

# Genero-berdintasunaren errealitatea eta erronkak enpresa-esparruan: kooperatiben ekarpena<sup>\*</sup>

IRATI RICO FERNÁNDEZ

Deustuko Unibertsitateko Zuzenbideko graduduna  
Graduada en Derecho por la Universidad de Deusto

FECHA DE RECEPCIÓN / SARRERA-DATA: 20/11/2022

FECHA DE ADMISIÓN / ONARTZE-DATA: 22/05/2023

**Laburpena:** Laurogeita hamaika urte igaro dira Clara Campoamor-ek Kongresuan ondokoa esan zuenetik1: (...) “*legeak eman dizuen eskubidea duzue, zeuek —gizonezkook— egin duzuen legeak emandakoa, baina ez gizaki orori zor zaion errespetuan oinarritutako eskubide naturala, eta ondorenez, boterea bidegabe daukazue; utz ezazue emakumea agertzen eta ikusiko duzue orduz geroztik ezingo duzuela botere hori gehiago mantendu*”. Harrezkero, hainbat aurrerapauso eman dira emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde. Zalantza barik, 1978an, Espainiako Konstituzioak demokraziaren ateak ireki zizkigun, baina berriz ere, emakumeak isilpean utzi eta “Konstituzioaren aitez” aritzen gara maiz. Aitzitik, negoziazio prozesu hartan 27 emakume egon ziren buru belarri, euren ahotsa entzun zedin. Hala, abenduaren 6an egindako lehen irakurketa hartan, altu eta ozen entzun zen 14. artikulua: “Espainiarrak berdinak dira legearen arabera (...)”. Ostera ere, agerikoa da berdintasun hori ez dugula bete-betean lortu: aintzatespen formala bai erdietsi da, berdintasuna printzipio juridiko unibertsala bihurtu baita, baina berdintasun materiala edo erreala ez dago maila berean, sexuen arteko arrakala nabaria baita hainbat sektoretan, eta horixe da lan honetan zehar landu nahi izan den ideia, ikuspuntu juridikotik abiatuta, etorkizunerako erronkak eta jomugak ere aipatuz.

**Gako-hitzak:** genero berdintasuna; enpresa-esparrua; kooperatibak.

<sup>\*</sup> “Legelari gazteentzako Adrián Celaya Saria”ren VII. Edizioan saritutako lana, Akademia Vasca de Derecho/Zuzenbidearen Euskal Akademiak 2022 ean emana.

**La realidad y los retos de la igualdad de género en el ámbito empresarial:  
aportación de las cooperativas**

**Resumen:** Han transcurrido noventa y un años desde que Clara Campoamor pronunció estas palabras en el Congreso: “*Tenéis el derecho que os ha dado la ley, la ley que hicisteis vosotros —los hombres—, pero no tenéis el derecho natural fundamental, que se basa en el respeto a todo ser humano, y lo que hacéis es detentar un poder; dejad que la mujer se manifieste y veréis como ese poder no podéis seguir detentándolo*”. Desde entonces, se han producido avances para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Sin duda, en 1978, la Constitución española abrió las puertas de la democracia, pero, una vez más, silenció a las mujeres y con frecuencia nos hablan de los “padres de la Constitución”. No obstante, en aquel proceso de negociación 27 mujeres trabajaron denodadamente para que se oyera su voz. Así, en la primera lectura del 6 de diciembre se oyó alto y alto el artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley (...)”. De nuevo, resulta evidente que esa igualdad no la hemos conseguido plenamente: se ha logrado el reconocimiento formal porque la igualdad se ha convertido en un principio jurídico universal, pero la igualdad material o real no se encuentra en el mismo grado. Así, la brecha entre los sexos es palpable en diferentes sectores, y este es la idea que se ha querido trabajar a lo largo de este trabajo, desde el punto de vista jurídico, señalando los retos y metas que nos restan por conseguir.

**Palabras clave:** igualdad de género; ámbito empresarial; cooperativas.

### **The reality and challenges of gender equality in the business sphere: contribution of cooperatives**

**Abstract:** Ninety-one years have passed since Clara Campoamor pronounced these words in Congress: “*You have the right that the law has given you, the law that you made —men—, but you do not have the fundamental natural right, which is based on respect for every human being, and what you do is hold power; let women manifest themselves and you will see how you can no longer hold that power*”. Since then, progress has been made to achieve equality between women and men. Without any doubt, in 1978, the Spanish Constitution opened the doors of democracy, but, once again, it silenced women and we are often told about the “fathers of the Constitution.” Nevertheless, in that negotiation process, 27 women worked so that their voice could be heard. Thus, in the first reading on December 6, Article 14 was heard loud and loud: “The Spanish are equal at the law (...)”. Once again, it is evident that this equality is not we have fully achieved: formal recognition has been achieved because equality has become a universal legal principle, but material or real equality is not found to the same degree. Thus, the gap between the sexes is palpable in different sectors, and this is the idea that has been pursued throughout this work, from a legal point of view, pointing out the challenges and goals that remain to be achieved.

**Key words:** gender equality; business sphere; cooperatives.

**AURKIBIDEA:** LABURDURAK. I. SARRERA. II. GENERO-BERDINTASUNA ETA GIZARTE-EKONOMIA: KOOPERATIBEN BEREZITASUNA. (2.1.) Gizarte-ekonomiako erakundeak. (2.2.) Printzipio eta balio kooperatiboak. a) Interes Soziala. b) Genero-berdintasuna. III. GAUR EGUNGO EGOERAREN ANALISIA. (3.1.) Genero-berdintasunaren aldeko legegintza-ekimenak orokorrean. a) Espainian 1978ko Konstituzioa, 3/2007 Lege Organikoa, 6/2019 ED, Gobernu Onaren Kodea. b) Europa eta mundu mailan: EBFI, Genero Berdintasunerako Europako Ituna 2011-2020, Genero Ekintza Planak, Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoak eta Agenda 2030 ODS 5. 2. Espainiako enpresa-egituraren analisia. (3.3.) Euskal Autonomia Erkidegoa. IV. ETORKIZUNA: KOOPERATIBEN ERRONKAK GENERO-BERDINTASUNARI BEGIRA. V. ONDORIOAK. VI. BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRIAK. (6.1.) Bibliografia. (6.2.) Legeria. (6.3.) Jurisprudentzia. (6.4.) Bestelakoak.

## LABURDURAK

BAI	Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea (REAS)
EASS	Euskal Autonomia Erkidegoa
EAE	Europar Batasuna EB
EBFI	Europar Batasunaren Funtzionamendurako ituna
ED	Errege Dekretua
EIN	Estatistikako Institutu Nazionala
EK	Espainiar Konstituzioa
EUSTAT	Euskal Estatistika Erakundea
GBAEI	Genero Berdintasunaren Aldeko Europako Ituna
GBEI	Genero Berdintasunerako Europako Institutua
GBKE	Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa
GEE	Gizarte Ekonomiako Erakundeak
GEK	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
GEP	Genero Ekintza Plana
GEZKI	EHU-ko Zuzenbide Kooperatiboaren eta Gizarte Ekonomiaren Institutua
GJH	Garapen Jasangarrirako Helburuak
GOK	Gobernu Onaren Kodea
KA	Konstituzio Auzitegia
LEKEK	Lan Elkartuko Kooperatiben Espainiako Konfederazioa (COCETA)
LGEM	Lan eta Gizarte Ekonomiaren Ministerioa
LO	Lege Organikoa

MBNB	Merkatuen eta Balioen Nazio Batzordea
NAK	Nazioarteko Aliantza Kooperatiboa
NBE	Nazio Batuen Erakundea
Or.	Orrialdea
SKGOK	Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea

## I. SARRERA

Laurogeita hamaika urte igaro dira Clara Campoamor-ek Kongresuan ondokoa esan zuenetik<sup>1</sup>: (...) *“legeak eman dizuen eskubidea duzue, zeuek —gizonezkook— egin duzuen legeak emandakoa, baina ez gizaki orori zor zaion errespetuan oinarritutako eskubide naturala, eta ondorenez, boterea bidegabe daukazue; utz ezazue emakumea agertzen eta ikusiko duzue orduz geroztik ezingo duzuela botere hori gehiago mantendu”*. Harrezkero, hainbat aurrerapauso eman dira emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde. Zalantza barik, 1978an, Espainiako Konstituzioak demokraziaren ateak ireki zizkigun, baina berriz ere, emakumeak isilpean utzi eta “Konstituzioaren aitez” aritzen gara maiz. Aitzitik, negoziazio prozesu hartan 27 emakume egon ziren buru belarri, euren ahotsa entzun zedin. Hala, abenduaren 6an egindako lehen irakurketa hartan, altu eta ozen entzun zen 14. artikulua: “Espainiarrak berdinak dira legearen arabera (...)”. Ostera ere, agerikoa da berdintasun hori ez dugula bete-betean lortu: aintzatespen formala bai erdietsi da, berdintasuna printzipio juridiko unibertuala bihurtu baita, baina berdintasun materiala edo erreal ez dago maila berean, sexuen arteko arrakala nabaria baita hainbat sektoretan, eta horixe da lan honetan zehar landu nahi izan den ideia, ikuspuntu juridikotik abiatuta, etorkizunerako erronkak eta jomugak ere aipatuz.

Gauzak horrela, eta urteetan zehar emandako aurrerapauso ezberdinak hizpide harturik, gaur egun enpresa-esparruan dugun egoera aztertu dut lan honetan zehar, azpimarra gizarte-ekonomiako erakundeetan, eta zehatzago esanda, kooperatibetan jarrita, printzipio eta balio berezi batzuetatik abiatuta, genero-berdintasunerako esparru berezia ekar dezaketelako. Horren eretzean, gizarte-ekonomiako erakundeek, eta bereziki kooperatibek, kapital sozietateekin alderatuta izan ditzaketen abantailak

<sup>1</sup> CAMPOAMOR RODRÍGUEZ, C. E., Espainiako Errepublikako Gorte Nagusien saioen egunkaria, 1931, III. liburukia, 48. zk., 1553. or.

azpimarratu nahi izan ditut, euren idiosinkrasia dela eta emakumeen ahalduntzea sustatzeko dituzten aukerak aldarrikatuz.

Datuetara jota, “kristalezko sabai” terminoa 1986an sortu zen, Wall Street Journal-en eskutik. Alabaina, Espainian, ikusiko dugunez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea ez zen 2007rarte onetsi. Egia da bitartean bestelako ekimen batzuetara atxiki izan zela Espainia, CE-DAW- Emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko konbentzioa- kasu. Hala ere, horrek ez zuen saihestu genero-desberdintasuna gure gizarteko enpresa-esparruan barneratzea, eta emakumeak administrazio-kontseiluetara heltzeko arazo larriak izatea. Hori dela eta, IBEX-35ean dauden emakumeen ehunekoa %25era heltzen da ozta-ozta. Kontrara, kooperatibek datu horiek modu nabarian hobetu dituzte, eta beraz, euren eredia jarraitzea izan daiteke genero-berdintasuna aldarrikatu eta bermatzeko abiapuntu aproposa. Guztiarekin, egoera honi aurre egiteko, edo hobe esanda, irtenbide bat proposatzeko, azken urteetan onetsitako lege-ekimenak eta erdietsitako helburuak hartu dira kontuan, egun izan ditzakegun aukerak jorrazteko.

Hori guztia azaldu eta aztertzeko, gaiaren inguruko lege-testu, arau eta ekimen desberdinetan murgildu ez ezik, eskuliburu eta artikulu esanguratsuenak ere jorratu ditugu. Informazio guztia landu ostean, Gradu Amaierako Lan hau hiru atal nagusitan egituratu dugu: hasteko, lehenengo kapituluan, gizarte-ekonomiaren berezitasuna zertan datzan jorratu dugu; bigarren kapituluan, berriz, gaur egungo egoeraren analisi bat egin da, bai lege-ekimenak kontuan harturik, bai azkenengo datuen errealitatea zein den aintzakotzat hartuz; azkenik, hirugarren kapituluan, etorkizunari begira kooperatiben esparruan planteatzen diren erronkak eta bidera daitezkeen egitasmo batzuk proposatuko dira. Halaber, lana borobiltzeko zenbait ondorio mahaigaineratuko dira.



## II. GENERO-BERDINTASUNA ETA GIZARTE-EKONOMIA: KOOPERATIBEN BEREZITASUNA

### 2.1. Gizarte-ekonomiako erakundeak

Gizarte-ekonomiako enpresak, pertsonaren balioespenean eta kapitalaren gainetik dagoen ingurune batean oinarrituta dauden enpresa-erakunde demokratikoak dira.

Idea hau Gizarte Ekonomiari buruzko 5/2011 Legean<sup>2</sup> berresten da, 2. artikuluan, hain zuzen ere. Honen aburuz, gizarte-ekonomiako erakundeak izango dira da 4. artikuluko printzipioen arabera, interes kolektiboa, interes orokor ekonomiko edo soziala, ala biak batera eremu pribatuan biltzen dituzten erakundeak, euren jarduera ekonomikoa gauzatu bitartean.

DE LA SAGRA<sup>3</sup>-ren hitzetan “La economía social, debe ocuparse, a mi modo de ver, de los medios de mejorar la situación material y moral del pueblo, o mejor dicho, es la ciencia del progreso social”. Horrenbestez, gizarte-ekonomiako erakundeek xede nagusia gizartearen bizi-kalitatea hobetzea dela esan genezake, horretarako, ekonomia eta eraldaketa soziala uztartzen duten heinean.

