez, alderaketak agerian uzten du arlo hori pixka bat feminizatuago dagoela ekonomia espainiarreko beste sektore batzuk baino. Hau da, finantza-sektoreko emakumeak emakume landun guztien % 2,6 ziren 2018an,

eta gizonen ehunekoa, berriz, guztizkoaren % 2,4koa zen. Hortaz, finantza-sektorean diharduten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da.

Eta hori guztia kontuan hartuta emakumeen kolektiboak pairatu dituela aurreko krisialdi ekonomiko-finantzarioaren eta finantza- eta aseguru-jardueren alorreko berregituraketaren eragin negatibo gehienak. 2008ko landunen bolumenarekin alderatuta, ikusten da, hain zuzen ere, finantza-sektoreko plantilletan egindako doikuntzak zorrotzagoak izan direla emakumeen artean gizonen artean baino. 2008. eta 2018. urteen artean, finantza- eta aseguru-jardueren alorreko pertsona landunen kopuruan izandako murrizketa % 14,1ekoa izan da emakumeen kasuan, eta gizonen kasuan, berriz, % 11,2koa.

Finantza- eta aseguru-jardueren sektorean, sexu bakoitzeko pertsona landunak lanbide mota jakinetan nola banatzen diren aztertuz gero, ikusten da emakumeak nagusi direla kualifikazio-maila baxua eta ertaina behar duten lanetan. Adibidez, erdi-mailakotzat jotako lanbideetan biltzen da finantza-sektorean diharduten emakumeen % 40,6, eta, aldiz, gizonen kasuan, guztizkoaren % 32,6koa da ehunekoa.

Maila aurreratuko lanbideetan, emakumeen presentzia txikiagoa da. Alde handiena zuzendari- edo kudeatzaile-karguak dituzten pertsona landunen artean ikusten da. Sektoreko emakume landunen % 9k bakarrik du zuzendaritza-kargua, eta gizonen kasuan, berriz, ehunekoa % 15,1ekoa da. Hortaz, badirudi sektore horretan «**kristalezko sabaia**» dagoela nolabait; emakume zuzendari bakoitzeko, ia bi gizon zuzendari daude (zehazki, 1,7 gizon).

14. taula Finantza- eta aseguru-jardueren alorreko lanbideak, sexuaren eta lanbidearen arabera, 2018

Lanbidea	Sexu bakoitzeko landunen %, guztizkoarekiko			Ratioa
	Guztira	Gizonak	Emakumeak	G-E
Zuzendariak eta kudeatzaileak	% 12,2	% 15,1	% 9,0	% 1,68
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak	% 21,1	% 22,1	% 20,1	% 1,10
Teknikariak; laguntzarako profesionalak	% 27,6	% 25,9	% 29,4	% 0,88
Kontabilitateko, administrazioko eta bulegoetako bestelako langileak	% 36,4	% 32,6	% 40,5	% 0,8

Iturria: Afi (Analistas Financieros Internacionales), EIN (BAlko mikrodatuak)

Beste alde batetik, sektoreko langileek egiten duten ibilbideari⁹ erreparatuta, sexuka, BAlko mikrodatuak aztertuta, ikusten da finantza- eta aseguru-

⁹ Verónica López Sabater eta María Romero Paniagua. Artikulua: *Mujeres profesionales en el sector financiero en España*. Honen barruan: *Mujeres y economía. La brecha de*

jardueren alorreko emakume zuzendarien batez besteko adina gizon zuzendarien adinaren oso antzekoa dela (46 urte ingurukoa, bi sexuetan). Alabaina, enpresako antzintasunari dagokionez, finantza-sektorean zuzendari diren emakumeek 19 urteko antzintasuna dute dagokion banketxean edo aseguru-etxean, eta gizonek, aldiz, antzintasun txikiagoa (16 urte baino pixka bat gehiago). Hori honako hauen seinale izan daiteke: (i) emakumei gehiago kostatzen zaiela lanbidean gora egitea; edo (ii) gizon zuzendarien artean lan-txandakatze handiagoa dagoela sektorean, emakume zuzendarien artean baino. Edonola ere, datu horrek agerian uzten du gizonek denbora gutxiago behar dutela lanbidearen gailurrera iristeko emakumeek baino.

Finantza-sektoreko **soldata-arrakala gordina**¹⁰ mendebaldeko ekonomietako handienetako bat da, eta soldata-arrakala doituko aldeak, nahiz eta txikiagoak izan, ez dira guztiz desagertzen.

Laurogeiko hamarkadaz geroztik, guztiz berdindu dira gizonen eta emakumeen hezkuntza-mailak; hortaz, dirudienez, gaur egungo soldata-arrakala emakumeek eta gizonek lan egiten duten lanpostu motekin eta sektoreekin lotuta dago, bai eta balizko soldata-diskriminazioarekin ere.

Teresa Morales Gomez-Luengok¹¹, soldata-arrakalari buruzko literatura akademikoa aztertuta, finantza-sektoreko soldata-desberdintasunen kausa posibleak identifikatu ditu.

Finantza-sektorearen ezaugarri jakin batzuk direla eta, gizonen eta emakumeen artean soldata-desberdinkeriak sortzeko joera duen sektorea da. Beste ezaugarri batzuen artean, azpimarratzekoa da lana antolatze modua. Ordutegi-malgutasun gutxi dago, eta neurritz kanpo saritzen dira jardunaldi luzeak eta edozein unetan lanerako prest egotea, eta horrek gehiago kaltetzen ditu emakumeak gizonak baino. Era berean, baliteke emakumeek lanbidean eta prestakuntzan mailaz igotzeko aukera gutxiago izatea, ama badira edo izan badaitezke. Azkenik, kontratatze orduan bilatzen diren eta sektorean soldataren bidez saritzen diren lehia-trebetasun eta -jarrerak (gerta daiteke emakumeentzat erakargarriak ez izatea) desabantaila-egoeran uzten dituzte emakumeak, gizonekin alderatuta.

género en el ámbito económico y financiero (Economía Gaietako eta Transformazio Digitaleko Ministerioa, 2020)

¹⁰ Soldata-arrakala gordina: gizon eta emakume guztien batez besteko soldatak alderatzen ditu. Soldata-arrakala doitua: hezkuntza-maila bera eta lanpostu mota berdinak dituzten gizonen eta emakumeen batez besteko soldatak alderatzen ditu.

¹¹ Teresa Morales. Artikulua: *Brecha salarial en el sector financiero*. Honen barruan: *Mujeres y economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero* (Economía Gaietako eta Transformazio Digitaleko Ministerioa, 2020)

Sektorea norabide onean badoa ere, kulturaren barne-aldaketa bat egin behar da, eta, ahal den neurrian, baita antolaketa-aldaketak ere, sektoreak kontziliazioa erraztu dezan, eta erakargarriagoa izan dadin emakumeentzat. Azken urteetan aldaketa bideratzeko hartu diren neurri nagusietako batzuk, gehienak, soldata-datuen gardentasun handiago batekin lotuta egon dira¹². Orobat, zenbait tresna sortu dira, inbertitzaileei beren inbertsioen emaitzen jarraipena egiteko aukera ematen diena, soldata-berdintasuneko baldintzetan. Kontratazioan oinarritutako ekimenak ere sortu dira; hautespren-prozesu itsuak ezarri dira, edo emakumeen gutxieneko kopuruak ezartzea eskatzen duten prozesuak, adibidez.

¹² Beste ekimen batzuen artean, azpimarragarria da Bloombergen Ekitate Indizea; urtero, soldata-gardentasunarekin eta genero-berdintasunarekin konpromiso estuena duten enpresak aukeratzen ditu.

2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Bistakoa da ez dagoela berdintasunik gizonen eta emakumeen artean baliabide publiko jakin batzuk (politika publikoen aurrekontuen bidez edo gizarte-babeseko sistemen bidez) edo baliabide pribatuak lortzeko orduan (finantzaketaren edo gizarte-babeseko beste sistema batzuen bidez), eta zerga sistemek oso bestelako inpaktua dutela gizonengan edo emakumeengan.

Adibidez, krisi ekonomikoaren ondorioei buruzko duela gutxiko analisiek diote gizarte-politika jakin batzuetan egindako murrizketek –esate baterako, Mendekotasun Legearen aplikazioan– ondorio larriak izan ditzaketela emakumeentzat; izan ere, beren kargura zituzten mendeko pertsonen zainketa profesionalizatzeko laguntza lortuta zuten hainbat emakumek, baliteke eginkizun hori, berriro, beren denbora pertsonala «gainedikatuz» egin behar izatea edo, are gehiago, daukaten enplegua utzita; hau da, behialako rola eta estereotipoak betikituz, eta hala eginez gero, familia tradizionalaren eredu bihurtzen da, berriz ere, aukera ia bakarra eta ongizatearen paradigma.

Ekonomia feministak banakako gizarte-politika ereduarekin bat datorren Ongizate Estatua aldarrikatzen du, non pertsonak hornitzaile eta zaintzaile izango diren aldi berean; politika publikoek ikuspegi integratzailea izan behar dute eta ezinbestekoa da emakumeak gizartean eskubide osoko herritar izatea, gizarte-mugimenduetan, politikan edo ekonomian parte-hartze aktiboa dutela.

Baliabide publikoak eskuratzeko orduan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bermatzeko tresna giltzarrietako bat dira, politikaren hasierako kontzepzioetik, **Genero Ikuspegiko Aurrekontuak (GIA)**; horien bidez, posible izan behar litzateke jakitea zer paper jokatzan duten emakumeek politika publikoen hartzaile eta subjektu aktibo gisa, gizonekin alderatuta, bai eta aurrekontu horiek batzuegan eta besteengan zer eragin soziopolitiko eta ekonomiko izango dituzten jakitea ere. Alegia, beharrezkoa da jakitea aurrekontu publikoek Euskadiko emakume eta gizonen premiak asetzen dituzten, ala, kontrara, gizon edo emakumeen kolektibo bati mesede egiten dioten, bestearen bizkar.

