

Garapen Iraunkorrerako Helburuak:

Administrazio-kontseiluetako genero berdintasunaren
gaineko informazio dibulgazioa

**Egileak: Maria Martinez Enguita
Ainhoa Saitua
Javier Corral**

Aurkibidea

1.Sarrera

2.Marko teorikoa

1. 2030 Agenda eta GIHak
2. 5. helburua
3. Egoera esparru ekonomikoan
4. Araudia eta gomendioak

3.Ikerketa

4.Ondorioak

1. Sarrera

Zeintzuk dira aztertuko ditugun puntuak?

- Garapen Iraunkorrerako Helburuak (GIH)
- 5. helburuaren lotura beste GIHekin
- Genero desberdintasuna
 - ✓ Enpresetan
 - ✓ Administrazio-kontseiluetan
- Informazio ez-finantzarioa
 - ✓ osaketa
 - ✓ dibulgazioa

1. Sarrera

Helburuak

1. Emakumeen papera enpresetan aztertu

- Egungo egoera
- Oztupoak

2. Enpresen betekizun mailaren balorazioa egin

- Legeak eta gomendioak
- Informazio mota
- Informatzeko modua

2. Marko teorikoa

Zer dira

Garapen Iraunkorrerako Helburuak?



Rio de Janeiron (1992) "Lurrari buruzko Goi Bilera" eta "Milurtekoko Garapen Helburuak" (MGH) (2000)



2015eko irailaren 25ean, politika agenda integrala eta unibertsala



5 ardatz:

- ✓ Planeta
- ✓ **PERTSONAK**
- ✓ Oparotasuna
- ✓ Bakea
- ✓ Aliantzak

"Inor atzean utzi gabe"

 **GARAPEN**  **HELBURUAK**
IRAUNKORRERAKO



+



2. Marko teorikoa



"Genero-berdintasuna lortzea eta emakume nahiz neskatu guztiak ahalduntzea"

Azpi helburu eta adierazle batzuk

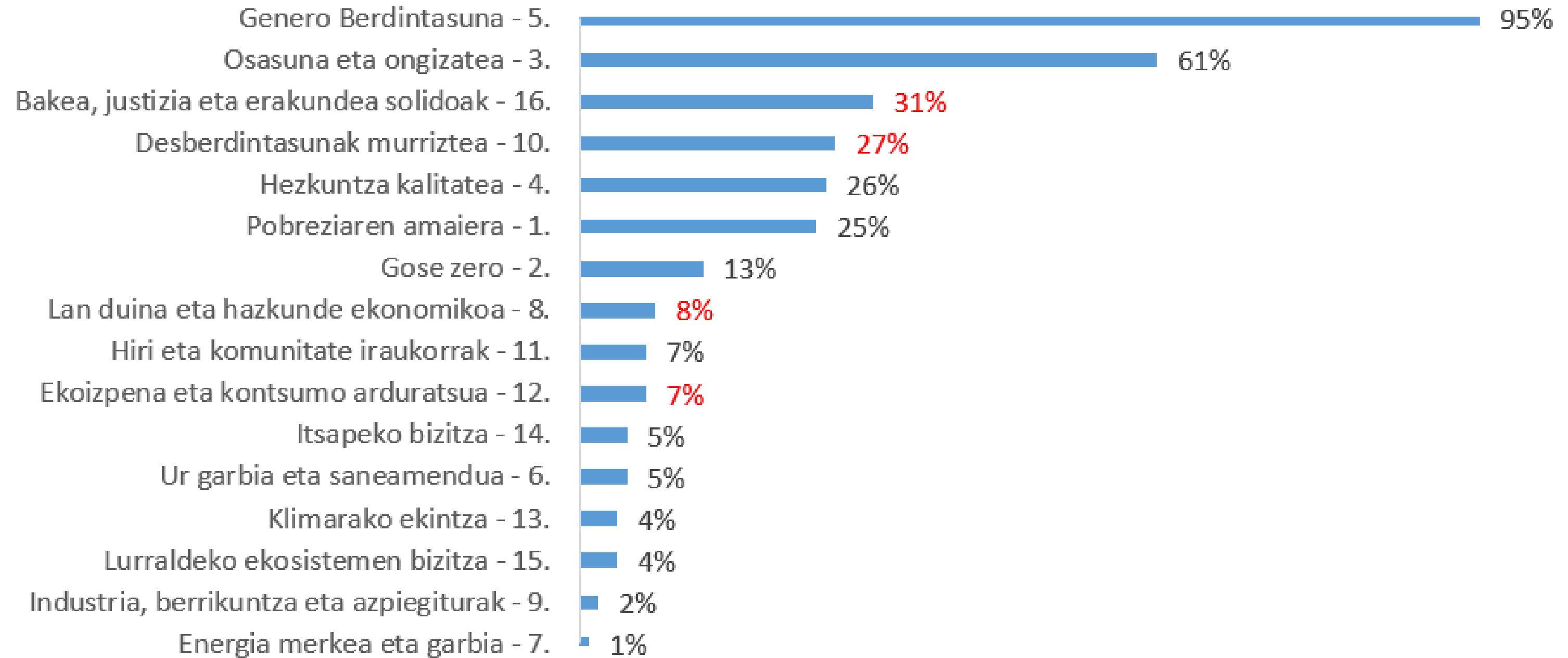
- 5.1 Mundu guztian emakume eta neskatuen aurkako **diskriminazio modu guztiekin amaitzea.**
- 5.4 **Ordaindu gabeko zaintzak eta etxeko lana aitortzea eta baloratzea** zerbitzu publiko, azpiegitura eta gizarte-babeseko politiken bidez.
- 5.5 Emakumeen **parte-hartze osoa eta eraginkorra** ziurtatzea, baita **lidergoko aukera-berdintasuna ere, bizitza politikoko, ekonomikoko eta publikoko MAILA ERABAKITZAILE GUZTIETAN.**
- 5.c Politika zuzenak eta genero-berdintasuna sustatzeko **lege aplikagarriak** onestea.