Lege horren 5. artikulua hurrengoak sailkatzen ditu gizarte-ekonomiako erakunde moduan: kooperatibak, mutualitateak, fundazioak eta elkarteak, jarduera ekonomikoa gauzatzen baldin badute, baita lan-sozietateak, arrantzaleen kofradiak, enplegu zentro bereziak edo eraldaketarako nekazaritza-sozietateak ere. Ikusten denez, ez dago zerrenda itxi

<sup>2</sup> Martxoaren 29ko 5/2011 Legea, Gizarte Ekonomiari buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 76.zk., 2011ko martxoaren 30ekoa, 5708. or.

<sup>3</sup> DE LA SAGRA, R., *Lecciones de Economía Social*. Madril: Imprenta de Ferrer y Compañía arg., 1840, hurrengo aldizkaritik hartuta: *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1999, 88. zk., 282-283. orr.

bat, hots, legeak *numerus apertus* zerrenda ezartzen du. Ideia hau, ARRIETA IDIAKEZ<sup>4</sup>-ek azaldu duen moduan, ondoko bi xedapenetan oinarritzen da:

- Alde batetik, gizarte-ekonomiako erakundeak izango dira 4. artikuluan ezarritako orientazio-printzipioei jarraiki eratu diren erakundeak. Hala, autoreak adierazi duen moduan, xedapen hau jada erabili izan da Espainiako Itsuen Erakundeak (EIE) gizarte-ekonomiako erakunde legez kalifikatzeko.
- Bestetik, gizarte-ekonomiaren barne egongo dira jarduera ekonomikoa gauzatzen duten erakundeak, baldin eta euren funtzionamendu arauak 4. artikuluko orientazio-printzipioei men egiten dieten eta 8. artikuluko erakunde zerrendan sar daitezkeen.

Edonola ere, kooperatibak dira aipatutako erakundeen artean, tradizio eta garrantziarik handiena dutenak. Izan ere, gizarte-ekonomian funtsezko zeregin bat izan dute betidanik, eurak izan baitira gizartean eragina duten garapen ekonomikoaren eragileak, eta sektore ekonomiko ugarietan dira ikusgai. Halaber, kooperatiben eginkizuna esanguratsua da, ekitate sozialean eta berdintasunean oinarritutako hazkundera lortzeko jarduten baitute, merkatuak, sektore publiko zein pribatuak gizartearen eta zenbait talde ahulen beharrak asetzeko dagoen ezintasuna kontuan hartuz.

Horrenbestez, kooperatibak printzipio eta balio konkretu batzuen menpe dihardute, eta ezaugarri horrek berorrek ahalbidetuko du genero-berdintasunaren esparruan ere ekarpen eta aukera bereziak eskaini ahal izatea. Ikus ditzagun, bada, printzipio eta balio horiek zehatzago.

---

<sup>4</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F.J., “Concreción de las entidades de la economía social”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 2017, 116. zk., 38. or.

## 2.2. Printzipio eta balio kooperatiboak

### a) *Interes Soziala*

Esan bezala, kooperatibek euren baitan daramatzate printzipio eta balio kooperatibo batzuk, kooperatiba legez kalifikatzeko errespetatzea ezinbestekoak direnak. Hurrengo atalean printzipio eta balio hauek sakonago aztertuko dira genero-ikuspegiarekin erkatuz, hala ere, atal honetan printzipioetako bat, hots, komunitatearenganako interesa edo interes soziala, jorratu nahiko nuke, gai honetan duen garrantzia dela eta.

Interes soziala, Nazioarteko Aliantza Kooperatiboaren esanetan (hemendik aurrera, NAK), kooperatibek euren komunitateen garapen iraunkorraren alde lan egitean datza, kideek onartutako politikak sustatu bitartean. Hala ere, interes sozialaren kontzeptua ez dago juridikoki definituta, eta doktrinaren barruan bateragarritasun eza ageri da. Hala, VILLAFANEZ PÉREZ<sup>5</sup>-ek adierazi duen moduan, korronte ezberdin bi azpimarratu ditzakegu:

- Alde batetik, teoria kontraktualistak daude, doktrina eta jurisprudenziak babestu dituztenak. Teoria hauen muina erakundearen kontratua da, bazkideen interes orokorra (bazkide guztien interesen batura) eta interes soziala modu orokor batean identifikatuz. Teoria hau kapital sozietateetan aplikatuz gero, interes orokorra irabaziak lortzea dela ondorioztatu dezakegu.
- Bestetik, teoria instituzionalistak erakundearen antolakuntza hartzen dute abiapuntu legez. Izan ere, euren ustetan, interes soziala ez da bakarrik bazkide guztien interesen batu-

<sup>5</sup> VILLAFANEZ PÉREZ, I., “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de economía social y cooperativa*. 2017, 30. zk., 4, 5 orr.

ra; ekuazio horretan, erakundearekin harremanak dituzten gainerako subjektuen interesak sartzea ezinbestekoa baita (hartzekodunak, bezeroak, Administrazio publikoak...). Hala, kooperatibetako organoek hartutako erabakiek hirugarrenengan eta gizartearengan bere osotasunean izan dezaketen eragina azpimarratzen dute.

Teoria kontraktualista nagusitzen den arren, SENENT VIDAL<sup>6</sup>-ek aitortu duenez, kooperatiben definiziotik [“(...) enpresa bat garatzen duen sozietatea, zeinaren lehentasuneko helburua baita bere kideen jarduera ekonomiko eta sozialak sustatzea eta haien beharrak beren partehartze aktiboaren bitartez asetzea, kooperatibismoaren printzipioak betez eta inguruko komunitateari erantzunez<sup>7</sup>”] eta elkarrekiko laguntzaren baliotik ondorioztatu dezakegu helburu mutualista dela bazkideen xedea kooperatiba eratzeke unean. Izan ere, hura lortzea kooperatibaren interes sozialaren oinarria baita.

Horrenbestez, mutualitatea kooperatiben kontratuaren karia izanda, hirugarrenen interesak erakunde hauen interes sozialetik at geratuko lirateke.

#### b) *Genero-berdintasuna*

Arestian aipatutako interes sozial horren baitan genero-berdintasuna kokatu dezakegu, batez ere atxikimendu librearen eta antolamendu demokratikoaren printzipioekin bat datorrelako. Gainera, berdintasuna eta ekitatea ere, kooperatiben idiosinkrasian errotuta dauden balioak dira. Haatik, komenigarria liteke printzipio kooperatiboen analisi berri bat egitea genero-perspektibaren begiradapean.

<sup>6</sup> SENENT VIDAL, M. J., “El concepto de interés social en la cooperativa”. *Revista de Derecho Mercantil*. 2002, 244. zk., 710. or.

<sup>7</sup> Abenduaren 20ko 11/2019 Legea, Euskadiko Kooperatibena, 1. artikulua. Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren 247. zk., 2019ko abenduaren 30ekoa, 5891. or.

Zoritxarrez, genero-berdintasuna emakumeon arazo bat bezala aintzatsita dago gure gizartean. Genero-perspektibak egoera hau iraultzeko aukera paregabea eskaintzen digu. Perspektiba hau, POYATOS I MATAS<sup>8</sup> magistratuaren hitzetan, analisirako tresna edo mekanismo inklusibo bat da, helburu duena emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomenoazaltzea. Halaber, genero-perspektibak politika “neutralak”, jada existitzen diren genero-desberdintasunak sendotzen dituztenak, indargabetzen ditu berdintasuna *de facto* lortzeko estrategia nagusi bihurtuz. Horretaz gain, genero-perspektibak interseksionalitatearen aplikazioa ahalbidetzen du, generoaz gain bestelako diskriminazio faktoreek duten eragina aztertzeko. Azken batean, generoa ez da berdintasuna oztopatzen duen faktore bakarra.

Aipatu bezala, kooperatiben egitura dela eta, genero-berdintasuna gerta dadin zenbait erraztasun existitzen dira; arean ere, ideia hau NAK-k berretsi zuen 2010ean. Horretaz gain, SENENT VIDAL<sup>9</sup> doktorearen iritziz, egoera hau printzipio kooperatiboek duten garrantzian oinarritzen da. Izan ere, printzipio kooperatiboek berrinterpretazio baten bidez kooperatiba bat nolakoa izan beharko litzatekeen ondorioztatu dezakegu. Eta hori berori izan da autoreak bultzatu duen ideia printzipio kooperatiboak genero-perspektibarekin erkatzerakoan, jarraian azalduko den moduan<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> POYATOS I MATAS, G., “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”. *iQual. Revista de Género e Igualdad*. 2019, 2. zk., 2. or.

<sup>9</sup> SENENT VIDAL, M. J., “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 2011, 105. zk., 68. or.

<sup>10</sup> *Idem*, 69, 70- or.

PRINTZIPIO KOOPERATIBOA	BALIO KOOPERATIBOA	GENERO-PERSPEKTIBA
<p><b>1. Atxikimendu askea eta irekia</b></p> <p>Kooperatibak borondatezko erakundeak dira, euren zerbitzuak erabiltzeko gai diren eta bazkide izateko erantzukizunak onartzeko prest dauden pertsona ororentzat irekita daudenak, inolako gizarte-, politika-, erlijio-, arraza- edo sexu-diskriminaziorik gabe.</p>	<p><b>1. Elkarri laguntzea</b></p> <p>Taldelana eta elkarkidetzatza bultzatu.</p>	<p>Egun dauden arazoak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeek bazkide izateko eta besteren kontura lan egiteko dituzten zailtasunak.</li> <li>• Bazkide izateko behar diren ondasunen titulartasunik eza.</li> </ul>
<p><b>2. Bazkideen kudeaketa demokratikoa</b></p> <p>Kooperatibak bazkideek demokratikoki kudeatzen dituzten erakundeak dira, ekimenak sustatzen eta erabakiak hartzen modu aktiboan parte hartzen dutenak. Ordezkaririk kudeaketaren arduradun eta bazkideen aurrean erantzule dira. Lehen mailako<sup>11</sup> kooperatibetan “bazkide bat boto bat” printzipioa jarraitzen dute. Gainerakoetan ere modu demokratikoan jarduten dute.</p>	<p><b>2. Erantzukizuna</b></p> <p>Konpromiso bat dute, zeinen bitartez, euren xede edo helburua betetzeko jarduera batzuk gauzatuko dituzte.</p>	<p>Emakumeak kargu eta organoetara heltzeko ondoko alorretan oztupo ikusezinak daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernu korporatiboan</li> <li>• Zuzendaritzan</li> <li>• Ordezkaritzan</li> <li>• Kontsultiboetan</li> </ul>

<sup>11</sup> Lehen mailako kooperatibak: kooperatiba arruntak Bigarren mailako kooperatibak: kooperatibez osatutako kooperatibak (MCC)

<p><b>3. Bazkideen parte-hartze ekonomikoa</b></p> <p>Bazkideek ekitatez laguntzen dute kooperatibaren kapitalari eta hura modu demokratikoan kudeatzen dute. Kapital horren zati bat, gutxienez, kooperatibarena da (jabetza erkidea). Normalean, halakorik badago, bazkideek emandako kapitalaren truk konpentsazio mugatu bat jasotzen dute, bazkide izateko baldintza gisa. Bazkideek honako helburu guztietarako edo batzuetarako esleitzen dituzte soberakinak: kooperatibaren garapenerako erreserben bidez; bazkideen mesederako, kooperatiban egindako eragiketen arabera, besteak beste.</p>	<p><b>3. Demokrazia</b></p> <p>Bazkideak dira kooperatibaren kudeatzaileak, hots, euskarriak.</p>	<p>Honako hau eskatzen da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeek kooperatibaren kapitalari egin ditzaketen ekarpenak erraztea.</li> <li>• Emakumeen parte hartzea sustatzea baliabide ekonomikoan kontrolean eta ekimen politikoan finkapenean [kudeaketa eta zuzendaritza organoetarako (2. Printzipioa) eta formazio teknikoetarako (5. Printzipioa) duten sarbidearekin lotua].</li> <li>• Soldata-arrakala gainditzen saiatzea.</li> </ul>
--	---	---

<p><b>4. Autonomia eta independentzia</b></p> <p>Kooperatibak bazkideek kudeatzen dituzten autolaguntzako erakunde autonomoak dira. Hortaz, beste erakunde batzuekin akordioak sinatzen badituzte (gobernuak barne), edo kapitala lortzen badute kanpo iturri batetik, bazkideen kontrol demokratikoa bermatuz egiten dutela ziurtatu behar dute, autonomia kooperatiboa gal ez dadin.</p>	<p><b>4. Berdintasuna</b></p> <p>Eskubide eta eginbehar berdinak.</p>	<p>Kooperatiben autonomia indartzeak emakumeen autonomia ere indartzea ekarri behar du. Horretarako, honako ekimenak susta behar dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen independentzia ekonomikoa.</li> <li>• Emakume eta gizon kooperatibisten bizitza soziala, familiarra eta lanekoa uztartzea.</li> </ul>
<p><b>5. Heziketa, formazioa eta informazioa</b></p> <p>Kooperatibek heziketa eta prestakuntza eskaintzen diete euren bazkide, ordezkari, zuzendari eta langileei, kooperatibaren garapenean modu eraginkorrean lagundu dezaten. Horren bitartez, kooperazioaren nondik norakoen eta onuren berri ematen diote gizarteari, baina batez ere gazteei eta liderrei.</p>	<p><b>5. Ekitatea</b></p> <p>Bazkidea tratatzeko irizpidea.</p>	<p>Emakume kooperatibistek premia eta oztopo bereziak dituzte hezkuntza, formazioa eta informazioa eskuratzeko, eta mugimendu kooperatiboak erantzun bat eman beharko lieke. Hori dela eta, kooperatibek sexuaren aldagaia sartu beharko lukete datuak aztertu eta heziketa antolatzeko.</p>