Finantza-konglomeratuei, gastuei eta zerga-bilketei, soberakinei edo defizitei buruzko aurrekontu publikoak ez dira tresna neutralak generoarekiko, gastuek eta zerga-bilketek ez baitute inpaktu berdina eragiten emakumeengan eta gizonengan. Guztiz kontrara, emakumeek eta gizonek, gehienetan, postu sozial eta ekonomiko desberdinak okupatzen dituztenez, aurrekontuek eragin desberdinak dituzte batzuegan eta besteengan. Hortaz, aurrekontu-politikak eragindako genero-inpaktua aintzat ez hartzeak axolagabetasuna dakar eta generoarekiko axolarik erakusten ez duen aurrekontuak ez ditu efektu berdinak eragingo gizonengan eta emakumeengan.

Hona adibide batzuk:

- Osasun-gastuetan murrizketak egiteak askotan esan nahi du emakumeek lan gehiago egin beharko dutela pertsonen zainketa ordaindu gabeetan. Zainketa-lanak direla-eta, denbora gutxiago dute ordaindutako lanean aritzeko, eta dagozkien zergengatik sortutako sarrera publikoak gutxituko zaizkie.
- Baliabiderik gabeko familientzako laguntzak –haurren ongizatea erraztea izaten dute xede–, askotan, familiako buruari bideratzen zaizkio, izatez haien zainketaz arduratzen den pertsonaren kaltetan. Hainbat azterlanek erakusten dute kontzeptu horretako diru-sarrerak amei banatzen zaizkienean, eragin positibo handiagoa izaten dutela haurren ongizatean; hala ere, gizarte-politika askotan ez da hori aintzat hartzen.
- Orokorrean, bereizketa-portaerak sustatzen jarraitzen duten arte- eta aisialdi-jarduerak bultzatzen dira oraindik diru publikoarekin; eskolan, adibidez, teknifikazio gutxiagoko lanbideetara bideratzen dira neska nerabeak; kirol-jarduera desberdinak eta bereziak antolatzen dira bi sexuentzat, eta aurrekontu-partidak oso bestelakoak izaten dituzte batzuek eta besteek. Bereziki, telebista publikoan eta aurrekontu publikoan, gizonezkoen futbolak (futbola esaten zaio, besterik gabe) askoz espazio handiagoa du emakumezkoenak baino.

Bestalde, aurrekontu publikoek rol garrantzitsua dute desberdinkerien transmisioan eta iraupenean, batez ere berdintasunaren aldeko portaerei pizgarriak kenduz eta portaera bereziak bultzatzen jarraitzen duten politika kontinuitisten bitartez. Hona hemen zenbait adibide:

- PFEZk familia-unitatea du oinarri, eta familiako buru den pertsonarentzat zerga-arintzeak aurreikusten ditu ezkontide bat «bere kargura» daukanean; horrek, aditu batzuen arabera, pizgarria kentzen dio emakumeen soldatapeko lanari. Baterako zerga-ordainketaren aukera egoteak ideia zaharkitu bat transmititzeaz eta beharrik gabeko gastu publiko atzerakoi bat eragiteaz gainera, efektu negatibo errealak ditu emakumeak soldatapeko lanean sartzeari begira.
- Etxean mendeko pertsonak edukitzeagatik egiten diren zerga-arintzeak ere zerbitzu publikorik eskaini beharrik ez izateko aitzakia bihur daitezke, María Pazosen hitzetan, «zaintzaileentzako pagatxo» (Mendekotasun Legearen 18. art.); haren iritziz, prestazio ekonomiko hori emakumeak lana uzteko pizgarri izan daiteke azkenean, eta zaintzaile bihur dadin, egunean 24 orduz, urtean 200 edo 300 egunez.
- Alargun-pentsioak, oraindik, emakumeak lan-merkatutik kanpo geratzea laguntzen duten pizgarriak dira.

- Orain abian dauden «kontziliazio» neurriek –funtsean, erraztasunak eskaintzea enplegutik (partzialki edo osorik) erretiratzeko, eta, beraz, sarrerak galtzea zainketa-aldiak irauten duen artean– genero-inpaktu negatiboak eragiten dituzte emakumeengan. 2021 honetako urtarrilaren 1az geroztik, bi gurasoentzako adingabeen jaiotzagatiko eta zainketagatiko baimenen iraupenak 16 astetan berdindu badira ere (martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena), eta nahiz eta hori urrats handia izan, aldarrikapena¹³ da hautsi egin behar direla zainketak emakumeekin lotzen dituzten rol tradizionalak.

Illo horretatik, ezin da pentsatu EAEko aurrekontuak neutroak direnik generoaren ikuspegitik, eta aurrekontu-programetan gogoeta egin behar da zenbait gairi buruz; adibidez: nor kontratatzen da, zertarako, nori egiten zaio mesede, zein dira erakunde artekariak, nork osatzen dituzte, nola ezagutarazten da programa, zein da mezua emakumeentzat eta gizonentzat, zein da helburu politiko globala, zeintzuk dira berehalako helburuak, zer ekintza eta jarduera finantzatzen dira, nola neurtzen da arrakasta, nola hartzen da kontuan berdintasuna, zer osagaitan edo prozesuko zer fasetan, nola neurtzen da berdintasun-inpaktua, etab.

Errealitate bat da politika publikoak ez direla neutroak generoaren ikuspegitik; bada, hortik abiatuta, Eusko Jauriaritza estrategia bat ari da lantzen, Euskal Autonomia Erkidegoko **aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia** sartzeko.

Gobernu Kontseiluan onartzen diren jarraibide ekonomikoak dira oinarri EAEko aurrekontu orokorren lanketa-prozesua abiarazteko. 2020az geroztik, jarraibideetan proposatzen da aurrekontuak lantzean ongizate-ikuspegi bat hartu behar dela, hazkundera inklusiboagoa izan dadin, BPGd-ren hazkunde hutsaz harago, eta EAEko gizarteko desoreka sozioekonomikoak eta ingurumenekoak arintzeko. Hori horrela, lehentasuna ematen zaie soldata-arrakala, genero-arrakala, belaunaldi-arrakala eta arrakala digitala sortzen dituzten desorekak murriztera bideratutako jarduketei.

Genero-arrakalei dagokienez, lehentasuna ematen zaie, gobernu-sail bakoitzean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta indarkeria matxistaren kontrako borroka sustatzen dituzten jarduketei. Zehazki, honako neurri espezifiko hauetan jarri dute fokua:

- a) Soldata-arrakalaren aurka egitea, honako hauek lortzeko:
 - i. Zuzeneko soldata-diskriminazioa desagerraraztea eta zeharkako soldata-arrakala murriztea;
 - ii. Lan motaren arabera segregazioa murriztea;

¹³ Hainbat plataformarena, hala nola PPIINarena (<https://igualeseintransferibles.org/>)

- iii. Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea;
- iv. Helburu horretan EAEko gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea.
- b) Indarkeria matxistaren kontra, gizarte-, enplegu-, etxebizitza-, segurtasun-, justizia-politiken eta abarren alorrean jarduketara zehatzak eginez.
- c) Emakumeen eta gizonen erantzukidetasuna sustatzeko bizitza pertsonalean, familian eta lanean, zainketen antolaketa sozial berri bat bultzatuz, zainketen banaketa beste modu batean banatuz.

Adibidez, Ekonomia eta Ogasun Sailak, 2020ko aurrekonturako aurkeztutako aurrekontuetako genero-inpaktuari buruzko txostenean¹⁴, diagnostiko zehatza ematen du Eusko Jurlaritzak sailarteko lana nola egiten duen azaltzeko:

- Aurrekontu-programak generoarekiko duen loturari¹⁵ dagokionez, txostenak zera azpimarratu du: aurrekontu-programen aurrekontuaren % **99,23** jo da generoarekin lotutako gaitzat. Datu hori izugarri esanguratsua da, eta agerian uzten du aurrekontuak ez direla generoaren aldetik neutroak programetako ehuneko oso handian, eta, horrenbestez, programa horiek generoaren ikuspegitik landu daitezkeela. Ehuneko horretatik, % 96an garrantzi¹⁶ handia edo ertaina eman zaio **generoari**.
- Soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko identifikatutako 2020ko aurrekontuari dagokionez, Administrazio Orokorraren aurrekontu orokorren % 0,83koa da, eta Administrazio Orokorraren, haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 1,5ekoa.
- Indarkeria matxistaren aurka borrokatzeko identifikatutako 2020ko aurrekontuari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 0,2koa da, eta Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontu orokorren % 0,35ekoa.
- Genero-ikuspegiarekin planifikatutako jardueri eta sailek 2020ko aurrekontuen kontura garatuko dituzten eta diseinatzen ari diren genero-ikuspegidun jardueri dagokienez, esan behar da

¹⁴ Genero-inpaktuaren txostenak laburbiltzen du genero-ikuspegia zer neurritan dagoen sartuta administrazio baten politika publikoetan, zer aurrerapen egin diren eta zer hobekuntza-proposamen egiten diren hurrengo ekitaldiari begira. Txosten hori, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean agerian geratzen ari den eran, lagungarria da lan-prozeduretan, planifikazioan eta ebaluazio politikoan hobekuntzak sustatzeko.

¹⁵ Programak generoarekin lotura du pertsona fisikoei, juridikoei edo nortasun juridikorik gabeko beste batzuei zuzenduta badago, edo programako ekintzek emakumeen eta gizonen baliabideen eskuragarritasunari eta kontrolari eragiten badiote.

¹⁶ Bi irizpide hauek baloratzen dira: 1. Xede-populazioa: generoarekiko garrantzia balioesten da, programak jardun dezakeen xede-populazioaren izaera estrategikoaren eta/edo lehentasunezkoaren arabera; eta 2. Aldatzeko ahalmena: genero-desberdinkerien murrizketan eragiteko gaitasuna neurtzen du.

aztertutako aurrekontuaren % 19 direla (Osakidetza eta EITB kontuan hartu gabe).

Badaude ekonomiaren esparruan desberdinkeriak saihesteko beste neurri batzuk ere, hala nola **generoaren arabera soldata-arrakala desagerrarazteko estrategiak eta araudia onartzea**. Zentzu horretan, aipatu behar da, alde batetik, Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintzarako plan eragilea, 2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluan onartua; eta, bestetik, apirilaren 9ko 42/2019 Ebazpena, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia.