2. Marko teorikoa

5. helburua, gainerako GIH batzuekin erlazioa



Sexuari eta generoari buruzko
GAKO-HITZAK dituzten GIHeKin lotutako
2018ko ARGITALPENEN proportzioa



Iturria: Lee & Pollitzer (2020); Herbert et al. (2020)

2. Marko teorikoa

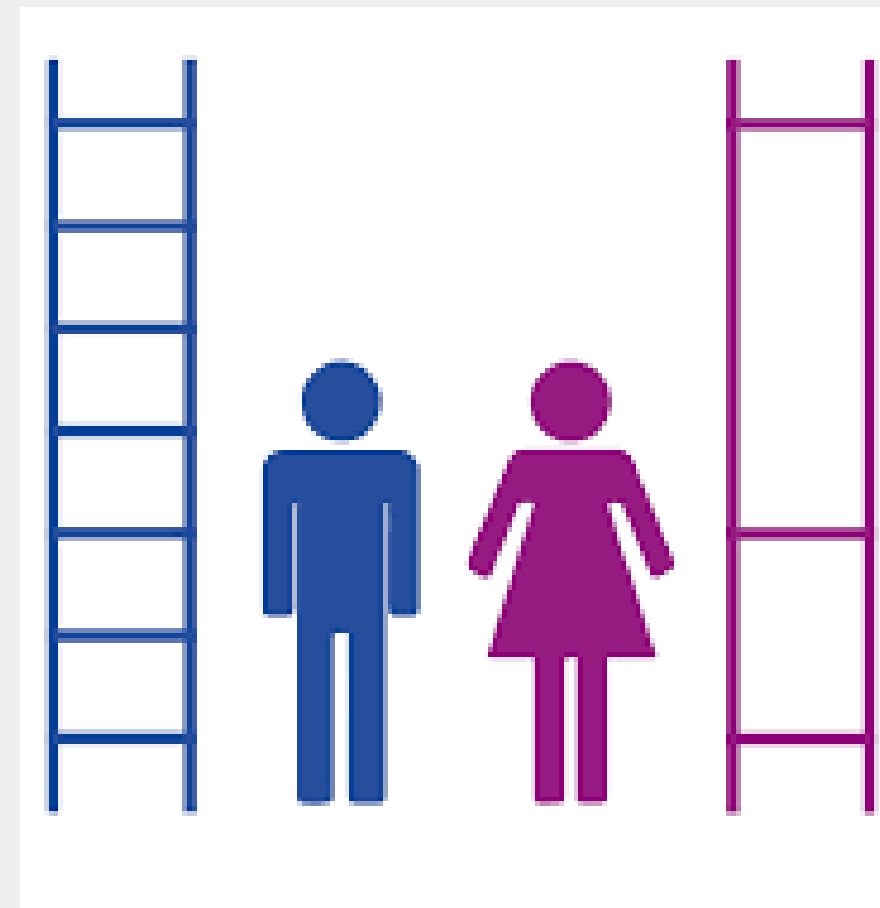
Egoera esparru ekonomikoan

Diskriminazio horizontala

- zaintzarekin lotutako lan jarduerak
- soldata baxuagoak
- langabezia handiagoa
- balio sozial txikiagoa
- egonkortasun txikiagoa