<p><b>6. Kooperatiben arteko kooperazioa</b></p> <p>Kooperatibek euren bazkideen alde jardungo dute ahalik eta modu eraginkorrenean, eta mugimendu kooperatiboa indartzen dute elkarlana bultzatzeko, tokiko, eskualdeko eta nazioarteko harreman egitura ezberdinen bidez.</p>	<p><b>6. Elkartasuna</b></p> <p>Guztien interesak du garrantzia.</p>	<p>Beharrezkoa da emakume kooperatibistek euren elkargune-sareak izatea, eta hau mugimendu kooperatiboko erakundeen lehentasunezko helburua izan beharko litzateke.</p>
<p><b>7. Gizartearekiko interesa</b></p> <p>Kooperatibek euren komunitatearen garapen iraunkorraren alde egiten dute lan, bazkideek onartutako ekimen eta politiketan oinarrituta, betiere.</p>	<p><b>7. Zintzotasuna</b></p> <p>Jarduerak etikoak izan behar dira, zuzentasunez burutuak eta usadio onei jarraiki gauzatutakoak.</p>	<p>Ezinbestekoa da honako hau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Balio solidario eta parte-hartzaileak transmititu bitartean, genero-berdintasunaren aitorpen eta sustapena.</li> <li>• “Komunitate” kontzeptua emakume kooperatibisten errealitate hurbileneraino heldu behar da, hots, euren senide eta etxeetaraino (kontziliazioa).</li> </ul>
	<p><b>8. Gardentasuna</b></p>	
	<p><b>9. Gizarte-bokazioa</b></p>	

Autoreak analisi hau 2011n egin zuen arren, bistan da gaur egun, nahiz eta hainbat aurrerapen egon, genero-berdintasuna ez dela lortu, edo ez guztiz behintzat. Aitzitik, doktoreak printzipio kooperatiboen eta genero-perspektibaren artean egindako konparaketa beste eremu batzuetara hedatu da, genero-perspektibak edozein egoera aztertzeko balio duela erakutsiz.

Honen adibide da Eusko Legebiltzarrak 2022ko martxoaren 3ko osoko bilkuran onartu zuen ekimena: Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunaren Legearen bigarren aldaketa egiteko lege-proiektua<sup>12</sup>.

Proiektua 2020ko azaroan aurkeztu, eta orain dela gutxi onartu da. Onartu diren aldaketen artean, genero-perspektibaren aplikazio edo inklusioa dago. Hala, artikulua ugaritan zehar aipatzen da, batez ere administrazio publiko edo lan eremu ezberdinetan hura aplikatu dadin, eta egon daitezkeen ezberdintasunak deuseztatu daitezken. Gauzak horrela, legearen 3. artikuluan (xedapen orokorrak) genero-ikuspegiaren integrazioa printzipio orokor bezala agertzen da:

“Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezar dadin helburu orokorra: berdintasun- ezak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan desberdinak, eta, horretarako, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara espezifikoa gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, exekutzeko eta ebaluatzeko fase guztietan”.

<sup>12</sup> Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Legearen bigarren aldaketa egiteko lege-proiektua [https://www.legebiltzarra.eus/ic2/restAPI/pvgune\\_descargar/default/308686c6-7d89-4e78-88ab-941831e0caa8](https://www.legebiltzarra.eus/ic2/restAPI/pvgune_descargar/default/308686c6-7d89-4e78-88ab-941831e0caa8) (azken kontsulta 2022/03/04).

Laburbilduz, kooperatibek euren idiosinkrasian hainbat onura eta aukera dituztela agerikoa da, eta horiek aprobetxatzea genero-berdintasuna lortzeko aukera paregabea dela ere ukazina da. Hala ere, oraindik gauza asko egiteke daude, abantailak egon arren, kooperatibetan ere desberdintasun-egoerak ematen direlako, eta ondorengo urteotan horietan lan egitea izango da kooperatiben erantzukizuna eta erronka.

Aitzitik, jarraian aztertu beharrekoa da ia idiosinkrasia honek benetako emaitzak dakartzan, hots, ia gizarte-ekonomiako erakundeek, batez ere kooperatibek, gainerako sozietateekin alderatuz, aurrerapenak izan dituzten eta euren baitan berdintasuna ezarri eta genero-isuria ezabatu duten, emakumeen ahalduntzea eta lidergoa sustatuz.

### III. GAUR EGUNGO EGOERAREN ANALISIA

Kooperatiben gaur egungo egoera aztertu baino lehen, azken urteotan bultzatu diren genero-berdintasunaren aldeko ekimenak aztertuko ditugu. Bestela esanik, lehenengo esparru teorikoa aztertuko dugu, bostere legegileak sustatutako lege, dekretu eta bestelako ekimenak aztertuz. Ondoren, esparru teoriko horren alde praktikoa edo erreala jarriko dugu mahai gainean, ekimen horien helburuak azken urteetan lortutako datuekin alderatuz, ekimenen baliozkotasuna edo eraginkortasuna aztertu, eta dagozkion ondorioak ateratzeko.

#### **3.1. Genero-berdintasunaren aldeko legegintza-ekimenak orokorrean**

a) *Espainian 1978ko Konstituzioa, 3/2007 Lege Organikoa, 6/2019 ED, Gobernu Onaren Kodea*

Berdintasuna edo ekitatea, gure ordenamendu juridikoaren abiapuntu eta jomuga izan da betidanik, eta gaur egun ere bere horretan jarraitzen

du. Gauzak horrela, jarraian Estatu mailan garatutako legegintza-ekimen esanguratsuenak ekarriko ditugu hizpidera.

Lehenengo eta behin, Espainiako Konstituzioa (1978) aipatu behar dugu. Berdintasuna printzipio konstituzional bat da, ondoko artikulua hauetan aipatzen dena: 1. artikulua berdintasuna aldarrikatzen du ordenamendu juridikoko funtsezko balio gisa; 9.2 artikulua berriz, botere publikoek gizabanakoaren eta hura osatzen duten taldeen berdintasuna benetako eta eraginkorra izan dadin eman behar dituzten baldintzen sustapena azpimarratzen du; 14. artikulua berdintasuna eta sexu bereizkeriarik ez jasateko eskubidea aldarrikatzen du; azkenik, 35. artikulua lan egiteko eskubidea aitortzen du, behar adinako ordainsaria jasoz, eta sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik jasan barik. Ondorioz, GAMINDE EGIA<sup>13</sup>-k planteatu duen moduan, Konstituzioak berdintasunaren ikuspegi tridimentsionala jasotzen du: alde batetik, berdintasuna ordenamendu juridikoaren balio nagusi gisa; bestetik, berdintasuna botere publikoek euren eskumenak gauzatean jarduteko printzipio legez; eta, azkenik, berdintasuna eskubide subjektibo gisa, bai arraza edo sexuagatiko diskriminaziorik eza jasotzeko eskubidea bezala, zein diskriminaziorik gabeko lanerako eskubide gisa.

Arestian aipatutako artikulua horien aplikazioa ulertzeko, ezinbestekoa da KA-ren 38/1981 epaia, azaroaren 23koa<sup>14</sup>, aipatzea, berdintasunerako eskubideari eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioari buruzkoa. Hori izan zen genero-berdintasuna jurisprudentzian lantzeko aurrerapausoa eman zuen lehen epaia, baina gaur egun ere halako epaiak oso ohikoak dira: KA-k sexuagatiko diskriminazio zuzena eta ez-zuzena jo-

<sup>13</sup> GAMINDE EGIA, E., “El empoderamiento de la mujer en el cooperativismo vasco del siglo XXI”. Ondoko lanean: GADEA SOLER, E. eta ARRIETA IDIAKEZ, F.J., *La Sociedad Cooperativa Como Instrumento para Contribuir a la Integración Social y Laboral*. Madril: Dykinson argitaletxea, 1. edizioa, 2020, 232, 233. orr.

<sup>14</sup> KA 38/1981 Epaia, azaroaren 23koa, Ref.VLex.

rratu du 71/2020 eta 153/2021 epaietan<sup>15</sup>, hurrenez hurren. Hala, eta Lorenzo RODRIGUEZ-ARMAS<sup>16</sup>-en hitzetan, berdintasuna da auzitegiek zuzenean aplikatu behar duten eskubidea, EKren 1, 9.2 eta 14 artikulua modu egokian bete daitezten. Halaber, autoreak azpimarratu duenez, alor honetan ematen diren epai gehienak lan-arloko gatazkak ebaztera mugatzen dira, babes-errekurtsoaren bidez. Aitzitik, epai hauen bitartez, KA-k eskubide honen aplikazio judiziala interpretatzeko<sup>17</sup> zerginari ekin dio, bestelako auzietan aplikagarria izan eta berdintasuna une oro bermatuta egon dadin.

<sup>15</sup> KA 153/2021 Epaia, irailaren 13koa, Ref. Iberley

KA 71/2020 Epaia, ekainaren 29koa, Ref. Vlex

3/2007 LOren 6. artikuluan, horrela definitzen dira diskriminazio zuzena eta ez-zuzena: Sexuagatiko diskriminazio edo bereizkeria zuzena egongo da, pertsona bat, sexuaren arabera, antzeko egoeran dagoen beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean, tratatu denean edo tratatu daitekeenean.

Aldiz, sexuagatiko diskriminazio edo bereizkeria ez-zuzena egongo da itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonetiko desabantailan jartzen dituenean, salbu eta xedapen, irizpide edo eginera hori objektiboki justifika daitekeenean helburu legitimo bati jarraiki eta helburu hori lortzeko bitartekoak beharrezkoak eta egokiak direnean.

<sup>16</sup> LORENZO RODRÍGUEZ-ARMAS, M., “La igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género en la jurisprudencia del tribunal constitucional federal alemán y el tribunal constitucional español”. *Anuario jurídico y económico escorialense*, 2007, 40. zk., 188. or.

<sup>17</sup> Interpretazio lan horretan zehar KA-k bi irizpide edo interpretazio korrante garatu ditu: parekatzailea eta konpentsatzailea. Jurisprudentzia parekatzaileak zuzeneko eta zeharkako diskriminazioei erantzuten die, non eztabaidatutako egintza sailkatu edo ezberdintzeko sexua kontuan hartu den; sailkapen hori baztertu egin behar da aurreiritzietan oinarrituta dagoelako eta beraz, diskriminazioaren susmagarritzat jotzen delako. Aitzitik, jurisprudentzia konpentsatzaileak “Berdintasun testa” deritzona gehitu du. Honen bitartez, neurri paternalistak edo ustezko babesa ematen zutenak, emakumeen aukera-berdintasuna sustatzeko neurri edo ekintza positiboetatik bereizten dira.

Horretaz gain, martxoaren 22ko 3/2007 LO<sup>18</sup> aipatu beharra dago, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eragingarria lortzekoa. Lege hau Europako bi zuzentarauen transposizioaren ondorioz jaio zen (2002/73/EE eta 2004/113/EE), eta berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioari buruzko araudi erreferentea bilakatu zen. Lege aitzindaria izan da genero-berdintasunaren esparruan, eta hainbat aurrerapauso eman zituen bere garaian, besteak beste, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena debekatzea edo haurdunaldi eta amatasunagatiko diskriminazioa debekatzea, besteak beste. Halaber, arlo zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalean politika aktiboak aurreikusi zituen, berdintasun printzipioa eraginkorra izan zedin. Enpresa munduaren egoerari erreparatzeko, lege honen III kapitulua eta VII titulua hartuko ditugu kontuan:

Lehenengoari dagokionez, enpresek izan behar dituzten berdintasun-planak xedatzen ditu, 45. artikuluan, hain zuzen ere. Hala ere, xedapen horiek aldaketak jasan dituzte; izan ere, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren<sup>19</sup> 1. artikulua berdintasun plan bat onesteko betebeharra zabaldu egiten du. Hots, hasiera batean, 250 langile baino gehiago zituzten enpresek, soilik, zuten berdintasun-plana onesteko betebeharra; aitzitik, dekretuaren ondorioz, 50 langile baino gehiago dituzten enpresa orok izango dute berdintasun plan bat onetsi eta erregistratzeko betebeharra.

Bigarrenak berriz, enpresen erantzukizun korporatiboa xedatzen du, berdintasuna lortzeko egitasmoak barneratu ditzaten. VII tituluak ondoko egitasmoak jasotzen ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasune-

<sup>18</sup> Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Efektiboa lortzekoa, III kapitulua eta VII titulua. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 71. zk., 2007ko martxoaren 23koa, 6115 or.