Erkidego-mailako araudi hori geroagoko araudi estatalarekin bateratu da (902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa); 2021eko apirilaren 14an jarri da indarrean. Hor, enpresa guztientzako ordainsari-erregistroaren kontzeptua sendotzen da, bai eta enpresen berdintasun-planei eta negoziozko kolektiboan beharrezkoa den gardentasunari buruzko betebeharrekin lotutako soldata-auditoretzarena ere.

Baliabide publikoak lortzeko dauden diferentzietan ekiteko beste modu bat **ordaindutakoaren arabera pentsio** batzuen banaketaren azterketa egitea da. Aurrez ikusi den bezala, alde nabarmenak daude gizonen eta emakumeen artean eskuratutako eskubideei eta pentsioen zenbatekoari dagokienez; eta sistemaren izaera kontributiboak lan-merkatuko berdintasun-erak erreproduzitzen ditu. Emakumeen pentsioak okerragoak dira adinak gora egin ahala, eta emakumeen pentsioen arteko desberdinkeria-maila gizonen artekoa baino txikiagoa da. Era berean, pentsioaren % 100 eskuratu ahal izateko kotizazio aldia luzatu izanak emakumeak zigortzen ditu, laneko historian (eta kotizazioetan) hutsarte handiagoak baitituzte gizonen baino. Gainera, emakumeen kotizazioak txikiagoak direnez –soldata-diskriminazioaren, okupazio-bereizketaren eta kontratazio prekarioagoen biktima diren neurrian–, erretiroa hartzean kobratzen dituzten prestazioak dezente apalagoak dira.

CCOOK (2018) gizarte-babeseko sistemako genero-arrakalari buruz egindako argitalpenaren arabera, «elkarrizketa sozialetan eta sindikatuen aldarrikapenetatik gizarte-babeseko sistemaren sartutako lege-tresnak baliagarriak dira, baina ez dira nahikoa sakoneko arazo konpontzeko». Jakinda soldata eta benetako kotizazio-denbora faktore erabakigarrienak direla pentsioek ematen duten babes-mailan, erakunde sindikal horrek zenbait neurri identifikatu ditu, egoera hori konpontzen eta erantzukizunkidetasuna sustatzen lagunduko luketenak, gizonen edo emakumeen eraginda ere:

- Lanbide-karreraren etenaldiarekin lotutako kotizazio-aldiak aitortzea.

- Ordaindutakoaren arabera prestazioak lortzeko eskatzen diren kotizazio-baldintzak malgutzea, partzialtasun-koefizientearekin (lanaldi partzialeko kontratuetarako).
- Pentsio baxuenetan osagarriak aitortzea.

Gainera, positiboki baloratzen dira «**gutxienekoetarako osagarriak**», (zenbateko txikieneko pentsioetan eta konpentsazioa behar duten egoeretan); oraingoz, 20 aldiz eraginkorragoak dira «amatasunagatiko osagarriak» baino, lehenengo haiek askoz ere emakume gehiagok jasotzen dituztelako (eta askoz ere gizon gutxiagok), eta karga txikiagoa dakartelako pentsioen sistema publikora. Gainera, berehala laguntzen dute, ez amatasunagatiko osagarriek bezala, horien eragina denboran zehar barreiatzen baita (2 seme-alaba edo gehiago dituzten amek erretiroa hartzen dutenean).

Beste alde batetik, **politika fiskalaren** diseinuak berak ere izan dezake genero-joera jakin bat, dela esplizituki edo inplizituki. Adibidez, generoaren arabera egiten den diskriminazio espliziturik nabarmenena pertsona fisikoei egotzen zaizkien **zuzeneko zergen** aplikazioa da; izan ere, gorago ikusi den bezala, lanetik eta beste aktibitate batzuetatik datozen errenta mailak askoz apalagoak izaten dira emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. Hitz gutxitan esanda:

- a) Lan-merkatu formaletan emakumeek presentzia gutxiago dutelako, batetik, eta ordaindu gabeko lanak baliorik ez duelako, bestetik, emakumeak baztertuta geratzen dira zuzeneko zergen kontribuzioari dagokionez, gizonak okupazio-tasa handiagoak, hobeto ordaindutako enpleguak eta egonkortasun handiagokoak baitituzte. Horrek ondorioak ditu epe laburrean eta luzean.

Epe laburrean: gizonaek, oro har, **diru-sarrera** handiagoak dituzte; merkatutik kanpo (etxean edo ekonomia informalean) lan egiten duten pertsonak, aldiz, ez dute diru-sarrerarik edo askoz apalagoak dituzte.

Epe luzean: **ordaindutakoaren arabera pentsioak** pentsioen sistema publikoari egin zaizkion kotizazioen arabera dira (pentsio publikoak soilik kontuan hartzen badira, eta ez pribatuki kontratatutako pentsioak), eta, hortaz, emakumeen pentsioak gizonenak baino apalagoak dira sistematikoki (izan ere, gizonaek baino denbora gutxiagoan kotizatu dute; gainera, emakumezkoen soldata apalak direla-eta, balio absolutu murriztagoko sarrerak egin dituzte altxor publikora).

- b) Era berean, banakako zerga-ordainketan ere egon daiteke generoen arteko desoreka, zergak **abantailaren bat ematen badiotz kide bati duen egoera zibilaren ondorioz**.

PFEZri buruz orain indarrean dagoen araudiaren aplikazioaren genero-inpaktua aztertu eta egoera pertsonal eta familiar desberdinei ematen

zaien zerga-trataera alderatuta¹⁷, ikusten da oraingo sistemak desabantaila egoeran kokatzen dituela guraso bakarreko familia-unitate baten buru diren emakumeak, senarraren mendeko diren eta zerga aitortpena harekin batera egiten duten emakume ezkonduen aldean. Lehenago aipatu den bezala, diruz laguntzen da emakumeak etxean geratzea edo ezkutuko ekonomian aritzea; era berean, emakumeak, oro har, senarraren zama ekonomiko gisa ikusten dira, eta ez ordaindu gabeko hainbat lan egiten dituzten pertsona bezala. Horren ordez honako hau proposatzen da: baterako zerga-aitortpena behin betiko kentzea eta ondoriozko zerga-aurrezpena beste hauetara bideratzea: seme-alabengatik prestazio unibertsalen sistema batera, guraso bakarreko familien prestazioetara eta genero-berdintasuna aldeztu duten beste prestazio eta zerbitzu batzuetara, esate baterako, aitasun-eta amatasun-baimenak parekatzera.¹⁸

Oinarrizko produktuen kontsumoarekin lotura duten **zeharkako zergei** buruz, kontua da kontsumoaren gainean egiten den zerga-ordainketak gogorrago erasaten diela baliabide gutxiko pertsoneri eta aurrekontuaren parte handiena familiako kontsumoan gastatzen dutenei; emakumeei, alegia.

Baina, gainera, mota horretako zergak ondasunak eta zerbitzuak erostean edo transmititzean sortzen direnean, diskriminazioa inplizitua izan daiteke; adibidez, zergak emakumeek soilik erositako produktuei eragiten badie, emakumeek edo gizonak, edozeinek eros ditzakeen beste produktu batzuekin alderatuta. Horri «**tasa arrosa**» esaten zaio. Adibidez, EAEn, oraintsu, Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatu dio sustatu ditzala higie-ne menstrualerako gaien kostua murriztera edo horiek dohainik eskaintzera bideratutako estatuko ekimen guztiak, eta bultzatu ditzala gai horientzako BEZ supermurriztua edo doakotasuna¹⁹.

Azkenik, **baliabide pribatuak lortzeko berdintasun-ezak** kontuan hartzeko orduan, garrantzi bereziko bi eremu ditugu:

- a) **Finantza-baliabideak lortzeko aukera.** Zentzu horretan, bistakoa dirudi zer joera den nagusi banku-erakundeen finantza-baliabideak lortzeko orduan²⁰.

¹⁷ Honako aditu hauek dira esandako analisien egileak: Ikerketa Fiskalen Institutuko María Pazos, Nuria Alonso eta Isabel Lima.

¹⁸ Baterako aitortpena egiteagatik aplikatzen den PFEZ murrizketa pixkanaka desagerrarazteko asmoa sartu da Espainiako Gobernuak 2021eko maiatzean EBri igorritako eta hilabete bat geroago Europako Batzordeak onartutako Suspertze, Transformazio eta Erresilientzia Planean: <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>

²⁰ Hori ondorioztatu dute zenbait egile espezializatuk, hala nola Lina Gálvezek eta Juan Torresek (2009).

Kasu honetan ere, ordaindutako lan-merkatuan presentzia txikiagoa dutenez eta errenta eta aurrezpen maila eskasagoak dituztenez, emakumeak egoera okerragoan aurkitzen dira gizonak baino kreditu bat edo dirua administratzea xede duen finantza-produkturen bat lortzeko orduan (ageriko kontuak, kontu korronteak eta abar). Testuinguru horietan, finantza-erakundeekin tratuan hasten direnean, emakumeek genero-aurreiritziekin lotura duten oztopoei egin behar izaten diete aurre, eta, askotan, interes-tasa handiagoak ezartzen dizkiete, nahiz eta, gizonezkoekin alderatuta, maileguen itzultze-tasa handiagoak izaten dituzten. Portaera diskriminatzaile horiek justifikatzeko argudiatu ohi da maileguak eskatzeko beharrezkoak diren abalak eta bermeak falta izaten zaizkiela (adibidez, balio ekonomiko handieneko ondasunak, askotan, bikotekide gizonezkoaren izenean soilik egoten dira) edota emakumeek segurtasun falta handiagoa transmititzen dutela gizonak baino.

Esperientziak erakusten digu kreditu azkarrak, kantitate txikiak (mikrokredituak), eta hipoteka-kredituak lortzeko zailtasuna emakume askoren berariazko arazoa dela, batez ere baldintza bereziki zaugarriko emakumeak direnean (esate baterako, adineko emakumeak, guraso bakarreko familien buruak, langabeak, dibortziatuak, landa-eremuetako emakumeak edota ikasketa gabek). Arazo horrek, gainera, krisi-garai honetan, beste batzuk ekar ditzake atzetik: etxetik kaleratzea, muturreko pobretasuna areagotzea eta gizarte-bazterkeriara bultzatuak izatea.

