

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO
ERAGINAREN EBALUAZIOA
EKINTZAILETZAREN
ETA ENPRESA TXIKI ETA
ERTAINEN ESPARRUAN



2021

Izenburua: "Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ekintzailetzaren eta enpresa txiki eta ertainen esparruan

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

Egilea: Red2Red

Data: 2021eko irailan eguneratua

AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA	4
2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEKO ALDERDIAK	6
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN	6
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK	12
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA.....	18
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA	21
2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK:	23
3. LEGEDIA	26
4. DATUEN ITURRIAK	28
5. ERREFERENTZIA- AGIRIAK	29

1. TESTUINGURUA

Dokumentu honetan, «ekintzaitzaren eta ETEen sektoreak» ekintzaitza-prozesuak eta enpresak –batez ere ETEak– sortzeko eta sendotzeko prozesuak barne hartzen ditu. Horrela, aintzat hartuko da emakumeek ekintzaile eta enpresari gisa duten zeregina, eta agerian jarri negozio bat sortzeko edo zuzentzeko orduan dituzten behar bereziak.

Horrez gain, genero-ikuspegiarekin aztertuko dira barne-ekintzaitzako prozesuak. Hau hartzen dugu barne-ekintzaitzat: jarduera ekintzaile bat aurrera eramatea lehendik dagoen erakunde baten barruan, enplegua eta lehiakortasuna sustatze aldera. Oro har, barne-ekintzaitza honako hauekin lotua egoten da: produktuaren/zerbitzuaren estrategia-berrikuntzarekin; negozio-unitate edo produktu-gama berri baten sorkuntzarekin; produktu-kontzeptu berrien garapenarekin, edo produktu edo zerbitzu baten ezaugarri berriekin. Eta, horretarako, erakundeko pertsonen giza talentua mobilizatu beharra dago, aukera eta erronka estrategiko berriak bilatzeko.

Aspalditik, eta bereziki 2008ko Atzeraldi Handia delakoaren ondorioz, Europako erakundeentzat, ekintzaitza funtsezko tresna da berrikuntza eta garapen ekonomiko bultzatzeko, eta enplegu-alternatiba interesgarria, lan-merkatua uzurtzen den uneetan. Hala jaso zen Europa 2020 Estrategiaren diseinuan eta funts hauen inbertsio-lehentasunetan, 2014-2020 programazio-aldirakoetan: Eskualde Garapeneko Europako Funtsa (EGEF), Europako Gizarte Funtsa (EGF), Europako Kohesio Funtsa (KF), Landa Garapenerako Europako Nekazaritza Funtsa (LGENF) eta Europako Itsaso eta Arrantza Funtsa(EIAF).

NBERen Garapen Jasangarrirako Helburuen (GJH) esparruan, «Lan duina eta hazkunde ekonomikoa» delako 8. helburuaren barruan ere sartzen da jomuga bat, enpresak sortzeko prozesua esplizituki aipatzen duena:

8.3 *“Garapenera bideratutako politikak sustatzea, honako alderdi hauei babes emango dietenak: ekoizpen-jarduerak, lanpostu egokien sorrera, ekintzaitza, sormena eta berrikuntza; eta mikroenpresen eta enpresa txiki eta ertainen eraketa eta hazkuntza sustatzea, baita finantza-zerbitzuak eskuratzearen bidez ere”.*

Testuinguru horretan, ekintzaitza sustatzeko estrategia eta plan instituzional guztien arabera, oso garrantzitsua da mekanismo espezifikoak diseinatzea, emakumeak lider izango dituzten enpresak sortzen eta garatzen lagundu ahal izateko.

Arlo horretako datuak eta estatistikak argiak dira, eta erakusten dute oso desberdina dela gizonek eta emakumeek ekintzaitza-jardueretan duten parte-hartzea. Gainera, agerian uzten dute emakumeak lider dituzten enpresa-ekimenek zailago dutela nazioartekotzea, sendotzea eta leku bat egitea berrikuntza teknologiko handieneko sektoreetan.