<sup>19</sup> Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguaren eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa, 1. artikulua. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 57. zk., 2019ko martxoaren 7koa, 3244 or.

rako eskubidea eraginkorra izateko neurri zehatz gisa: enpresek berdintasunaren arloko erantzukizun sozialeko ekintzak sustatzeko aukera (73 art.); ekintza edo egitasmo horiek publizitate-helburuekin erabiltzea (74 art.) eta azkenik, emakumeek merkataritza-sozietateetako administrazio-kontseiluetan parte hartzea (75 art.). APILLUELO MARTIN<sup>20</sup> autoreak, titulu honen analisi sakon bat egin du, haren alde onak eta txarrak alde-ratuta. Labor-zurrean esanda, bere iritziz ekimen horien hautazko izaerak, euren eragingarritasuna mugatzen du. Hortaz, egitasmo hauek azaleratzen badira, borondatezkoak izateari utziko diote, eta gizartearekin konprometitutako enpresa-ekintza izango dira. Gainera, Estatuak nolabait babestu beharko lituzke ekintza horiek, enpresentzako ondorio positiboak ekarriko lituzketelako. Babes arauemailea emateko aukera juridikoak askotari-koak izan daitezke: alde batetik, autoerregulazioa erabili daiteke; bestetik, posiblea liteke ere kontratu ireki baten bidez egitea, non enpresa konkretu bati Zuzenbide Pribatuko Printzipio aitormen bat atxikitzen zaion; azkenik, posiblea liteke atxikimendu kontratu baten bidez jada onetsita dagoen nazioarteko erregelamendu bati eranstea.

Azkenik, eta Europa mailan gauzatutako ekimenetara salto egin baino lehen, ezinbestekoa da Gobernu Onaren Kodea aipatzea. Gobernu Onaren Kode Bateratua (GOKB)<sup>21</sup> 2006an onetsi zen. Kodearen helburua zen Espainiako enpresen gobernu- eta administrazio-organoei behar

<sup>20</sup> APILLUELO MARTIN, M., “Medidas de responsabilidad empresarial social de las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 73 LOI)”. Ondoko lanean: GOÑI SEIN, J. L., *Ética empresarial y códigos de conducta*. Madril: La Ley argitaletxea, 1. Edizioa, 2011 496, 497 orr.

<sup>21</sup> Gobernu Onaren Kode Bateratua (2006); [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf); (azken kontsulta 2022/03/16). Zehatzago esanda, Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea 2006ko maiatzaren 22an onetsi zen, Balore Merkatuko Nazio Batzordearen Kontseiluak hala erabakita, gobernu korporatiboaren inguruko printzipio eta gomendioak biltzeko.

bezala funtzionatzen dutela zaintzea, enpresen lehiakortasun-maila gorenetara bideratzeko, nazioko eta atzerriko inbertitzaileen konfiantza eta gardentasuna bultzatzeko, Espainiako enpresen barne-kontrola eta erantzukizun korporatiboa hobetzeko eta azkenik, enpresen funtzioen, bete-beharren eta erantzukizun bereizketa egokia bermatzeko, profesionaltasun handienaz. Kodearen egitura printzipio eta gomendioetan antolatzen da, enpresaren eremu ezberdinak jorratzen dituztenak. LEIÑENA MENDIZÁBAL<sup>22</sup>-en hitzetan, autoerregulazio-formula horren bidez hasi dira enpresak genero-aniztasuna eta -berdintasuna administrazio-kontseiluetan jorratzen. Hala ere, autoreak gogoratzen duen moduan, 2006a baino lehen, gai honen inguruan Olivencia<sup>23</sup> eta Aldama<sup>24</sup> txostenak argitaratu ziren 1998 eta 2003an, hurrenez hurren. Aitzitik, txosten hauek ez zuten genero-ikuspegia barneratu, eta horregatik hartzen da abiapuntu bezala, 2006ko bertsioa. Hala ere, GOKB-k genero-berdintasunari buruz barneratzen zuen gomendia<sup>25</sup> ez zen loteslea.

<sup>22</sup> LEIÑENA MENDIZÁBAL, E., “Mujer y Empresa: Análisis jurídico de la perspectiva de género en los órganos de decisión empresarial”. *Revista de Derecho Privado*, 2020, 5. zk., 20. or.

<sup>23</sup> Olivencia Txostena (1998). <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf>. (azken kontsulta 2022/03/16).

<sup>24</sup> Aldama Txostena (2003). <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf>. (azken kontsulta 2022/03/16).

<sup>25</sup> Gomendioak ondokoa adierazten zuen:

Emakume kontseilari gutxi daudenean edo zuzenean, emakume kontseilaririk ez dagoenean, Kontseiluak egoera hori zuzentzeko arrazoiak eta gauzatutako ekimenak azaltzea, eta, bereziki, Izendapen Batzordeak, lanpostu berriak betetzean, honako hauek betetzen direla zaintzea:

(a) Hautaketa-prozedurek emakume kontseilarien hautaketa oztopatzen duen joera inpliziturik ez izatea

(b) Enpresak berariaz bilatu eta hautagai izan daitezkeen artean barneratu ditzala lanbide-profila betetzen duten emakumeak



Denborak aurrera egin ahala, Ministroen Kontseiluak gobernu korporatiboaren adituen batzordea sortu zuen, urteetan zehar proposatutako aldaketa eta berrikuntzak ebaluatzeko. Hala, 2013ko maiatzaren 10eko Erabakiaren bidez, eta EBko sozietateen zuzenbidea erreformatzeko 2011ko Liburu Berdearen gomendioa kontuan hartuta, genero-perspektiba gobernu onaren esparruan sakonago hedatu zen. Gauzak horrela, 2015ean Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea<sup>26</sup> (SKGOK) argitaratu zen eta bere baitan ikus ditzakegu azken urteotan emandako aurrerapausoak. Gainera, kodea ez da estatikoa, gaur egungo egoerarekin aldatuz doalako. Hori dela eta, gaur egun daukagun bertsioa 2020<sup>27</sup>. urtean berrikusitakoa da. Bertsio honen, 14. Gomendioak ezartzen du administrazio-kontseiluek kontseilariak hautatzeko politika bat ezar dezatela, beharren aurretiazko azterketa batean oinarritutako izendapen-proposamenak ziurtatu eta genero, adin, jakituria eta esperientzia aniztasuna bultzatuko duena. Halaber, 15. Gomendioak genero-kuotak ezartzen ditu ondokoa esaterakoan: “(...) que el número de consejeras suponga, al menos, el 40%<sup>28</sup> de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 (...)”.

Logikoa denez, 7/2003 LO-k zein SKGOK, baita jarraian aztertuko diren Europa mailako ekimenek ekarri dute merkataritza alorreko gai-

---

<sup>26</sup> Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea (2015). [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf). (azken kontsulta 2022/03/16).

<sup>27</sup> *Idem* (2020). [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf).

<sup>28</sup> 2015eko bertsioan, emakume kontseilarien ehunekoa %40 ordez, %30 zen. Horrenbestez, agerikoa da autoreak aipatzen duena, hots, SKGOK-k arestian aipatutako 3/2007 LOren helburuak jarraitzen dituela. Gainera, adituen batzordea saiatu egin da sozietate kotizatuen administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia bultzatu eta garatzen, arau-esparru berri bat eratuz. Betiere, esparru hau Gobernu Korporatiboa Hobetzeari buruzko abenduaren 3ko 31/2014 Legearekin bat datorrela ziurtatuz.

nerako legeriak eraldaketak<sup>29</sup> jasatea. Azken batean, egitasmo guzti hauen helburua da genero-berdintasuna lortzeko egiten diren ahalegin eta ekintzak egunerokotasunean eragina duten legerietan islatzea, eta horretarako, eraldaketak ezinbestekoak dira.

b) *Europa eta mundu mailan: EBFI, Genero Berdintasunerako Europako Ituna 2011-2020, Genero Ekintza Planak, Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoak eta Agenda 2030 ODS 5*

EBk oinarritzko balio eta printzipio batzuk errespetatu behar ditu, tartean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna izanik. Ideia hau, Batasunaren oinarritzko itunetan agertzen da: Europar Batasuneko Itunaren 2 eta 3 artikulua, Europar Batasunaren Funtzionamendurako Itunaren 8. artikulua edo Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutunaren III titulua, besteak beste. ALWOOD<sup>30</sup>-en hitzetan, genero-berdintasunaren justifikazio edo arrazoa berez helburu garrantzitsu batean oinarritzen da, baina, aldi berean, etorkizunera begira garapen-helburuak lortzeko funtsezko tresna ere bada. Hala eta guztiz ere, genero-berdintasuna bultzatu eta sustatzeko benetako egitasmoak 90. hamarkada arte ez ziren garatzen hasi.

---

<sup>29</sup> Besteak beste, abenduaren 3ko 31/2014 Legeak, gobernu korporatiboa erreformatzen duenak, aurreikusi du administrazio-kontseilua derrigorrez izan behar duten erakundetan, kide berriak hautatzeko prozedurek genero-, esperientzia- eta ezagutza-aniztasuna sustatzen dutela; diskriminaziorik ekar dezakeen joera inplizituak gauzatzen ez direla; eta, batez ere, emakume kontseilarien hautaketa oztopatzen ez dela (KSL 529 bis 2 art.). Halaber, KSL-k sozietate kotizatuak derrigortzen ditu izendapen eta ordainsarien batzordeak administrazio-kontseiluan gutxien ordezkatuta dagoen sexuaren ordezkari-tza minimo bat ezartzera, eta helburu hori lortzeko orientazio irizpideak lantzerako (KSL 529 quinceles 3.b art.)

<sup>30</sup> ALWOOD, G., "Gender Equality in European Union Development Policy in Times of Crisis". *Political Studies Review*. 2020, 18 zk., 333. or.

Zalantza barik, 1995ean Beijingen egindako Emakumeari Buruzko Munduko Laugarren Hitzarmena<sup>31</sup> mundu-mailan genero-berdintasuna lortzeko inflexio-puntu garrantzitsu bat izan zen. Bertan onetsitako adierazpena, 189 herrialdek aho batez onartua, emakumearen ahalduntzea sustatu, eta genero-berdintasunari buruzko politiken funtsezko dokumentu legez aintzatetsi zen. Adierazpen honen azken berrikuspenean 2020an<sup>32</sup> egin zen; ordurarte egindako aurrerapausoak ikusi eta, batez ere, etorkizunera begira egiteke dauden egitasmo eta politikak ondo zehaztu eta helburuak 2030 Agendarekin bat etortzeko.

Beijing-ko Hitzarmenaren ondoren, EBn onetsi zen adierazpenik esanguratsuena lehen Genero Ekintza Plana (GEP) (2010-2015)<sup>33</sup> da, 2010ekoa. Helburua, EBk genero-berdintasunaren aldeko konpromisoa bermatzea zen. Aitzitik, nahiz eta izaera berritzaile sutsua izan, arrakasta mugatua izan zuen. Ondorioz, 2015ean II. GEPa (2016-2020)<sup>34</sup> one-

<sup>31</sup> Beijingko Adierazpen eta ekintza plataformak neurri eta helburu estrategiko batzuk ezartzen ditu emakumeek aurrera egin dezaten, eta genero-berdintasuna errealitate bat izan dadin ondoko 12 alorretan: (1) Emakumea eta pobrezia; (2) Emakumearen hezkuntza eta trebakuntza; (3) Emakumea eta osasuna; (4) Emakumearen aurkako indarkeria; (5) Emakumea eta gatazka armatuak; (6) Emakumea eta ekonomia; (7) Emakumea boterea erabili eta erabakiak hartzean; (8) Emakumeen aurrerapenerako mekanismo instituzionalak; (9) Emakumearen giza eskubideak; (10) Emakumea eta hedabideak; (11) Emakumea eta ingurumena; (12) Neskatoa. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>; (azken kontsulta 2022/03/31).

<sup>32</sup> 2020ko berrikuspenearen adierazpen politikoa. <https://www.inmujeres.gob.es/areas-Tematicas/Internacional/docs/CSW/DeclaracionPoliticaConsensuada.pdf>. (azken kontsulta 2022/03/31).

<sup>33</sup> I. Genero Ekintza Plana. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>; (azken kontsulta 2022/03/31).

<sup>34</sup> II. Genero Ekintza Plana. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0239&qid=1648712611178>; (azken kontsulta 2022/03/31).

Plan honek hiru arlo lantzen ditu: nesken eta emakumeen osotasun fisiko eta psikologikoa bermatzea; nesken eta emakumeen eskubide ekonomiko eta sozialen ahalduntzea sus-

tsi zen; garapenerako lankidetzara mugatu beharrean, bere irismena kanpo-ekintzen eremu guztietara zabalduz. Gainera, urte horretan Klima Aldaketari buruzko Pariseko Akordioa eta 2030 Agenda onetsi ziren, aurrerago aztertuko ditugunak. Hala ere, aipatu beharra dago, testuinguru horrek eragin nabarmena izan zuela genero-berdintasuna sustatzeko ahalleginak garatzerako orduan. Logikoa denez, ekimen honen amaiera ez zen 2020an heldu. Hori dela eta, III. GEPa (2021-2025)<sup>35</sup> onetsi du EBk, helburuak izanik, batetik, emakumeen eta nesken ahalduntzearen aurrerapena bizkortzea eta bestetik, Beijingko Adierazpenetik gaur egun arte genero-berdintasunaren arloan erdietsitako lorpenak babestea.