Diskriminazio horrek beste ondorio larri bat ere badu emakumezkoak buru dituzten enpresak sortu nahi direnean. Nahiz eta emakumeek sortutako enpresen finantza-premiak –beren ezaugarri eta dimentsioengatik– ez diren oso handiak izan ohi, zailtasun erantsiak pairatu behar izaten dituzte emakume izateagatik; adibidez, haien proiektuei ez zaie sinesgarritasunik ematen, bermeak falta izaten zaizkie (beren ondare pertsonala beste abalik ez izatea eta/edo inbertsioa baliabide propioetara doitzea) edo sortu duten enpresa mota ez da finantza-erakundeen gustukoa izaten (bankuek lehentasunezko tratua eman ohi diete tamaina handiagoko enpresei, beste sektore batzuetakoei eta abar)²¹.

Alor horretako oztopoek ez dute emakumeen burujabetasun ekonomikoa soilik erasaten, baita haien autonomia ere bizitzan erabaki garrantzitsuak hartzeko orduan: gurasoen etxetik joatea, beren familia sortzea, seme-alabak mantentzea, enpresa bat abian jartzea, etab.

Desberdinkeria horren azalpena agertzen da, adibidez, SETEM Euskadik egindako «Finantzak eta genero-desberdinkeriak» analisisan. EAEn kokatutako banketxeen lagin batean eta 625 pertsonari egindako

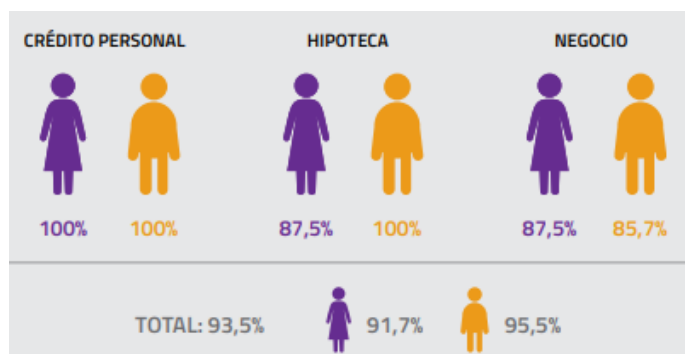
²¹ Emakundek argitaratutako *Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ekintzailetzan eta ETEetan* izenburuko gidak adierazten duen bezala.

inkesta bat barne hartzen duen 2014ko azterlan enpiriko batean oinarritzen da. Hauek dira hautemandako alderdietako batzuk:

- Emakumeek autonomia falta dute familietan; gehixeago parte hartzen dute eguneroko etxeko gaiei buruzko erabakietan, eguneroko erosketan, esaterako, baina askoz ere parte hartze txikiagoa dute ondasun iraunkorrei edo seme-alabekin lotutako gastuei buruzko erabakietan.
- Oinarrizko finantza-produktuei buruzko informazioa bilatzeko eta horiei buruzko erabakiak hartzeko prozesuak nahiko partekatuak dira familietan gizonen eta emakumeen artean; aldiz, gizonek maizago izaten dute paper erabakitzalea kreditu-txartelei eta kontu korronteak irekitzeari buruzko erabakietan (produktu horiek gizona izaten dute titular bakarra maiz). Eta finantza-produktuak konplexuago egin ahala, emakumeak autonomia galduz joaten dira.
- Edonola ere, emakumeek autonomia handiagoa erakusten dute finantza-erabakietan bikotekide batekin bizi ez direnean, diru-sarreraren ekarpen handiagoa egiten dutenean eta unibertsitate-ikasketak dituztenean.
- Oro har, emakumeek higuin handiagoa diote finantza-arriskuari gizonek baino, bakarrik eta seme-alabarik gabe bizi direnean edo lan-jarduerarik gabe dauden egoeretan izan ezik.
- Finantza-informazioa edo -aholkuak eskatzeko orduan, banketxera joateaz gain, gizonen ehuneko handiagoan kontsultatzen dute Internet, eta emakumeentzat, berriz, bikotekidea da aholkularitza-bitarteko ohikoena.

Finantza-erakundeek kreditu bat ematean izaten dituzten aurreiritzietan sakontzeko, azterlan horrek «bezero misterioitsuaren» teknika baliatzen zuen, eta ikusi zuen emakumeei beren egoera pertsonalari eta familiako laguntza-sareari buruzko informazio gehiago eskatzen zaiela, edo bazkideei buruzkoa, negozioen kasuan edo abal-emaile gehiago daudenean. Egiatan, ez dizkiete berme edo eskakizun gehiago eskatzen, baina, nahita edo nahi gabe, neurri handiagoan jartzen da zalantzan haien autonomia eta kaudimena. Berez horrek kredituak ematea edo ez ematea erabakitzeko orduan eragin negatiborik ez badu ere, emakumeei eragiten die, kredituak baldintza okerragoak dituelako.

1. **grafikoa** Baiezko erantzunen ehunekoa, erakundeari galdetzen zaionean ea posible ikusten duten kreditu bat ematea, pertsona eskatzailearen sexuaren arabera



Iturria: «Finanzas y desigualdades de género» azterlana, SETEM, 2015

Horregatik guztiagatik, azterlan horren arabera, joera feministek «**finantza etiko**» esaten zaien finantza horiek ezartzearen aldeko apustua egiten dute; kredituak lortzeko aukeretan banaketa ez-baztertzaileria eta bidezkoa bermatzeko konpromisoa hartu behar da, beste eskubide batzuetarako eskubide-berme edo palanka gisa ikusita. Hor, ekonomia feministaren ikuspegitik, dirua ez da beharrezko den baliabide bat berez, baina bai beharrak asetzeko tresna bat, balio eraldatzailea, ahalduz-ahala eta bizi-sostengurako laguntza-ikuspegia dituen, eredu androzentrikoen eta kapitalistez bestelako ereduak sustatzeko konfiantza eta aukera oinarri dituen. Finantza etikoek hurbileko zirkuitu ekonomikoen eta laguntza-sareen balioa aitortzen dute, hurbiltasuna, konfiantza, solidaritate deszentratua eta horien gisako balioak oinarri hartuta.

- b) **Pentsio osagarrien sistematarako sarbidea:** EAEn aldeak hautematen dira emakumeen eta gizonen artean pentsio-sistema pribatuak lortzeko orduan, emakumeek parte-hartze desberdina eta txikiagoa baitute lan-merkatuan; hori dela eta, alde handia dago bi sexuen artean baliabide eta ondasun ekonomikoak eskuratu ahal izateko. Ondorioz, emakumeek errenta murriztagoa izateaz gainera, aurrezteko ahalmena ere txikiagoa dute. Horrek guztiak eragiten du emakumeek presentzia galtzea gizarte-aurreikuspen sistemetan eta Gizarte Segurantzarenak osatzeko aurreikusitako pentsio planetan, sistema horiek guztiak; funtsean, lanetik eratorritako aurrezkian oinarrituta daude, eta erretiroko errenta modura edo beste era batzuetara itzultzen dira jabearengana.

Aurreikuspen Sozial Osagarria Euskal Autonomia Erkidegoan (2019) azken txosteneko datuen arabera, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeetara (BGAE) emakumeek eta gizonek egiten duten batez besteko ekarpenean nolabaiteko arrakala dago (murriztu egin da azken urteetan); gizonek aurreikuspen-planetako modalitate bakoitzean egiten duten ekarpena % 12 handiagoa da emakumeena baino. Gizonekin gertatzen den bezala, Aurreikuspen Plan bati atxikita dauden emakume gehienek banakako planaren modalitatea dute, baina, halere, gizonen

nagusitasuna areagotu egiten da plan elkartuetan, emakumeak % 15 soilik baitira.

15. taula Aurreikuspen Planak dituzten BGAEetako bazkideen kopurua

Bazkideak	Banakako planak	%	Enplegu-planak	%	Plan elkartuak	Aurreikuspen planak guztira	%
Emakumeak	292.339	%45,5	212.615	% 42,9	215	% 14,78	% 44,4
Gizonak	348.827	%54,4	282.505	% 57,0	1.240	% 85,22	% 55,6
Guztira	495.120	%100	641.166	% 100	1.455	% 100	% 100

Iturria: Euskadiko Gizarte Aurreikuspen Osagarriari buruzko txostena, 2019²²

Bestalde, Inklusio, Gizarte Segurantza eta Migrazioetako Ministerioaren arabera, Gizarte Segurantzaren sistema publikoan, emakumeen afiliazioa, urte horretan bertan, % 46,64-koa zen; hori ere areagotuz joan da urtez urte, eta hamarren gutxi batzuetako aldea besterik ez du BGAEen ezarpenarekiko.

Atal honi bukaera emateko, EAEko **emakumeen kontrako indarkeriaren biktimen** babesaren bermea eta arreta osoa aipatzen dira. Esparru horretan, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako dirulaguntzak kudeatzen ditu, 2014ko urriaren 29ko Aginduaren babesean, eta urtero berrituz orduz geroztik.

Zehazki, gida honen testuinguruan, **indarkeria ekonomikoari edo finantzarioari eta/edo ondare-indarkeriari** aurre egiteko beharra aipatzen da. Honela definitzen du Emakunde indarkeria hori: «Emakume baten eta, halakorik bada, emakumearen seme-alaben edo ekonomikoki haren mende daudenen ongizate fisikoa edo psikologikoa borondatez eta arrazoirik gabe urratzeko ekintzek osatzen dute indarkeria ekonomikoa. Horren barnean sartzen da, halaber, norberaren baliabide ekonomikoak, familiakoak edo bikotekideenak erabiltzeko aukerak mugatzea. Tratu txar ekonomikoak lotura handiagoa du baliabide ekonomikoak erabiltzeko lehentasunekin, baliabiderik ez izatearekin baino. Lan ordaindua duten emakumeei zein lan ordaindurik gabeko emakumeei ezartzen zaie kontrol hori».

Espanian, 2019ko datuekin egindako indarkeriari buruzko azken makroinkestaren arabera, Espainian inkestari erantzun dioten emakumeen % 11,5ek pairatu du indarkeria sexista mota hori.

²² Definizioak:

- Banakako aurreikuspen-plana: Finantza-erakundeek sustatutako kontu pertsonala; edozein pertsona fisiko atxiki daiteke horietara.
- Enpleguko aurreikuspen-plana (okupazionalak): langileei zuzenduta daude eta enpresaren eremuan artikulatzen dira.
- Aurreikuspen-plan elkartua: atxikitako pertsonak elkarre bateko, sindikatu bateko edo antzekoetako kideak dira.