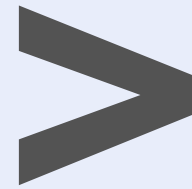
Diskriminazio bertikala

"Beirazko sabaia"



2. Marko teorikoa

Goi karguetan emakumeen %
handiagoa duten enpresak



Goi karguetan emakumeen %
txikiagoa duten enpresak

- Emaidza hobeak
- Arrisku gutxiago



Balio erantsia

2. Marko teorikoa

Genero-aniztasunari buruzko araudia eta gomendioak ENPRESETAN

- **3/2007 Lege Organikoa**
Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako
- **6/2019 Errege Lege Dekretua**
Enpresa txikiei ere (50 langile baino gehiagokoei) ezartzen zaie **BERDINTASUN-PLAN** bat egiteko eta baita abian jartzeko eta erregistratzeko betebeharra ere.
- **902/2020 Errege Dekretua**
Gizonen eta emakumeen arteko **ordainsari-berdintasunaren printzipioa** gardentasunaren bidez indartzen da.

2. Marko teorikoa

Genero-aniztasunari buruzko araudia eta gomendioak enpresa KOTIZATUETAKO

Administrazio- kontseiluetan

- **Uztailaren 2ko 1/2010 Errege Dekretua.**

Kapital Sozietateen Legeko 529 bis 2. (2018/11 Legeak aldatuta).

Administrazio Kontseiluak zaindu beharko du kideak hautatzeko prozedurek aniztasuna bultzatzen dutela, eta **ez dutela inolako diskriminaziorik** ekar dezakeen joera inpliziturik izango, **bereziki**, emakumezko eta gizonezkoen presentzia orekatua lortzea ahalbidetuko duen **EMAKUMEZKO KONTSEILARIEN HAUTAKETA ERRAZTEN** dutelarik.

- **Gobernu Onaren Kodea** (2020an gaurkotuta)

15. gomendioa: enpresa kotizatueta emakume kontseilarien kopurua administrazio-kontseiluko **kideen %40** izatea 2022a amaitu baino lehen, eta ordura arte, %30 baino gutxiago ez izatea.

2. Marko teorikoa

Genero-aniztasunari buruzko araudia eta gomendioak

INFORMAZIO

EZ-FINANTZARIOA

11/2018ko Legea

2022tik aurrera, 250 langile baino gehiago dituzten eta, aldi berean, bi baldintza hauetako bat betetzen duten enpresa guztiak:

- 1) 20 milioi eurotik gorako aktiboa izatea
- 2) 40 milioi eurotik gorako negozio-zifra

ingurugiro eta sozial arloetako politikei buruzko informazioa jasotzen duen agiri ez-finantzario bat prestatzera behartuta daude.

3. Ikerketa: Metodologia

Azterlan honen lagina osatzen duten enpresak, sektoreka

SEKTOREA	ENPRESA
Petrolio eta energia	Repsol, S.A
	Iberdrola, S.A
Industria eta eraikuntza	Acerinox, S.A
Kontsumo ondasunak	Inmo-Alameda (Mercadona)
	Adolfo Dominguez, S.A
Kontsumo zerbitzuak	Codere, S.A
Finantza zerbitzuak	Caixabank, S.A
	BBVA, S.A
Telekomunikazioak	Euskaltel, S.A

Iturria: norberak egina

3. Ikerketa: Emaitzak

ENPRESA	LANGILE KOPURUA		LANGILE EMAKUMEAK %		EMAKUMEAK GOI KARGUETAN %		EMAKUMEAK ADMINISTRAZIO KONTSEILUETAN %		SOLDATA DIFERENTZIEN RATIOA*	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
REPSOL	25.228	24.125	%37	%37	%30	%31	%33	%33	0,96	0,96
IBERDROLA	35.374	37.127	%23	%23	%20	%20	%43	%36	0,95	0,93
ACERINOX	5.977	8.195	%11	%16	%0	%0	%23	%33	0,85	0,89
MERCADONA	90.925	95.900	%62	%61	%45	%45	%62	%62	1	1
ADOLFO DOMINGUEZ	1.209	1.031	%80	%79	%53	%53	%57	%57	1,5	1,7
CODERE	12.529	10.998	%41	%40	%0	%0	%0	%0	0,79	0,79
CAIXABANK	35.736	35.434	%54	%54	%18	%18	%37	%43	0,81	0,82
BBVA	126.973	123.174	%52	%54	%23	%32	%27	%33	0,96	0,96
EUSKALTEL	586	581	%45	%45	%14	%18	%23	%40	0,73	0,86

Emakumeen presentzia lagineko enpresetan

* Enpresa batzuek (Repsol, Iberdrola, etab.) kalkulu horretarako erabilitako formulari jarraituz, informazio hori ematen ez zen kasuetan jarraitutako kalkulua honako hau izan da: (Emakumeen bb ordainsaria/gizonen bb ordainsaria) x 100. →1 balioak erabateko berdintasuna esan nahi du.