Eta COVID-19ak eragindako pandemiak ekarri duen krisi ekonomikoak gauzak okertu besterik ez du egin; izan ere, ziurgabetasun orokorreko egoerak ekarri duen abagunean

aukerak murriztu, eta lehendik dagoen arrakala handitu da (Iberoeconomía, 2020).
Mujeres fundazioaren Berdintasunaren eta Enpleguaren Behatokiaren arabera:

“Espainiako emakumeek autonomoen hazkundearen buruan jarraitzen zuten martxoaren hasieran. Alarma-egoerak eta konfinamenduak egoera hori aldatu dute, eta emakume ekintzaileen hazkunde ekonomikorako aukerak murriztu dituzte. Gainera, emakume horietako asko bultzatu ditu etxeko eremuan erantzukizun handiagoak hartzera zaintzaren alorrean”.

Fenomeno hori azal dezakeen arrazoi naturalik edo biologikorik ez dagoenez, emakumeen jarduera ekintzailea eta enpresa-jarduera oztopatzen eta mugatzen duten faktore kultural eta sozioekonomikoei egin behar zaie arreta. Gaur egungo ingurune kulturean, genero-erolek eta estereotipoek sortzen duten emakumeen irudia, itxuraz, bateraezina da enpresa-lidergoarekin. Gainera, antolaketa sozioekonomikoari dagokionez, nagusiki, emakumeei egokitzen zaizkie zaintza-jarduerak eta etxeko lanak. Horrek guztiak, beraz, desabantaila-egoeran uzten ditu jarduera ekintzaile bati ekiteko denborari eta eskura eta beharrezko dituzten baliabideei dagokienez.

Politika publikoek eta estrategia instituzionalek, beraz, bi helburu izan beharko lituzkete: batetik, emakumeen jarduera ekintzailea erraztuko duten zerbitzuak eta programak diseinatzea, prestakuntzaren, aholkularitzaren, finantzaketaren eta abarren bidez; eta, bestetik, emakumeen errealitate sozialera egokituko den enpresa-kultura bat eraikitzea.

2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEKO ALDERDIAK¹

2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

Emakumeen jarduera ekintzailea gizonena baino txikiagoa da, eta emakume ekintzaileen profila eta enpresa-jarduerari ekiterakoan duten portaera desberdina da, zenbait alderditan, gizonenaren aldean.

Emakumeek oztopo eta desabantaila gehiago dituzte ekiteko orduan, eta, horren ondorioz, ekimen ekintzaile gutxiago dituzte.

- **Emakumeen jarduera ekintzailea:**

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) nazioarteko behatokiaren datuen arabera, emakumeen jarduera ekintzailea gizonena baino txikiagoa da Euskadin. 2019an, EAEn 10 gizon ekintzaileko 9 emakume ekintzaile zeuden; edo, beste era batera esanda: 16 eta 64 urte bitarteko EAeko emakumeen % 5 enpresa bat ezartzeko prozesuan zegoen edo enpresa bat sortu zuen aurreko hiru hilabeteetan; gizonen ehunekoak % 5,5 izan zen.

Hala, eta azken urteotan gizonen eta emakumeen jarduera ekintzailearen tasen arteko diferentziala murriztu egin bada ere –emakumeen tasak gehiago egin du gora–, emakumeen jarduera ekintzaileak txikiagoa izaten jarraitzen du.

Antzeko ondorioa atera da biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkestako datuetatik (2020ko IV. hiruhilekoa). Eustatek emandako datuen arabera, EAeko autonomoen edo enplegatzaileen % 34,2 emakumeak dira, eta ehuneko hori nabarmen igo den azken urteetan.

2020. urtearen amaieran, norberaren konturako 47.900 langile emakumezko zeuden Euskadin, alegia, emakume landun guztien % 11 (norberaren konturako gizonezko langileak gizon landun guztien % 16 dira). Kopuru horretatik, % 65 inguru soldatapekorik gabeko enpresariak ziren, eta ia laurden bat, aldiz, enplegatzaileak.

Ehuneko horiek apur bat desberdinak dira gizonen kasuan: enplegatzaileen proportzioa handiagoa da (% 31,6), eta soldatapekorik gabeko autonomoena, txikiagoa (% 60,8). Handiagoa da, baita ere, emakume kooperatibisten edo familia-negozio baten bitartez norberaren konturako langile diren emakumeen ehunekoak.

¹I+G+Baren arloan, baliteke arazoak egotea emakumeek jasandako desberdintasunak estatistikoki bereizteko, dela sexuaren araberako adierazleen desagregaziorik ez dagoelako, dela datuen irismenagatik (askotan ez baitago autonomietako daturik, estatukorik baizik). Baliteke, beraz, horrek aurkeztutako informazioa baldintzatzea, eta dagokion azalpena emango dugu hori gertatuz gero.