2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Ekonomiari buruzko erabaki nagusiak hartzen diren toki eta lanpostu giltzarrietan emakumeek presentzia urriagoa izateak ez du eremu honetako berdintasun-eza berretsi baizik egiten.

Adibidez, hurrengo taulan ikusten den eran, emakumeen presentzia askoz ere handiagoa da soldatapeko langileen artean (eta sektore publikoan, bereziki) **norberaren konturako langileen** artean baino.

16. taula EAEko biztanleria landuna (milakotan), egoera profesionalaren arabera eta sexuaren arabera (2020 IV. H)

PRESENTZIA (milakotan)	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E % guztizkoarekiko
Enplegatzaileak eta autonomoak	129,7	44,3	85,4	% 34,2
Sektore publikoko soldatapekoak	160,1	100,3	59,6	% 62,6
Sektore pribatuko soldatapekoak eta kooperatibistak	643,8	304,5	339,4	% 47,3

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren Arabera sailkatzeko Inkesta, 2020, IV. H

Beste alde batetik, **Administrazio Publikoaren goi karguetan** emakumeek duten presentziaren azterketak adierazten du Eusko Jaurlaritzan, hasteko behintzat, pareko egoera dagoela sailburuei dagokienez; izan ere, Jaurlaritzako 12 sailetatik 5etan, emakumeak dira titular, eta mailan behera egin ahala, emakumeen nagusitasuna haziz doa.

Gida honi eragiten dioten eskumenei dagokienez, **Ekonomia eta Ogasun Sailean**, gizon bat da buru, eta 13 goi-karguetatik 5 emakumeak dira.

Beste alde batetik, **EAEko enpresetako zuzendaritza-karguei** buruz EUSTATEk 2021eko martxoan (2019ko datuekin) emandako informazioaren arabera, emakumeen proportzioa askoz ere txikiagoa da oraindik (% 34,23) gizonena baino. Dena den, Eusko Jaurlaritzara atxikitako enpresetako eta erakunde publikoetako zuzendaritzetan, alde hori txikiagoa da; emakumeak daude postu guztien % 40,7an (Emakunde, *Emakumeak eta Gizonak Euskadin, Zifrak 2020*).

Enpresa pribatuetan, Grant Thorntonek *Emakumeak negozioetan, 2021* bilduman eskainitako azken azterlanaren arabera, EAE da autonomia-erkidego bakarra, non, aurreko urtearekin alderatuta, ez den emakumeen kuota areagotu enpresen zuzendaritza-kupuletan; % 23 bakarrik dira emakumeak, Espainiako eta Europako batez bestekotik 11 puntura (% 34).

Ekonomia Sozial eta Solidarioko enpresetan emakumeek duten presentziari dagokionez, Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sareen Sarearen 2020ko Auditoretza Sozialeko Txostenaren²³ arabera (2019ko datuak), mota horretako enpresek emakumeei ematen diete lana % 64an, baina ez du datu zehatzik ematen EAerako. Alabaina, EAeko kooperatibismoari buruzko bibliografian²⁴, mota honetako enpresen sorrera-printzipioei kasu eginda pentsa daitekeenaren kontra, sexuaren arabera inor ez diskriminatzeko irizpidea aldeztu baita berorietan, sexuen arteko berdintasun-eza merkatuko gainerako enpresetakoaren berdintsua da. Ebidentzia enpirikoak erakusten du sexu bateko eta besteko kideen arteko bereizkeria-joerek lehenean segitzen dutela eta sendotu egin direla; emakume bazkide gehien, izan ere, kooperatiba feminizatuetan sartzen da, eta berorietan gertatzen da, orobat, emakume gehienek laneko barne-sustapena. Aldiz, kooperatiba maskulinizatuetan, bazkide gizonetako gehiago sartzen dira, eta gizonen ehuneko handiagoari ematen zaio barne-sustapenerako aukera, eta lehendik dagoen bereizkeria betikitzen da.

Egoera are gehiago polarizatzen da **presidentetza postuez eta enpresa handietako zuzendaritzaz** ari bagara. Gaur egun, Euskadiko enpresetako administrazio-kontseiluetan eta zuzendaritzetan gizonetakoak dira buru; esan behar da eremu horretan ez dela betetzen parekotasun-printzipioa.

Izatez, IBEX 35eko EAeko enpresetan ez dago emakume bakar bat ere presidente, eta, hurrengo taulan ikusiko dugun eran, enpresa horietako administrazio-kontseiluak gizonetako osatuta daude %71n.

17. taula EAEn egoitza duten IBEX 35 indizeko enpresetako presidentetza eta administrazio-kontseiluak, sexuaren arabera, 2020.

	Kideak guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
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
Guztira	69	% 29,0	% 71,0

Iturria: Emakumeak eta gizonak Euskadin. Zifrak 2020. Emakunde.

Errealitate horri, zeina bat datorren Estatuan gertatzen denarekin, «kristalezko sabaia» esaten zaio, eta zuzen-zuzeneko lotura du emakumeek beren lanbideko denbora eta bizitza pertsonaleko gainerako dedikazioak –familiakoa, batez ere– **uztatu ahal izateko dituzten zailtasun** handiagoeekin. Bikoteetako erantzukidetasun estrategiak errealitate orekatu eta zuzenagoa ez diren bitartean, emakumeek askoz oztopo gehiago (norberarenak edo kanpokoak) izango dituzte beren lanbideko karrerak garatzeko, lanpostuan

²³ Txostenaren esteka: https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2020_REAS_RdR.pdf

²⁴ Gizarte Ekonomiako enpresetan –EAeko kooperatibetan, zehazki– emakumeek duten presentziari buruzko zenbait azterlanek bermatua (Maria Antonia Rivas, 2006).

hobeto prestatzeko, zuzendaritza erantzukizunak beren gain hartzeko eta ekonomikoki gora egiteko.

Gisa horretako oztopoekin erlazionaturik, merezi du azpimarratzea **aurrezki-eta kreditu-erakundeen erabakiguneetan** emakumeek duten ordezkartza eskasa edo hutsala. Hain zuzen ere, Emakunderen (2020a) datuen arabera, EAEko finantza-erakunde –aurrezki-kutxak eta bankuak– nagusien presidenteak ere gizonak dira, kasu batean izan ezik (Fiare). Era berean, horien administrazio-kontseiluetan, emakumeen presentzia txikia da (% 35,1), eta ez da paritate-printzipioa betetzen, nahiz eta presentzia hori handituz joan den pixkanaka. Caja Laboral Kutxa da emakumeen presentzia handiena duen erakundea, kontseilua guztiz parekidea baitu (% 50). Moneta eta Finantza Erakundearen Foro Ofizialaren (OMFIF) datuen arabera, banku zentralen kasuan ere deigarriagoa da emakumeen presentzia urria. Europako Banku Zentraleko (EBZ) Kontseilu Nagusian, emakume bakar bat dago 30 kideen artean. 2017ko amaieran, EBZ osoan (eremuko 19 banku zentral nazional), emakumeak ziren langile adituen % 40, zuzendaritza-langileen % 26 eta goi-zuzendaritzako langileen % 17. Hala eta guztiz ere, OMFIFek berak dio Espainiako Bankua lehenengo postuan dagoela genero-berdintasunari dagokionez, munduko gainerako banku zentralen artean²⁵.

EAEko enpresaburu ordezkaritza-organoetan emakumeek eta gizonak duten parte-hartzeari dagokionez –ekonomian eragina duten erabaki garrantzizkoak hartzen dira gizarte-eragile horietan–, egoera honako hau da:

- a) **EAEko enpresaburu-elkarteetako zuzendaritza:** erakunde horietako goi-karguetan gizonak daude, ez dago emakume bakar bat presidente postuetan, eta zuzendaritza-kontseiluetan ere oso presentzia urria dute (% 18):

18. taula Emakumeen eta gizonen presentzia EAEko enpresa-erakundeetako administrazio-kontseilu nagusietan, sexuaren arabera, 2019

EAEko enpresaburu elkarteak	Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
ADEGI	36	% 22,2	% 77,8
CEBEK	32	% 15,6	% 84,4
SEA (*)	28		
CONFEBASK	21	% 14,4	% 85,7
GUZTIRA	117	% 18,0	% 82,0

Iturria: Emakumeak eta gizonak Euskadin. Zifrak 2020. Emakunde.

*Oharra: SEAK ez du zehazten Zuzendaritza Batzordearen osaera, baina 3 presidenteorde identifikatu ditu (2 emakume eta gizon 1).

- b) Horri gehitu behar zaio bai Arabako, Gipuzkoako eta Bizkaiko **merkataritza-ganberetan** bai **Bilboko Burtsan** gizonetzkoak daudela buru; hau da, emakumeek ez dute inolako presentziarik postu giltzarri horietan.

²⁵ Albistea: Economía. El Banco de España, líder en igualdad de género, según el ranking de bancos centrales de Mazars y el Omfif. La Vanguardia, 20/03/05 [Esteka](#)

c) **Enpresaburuen elkarteak:** hiru lurralde historikoetan daude emakume enpresaburuen elkarteak; guztiak Euskadiko Emakume Enpresaburu, Zuzendari eta Profesionalen Federazioan (FEDEP) sartuta daude, eta gogo-oinarri berberak partekatzen dituzte: gizon eta emakumeen aukera- eta eskubide-berdintasuna sustatzea eremu laboralean, sozialean, enpresakoan eta ekonomikoan. Honako hauek dira:

- Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA).
- Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (AED).
- Gipuzkoako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (ASPEGI).