GEPez gain, Europar Batasunak Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa (2016-2019)<sup>36</sup> (GBKE) garatu du. Horren helburua da emakumeen eta nesken eskubideak babestea, genero-berdintasuna sustatzeko. Izan ere, estrategian agertzen den moduan<sup>37</sup>, genero-berdintasunak erabateko lehentasuna du EB kanpo harremanetan, eta alor honetan aitzindari izateko asmoa du. Lehen GBKE hau, Genero Berdintasunerako Europako Itunarekin (2011-2020)<sup>38</sup> batera ulertu behar da. Gainera, GEPeekin bezala, GBKE hau ere eguneratu behar izan da gaur egungo premia eta

---

tatzea; eta,, nesken eta emakumeen ahotsa eta parte-hartzea indartzea. Horretaz gain, zeharkako alor nagusi bat ere jorratzen du: Batzordearen eta Kanpo Harremanetako Europako Zerbitzuaren kultura instituzionala aldatzea, EBren konpromisoak modu eraginkoragoan bete daitezten.

<sup>35</sup> III. Genero Ekintza Plana. [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf); (azken kontsulta 2022/03/31).

<sup>36</sup> Genero Berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa (2016-2019). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>; (azken kontsulta 2022/03/31).

<sup>37</sup> *Idem*, 16. or.

<sup>38</sup> Genero Berdintasunerako Europako Ituna. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES); (azken kontsulta 2022/03/31).

egoera berrietara egokitzeko. Hala, egun indarrean dagoen GBKE 2020-2025<sup>39</sup>ekoa da. Bertsio honek genero-perspektiba txertatzeko planteamendu bikoitza planteatzen du, jarduera espezifiko batzuekin konbinatuta, betiere, interseksionalitatea oinarritzko printzipioa izanik<sup>40</sup>. Gainera, estrategia EBren barruan oinarritzen bada ere, bat dator genero-berdintasunaren eta emakumeen ahalduntzearen arloko kanpo-politikekin.

Halaber, GBKE horiek garatu bitartean, EBko kontseiluak Genero-Berdintasunaren Europako Ituna (GBEI) (2011-2020) onetsi zuen. Itun hau alde aurretik zegoenaren oinordekoa da, 2006an onetsi zena<sup>41</sup>. Itun hau aipatutako GBKEren helburuekin bat dator eta ondorengo alorrrak jorratzen ditu: enplegu eta gizarte-babesean egon daitezkeen desberdintasunak ezabatzea, soldata-arrakala barne; emakumeen eta gizonen bizitza pertsonal eta profesionalaren arteko oreka eta kontziliazio hobea sustatzea; eta emakumeen aurkako indarkeria mota guztiei aurre egitea. Itun honek, aurrekoak ez bezala, emakumeen aurkako indarkeria jorratu du. Gainera, gobernantza indartzeko aipua egin du lehenengoz, genero-perspektiba politika guztietan aplikatuz.

<sup>39</sup> GBKE (2020-2025). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>; (azken kontsulta 2022/03/31)

<sup>40</sup> Planteamendu bikoitza ondokoan oinarritzen da: alde batetik, genero-berdintasuna lortzeko neurri espezifikoak ezartzean, eta bestetik, neurri horiek genero-perspektibaren integrazio handiago batekin uztartzean. Batzordeak genero-perspektibaren integrazioa indartuko du EBren politiken diseinuaren fase guztietan sistematikoki sartuz (barne zein kanpo politikak). Halaber, estrategia hori aplikatzeko, interseksionalitatea erabiliko da zeharkako printzipio gisa. Horretarako, GBEI-k interseksionalitatea horrela definitu du: “sexua eta generoa beste ezaugarri/identitate batzuekin nola lotzen diren aztertu, ulertu eta erantzuteko tresna analitikoa, elkargune horietatik sortzen diren egoerek diskriminazio-esperientzia konplexu eta bakarrei nola laguntzen dieten ulertzeko balio duena”. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>; (azken kontsulta, 2022/04/11).

<sup>41</sup> Hasierako ituna sei estatu kideren ekimen baten ondorioz jaio zen (Suedia, Espainia, Txekiar Errepublika, Frantzia, Finlandia eta Danimarka) ekimen baten ondorioz jaio zen eta EBko Kontseiluak 2006ko martxoan onetsi zuen.

Azkenik, Garapen Jasangarrirako 2030 Agendak<sup>42</sup> (hemendik aurrera, 2030 Agenda) 17 helburu argitaratu ditu, hots, Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) munduko alor ezberdinak hobetu, pobrezia deuseztatu eta askatasuna bermatzeko. Tartean, 5. helburuan zehazki, genero-berdintasuna jorratzen da. Izan ere, 2030 Agendaren atarikoak<sup>43</sup> dioen moduan, helburuon jomuga da giza-eskubideak eragingarriak izatea, eta generoen arteko berdintasuna eta emakume zein neska guztien ahalduntzea erdies-  
tea. Gainera, garapen jasangarriaren hiru dimentsioak orekatzen dituzte: ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa. Horrenbestez, bostgarren helburu horretan zehar genero-berdintasuna lortzeko egitasmo ugari proposatzen dira, herrialde bakoitzak hainbat alorretan erabil ditzan.

NBE-ren arabera, eta arestian aipatu bezala, genero-berdintasuna ez da oinarrizko eskubide bat bakarrik, mundu jasangarri, baketsu eta justu bat eraikitzeko oinarria ere bai. Halaber, erakunde honen esanetan, GJH guztiak 5. Helburu hori lortzearen mende daude. 2030 Agenda garatu bitartean lortutako datuen ondorioz, NBEk ondorioztatu du hemendik 2030era genero-berdintasuna lortu dadin, premiazko neurriak hartzea ezinbestekoa dela, diskriminazioaren arrazoi edo erro sakonak ezaba daitezen, horrek emakumeen eskubideak murrizten baititu, eremu publikoan zein pribatuan. Halaber, oinarrizkoa da diskriminazioa ahalbidetzen duten legeak aldatzea eta berdintasuna aktiboki sustatzen duten beste lege berri batzuk onartzea. Horretarako, helburu honetan hainbat azpi-helburu proposatu dira 2030era bitartean erdietsi daitezen, eta ondorioz, emakumeen egoera modu nabarian hobetu dadin. Helburuok bederatziz dira<sup>44</sup> eta eremu eta alor ezberdinak jorratzen dituzte, herrialde-

<sup>42</sup> Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda. [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E); (azken kontsulta, 2022/03/31)

<sup>43</sup> *Idem*, 1. or.

<sup>44</sup> 1. Mundu osoko emakume eta neskato guztien aurkako diskriminazio mota orori amaiera ematea; 2. Emakume eta neskato guztien aurkako indarkeria-mota guztiak ez-

de bakoitzak egoera eta premia ezberdinak dituelako, eta horrenbestez, bakoitzak genero-berdintasunaren eremu konkretu bat lantzeko beharri-zan handiagoa izango duelako.

### 3.2. Espainiako enpresa-egituraren analisisia

Atal honetan zehar erakunde ezberdinek argitaratutako datuez baliaturik Espainiako enpresa-egituraren analisi bat gauzatuko da, ikusmira kooperatibetan jarrita, erakunde mota hauek lortu dituzten emaitzak gainerakoekin erkatuz.

Datu orokorretara jota, EIN-en azken datuen arabera<sup>45</sup>, 2020eko uztailan, Espainian lan egiteko adina duten pertsonen erdia gutxi gora behera emakumeak dira. Aitzitik, erakunde berdinak argitaratutako datuen arabera, 2020ko uztailan enplegu aktiboan zeuden emakumeen ehune-

---

abatzea eremu publiko zein pribatuan, salerosketa, sexu-esplotazioa eta beste esplotazio mota batzuk barne; 3. Kaltegarriak izan daitezkeen praktika oro desagerraraztea, hala nola, haurren ezkontza goiztiarra, eta emakumeen genitalen mutilazioa; 4. Ordaindu gabeko etxeko- eta zaintza-lanak zerbitzu publikoen, azpiegituren eta gizarte-babese-ko poilitiken bidez aitortu eta baloratzea, etxean zein familian erantzukizun partekatua sustatuz, herrialde bakoitzaren egoeraren arabera; 5. Bizitza publikoan, ekonomikoan eta politikoan emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra, baita lidergo-aukera berdintasuna maila guztietan bermatzea; 6. Sexu- eta ugalketa-osasunerako, zein ugalketa-eskubideen aukera edo sarbide unibertsala ziurtatzea, Biztanleria eta Garapenari buruzko Nazioarteko Konferentziaren Ekintza Programan eta Beijingko Ekintza Plataforman adostutakoarekin bat etorritz; 7. Emakumeei baliabide ekonomikoan jabetzaren, lurraren kontrolaren eta bestelako ondasun mota batzuen aldeko eskubide berdintasunak izatea bermatuko dituzten erreformei ekitea, baita finantza-zerbitzuak, oinordetzak eta baliabide naturalak eskuratzeko ere, betiere, lege erkideekin bat etorritz; 8. Teknologia instrumentalaren erabilera hobetzea emakumeen ahalduntzea sustatzeko, bereziki informazio eta komunikazioen teknologiarena

<sup>45</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10256#!tabs-grafico> (azken kontsulta 2022/04/13).

koa 43,1ekoa<sup>46</sup> da, eta beraz, genero-isuria 2020an %11,1ekoa izan zen enpleguari begira.

Hala eta guztiz ere, genero-isuri hori ez da berdina izango enpresa guztietan. Izan ere, eta arestian aipatu bezala, gizarte-ekonomiako erakundeek gainerako enpresek ez dituzten ezaugarri batzuk dituzte, teoriarik genero-berdintasuna bermatzeko aproposak direnak. Izan ere, EASS-ek argitaratutako ikerketa<sup>47</sup> batean agertzen den moduan gizarte-ekonomia eta solidarioen helburua da lankidetzeta, enpresa- eta elkarre-proiektuak sustatzea, baina ekonomia, dirua edo merkatuak lurraldeen garapen jasangarrirako bitarteko bezala aintzakotzat hartuz. Horregatik, gizarte-ekonomia arestian aipatutako helburuok lortzeko hurbilago egongo da, emakumeen lidergoa enpresa-proiektuetan babestu, sustatu eta ikusarazten duen heinean.

Lanaldi aktiboa bat duten emakumez gain, aztertu beharra dago enpresa bakoitzak euren egitura eta idiosinkrasia barruan duen sexuen arteko banaketa, baita administrazio-kontseiluaren kideen edo goi-kargu bat okupatzen duten pertsona gehienak emakumeak edo gizonak diren, aipatutako genero-isuri hori sektore batzuetan beste batzuetan baino gehiago nabarmentzen den ikusteko. Gauzak horrela, Lan eta Gizarte-Ekonomiaren Ministerioak azken hiru urteetan erregistratu diren Kooperatiben eta Lan Sozietateen datuak bildu ditu, euren genero banaketari gertutik erreparatu.

<sup>46</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879#!tabs-grafico> (azken kontsulta 2022/04/13).

<sup>47</sup> EASS “Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo”, 2021eko urtarrila, 9. or. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf> (azken kontsulta 2022/04/13).



Forma Juridikoa	2018			2019			2020		
	Guztira <sup>48</sup>	G	E	Guztira	G	E	Guztira	G	E
Lan Sozietateak	348	%62,8	%37,2	255	%61,3	%38,7	211	%67,8	%32,2
Kooperatibak	8.334	%66,41	%33,59	5.727	%58,15	%41,85	4.610	%59,13	%40,87

[ITURRIA]: Lan eta Gizarte-Ekonomiako Ministerioa<sup>49</sup>

Datu hauek kontuan izanik, agerikoa da Kooperatibetan generoen arteko oreka azken urte hauetan modu nabarian hobetu dela. Izan ere, ares-tian aipatu bezala, EBk enpresetan sexuen arteko proportzioa %30-%70 bitartekoa izatea eskatu zuen, ondoren portzentai hori %40-%60ra igoz (irizpide hori berori izan da MBNB-k 2022tik aurrera enpresa kotizatu-tuetan ezarri duena). Bada, kooperatiben plantilletan zeuden emakumeak jada 2018an ziren %30 baino gehiago. Gainera, 2020rako %40 hori lortu egin zen; joera hori kontuan hartuta litekeena da ondorengo urteetan portzentai horrek gora egitea. Hala ere, aztertu beharrekoa da COVID-19-ak alor honetan izandako eragina nolakoa izan den, eta batez ere, datuen aldakuntza zenbatekoa izan den.

Edozein kasutan ere, datu horiek sakon aztertu behar dira genero-berdintasunak gizarte-ekonomian duen eragina aztertzeko. Izan ere, Kooperatibak erakunde feminizatuak direla pentsa daiteke, baina egoerak oso ezberdinak dira, esaterako, garraio- edo eraikuntza-sektoreak zerbitzu-sektorearekin alderatuz. Hala eta guztiz ere, emakume horietatik zenbatek du zuzendaritza- edo goi-kargu bat? Azken batean, goi-kar-

<sup>48</sup> Kooperatibetako bazkide gisa agertzen diren, eta pertsona juridikoak izateagatik, sexu araberako banaketa aplikatu ezin zaien erakundeak barne hartzen ditu.