Enplegu autonomo mota	Emakumeak	Gizonak
Enplegatzailea	% 24,4	% 31,6
Soldatapekorik gabeko autonomia	% 64,9	% 60,8
Kooperatibista	% 9,8	% 7,4
Familia-negozioan edo enpresan laguntzen du	% 0,8	% 0,1

Iturria: Enplegu autonomoaren banaketa, sexuaren eta tipologiaren arabera. Biztanleria Aktiboaren Inkesta, EEI 2020

- **Emakume ekintzaileen profila:**

Ekintzaileek hasierako etapan –2020an gehienez 3,5 urteko negozioak dituztenak– izaten duten profilari erreparatzen badiogu, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun eta antzekotasun batzuk ikusten dira GEMen datuetan oinarrituta:

- Oro har, EAEko emakume ekintzaileen eta gizon ekintzaileen **batez besteko adina** berdina da: 2020an, 40 urtera igo da.
- Emakume ekintzaileek gizonetzko ekintzaileek baino **ikasketa-maila** txikiagoa dute. Goi-mailako ikasketak eta graduondokoak dituzten gizonetzko ekintzaileen ehunekoa emakumeena baino handiagoa da: 4,6 portzentaje-puntu eta 1,5 portzentaje-puntu, hurrenez hurren. Emakumezko gehiago dago lehen eta bigarren mailako ikasketak dituztenen taldean.
- **Ezaugarri psikosozialei** dagokienez, badiurdi emakumezkoek, gizonetzkoen aldean, argiago ikusten dutela ez luketela ekingo porrot egitearen beldurrez. Esanguratsua da prozesu ekintzaile batean parte hartzen duten emakumezkoen % 56,6k pentsatzea arraroa litzatekeela ekitea, aukera bat ikusi arren; gizonetzkoen kasuan, % 48,6k pentsatzen du hori.
- Azkenik, emakumeek uste dute enpresak sortzeko **trebetasun** gutxiago dituztela. GEMen arabera, prozesu ekintzaile batean parte hartzen duten emakumeen % 77,4k uste du enpresa berri bat sortzeko behar diren trebetasunak dituela; gizonen kasuan, % 84k uste du hori. Aldea sekulakoa ez bada ere, erakusten du emakumeak eszeptikoagoak direla ekiteko orduan.

- **Emakumeek motibazioak ekintzailetzaren aurrean:**

Pertsona bat negozio bat sortzera bultzatzen dituzten arrazoiak ulertzea eta aztertzea ez da lan erraza. Alde batetik, ez dago horri buruzko informazio estatistiko askorik, eta, bestetik, eskuragarri dagoen informazioa ekintzaileei egindako inkestetan eta elkarrizketetan oinarritzen da; beraz, emaitzak tentuz hartu behar dira. Askotan, negozioak arrakasta handiagoa edo txikiagoa izateak baldintzatzen ditu erantzunak, eta ez dute benetan erakusten zeintzuk izan ziren, hasieran, enpresa sortzeko erabakia hartzera bultzatu zuten benetako arrazoiak.

GEMen datuen arabera, Euskadin, gizon eta emakume ekintzaileek dituzten motibazioen ordena antzekoa da, eta arrazoi nagusia da «lan-eskasia dela eta bizimodua ateratzea»: emakumeen % 68,1ek ekiten du arrazoi horregatik, eta gizonen % 72,4k. Bestalde, gizonen taldean, % 39,3k dio aberastasuna sortzeko edo errenta oso handia sortzeko asmoz ekiten duela; asmo horrek emakumeen % 27,6 mugiarazten du. «Munduan ezberdintasun bat markatzeko» nahiak bultzatuta ekiteko motibazioa ere ohikoagoa da gizonen artean emakumeen artean baino.

Ekiteko arrazoiak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Gizon-emakume ratioa
TEA*	% 5,2	% 5,0	% 5,5	0,91
TEA, munduan ezberdintasun bat markatzeko ekin diotenena	% 34,1	% 32,2	% 35,8	0,90
TEA, aberastasuna edo errenta handia sortzeko ekin diotenena	% 33,8	% 27,6	% 39,3	0,70
TEA, familia-tradizioari jarraitzeko ekin diotenena	% 14,5	% 16,0	% 13,0	1,23
TEA, lan-eskasia dela eta bizimodua ateratzeko ekin diotenena	% 70,3	% 68,1	% 72,4	0,94

Iturria: Jarduera ekintzaile bat hasteko arrazoiak, sexuaren arabera. Euskadiko GEM txostena (2019-2020)

(*) 16 eta 64 urte bitarteko EAEko biztanleen ehunekoa, negozio edo enpresa bat ezartzeko prozesuan daudenena, edo aurreko hiru hilabeteetan negozioa edo enpresa ezarri dutenena.