Orobat, Eusko Jaurlaritzaren Komunikazio Irekiko Gidan kontsultatutako 24 elkarten artean, 8k bakarrik, hau da, % 33,3k, du emakume bat buru:

19. taula EAEko enpresa elkarte nagusien presidentetzak, kargu hori duen pertsonaren sexuaren arabera

Euskadiko enpresaburuen elkarteak	Presidentea
ADEGI, Gipuzkoako Enpresarien Elkarte	Gizona
AED - Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte.	Emakumea
AJE BIZKAIA - Bizkaiko Gazte Enpresarien Elkarte	Emakumea
AJEBASK ARABA - Arabako Enpresari Gazteen Elkarte	Gizona
AJEBASK EUSKADI - Euskadiko Enpresari Gazteen Elkarten Federazioa	Gizona
Alava Incoming - Araban Biltzarrak eta Turismoa Sustatzeko Enpresa Elkarte	Gizona
AMPEA - Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte	Emakumea
APD Euskadi - Zuzendaritzaren Garapenerako Elkarte	Gizona
Argibi Enpresa elkarte	Emakumea
Bizkaiko Ostalaritza Elkarte	Gizona
Internet & Euskadi elkarte	Gizona
BIZKAIREN, Bizkaiko enpresak sarean sustatzeko elkarte	Gizona
AVIC - Euskal Enpresen Ingeniaritza eta Aholkularitza Elkarte	Gizona
CEBEK, Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa	Gizona
CEV - Euskal Enpresaburuen Zirkulua	Gizona
CONFEBASK	Gizona
EKA/OCUV, Euskal Herriko Kontsumitzaileen Antolaketa	Gizona
EKA / KontsumoBIDE - Euskadiko Kontsumitzaileen Elkargoa	Emakumea
EMAKUMEEKIN	Emakumea
Euskal Herriko Aurrezki Kutxen Federazioa	Gizona
OKELBIZ - Bizkaiko Harakin eta Urdai-saltzaileak	Emakumea
SEA - Arabako enpresariak	Gizona
UCE Euskadi/Araba Kontsumitzaile-elkarte	Gizona
USSE - Europa Hegoaldeko Basoginen Batasuna	Emakumea

Iturria: gida.irekia Komunikazio irekiko gidaren webgunea:
<https://gida.irekia.euskadi.eus/eu/categories/27>

2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Emakumeek ekonomiaren eremuan duten presentzia txikiagoa, baliabideak lortzeko dauden berdintasun-eraketa eta erabakiak hartzekoan duten parte-hartze urria gizarte androzentriko baten isla dira, eta gizarte horretan, oraindik ere lehiakortasun eta hazkunde balioak gizonekin lotzen dira, eta zainketa eta altruismo balioak, emakumeekin; baina errealitate baten isla ere badira: zifrek erakusten dute desoreka handia dagoela, ordaindutako lanak sortzen duen ekonomian eta gizon eta emakumeek hori duten parte-hartzean, batetik, eta ordaindu gabeko lan eta jardueretan, bestetik.

Ordaindu gabeko lanaren ikusezintasun ekonomikoa dela medio, ezin izan da zainketa-sistemaren jasangarritasunaren azterketa errealista bat egin, sistema hori, funtsean, genero-roletan eta emakumeen doako lanean oinarritzen baita. **Sexuaren arabera lanaren banaketa berdintasun gabea**, emakumeek, batik bat, etxeko eremua okupatzen dute, eta gizonen, espazio publikoa, enplegu formal eta ordainduarena, tradizioz izan duten familiaren mantentzaile rolaren eraginez, eta banaketa horixe da, hain zuzen, emakumeek jasaten dituzten hainbat diskriminazio esplikatzen dituen faktorea. Erantzukidetasunaren ideala da gizonen etxeko lanetan eta zaintzan parte hartzea, hau da, **ugalketa-lanean**, familia tradizionalaren berezko erreferenteak zalantzan jarri. Baina gizonen etxeko lanetan eta zaintzan zeregin aktiboa izateko bultzada hori ez dator bat benetan gertatzen denarekin. Hala gelditu da agerian aurreko orrialdeetan, gizonen eta emakumeen beste pertsona batzuk zaintzen ematen duten denboraren arteko aldeak aztertzean. Are gehiago, 2020an EAEko biztanleria aktiboarekin egindako lana, familia eta norberaren bizitza kontziliatzeari buruzko azken inkestaren arabera, gizon landunen % 14,6k uste du oso kaltegarria izango litzaiokeela aitatasun-baimen bat eskatzea, eta kasu guztien % 3an bakarrik arduratzen da aita lanaldian zehar sortzen diren seme-alaben noizbehinkako zainketez.

Aurreiritzi irrazionalak eta ezkutuko interesak aparte utzita, bada mekanismo bat, **diskriminazio estatistikoa**, emakume guztiei eragiten diena. Termino horren bidez adierazten da enpresaburuek (gizonezkoak gehienetan), pertsona hautagaiaren etorkizuneko portaerari buruzko informaziorik ezean, abian jartzen duten prozesua: pertsona zer taldekoa den ikusi eta taldeari buruz dagoen informazio estatistikoa oinarritzen dira beren erabakiak hartzeko. Emakumeen kasuan, enpresaburuak kontuan hartzen du aukera gehiago dituela, familiako arazoak direla-eta, lanetik faltatzeko. Lanetik faltatze horiek aparteko kostuak eragin diezazkiokete emakumeari bere lanpostuan, eta kostu horiek are handiagoak izango dira lanpostuaren kualifikazio maila zenbat eta handiagoa izan. Arrisku hori konpentsatzeko, enpresaburuaren joera kalitateko enpleguetan gizonen kasuak kokatzea izan ohi da, eta emakumeentzat uzten dira kualifikazio gutxienekoak eta ordeztzen erraztenak. Esan daiteke, hortaz, emakume guztiek ordaintzen dutela nolabait, «prestasi gutxiago» dioen etiketa bat egozten zaielako.

Laburbilduz, bi kausa daude emakumeek eta gizonen lan-merkatuan dituzten aldean oinarrian: batak hezkuntza faktoreekin eta aurreiritzi irrazionalekin du zerikusia. Bestea gizonen etxeko lanak eta zainketa zereginak beren gain ez hartzearen zuzeneko ondorioa da.

Politika publikoen formulazioa errazteko, beharrezkoa da emakumeen etxe barruko, nekazaritzako, elikagaien ekoizpeneko, ugalketako eta erkidegoaren aldeko **ordaindu gabeko lanaren ekarpen ekonomikoa kuantifikatzea eta balioestea**, eta genero adierazleak diseinatzea ekarpen horiek dimentsionatzeko eta, herrialdeen barne produktu gordinarekin (BPGd) alderatuta, behar bezala zenbatzeko. Jarduera horien garrantzi ekonomikoaren ikusezintasuna da generoko berdintasun-ezen azpian dauden erlazio ekonomikoak eta botere-harremanak betikitzen dituen elementuetako bat.

Estatuko eta nazioarteko hainbat azterlanetan ondorioztatu da milioika emakumeek egiten dituztela etxeko lanak inolako ordainsaririk jaso gabe, eta, beraz, ekonomiaren amaierako ekoizpenean kontuan hartuak izan gabe. Adibidez, Nazioarteko Diru Funtsak *Finantzak eta Garapena* aldizkariaren 2019ko martxoko alean dioenez, munduan, emakumeek gizonen baino % 63 gutxiago irabazten dute, baina hiru aldiz ordu gehiago ematen dituzte ordaindu gabeko lanean. Berdintasuna handiagoa izango balitz, Global McKinsey institutuaren estimazioen arabera, emakumeak guztiz ekonomiara batzeak, hemendik 2025era bitarte, munduko BPGd-ri 12 bilioi USD gehitzea ekarriko luke (NDF, 2019).

Alabaina, soldata-arrakalaren eta beste arrakala batzuen atzean, emakumeek egiten duten lanaren **balorazio sozial** (eta, beraz, ekonomiko) **baxuago** bat ere badago; kualifikazio-maila baxueneko lanpostuetan gertatzen da batez ere (batez ere zerbitzuen sektoreko lanpostuetan, emakumeen esku daudenetan nagusiki; ordainsariak txikiagoak izaten dira). Gainera, eta auziari buruzko araudi berria egonda ere (902/2020 Errege Dekretua), gizonen eta emakumeen ez dute lansari berdina jasotzen balio bereko lanaren truke, erabiltzen diren balioespen-irizpideak eta hortik datozen soldata-osagarriak direla-eta. Gainera, egun indarrean dagoen lanaren kulturak eskatzen duen dedikazioa, askotan, ez da bateragarria norberaren bizitzaren eta familiaren kontzilioarekin, eta horrek, oraindik ere, desabantaila-egoeran uzten ditu emakumeak, gizonen ez dutelako erantzukide jokatzeko etxeko lanetan eta zainketa-lanetan, eta horrek zuzenean eragiten duelako ordainsari-osagarrian jasotzeko eta goranahiko karrera profesionalak egiteko aukeretan. Txostenean aipatzen den beste **aurreiritzi** bat ere azpimarratu behar da; emakumeak gutxiago hautatzen dituzte prestasun handia eskatzen duten postuetarako, uste izaten baita emakumeek familiako bizitza jartzen dutela lanaren aurretik.

Laburbilduz, *Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan* (Emakunde, 2018b) txostenaren arabera, arrakala horrek kausa askotarikoak ditu, eta, horiek konpontzeko, **lan-merkatuaren antolaketa eraldatu** behar da;

aitorpen sozial handiagoa eman behar zaie zainketei, eta erantzukidetasunez egin behar zaie aurre; genero-estereotiporik eta diskriminazio zuzenik gabeko enpresa-kultura bat sustatu behar da; eta soldaten inguruko gardentasuna eta auditoretzak bultzatu behar dira, balio bereko lanak edo lan baliokideak identifikatzen laguntzeko.

Zeregin jakin batzuei sexuaren arabera **eskaintzen zaien denboraren** adierazleak aztertuta, zabaldu egiten da ekonomia tradizionalen erabili ohi den ikuspegi androzentrikoa; emakumeen aktibitatea bistara ateratzen duen tresna bat da, merkatuko lanaren kontzeptu soiletik harago doana. Are gehiago, emakumeek ordaindutako lana egiten dutenean, gizonezkoek baino erantzukizun gutxiagoko posizioa izaten dute gehienetan, eta ia ez dute protagonismorik izaten jarduera ekonomikoaren garapenean eragina duten erabakiak hartzen diren postuetan, ez eta hazkunde-ereduari buruzko apustu estrategikoak egiten diren guneeetan ere. Hori horrela izatearen arrazoia, berriro ere, lanaren banaketa berdintasun gabea eta emakumeek laneko bizitza eta familiakoa uztartzeko izan ohi dituzten zailtasunetan bilatu behar da (kontuan izanik kargua zenbat eta altuagoa izan, dedikazio handiagoa eskatuko duela), nahiz eta bizitzako bi esferetan eskaintzen duten dedikazio-denbora batuta, gizonek baino denbora gehiago sartzen duten lanean, beti beren denbora pertsonala eta aisialdikoa galtzearen ordainetan.