Iturria: Norberak egina, enpresek aurkeztutako datuetan oinarrituta

3. Ikerketa: Laginaren murrizketa

- industria eta kontsumo zerbitzuen sektoreak ezabatu
- bi enpresa dauden sektoreetatik bakarra aukeratu
- enpresa-erreferentzia txikiago bat izateko, telekomunikazio-sektorearena utzi

Enpresek informazio ez-finantzarioari buruz aurkeztutako txosten desberdinak

	AGIRI EDO TXOSTEN MOTA
IBERDROLA	<ul style="list-style-type: none">• Txosten integratua.• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria. Iraunkortasun txostena.• Administrazio Kontseiluaren eta haren batzordeen jardueren memoria.• Gobernu korporatiboaren urteko txostena.
MERCADONA	<ul style="list-style-type: none">• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria.
BBVA	<ul style="list-style-type: none">• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria.• Gobernu korporatiboaren urteko txostena.
EUSKALTEL	<ul style="list-style-type: none">• Iraunkortasun-memoria eta informazio ez-finantzarioaren egoera• Gobernu korporatiboaren urteko txostena

Iturria: norberak egina

3. Ikerketa: Emaitzak

Erakundeek zabalduko informazioari buruzko kodetzearen emaitzen rankinga

ADIERAZLEAK	Aniztasuna eta aukeraberdintasuna sustatzeko hartutako neurriak.	405-1b: Enplegatuen guztizko kopurua, adinaren, sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera banakatuta.	Garapen Iraunkorrerako Helburuekiko konpromisoa.	Administrazio kontseiluetan emakumeek betetako ehunekoa eta arrazoiak.	Emakumeek betetako erantzukizuneko lanpostuen ehunekoa eta arrazoiak.	405-2a: Emakumeen oinarrizko soldataren eta ordainsariaren ratioa gizonekin alderatuta lan-kategoria bakoitzean, eragiketa esanguratsuak dituen kokapenaren arabera.	406-1a: Txostenaren xede den ekitaldian izandako diskriminazio-kasuen guztizko kopurua.	TOTALA
ESTANDARRAK	AECA	GRI		CNMV	AECA	GRI	GRI	
IBERDROLA	2	1	2	1	1	2	2	11
EUSKALTEL	2	1	2	2	1	1	0	9
BBVA	2	2	1	1	2	0	0	8
MERCADONA	2	2	1	1	1	0	0	7
TOTALA	8	6	6	5	5	3	2	

0: enpresak ez du elementuari buruzko informaziorik zabaltzen.

1: enpresak elementuari buruzko informazio kuantitatiboa zabaltzen du.

2: enpresak elementuari buruzko informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa zabaltzen du.

GIH: 0 ez ditu aipatzen
 1 aipatzen ditu
 2 atal bat eskaintzen du

Iturria: Norberak egina, enpresek aurkeztutako datuetan oinarrituta

4. Ondorioak

Genero berdintasuna

- Gainerako GI Hetan genero ikuspegiaren ezak, aurrera egiten uzten ez digun harresi bat suposatzen du
- Emakumeen gaur egungo egoerak enpresetan ez ditu aurreikuspenak betetzen
- Administrazio-Kontseiluetako kideak arautu arren, Zuzendaritzako goi postuetan ez da proportzioa mantentzen

Informazio Ez- Finantzarioa

- Aztertutako enpresen konparagarritasuna, zaila
- Enpresek ez dute informazio kualitatibo nahikoa aurkezten
- Erregulazioa oraindik ez da nahikoa

Gomendioak:

→ Sentsibilizazioan eta heziketan gehiago inbertitzea,
DESBERDINTASUNA EZABATZEA bete behar gisa ikusi ez dadin,
baizik eta **guztiori mesede egiten digun PREMIA gisa baizik.**

ESKERRIK ASKO!

Garapen Iraunkorrerako Helburuak:
Administrazio-kontseiluetako genero berdintasunaren
gaineko informazio dibulgazioa

**Egileak: Maria Martinez Enguita
Ainhoa Saitua
Javier Corral**