<sup>49</sup> Lan eta Gizarte-Ekonomiaren Ministerioa. Estadistikak: Avance Anuario de Estadística 2020. Mercado de Trabajo: Cooperativas (<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2020/index.htm>; azken kontsulta 02/03/2022).

guetan oreka egoteak generoen arteko aukera berdintasuna lortu dela esan nahi du. Beraz, ezin daiteke esan genero- edo aukera-berdintasuna erdietsi dela administrazio-kontseilu eta zuzendaritza-batzordeen egitura aztertu barik.

Gainera, HERNÁNDEZ ORTIZ<sup>50</sup>-ek dioten moduan, gizartean dagoen diskriminazioa egoera normal eta orokortutzat hartzen da, eta horrenbestez, gizarte- eta familia-ingurunean agertzen diren egitura estereotipatu eta diskriminatzailerak erraz erreproduzitu daitezke (modu sotilean bada ere) gizarte-ekonomiako erakundeetan, baldin eta ez den behar adina arreta jartzen emakumeen egoerari.

LEKEK<sup>51</sup>-ek 2018an argitaratutako txostenaren arabera, eta BAI-k argitaratutako datuez baliaturik, emakumeen presentzia zuzendaritza-postuetan mugatua da Espainiako lan-merkatuan, izan ere, ia 2,2 zuzendari gizon daude emakume bakoitzeko. Hau da, emakumeen %3,8k soilik egiten du lan zuzendari legez; gizonen kasuan berriz, ehuneko hori %7,5ekoa da. Datu hauek bat egiten dute MBNB<sup>52</sup>-k 2018an argitaratutako datuekin: administrazio-kontseiluetan eta zuzendaritza-karguetan emakumeak %15,82a ziren soilik, IBEX-35-ean datu hori ez zen ia hoberetu, %15,99 baitzen.

<sup>50</sup> HERNÁNDEZ ORTIZ, M J.; GARCIA MARTÍ, E.; MARTINEZ JIMENEZ, R.; PEDROSA ORTEGA, C.; RUÍZ JIMENEZ, C., “El efecto de la diversidad de género sobre el rendimiento de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas”. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 2020, 133. zk., 5. or.

<sup>51</sup> LEKEK “Las mujeres en las cooperativas de trabajo. Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España”, 2019ko urtarrila, 13. orr. <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf> (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>52</sup> [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas\\_2020.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2020.pdf) (azken kontsulta 2022/04/21).

Aitzitik, arestian aipatutako ikerketara bueltatuz, EASS<sup>53</sup>-ek argitaratu-tako txostena alegia, 2020an gizarte-ekonomiako erakundeetan sozieta-te- eta kargu-politikoan %53a emakumeak ziren. Ehuneko hori 2020an MBNBk emandako datuekin erkatuz gero ikusiko da nola joera ez dela asko aldatu; 2020<sup>54</sup>an emakume zuzendarien portzentaia %17,53koa zen, IBEX-35ean apur bat baxuagoa, %17,10koa hain zuzen ere.

Ondorioz, posiblea da esatea GEEk, erakunde tradizionalekin erka-tuz gero, aukera gehiago eskaintzen dituztela genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea bideragarria izateko. Izan ere, EASS<sup>55</sup>eko iker-ketak argi eta garbi utzi du erakunde mota hauek emakumeen aukerak zeharo biderkatzen dituela, aukera-berdintasuna eskuratu dezaten. Hala, Espainiar estatuan langileen %43,5 emakumeak diren heinean, erakunde hauetan emakumeak langileen %64 dira. Gainera, ikerketa horretan zehar aztertutako hainbat irizpidek agerian jarri du GEEk benetako ahalegina egiten dutela berdintasun eta errespetuan oinarritzen diren lan-inguru-neak sortu eta emakumeen ahalduntzea sustatzeko.

Ikerketa horri ekinez, erakundeen %87k legeak ezarritako kontzi-liazio-neurriak aplikatzen dituzte, lana eta familia bateragarriak izateko baimenak bazkideei eskuetsiz; %81ek hizkuntza inklusiboa erabiltzen du, ahoz zein idatziz; azkenik, %79k langileen arreta emozionala kudeatu eta

<sup>53</sup> EASS “Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo”, 2021eko urtarrila, 13. or. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf> (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>54</sup> [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas\\_2020.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2020.pdf) (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>55</sup> EASS “Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo”, 2021eko urtarrila, 12. or. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf> (azken kontsulta 2022/04/21).

zaintzeko zerbitzuak eskaintzen ditu, lan-ingurunean gertatu daitezkeen egoerak kontuan izanik. Ukaezina da datu hauek hobetu daitezkeela, baina emaitza onak direla aitortu behar da, batez ere azken urteetan izandako joera ona aintzat hartuta.

Zernahi gisaz, oraindik ere badago lan handia egiteko. Izan ere, GEEK %5,3ko soldata-arrakala pairatzen dute, eta lidergo zein erabakiak hartzeari buruzko gaietan, genero-proporzioak kaltetuta agertzen dira. Gainera, langileen %64 dira emakumeak, baina plan estrategikoen onarpenean eta sozietate- edo politika-karguak tartean daudenean ehuneko horrek behera egiten du, %55 eta %53ra, hurrenez hurren. Era berean, 2020an erakunde hauen heren batek soilik onetsi du haren berdintasun-plana.

Horrenbestez, oro har GEEen idiosinkrasiak, eta bereziki kooperatibenak, onura edo abantaila ugari ditu genero-berdintasuna erdietsi, eta emakumeen lidergoa sustatzeko. Hala ere, argi geratu da oraindik ere lan handia dagoela egiteke, eta batez ere, erakunde hauek eskaintzen dituzten aukerak benetan berdintsuak eta bidezkoak izan daitezken. Azken batean, kooperatibek indargune ugari izan arren, ahuleziak ere baditu, etorkizunera begira erronka legez landu beharko direnak, aurrerago ikusiko den moduan.

### 3.3. Euskal Autonomia Erkidegoa

Euskal Autonomia Erkidegoan mugimendu kooperatiboak berebiziko garrantzia izan du enpresa munduan. Gaur egun, 1.200 kooperatiba baino gehiago daude EAE-n, 55.000 langile inguru dituztenak. Mugimendu honen sustatzaile nagusia izan zen Jose Maria Arizmendiarieta, 1956an, beste bost lagunekin batera, ULGOR kooperatiba sortu zuen, Mondragon taldearen hastapena deritzona.

Hasiera batean, Markinako apaizak, garaiko ideologiarekin bat etorritik, emakumeen erreibindikazioak mesfidantzaz begiratzen zituen, betiko

balioak arriskuan gera zitezkelako. Aitzitik, urteak pasa ahala, emakumearen parte hartze soziala begi onez ikusten hasi zen, eta printzipio eta balio kooperatiboekin bat etorri, eredu ekonomiko berri hau bultzatzen jarraitu zuten, generoa, arraza edo adina axola barik. Izan ere, berak aitortu zuen honako hau: “gure pentsaera itxiaren biktimak gara, emakumeek dituzten ahalmenak eta oso prozesu operatibo ezberdinetara moldatzeko duten gaitasuna epaituta. Geure barruan, pozik sentitzen gara gure emakumeak heldugabetzat hartuta, lanaren eta gizonaren aurrean beti ahul ikusita. Baliteke guk geuk gaixota sun moduko nagusitasun-sentimendua edukitzea<sup>56</sup>”.

Urteak igaro ahala, gaur egun Mondragon talde legez ezagutzen dugun erakundeak, aurrerapauso txikiak eman zituen emakumearen ahalduztza enpresa-arloan sustatu eta bultzatzeko. Hala, 1958an Arrasateko Eskola Profesionalean emakumeentzako lehen espezialitateak agertu ziren; 1960an ikasketa administratiboak eskaintzen hasi ziren Oñatin; 1968an Auzo Lagun kooperatiba jaio zen<sup>57</sup> (emakume ezkonduak sortua) etab. Aurrerapauso horiek, txikiak direla pentsa daitekeen arren, oinordetza edo legatu historiko bat izan dira oro har euskal mugimendu kooperatiboarentzat eta bereziki, gaur egun ditugun kooperatibentzat.

<sup>56</sup> AZURMENDI OTAEGI, J. *Pensamientos de Don José María Arizmendiarieta*. Nafarroa: Otolara Argitaletxea, 1. Edizioa, 1999, 38. or.

<sup>57</sup> Auzo Lagun Kooperatiba emakumeak lan-merkatuan txertatzeko aitzindaria izan zen, emakumeen lana duintasunez eta profesionaltasun osoz aintzat hartuz. 17 emakume ezkonduk sortu zuten emakume ezkonduentzat, beren-beregi, garai hartako gizarte-, kultura- eta lan-oztopo asko indargabetuz.

Halaber, 1969an Eroski kooperatiba sortu zen, eta hura ere emakumeen aldeko eskubi-deen aitzindari legez aintzatetsi daiteke. Izan ere, hasiera-hasieratik emakume baino gizon gehiago izan ditu, erabakiak berdintasunez hartzeko gaitasuna eskuratuz. Gainera, emakumeen enplegua sustatzeaz gain, sorburutik izan da prestakuntza eta trebakuntzaren apustua egitearen aldekoa.

Lege-arauketari dagokionez, nahiz eta Kooperatiben Lege erkide bat egon<sup>58</sup>, Autonomia Erkidego bakoitzak berea garatu du. EAEkoak hainbat eraldaketa izan ditu eta 2019an Kooperatiben Lege berria onetsi zen, alegia, 11/2019<sup>59</sup> Legea, abenduaren 20koa.

Azken lege horrek, aurrekoa, hots, 4/1993 Legea, ekainaren 24koa eraldatzen du, genero-perspektiba legearen hainbat esparrutan txertatuz: estatutuetan berariazko baliabideak jaso behar dira kooperatiba indarkeria sexistarik gabeko eremua izan dadin (13.1.q art.); hizkuntza inklusi-boa erabiltzen da testuan zehar<sup>60</sup>; organo sozialetan bazkideen parte-hartze orekatua bermatuko da, baita genero-berdintasuna sustatzen dituzten neurri edo baliabideen onespina ere, norberaren bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzera zuzenduta daudenak (32.4 art.) etab.

Teoria edo aurrerapauso horiek gaur eguneko egoera ekonomikora aplikatuz, mugimendu kooperatiboaren sorreratik lortu diren egitasmoak azpimarratu, eta hobetzeko dauden ekimenak identifikatu daitezke. Gauzak horrela, EUSTAT-ek 2018an argitaratutako datuei erreparatzen badiogu, EAEn emakumeak langileria aktiboaren %43,1<sup>61</sup> direla ikusiko dugu. Hala ere, ehuneko hori forma juridikoen arabera sailkatuz gero, kooperatibetan, emakumeen zenbatekoa %45,7koa dela agertzen da<sup>62</sup>.

<sup>58</sup> Uztailaren 16ko 27/1999 Legea, Kooperatibena. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 170. Zk., 1999ko uztailaren 17koa, 27027. or.

<sup>59</sup> Lege hau 5/2021 Legearen bidez eraldatu zen 2021eko urriaren 7an. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/11/05/pdfs/BOE-A-2021-18036.pdf>.

<sup>60</sup> “*Persona socia*”, “*personas miembros*”, “*personas administradoras*”, “*liquidadoras o liquidadores*”, “*consejeras o consejeros*” bezalako aipamenak erabiltzen dira.

<sup>61</sup> EAEko gizarte-ekonomiako enpleguaren banaketa sexuari jarraiki (2018). [https://eu.eustat.eus/elementos/ele0009600/ti\\_distribucion-del-empleo-en-la-economia-social-de-la-ca-de-euskadi-segun-sexo--2018/tbl0009601\\_e.html](https://eu.eustat.eus/elementos/ele0009600/ti_distribucion-del-empleo-en-la-economia-social-de-la-ca-de-euskadi-segun-sexo--2018/tbl0009601_e.html) (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>62</sup> 2020an “C2COOPS. Cuidados y conciliación en cooperativas de trabajo, empleos cooperativos Post COVID-19” txostenaren arabera, lan kooperatiben langileen %50,1 dira

Kontrara, administrazio- eta zuzendaritza-kontseiluetan emakumeen ehunekoak behera egiten du, %33,6raino hain zuzen ere. Gainera, kontseiluen barnean ere sektore edo alor feminizatuak ageri dira, zerbitzuen sektorean emakumeen presentzia %42,5ekoa delako, eta eraikuntza esparruan berriz %10,8koa da.

Horrenbestez, EAEn emakumeek kooperatibetan eta lan-sozietateen artean duten ordezkartza oso nabarmena da, eta sexuen araberako partaidetza orekatua egongo litzateke enpresetan. Bestalde, emakumeek kontseiluetan duten parte-hartzeak izandako joera positiboa izan da gizarte-ekonomian. Hala, nahiz eta 2018an oreka lortu ez, postuen heren bat ordezkartzea lortu dute, eta azken urteetan izandako joera ikusita<sup>63</sup>, pentsa liteke datozen urteetan ere parte-hartze horrek gora egingo duela. Gainera, zerbitzuen sektorean oreka lortu da (%42,5 emakumeak eta %57,5 gizonak). Edonola ere, argi dago industriari datuak zeharo hobetu behar direla, 2016ko datuekin alderatuta (%20,6) gora egin duelako, baina ozta-ozta heltzen da %22ra.