Hala ere, berriro aipatu beharra dago «**kontziliazioaren efektu makurra**», zeinak praktikan esan nahi baitu abian dauden kontziliazio-neurri gehienak baimenak handitzea eta lanetik aldi batean falta izateko erraztasunak ematea izaten direla, familiakoak edo kidekoak zaindu ahal izateko (horrek, azkenean, emakumearen zaintzaile-papera mantentzen laguntzen du, askotan, bere familiako kideak ez ezik, bere bikotekidearen familiakoak ere zaintzen baititu). Beraz, komeni da kontziliazioaren auziari ikuspegi zabalago batetik ekitea eta erantzukidetasunaren kontzeptua sartzea. Honela defini genezake erantzukidetasuna: «emakumeek eta gizonek modu bidezkoan hartzea beren gain etxeko eta familiako esparruarekin lotutako erantzukizunak, eskubideak, eginbeharrak, aukerak eta zainketa-lanak».

Agertoki horretan, aurretik ikusi dugun bezala, soldata murriztagoak izateak (oro har, enpleguan presentzia txikiagoa dutelako eta, bereziki, goiko lanpostuetan) hainbat ondorio dakartza: **erosteko ahalmen txikiagoa**, gizarte-babeseko sistema jakin batzuetarako sarbidea izateko zailtasunak, sinesgarritasun eskasagoa finantza- eta kreditu-erakundeen aurrean eta burujabetasun gutxiago beren bizitzari buruzko erabakiak hartu ahal izateko; horrek guztiak prekaritate handiagoa eta pobretasun- eta bazterketa-arriskua ekar dezake.

Horrelako gorpil zoro batean tratatuta geratuz gero, zaila izan daiteke hortik bakarrik irtetea, baina errazagoa litzateke gizonek eta emakumeek erantzukidetasuneko estrategiak aktibatuko balituzkete partekatu ditzaketan lanen multzoan. Isabel Otxoa feministaren (Laneko Zuzenbideko

irakaslea Euskal Herriko Unibertsitatean, eta aktibista ATH-ELE – Bizkaiko Etxeko Langileen Elkartearen) gogoetarekin bat, egin den eta egiten den zainketa guztia ezin da aldarrikatu emakumeek bizitzaren sostenguari egindako ekarpen gisa; aurrerapausoak eman behar dira zainketa berez dagokion lekuan jarriko duten proposamenak eta irtenbideak bilatzeko, modu eraldatzailean, emakumeak ez daitezen egon «gugandik espero den» horren mende, eta hautua eta inposizioa bereizi daitezen²⁶.

Oro har, oraindik indarrean dauden eredu sexistak hautsi nahi baditugu, berdintasun gabeko egoera batetik abiatzen garela aitortzen duen esparru politiko baten alde egiten jarraitu beharko dugu, eta behin eta berriro saiatu politika horiek errealitate egitera bideratuko diren aurrekontuak beti genero-ikuspegitik egin daitezen.

Hala ere, oraindik beharrezkoak dira **ekintza positiboko neurriak, xede hauetara bideratuak:**

- Emakumeen enplegarritasuna sustatzea jarduera ekonomiko guztietan, bai norbere kontura eta bai besteren kontura, eta etengabeko prestakuntza bultzatzea, estereotipoak hautsi eta postu kualifikatuetara hel daitezen.
- Enpresetan uztarketa formulak aktibatzea eta erantzukidetasunaren garrantziari buruzko sentsibilizazio programak diseinatzea.
- Emakumeek enpresen ordezkaritza organoetan parte-hartzea sustatzea, oro har, eta finantza-erakundeetan eta gizarte-aurreikuspen osagarrikoetan bereziki, eta egoera berri horiek bistara ateratzea beste kasu batzuetarako eredu izan daitezen.
- PFEZren baterako aitortpena egiteko aukera ezabatzea.
- Genero-berdintasunak makroekonomian dituen eragin positiboak aipatzen dituzten azterlanen (NDFrena, esaterako) emaitzak eta gomendioak ezagutaraztea:
 - 1.- Bistakoa da emakumea bere burua prestatzeko gai denean eta merkatuen goiko erpinera heltzen denean, egoera makroekonomikoa hazi egiten dela.
 - 2.- Zahartze-prozesu azkarrean dauden ekonomietan, garrantzizkoa da emakumeek hazkundera bultzatu ahal izatea, murrizten ari den lan-indarraren inpaktua arintzeko.
 - 3.- Emakumeen lan-merkatuko aukeretan hobekuntzak lortzea lagungarri izan daiteke hezkuntzan hobera egiteko. Emakumeek gizonek baino diru gehiago inbertitzen dute seme-alaben hezkuntzan.

²⁶ *El Salto Diario*, 2019ko martxoaren 6a

-
- 4.- Emakumeek eta gizonen diru-sarrera orekatuagoak edukitzeak mesede egingo luke enpresen produktibitatean.
 - 5.- Lana baldintza berdinetan egiteak emakumeen talentuari eta potentzialari mesede egingo lioke enpresetan.
- Azkenik, berdintasunaren aldeko lege-aginduak betetzen diren hurbilagotik jarraitzea gomendatzen da, ekonomiaren alorrean benetakoa eta eraginkorra izan dadin.

María Pazosek bere liburu berrienetako batean, *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*, dioen eran, ongizate-estatuaren berregituraketa on batek bakarrik bermatuko du berdintasuna, eta, horretarako, zerga-sistemaren erreforma sakona egin behar da. Erronka da honako hauek aitortzea: familia-ereduak oso anitzak direla, enplegua banatu egin behar dela (35 orduko lanaldia defendatuz) eta zainketetako dedikazioa banatu egin behar dela. Eta azken hori ez baimen berdinduak baliatuz bakarrik, baita mendekotasunari arreta emateko benetako sistema publiko bat izanez ere, zainketa informaletan ematen den dedikazio-denbora benetan hautatutakoa izan dadin, eta ez «patriarkatuaren onarpen» delakoaren ondorio. Hau da, orain lege guztiak berdintasunezkoak dira teorian, baina menderatze-mekanismoak sotilagoak dira, eta, bikote batean, oraindik ere emakumeak «aukeratzen» du karrera profesionala alde batera uztea (emakumeen % 55 bakarrik itzultzen da bere lehengo postura, ama izan ostean).

2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonen eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak , sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarritzko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne.	4/2005 Legearen (erkidegokoa) 3.2 artikulua .
EAEko administrazio publikoek, urtero, berdintasun-legean jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatu eta zehaztu behar dituzte nork bere aurrekontuetan .	4/2005 Legearen 14. artikulua .
EAEko administrazio publikoek aldi-aldi egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lanen balio ekonomikoaren kalkulua –hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana–, eta kalkulu hori EAEko gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala ezagutu dezan . Halaber, etxeko lanen balioa aintzat hartu beharko dute politika ekonomikoak eta sozialak diseinatzerakoan .	4/2005 Legearen 34. artikulua .
Emakumeek eta gizonen lan-merkatuan duten parte-hartzea handitzea, langabezia estrukturala murriztea eta kalitatezko enplegua sustatzea. (...) eta segmentazioaren, aktibitate-ezaren eta sexuen arteko berdintasun-ezen kontra borrokatzea.	7. zuzentaraua: 2020rako Europako Estrategia.
Lan-esparruko benetako genero-berdintasunarekiko konpromisoa	2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren 4.1 gakoa .
Balio-aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko.	EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren (EGBP) Xedea .
Pobreziaren feminizazioa murriztea	1. ardatza. Ahalduntzea. 4. programa: Emakumeen autonomia ekonomikoa. VII. EGBP
Ordaindu gabeko zaintza-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.	1. ardatza. Ahalduntzea. 5. programa Zaintza-lanen ekonomia feminista

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
<p>Ordainsari-berdintasuna: 42/2019 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Jaurkitzearen Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia.</p>	<p>42/2019 Ebazpena, apirilaren 9koa.</p>
<p>Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.</p>	<p>4/2005 Legearen 36. art.</p>
<p>Emakumeen enplegua hobetzea</p>	<p>8. ardatza. Enpleguaren kalitatearen hobekuntza 2017-2020rako Ekonomiaren Susperraldiaren eta Enpleguaren aldeko Esparru-programa</p>
<p>Lehentasuna ematea eratzegastuak, aktiboetan egindako inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak finantzatzeko dirulaguntzen deialdietan, eta laguntza publikoa duten elkarren bermerako sozietateek berariazko funtsak ezar ditzatela emakumeek gehiengoan sustatutako enpresa-ekimenen eratzeari eta/edo sendotzeari mesede egiteko xedearekin.</p>	<p>4/2005 Legearen 38. art.</p>
<p>Hazi-kapitaleko funtsekin lehentasuna ematea deialdia egin aurretik gehienez hiru urte lehenago ikasketak amaitu dituzten emakume ekintzaileen enpresa-proiektuak finantzatzeko laguntzeari.</p>	<p>16/2012 Legearen 19.2 art.</p>
<p>Emakumeentzako mikrokredituak sustatzea, familiaren edo norberaren egoera dela-eta bestelako finantzaketarik lortu ezin dutenean.</p>	<p>16/2012 Legearen 20. art.</p>
<p>Emakumeek kreditua eta kapitala lortzea sendotzea, baldintza egokietan eta gizonen ematen zaizkien baldintza berberetan. (...) Bankuen sektorea mobilizatzea mailegu gehiago eman ditzaten, pizgarrien bidezko birfinantzaketa posible izan dadin, emakume enpresaburuen premiez arduratuko diren bitartekariak presta ditzaten, eta emakumezkoak sar ditzaten beren zuzendaritza-organoetan, plangintzan eta erabakiak hartzerakoan.</p>	<p>F.2 Helburu Estrategikoa. Beijing-eko Ekintza Plataforma</p>