Ondorioz, behin Espainiako zein EAeko egoera eta datuak aztertuta esan genezake, kooperatibetan emakumeek duten parte-hartzea gainerako enpresetan (IBEX-35 kasu) dutena baino handiagoa dela. Nahiz eta oraindik hobetu behar diren zenbait eremu egon (adibidez, soldata-arrakala edo berdintasun planen onespena), ukalezina da kooperatiben idiosinkrasiak emakumeen ahalduntzea bultzatzen duela. Eta beraz, nahiz eta oraindik sexuen arteko parte-hartzea guztiz parekatua ez egon, esan

---

emakumeak. <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/vive-deusto/mujeres-en-las-cooperativas-vascas-una-mirada-en-tiempos-de-pandemia/noticia> (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>63</sup> EUSTATEk gizarte-ekonomiari buruz egindako txostenari jarraiki 2010: %24,5, 2014: %27,6, 2016: 29,7. [https://www.eustat.eus/elementos/ele0017400/estadistica-de-la-economia-social-vasca-2018-y-avance-2019-pdf-24-mb/inf0017413\\_c.pdf](https://www.eustat.eus/elementos/ele0017400/estadistica-de-la-economia-social-vasca-2018-y-avance-2019-pdf-24-mb/inf0017413_c.pdf) (azken kontsulta 2022/04/21).

genezake kooperatibetan orokorrean, baina bertoko kontseiluetan bereziki, emakumeen ahotsa gainerako enpresetan baino ozenago entzuten dela, eta beraz, euren interesek babes handiagoa dutela.

#### IV. ETORKIZUNA: KOOPERATIBEN ERRONKAK GENERO-BERDINTASUNARI BEGIRA

Etorkizunari begira, aipatu bezala, kooperatibek hainbat erronka dituzte genero-berdintasunaren arloan aurrerapausoak eman daitezkeen. Batik bat, kooperatibek, bestelako enpresen moduan, Agenda 2030 helburuak betetzeko ekimenak bultzatu behar dituzte, beraz, erakunde bakoitzak aztertu beharko du non dauden euren indargune eta ahuleziak. Gainera, COVID-19aren izurriteak mundua hankaz gora jartzeaz gain, 2020rarte genituen egitasmo eta dinamikak aldatzea suposatu du, gaur egungo mundua ez baita garai hartakoa bezalakoa. Kooperatibei dagokionez, lau ataletan laburbildu daitezke erdietsi beharreko erronkak:

- Lehenengo eta behin, soldata-arrakala murriztea. Arestian aipatu bezala, kooperatibetan, gaur egun, %5 inguruko soldata-arrakala dago, eta nahiz eta kapital sozietateena baino baxuagoa izan, datozen urteetan ehuneko hori gutxitzeko ahaleginak egin beharko lirake. Edu berean, EBk horri buruzko bi ekimen garatu ditu azken boladan: alde batetik, EB osoan gutxienerako soldata egoki eta justuak ezarriko dituen zuzentzarau baten proposamena<sup>64</sup>; bestetik, aipatutako soldata arrakala deuseztatzeko zuzentzarau baten proposamena<sup>65</sup>.

<sup>64</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&qid=1621586882413&from=ES>

<sup>65</sup> Zuzentzarau proposamen horren asmoa da gizonen eta emakumeen artean lan berdinatik edo balio berdina duen lanagatik ordainsari berdina jaso behar izateko printzipioa-



- Bigarrenez, berdintasun planen onespena bultzatzea. Lehen aipatu da 2020an Espainian erregistratutako kooperatibetarik, heren batek soilik zuela onetsita haren berdintasun-plana. Hasiera batean, 250 langile baino gehiago zituzten enpresek, soilik, zuten plana onesteko betebeharra. Aitzitik, martxoaren 7tik aurrera<sup>66</sup> 50 langile baino gehiago dituzten enpresa orok onetsi eta erregistratu beharko dute euren berdintasun-plana. Egia da kooperatibak eta kapital sozietateak ezin direla parakatu egitura ezberdinak dituztelako. Hala ere, kooperatibek berdintasun-plana onesteko betebeharra izango dute baldin eta besteren konturako langileak badituzte kooperatiban jardunean, erakundeak plantilan duen langileak<sup>67</sup> direlako plana onetsi behar den edo ez erabakitzeko irizpidea. Gainera, LEKEKek kooperatibetan berdintasun-planak onesteko gida bat argitaratu du, erakunde guztiek betebeharra ez izan arren, hura onestearen onurak azpimarratuz<sup>68</sup>.

ren aplikazioa indartzea. Xede hori soldata-gardentasunaren eta aplikazio-neurrien birtartez erdietsi nahi da, EBFiren 157.3 artikuluan oinarrituta. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_es#pay-transparency](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_es#pay-transparency)

<sup>66</sup> Urriaren 13ko 901/2020 Dekretuak, berdintasun-planak xedatzen ditu, enpresa bakoitzak, euren langileen arabera, plana onesteko epea, eta haren nondik-norakoak azalduz. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

<sup>67</sup> Bazkideak ez dira plantilako langile legez zenbatuko. Izan ere, kooperatibak bazkide langileekin duen harremana ez da lan-harremana, sozietate-harremana baizik.

<sup>68</sup> Lan-kooperatibetan berdintasun erreala praktikatzea balio erantsi bat da erakundearentzat eta hark aitortu eta ezagutzera eman behar duen gizartearentzat; lan-kooperatibetan errazagoa da berdintasun-planak ezartzea, euren egitura eta barne-funtzionamenduak horretarako bidea ematen baitute; lan-kooperatibak, tamaina edo langile kopurua edozein izanik ere, berdintasuna lortzeko beharrezkoak diren lan- eta gizarte-berme guztiak barneratu behar ditu; ezin da GEK-ko politikarik gauzatu kooperatiban, bertan egon daitezkeen genero alorreko arazoei aurre egin gabe; kooperatibek gizon eta ema-

- Hirugarrenez, orain arte gauzatutako ekimenen jarraipen eta kontrola gauzatzeko teknikak garatzea. Tresna edo teknika hauek funtsezkoak dira jasotzen den informazioa ebaluatu eta sailkatzeko, egoera bakoitzak izan duen aurrerapen-egoera aztertzeke, eta, behar izanez gero, kontingentzia-neurriak onesteko. Ideia horren adibide bi dira ondoko hauek: alde batetik, nazioarte mailan, NBEk 2017an aurkeztu zuten “Genero WEP7<sup>69</sup>” tresna, enpresek genero-berdintasun alorrean dituzten indargune, ahulezia eta aukerak identifikatzen dituenena. Bestetik, erkidego mailan, GEZKI-k 2019an pertsonen parte-hartzea neurtzeko tresna<sup>70</sup> bat garatu zuen, kudeaketa,

kumeen kopuru orekatuak ditu, hala ere, sarritan, euren ibilbide profesionalak ezberdinak dira; lan-kooperatibaren helburua beti da enpresa-bikaintasuna lortzea, eta LGEM-ek berdintasun-planak onetsi dituzten enpresei ematen dien bereizgarria lortzea, bikaintasun horren froga izan baitaiteke; lan-kooperatibek etengabe aztertu behar dituzten euren jarduerak eta kudeaketa-prozedurak; berdintasun-plan bat onesteak jarraipen hori erraztuko du, eta emakumeengan eragina izan ditzaketen alorrak ez ezik, hobetu daitezkeen beste arlo batzuk ere identifikatuko ditu; eta, azkenik, kooperatiban berdintasun-plan bat onesteak, pertsona guzti*ei* aplikatu dakiekeena, kooperatibarekin duten lotura alde batera utzita, pertsona horiek dituzten *status*-ak bateratzeko aukera eskainiko du, erakundearen duten egoera *de facto* berdinduz. <https://www.coceta.coop/publicaciones/guia-igualdad-cooperativas.pdf> (azken kontsulta 2022/04/22).

<sup>69</sup> Tresnak aukera anitzeko 18 galdera ditu. Galderak mundu osoko praktika egokietatik ateratzen dira eta genero-berdintasuna jorratzen dute lidergo, lantoki, merkatu eta komunitate gaitan. Ebaluazioak ondoko gaiak lantzen ditu: genero-berdintasunerako estrategia batekiko konpromisoa, ordainsari-berdintasuna, langileen hautaketa, guraso eta zaintzaileentzako laguntza, emakumearen osasuna, hornitzaile inklusiboak, eta genero-berdintasunaren sustapena erakundeak jarduten duen komunitatean. Galdera bakoitza kudeaketa-esparru baten arabera antolatzen da. Esparru horrek neurri guztietako enpresa edo erakundeak orientatzen ditu, aurrerabidea formalki ezarri, ebaluatu eta komunikatu dezaten. <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/> (azken kontsulta 2022/04/21).

<sup>70</sup> Tresnak galdetegi formatua du, eta bertan planteatutako aldagaiak aditu-talde batean egindako elkarrizketetatik atera ziren. Tresnak, aurkezpen batez gain, ebaluaziorako 5 bloke eta diagnostikorako gida bat du. Egitura ondokoa da: 1. Tresnaren aurkezpena; 2.

emaitza eta enpresaren jabetzan bakoitzak izan dezakeen parte-hartzea aurreikusten duena.

- Azkenik, hezkuntza eta praktika egokien partekatzea sustatzea. Hezkuntza ezinbestekoa da gizartearengan benetako aldaketa bat sortzeko. Horregatik, egokia litzateke, kooperatiben elkarlanaz baliatuta, erakundeen artean ezagutza edota eginera onak partekatzea. Izan ere, joan den urteko martxoaren 8an, NAKek “Genero Berdintasun arloan eginera egokien gida<sup>71</sup>” argitaratu zuen. Gida horrek, munduko hainbat kooperatibetan garatu izan diren ekimen eta eginerak bildu ditu, genero-berdintasuna sustatu dituztenak. Horren xedea da, elkarlana eta heziketa sustatuz, kooperatibetan genero-berdintasun errealera eragingo duten eginera berriak aplikatu edo ikastea.

## V. ONDORIOAK

Gaur egun, genero-berdintasuna gure egunerokotasunean zabaltzea XXI. mendeko gizarte bezala dugun betebeharrak bat da. Are gehiago, juridikoki, bidezkoa edo justua den mundu bat lortzeko gure esku dagoen edozein ahalegin egin beharko genuke; tartean, jakina, enpresa-esparrua

---

Enpresaren profila; 3. Berdintasun eta diskriminaziorik ezaren aldeko politikak; 4. Enpresaren antolamendu-egitura; 5. Erabakiak hartzeko prozesuan eta kudeaketan emakumeek duten ordezkaritza; 6. Finantza-partaidetza; 7. Diagnostikorako gida. <https://www.gezki.eus/pdfs/65c99474ea.pdf> (azken kontsulta 2022/04/23).

<sup>71</sup> Gida horrek 5 atal ditu, bat kontinente bakoitzeko. Horietako bakoitzean 3 kooperatiba hautatu dira, bakoitzak garatutako egitasmoak mahaigaineratuz. Europa mailan kooperatiba Espainiar bat eta Italiar 2 bildu dira. Espainiako kasua COLIVAL kooperatibarena da; Valdepeñas-eko oliva-kooperatiba horrek, 2020. urtean zehar Aukera Berdintasunerako Plana garatzeaz gain, aitzindaria da, emakumeen ordezkaritza oso zabala delako kooperatiban zehar, bai plantilan, bai Administrazio Kontseiluan. <https://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/06355.pdf> (azken kontsulta 2022/04/23).

dago. 2030 Agendako GJHak kontuan harturik, ezinbestekoa da kooperatibek (eta gainerako erakundeek) enpresa-munduan aukera-berdintasuna sustatuko dituzten eginera onak aplikatzeko ekimenak onestea. Gainera, horrelako egitasmoek eredu kooperatiboaren abantailak azpimarratuko ditu, ekonomia sozialaren eredu gailenduz. Hori dela bide, ondorio gisa, eta lan honetan egindako analisiaren arabera, eredu kooperatiboak genero-berdintasunari eskaini diezazkion ideia nagusiak nabarmenduko ditugu:

**LEHENENGOA.**– Kooperatiben 5. printzipioari helduta, hezkuntzak alor honetan ere duen garrantzia azpimarratzea, batik bat, aldatetak ikusgarriak izan daitezen,. Ideia honek bi azpi-ondorio dakartza. Alde batetik, hezkuntza eta formakuntzaren edukiak kontrolatzeko beharra; bazkide orok aukera berdina izan ditzaten, eta batez ere emakumeen ahalduntzea eta genero-perspektiba ikerketa eta lan-mundura hedatu dadin. Bestetik, hezkuntza-horretan berdintasun materialaren ideia sustatzea, Kontseilu Artezkarian emakumeen lidergoa bultzatzeaz gain, gainerako bazkideek ere, berdintasunaren ideia orokor bat izan dezan, erakundecko edozein mailatan aplikatu daitekeena.