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
Sistema fiskaletan genero azterketa bat egitea familiak, bigarren errenta-jasotzaileak edo lanaldi partzialeko langileak premiarik gabe diskriminatzea eragozteko.	Genero-transbertsalitateari, lehiakortasunari eta hazkunderari buruzko Konferentzia, ELGA (2000)
Emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioari jarraitzea Estatuko Administrazio Orokorreko zuzendaritza-organoetako titularren izendapenean , bai eta hari lotutako edo haren mendeko organismo publikoetakoetan ere, osotasunean hartuta, baldin eta izendapen horiek berari badagozkio.	3/2007 Legearen (naziokoa) V. titulua, II. kapitulua, 52. art.
Estatuko Administrazio Orokorra, eta harekin lotutako edo haren mendeko erakunde publikoak, kapital bidez, partaide diren enpresetako administrazio-konseiluetan presentzia orekatuaren printzipioa errespetatzea.	3/2007 Legearen (naziokoa) V. titulua, I. kapitulua, 54. art.
EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakigune guztietan.	4/2005 Legearen 3.7 art.
EAEko administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan.	4/2005 Legearen 19.1 art.
2030. urterako, definizio nazionalen arabera pobrezian, bere dimentsio guztietan, bizi diren gizon, emakume eta adin guztietako haurren proportzioa erdira behintzat jaistea.	Garapen Jasangarrirako 1.2 helburua 2030 Agenda
Hemendik 2030era, gizon eta emakume guztiek, bereziki pobreenek eta ahulenek, baliabide ekonomikoak izateko eta oinarrizko zerbitzuak, lurraren eta beste ondasun batzuen jabetza eta kontrola izateko, herentziarako, natura- baliabideetarako, teknologia berri egokietarako eta finantza-zerbitzuetarako, mikrofinantzaketa barne, eskubidea dutela bermatzea.	Garapen Jasangarrirako 1.4 helburua. 2030 Agenda
Ordaindu gabeko zaintza-lanak eta etxeko lana aitortzea eta baloratzea zerbitzu publiko, azpiegitura eta gizarte- babeserako politiken bidez, eta etxean eta familian partekatutako erantzukizuna sustatuz, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.	Garapen Jasangarrirako 5.4 helburua. 2030 Agenda

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
Emakumeei baliabide ekonomikoetarako eskubide-berdintasuna eta lurraren jabetza eta kontrolerako eta ondasunak, finantza-zerbitzuak, herentzia eta natura-baliabideak eduki ahal izateko eskubide-berdintasuna ematen dieten erreformei ekitea, lege nazionalekin bat etorritik.	Garapen Jasangarrirako 5.a helburua. 2030 Agenda

OHARRA: Ekonomia-arloko berdintasuneko mandatuez gain, sektore guztietan oro har aplikatzeko diren berdintasuneko mandatuen erabilerari buruzko txostenak egiteko laguntza-materialen artean baitago.

3. LEGEDIA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako

2017-2020rako Ekonomiaren Susperraldiaren eta Enpleguaren aldeko Esparru-programa

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021)

16/2012 Legea, ekainaren 28koa, Euskadiko ekintzaileei eta enpresa txikiei laguntzekoa

AGINDUA, 2014ko urriaren 29koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuarena, abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan aurreikusitakoaren arabera genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei dirulaguntzak emateko eta ordaintzeko prozedura ezartzen duena (1/2004 Legea, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neuriei buruzkoa).

Euskadin Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Eragilea (2018-2020)

42/2019 Ebazpena, apirilaren 9koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia.

Gobernu-programa (2020-2024) - XII. legegintzaldia. Euskadi martxan

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

ESTATUKOA

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako (3/2007 LO)

Aukera Berdintasunerako Plan Estrategikoa 2008-2011 (ABPE 2008-2011)

20/2020 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 29koa, Bizitzeko Gutxieneko Diru Sarrera ezartzen duena

902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriena

Suspertze, Transformazio eta Erresilientzia Plana. Espainiako Gobernuak, 2021

EUROPAKOA

Genero-berdintasunerako Estrategia, 2020-2025

Ekintzaitzari buruzko Ekintza Plana 2020:Ekintzaile espirtua hauspo-berritza Europar (EEP 2020)

Batasunaren eta Estatu kideen politika ekonomikoetarako zuzentarau orokorrak (PEZO)

Europako Parlamentuaren eta Batzordearen Erregelamendu-proposamena, Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsari dagozkien xedapenak ezartzen dituenak, Marko Estrategiko Komunaren barnean

Batzordearen Zerbitzuen lan-dokumentua:Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsarentzat 2014-2020 epealdirako Marko Estrategiko Komunari (MEK) dagozkion elementuak (MEK)

Eranskinak

NAZIOARTEAKOA

Beijingo Adierazpena eta Ekintza Plataforma.1995eko iraila.

Nazio Batuen Garapen Jasagarriko 2030erako Agenda, 2015

4. DATU-ITURRIAK

FUNTSEZKO ADIERAZLEAK ETA DATUAK	ITURRIA	ALDIZKAK OTASUNA
<ul style="list-style-type: none"> EAEko biztanleria, sexuaren arabera EAEko biztanleriaren jarduera, okupazioa eta langabezia, lurralde-eremuka, adin-talde handien eta sexuaren arabera. 16 urteko eta gehiagoko EAEko biztanle okupatuak, hiru hilekoaren, egoera profesionalaren eta sexuaren arabera. 	<u>EUSTAT</u>	Hiru hilean behin
<ul style="list-style-type: none"> Genero-berdintasunaren indizea 	<u>EUSTAT</u>	Bi urtero
<u>Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko zenbait estatistika</u>	<u>EUSTAT</u>	
<u>Gizarte-ohiturei eta errentari buruzko zenbait estatistika:</u> <ul style="list-style-type: none"> Bizi-baldintzak Denboraren erabilera Lana, familia eta bizitza pertsonala kontziliatzea Errenta pertsonala eta familiarra 	<u>EUSTAT</u>	Aldakorra
<u>Etxeko lanari buruzko kontu-satelitea</u>	<u>EUSTAT</u>	Bost urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> Langilearen urteko batez besteko irabazia sexuaren, adinaren eta autonomia-erkidegoaren arabera 	<u>Soldaten egiturari buruzko inkesta EIN</u>	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> Pobrezia eta prekaritate errealeko egoerak EAEn, sexuaren arabera (%) 	<u>POBREZIARI ETA GIZARTE DESBERDINKERIEI BURUZKO INKESTA (PGEI), 2020. EMAITZA NAGUSIAK</u> <u>Eusko Jaurjaritza, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila</u>	Lau urtean behin

FUNTSEZKO ADIERAZLEAK ETA DATUAK	ITURRIA	ALDIZKAK OTASUNA
• Genero-adierazle <u>anitzak</u>	<u>Emakumeak eta gizonak Euskadin.Zifrak 2020.</u> Emakunde	Urterkoa

5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK

AZTERLANAK ETA TXOSTENAK

- *Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.* M^a Antonia Rivas. GEZKI, 2. zk., 153-175 (2006)
- *Estudio de Cuidados a Personas Dependientes Prestados por Mujeres: Valoración Económica,* RED2RED Consultores, Emakumearen Institutuentzat Estudios bilduma, 102. zk., 2007.
- *La crisis económica y sus alternativas: una perspectiva de género,* Lina Gálvez eta Juan Torres. XIX Taller de Política Feminista. Feminismo ante la crisis liburua IX. kapitulua. Política Feministen Forumak Madril (2009)
- *Finantza Zuzendaritzaren Txostena Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko Lege-aurreproiektuaren generoaren arabera inaktuaz,* Eusko Jaurlaritzak, Ogasun eta Finantza Saila, 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. BBVA Fundazioa (2012).
- *Soldada-arraila: eragileak eta adierazleak.* Emakunde (2012).
- *El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía,* Emakumearen Andaluziako Institutua. Estudios bilduma, 29. zk., 2013. IAM (2013)
- *Informe sobre desigualdad salarial,* UGT. Secretaría Confederal para la Igualdad (2013)
- *Ikerketak Ekonomiaz. Berdintasun-eza errentaren banaketan Euskadin (1986-2012).* Ogasun eta Finantza Saila, Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza, 2013
- *La economía sumergida en España,* Alfredo Jiménez eta Ramiro Martínez-Pardo. Fundación de Estudios Financieros. Documentos de Trabajo nº 4, 2013.
- *Emakumeak, lana eta ekonomia: genero-berdintasunaren onura makroekonomikoak,* NDFko teknikarien azterketa-dokumentua. (2013)., Documento de análisis del personal técnico del FMI. (2013)
-

- *Desiguales por Ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género.* María Pazos Morán (2013).
- Finantzak eta genero-desberdinkeriak. SETEM Euskadi (2015)
- *Economía sumergida y fraude fiscal en la C.A. de Euskadi,* Zubiri, I; Fernández-Macho, J eta Gallastegui, MC (2016)
- *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible,* María Pazos Morán (2018)
- *Gizon-emakumeen berdintasuna.Herrialde osoarena da erronka.* Emakunde (2018a)
- *Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan.*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)
- *Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan,* ISEAK fundazioa (2019)
- *EAEko Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Txostena, Finantza Politikako Zuzendaritza.Ogasun eta Ekonomia Saila (2019)*
- *Las mujeres y el crecimiento económico.*NDF.Finanzas y Desarrollo aldizkaria (2019ko martxoa)
- *Emakumeak eta gizonak Euskadin.*Zifrak 2020.Emakunde (2020a)
- *Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak.*EAE, 2019Emakunde (2020b).
- *Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko Makroinkestak, 2019. Genero Indarkeriaren aurkako Gobernu Ordezkaritza, 2020*
- *Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan.* 45. txostena. Emakunde (2020).
- *Mujeres y economía. La brecha de género en el ámbito económico y financiero.*Ekonomia Gaietako eta Transformazio Digitalerako Ministerioa. (2020)
- *Soldata-arrakalari buruzko ikerketak eta txostenak,* Lehendakaritza (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)

ESKULIBURUAK ETA GIDALIBURUAK

- *Presupuestos sensibles al género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Ailsa McKay eta Rona Fitzgerald, 2003.
- Emakunde Aldizkaria Revista. Ekonomiako Albisteak