**BIGARRENA.**– Kontziliazioa benetako eskubide bilakatzea, bazkide orok bizitza familiarra eta kooperatibakoa uztartzeko oztopoak eraiki barik. Horretarako, ezinbestekoa da, ulerbidez, lan-bazkideek jasaten duten lan-karga kontrolatzea, eta posible bada, kooperatibak kontziliazioa bideratzeko baliabideak bultzatzea, telelana edo ordutegien malgutasuna kasu. Halaber, komenigarria litzateke kontziliazio-egitasmoen barnean, genero-rol edo estereotipoen apurketa jorratzea. Izan ere, oso ohikoa da emakumeek amatasuna oztopo legez aintzatestea euren ibilbide profesionala geldiarazi dezaketelako, eta beraz, bien arteko aukeraketa derrigorrezkoa izatea, bateraezintasun uste hori dela eta.

**HIRUGARRENA.**– Genero-perspektiba bazkideen promozio-prozesuetan aplikatzeko premia. Ikuspuntu objektiboa eskaintzeaz gain, perspek-

tiba horrek genero-rolak apurtuko lituzke, emakumeen ahalduz eta lidergoa bultzatuz. Horrela, hautagaien arteko aukera-berdintasuna bermatuko litzateke eta beraz, emakumeek goi-karguetara heltzeko dituzten oztopoak ezabatuko lirateke.

LAUGARRENA.- Berdintasun-planak onesteko gomendioa kooperatiba guztietara zabaltzea, euren tamaina kontuan hartu gabe. Egia da, Legeak ezartzen dituen baldintzei jarraiki, kooperatiba batzuek ez dutela plana onesteko betebeharririk, baina kooperatiben idiosinkrasiak berez dakartzanez genero-berdintasuna lortzeko abantailak, plana orokortasunez onesteak ekarriko luke berdintasun hori benetan bermatzea, eredu kooperatiboaren ekarpenak indartu eta hobetzeke dauden gaiak jorratzen lagunduz.

Horregatik guztiagatik, eredu kooperatiboaren balioa mahai gainean jarri eta enpresa eredu alternatibo, iraunkor eta berdinzale legez aurkeztu behar da. Orain arte enpresa eredu tradizional eraikitako estereotipo eta egoera sexistekin amaitu, eta berdintasunezko ingurugiro positibo bat eraikitzeko; produktibitatea eta eragingarritasuna mantenduz, baina pertsonen balio eta duintasuna une oro errespetatuz.

## VI. BIBLIOGRAFIA ETA BESTE ITURRIAK

### 6.1. Bibliografia

ALWOOD, G., “Gender Equality in European Union Development Policy in Times of Crisis”. *Political Studies Review*. 2020, 18 zk., 329-345. orr..

APILLUELO MARTIN, M., “Medidas de responsabilidad empresarial social de las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 73 LOI)”. Ondoko lanean: GOÑI SEIN, J. L., *Ética empresarial y códigos de conducta*. Madril: La Ley argitaletxea, 1. Edizioa, 2011, 487-530. orr.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J., “Concreción de las entidades de la economía social”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 2017, 116. zk., 33-56. orr.

AZURMENDI OTAEGI, J., *Pensamientos de Don José Maria Arizmendiarieta*. Nafarroa: Otorora Argitaletxea, 1. Edizioa, 1999

CAMPOAMOR RODRIGUEZ, C. E., Espainiako Errepublikako Gorte Nagusien saioen egunkaria, 1931, III. liburukia, 48.-62. zk., 1347-1940. orr.

CRACOGNA, D., "Principio 7º: Preocupación por la comunidad". Hurrengo lanetik hartuta: *Notas de orientación para los principios cooperativos*. Panama: Nazioarteko Aliantza Kooperatiboa, 2015, 90-103. orr.

DE LA SAGRA, R., *Lecciones de Economía Social*. Madrid: Imprenta de Ferrer y Compañía arg., 1840, hurrengo aldizkaritik hartuta: *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1999, 88. zk., 273-296. orr.

GAMINDE EGIA, E., "El empoderamiento de la mujer en el cooperativismo vasco del siglo XXI". Ondoko lanean: GADEA SOLER, E. eta ARRIETA IDIAKEZ, F. J., *La Sociedad Cooperativa Como Instrumento para Contribuir a la Integración Social y Laboral*. Madril: Dykinson argitaletxea, 1. edizioa, 2020, 226-266. orr.

HERNÁNDEZ ORTIZ, M. J.; GARCIA MARTÍ, E.; MARTINEZ JIMENEZ, R.; PEDROSA ORTEGA, C.; RUÍZ JIMENEZ, C., "El efecto de la diversidad de género sobre el rendimiento de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas". *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2020, 133. zk., 1.-13. orr.

LEIÑENA MENDIZÁBAL, E., "Mujer y Empresa: Análisis jurídico de la perspectiva de género en los órganos de decisión empresarial". *Revista de Derecho Privado*, 2020, 5. zk., 3-28. orr.

LORENZO RODRIGUEZ-ARMAS, M., "La igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género en la jurisprudencia del tribunal constitucional federal alemán y el tribunal constitucional español". *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2007, 40. zk., 181-194. orr.

POYATOS I MATAS, G., "Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa". *iQual. Revista de Género e Igualdad*. 2019, 2. zk., 1-21. orr.

SENENT VIDAL, M. J., "El concepto de interés social en la cooperativa". *Revista de Derecho Mercantil*. 2002, 244. zk., 705-724. orr.

SENENT VIDAL, M. J., “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 2011, 105. zk., 57-84. orr.

VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I., “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de economía social y cooperativa*. 2017, 30. zk. 47-84 orr.

## 6.2. Legeria

### *Barne Legeria*

Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 29koa. Estatuko Aldizkari Ofizialaren, 311. Zk., 1978ko abenduaren 29koa.

Martxoaren 22ko, 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Efectiboa lortzekoa. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 71. zk., 2007ko martxoaren 23koa, 6115. or.

Uztailaren 16ko 27/1999 Legea, Kooperatibena. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 170. Zk., 1999ko uztailaren 17koa, 27027. or.

Martxoaren 29ko 5/2011 Legea, Gizarte Ekonomiari buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 76.zk., 2011ko martxoaren 30ekoa, 5708. or.

Abenduaren 20ko, 11/2019 Legea, Euskadiko Kooperatibena. Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren 247. zk., 2019ko abenduaren 30ekoa, 5891. or.

Urriaren 7ko, 5/2021 Legea, Euskadiko Kooperatiben abenduaren 20ko 11/2019 Legea aldatzekoa. Euskal Herriko Aldizkari Ofizialaren 209. zk., 2021eko urriaren 20koa, 5332 or.

Martxoaren 1eko, 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguaren eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 57. zk., 2019ko martxoaren 7koa, 3244 or.

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun planak xedatu eta erregistratzekoa, maiatzaren 28ko 713/2013 Errege Dekretua eraldatzen duena, hitzarmen eta akordio-kolektiboen erregistro eta depositoena. Estatuko Aldizkari Ofizialaren 272. zk., 87476. or.

Lege proiektua Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egiteko dena. Eusko Legebiltzarreko Aldizkari Ofizialaren 17. zk., 2020ko apirilaren 4koa, 1576. or.

### *Europar Legeria*

Europar Batasuneko Funtzionamendurako Ituna. Europar Batasuneko Aldizkari Ofizialaren 83. Zk., 2010eko martxoaren 30ekoa.

Europar Parlamentuko eta Kontseiluko Zuzentarau-proposamena, gutxieneko soldata egokiei buruzkoa.

### **6.3. Jurisprudentzia**

Konstituzio Auzitegiaren 38/1981 Epaia, azaroaren 23koa, Ref.VLex.

Konstituzio Auzitegiaren 71/2020 Epaia, ekainaren 29koa, Ref.Vlex.

Konstituzio Auzitegiaren 153/2021 Epaia, irailaren 13koa, Ref. Iberley.

### **6.4. Bestelakoak**

DEUSTUKO UNIBERTSITATEA. *Mujeres en las cooperativas vascas: una mirada en tiempos de pandemia*. Espainia: 2021eko urria. *Mujeres en las cooperativas vascas: una mirada en tiempos de pandemia | Actualidad | Deusto*.

EAAS. *Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo*. Espainia: 2021eko urtarrila. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf>.

EIN. *Enplegu-tasa eta genero-arrakala, adin-taldeen eta aldiaren arabera*. Espainia: 2020. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879#!tabs-grafico>.



*Genero-berdintasunaren errealitatea eta erronkak enpresa-esparruan:  
kooperatiben ekarpena*

EIN. Biztanleria egoiliarra dataren, sexuaren eta adinaren arabera. Espainia: 2020. Espainia: 2020. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10256#!tabs-grafico>.

EUROPAR BATZORDEA:

- *Strategy for equality between men and women (2010-2015)*. Belgika: 2010eko iraila. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>
- *Genero berdintasunerako Konpromiso Estrategikoa (2016-2019)*. Belgika: 2016ko martxoa. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>
- *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Belgika: 2020ko martxoa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>
- *EU Gender Action Plan III: An ambitious agenda for Gender Equality and Women's empowerment in EU external action*. Belgika: 2020ko azaroa. [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf)

EUROPAR KONTSEILUA. Genero Berdintasunerako Europako Ituna (2011-2020). Belgika: 2011ko maiatza. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES)

EUROPAR PARLAMENTUA. *Gender equality and women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations 2016-2020*. Belgika: 2018ko maiatza. [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives-girls-and\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives-girls-and_en)

EUSKO JAURLARITZAKO LAN ETA JUSTIZIA SAILA. 2018ko Ekonomia Sozialaren Estatistika. 2019ko Aurrekaria. Espainia: 2019ko urtarrila. [https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/ecosoc\\_2018/es\\_ecosoc/ESTADISTICA-DE-LA-ECONOMIA-SOCIAL\\_2018\\_Y-AVANCE\\_2019.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/ecosoc_2018/es_ecosoc/ESTADISTICA-DE-LA-ECONOMIA-SOCIAL_2018_Y-AVANCE_2019.pdf)

EUSTAT. *Estatistika taulak Euskal AEko gizarte-ekonomiako enpleguaren banaketa sexuari jarraiki (%)*. 2018. Espainia: 2019. [https://eu.eustat.eus/elementos/ele0009600/ti\\_distribucion-del-empleo-en-la-economia-social-de-la-ca-de-euskadi-segun-sexo--2018/tbl0009601\\_e.html](https://eu.eustat.eus/elementos/ele0009600/ti_distribucion-del-empleo-en-la-economia-social-de-la-ca-de-euskadi-segun-sexo--2018/tbl0009601_e.html)

GEZKI. *El género en el Centro de la participación. Herramienta de análisis avanzado de la participación de las mujeres trabajadoras en las empresas de Gipuzkoa*. Espainia: 2019ko urtarrila. <https://www.gezki.eus/pdfs/65c99474ea.pdf>

LAN ETA GIZARTE-EKONOMIAREN MINISTERIOA. *Estatistikak: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas: 2020ko Estatistika urtekariaren aurrerapena. Lan merkatua: kooperatibak*. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2020/index.htm>.

LAN ETA JUSTIZIA SAILA. *Gizarte-ekonomiako 2018ko estatistika, eta 2019ko aurrerapena*. [https://www.eustat.eus/elementos/ele0017400/estadistica-de-la-economia-social-vasca-2018-y-avance-2019-pdf-24-mb/inf0017413\\_c.pdf](https://www.eustat.eus/elementos/ele0017400/estadistica-de-la-economia-social-vasca-2018-y-avance-2019-pdf-24-mb/inf0017413_c.pdf).

LEKEK:

- *Las mujeres en las cooperativas de trabajo. Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España*. Espainia: 2018ko urtarrila. <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf>
- *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo*. Espainia: 2022ko martxoa. <https://www.coceta.coop/publicaciones/guia-igualdad-cooperativas.pdf>

MERKATUEN ETA BALIOEN NAZIO BATZORDEA:

- *Sozietate Kotizatuen Gobernu Ona* (Olivencia Txostena). Espainia: 1998ko otsaila <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf>.
- *Merkatuetan eta sozietate kotizatueta gardentasuna eta segurtasuna sustatzeko batzorde bereziaren txostena* (Aldama Txostena). Espainia: 2003ko otsaila. <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf>.

*Genero-berdintasunaren errealitatea eta erronkak enpresa-esparruan:  
kooperatiben ekarpena*

- *Gobernu Onaren Kode Bateratua*. Espainia: 2006ko maiatza. [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf).
- *Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea*. Espainia: 2015eko otsaila. [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf).
- *Sozietate Kotizatuen Gobernu Onaren Kodea*. Espainia: 2020ko ekaina. [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf).
- *NAK. Genero Berdintasunerako eginera egokien gida*. Belgika: 2021eko urtarrila. <https://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/06355.pdf>.

NAZIO BATUEN ERAKUNDEA:

- *Emakumeari buruzko munduko laugarren konferentziaren txostena*. Txina: 1995ko iraila. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- *2030 Garapen Jasangarrirako Agenda*. AEB: 2015eko urria. [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)
- *2020ko berrikuspenaren adierazpen politikoa*. AEB: 2020ko martxoa. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/docs/CSW/DeclaracionPoliticaConsensuada.pdf>

THE CONVERSATION. Las cooperativas y la igualdad de derechos y oportunidades. Espainia: 2021eko martxoa. <https://theconversation.com/las-cooperativas-y-la-igualdad-de-derechos-y-oportunidades-178610>.