- **Emakumeek sortutako enpresen ezaugarriak:**

Enplegu autonomoaren ezaugarri nagusietako bat da **jarduera-arlo eta lanbide** jakin batzuetan kontzentratzen dela.

Cuetok (2018) Espainia osorako egindako ikerketa batean ikus daitekeenez, kontzentrazio hori desberdina da sexuaren arabera. 2017ko datuen arabera, Espainian norberaren konturako langileen erdia baino gehiago hiru jarduera-arlotan biltzen zen: merkataritza, ostalaritza eta jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak. Hiru jarduera horietan biltzen zen norberaren konturako gizonezko langileen ia % 41, eta gainerakoak beste arlo batzuetan banatzen ziren, hala nola eraikuntzan eta garraioan.

Azterlan horren emaitzak bat datoz Espainian **norberaren kontura lan egiten duten gizonen eta emakumeen banaketa okupazionalari** buruzko 2020ko datuekin. Kolektibo horretako emakumeen % 40 jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako edota babes-zerbitzuetako langileen kategorian sartzen dira. Gizonak askoz ere banatuago daude jarduera-arloen artean, eta, bereziki, kategoría edo zeregin hauetan sartzen dira: artisauek eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak; jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako edota babes-zerbitzuetako langileak eta saltzaileak, eta zientzia- eta administrazio-profesionalak eta teknikariak.

Ekintzailetzaren banaketa okupazionala Espainian	Gizonak	Emakumeak
Zuzendariak eta kudeatzaileak	% 12	% 10
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektuak	% 16	% 24
Teknikariak; laguntzarako profesionalak	% 10	% 9
Kontabilitateko, administrazioko eta bulegoetako bestelako langileak	% 1	% 5
Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako edota babes-zerbitzuetako langileak eta saltzaileak	% 19	% 40
Nekazaritza-, abeltzaintza-, basogintza- eta arrantza-sektoreetako langile kualifikatuak	% 10	% 6
Artisauak eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak	% 21	% 3
Instalazioen eta makinaren operadoreak eta muntatzaileak	% 8	% 1
Oinarrizko lanbideak	% 1	% 2

Iturria: Nrberaren konturako langileen banaketa okupazionala Espainian. EIN 2020

EAEko datuekin egindako estatistikarik ez dagoen arren, **emakumeen landa-ekintzailetza** suspertzen hasi da, mota horretako enpresak bultzatzeko finantzaketak-lerroak baitaude Europa mailan; esaterako, LEADER programa. Iturri batzuen arabera, landa-ekintzailetzari zor zaio emakumeen ekintzailetza-jarduketan erdia baino gehiago; izan ere, 10etik 8k beren beharrak eta ingurukoak asetzeko zerbitzuak eskaintzen dituzte, eta horrek, azken batean, ekarpen handia egiten dio lurralde-garapenera eta Espainia hutsaren aurkako borrokari (Iberoeconomía 2020). Landa eremuko emakumeen elkarte-mugimenduak (FADEMUR, FEMUR) eta prentsa espezializatuak (Innovaspain, 2020) ere defendatzen dute argudio hori.

Emakumeen jarduera ekintzailea **merkataritzan eta ostalaritzan** biltzeak ere azal lezake zergatik izan ohi diren negozio txikiagoak eta zergatik duten nazioartekotzeko joera txikiagoa. Hala ere, egia da, baita ere, zuzendaritza- eta lan-harremanen ereduari dagokionez, emakumeak lider dituzten enpresek berrikuntza gehiago sartzeko joera dutela; hori, baina, maila txikiagoan gertatzen da teknologiaren alorrean.

Emakumeek Espainian sortutako **oinarri teknologikoko enpresei** erreparatuz gero (*startup* teknologikoak deiturikoak), honako hauek izan ohi dira ezaugarri komunak, Emakumeen Institutuaren datuen arabera: 5 urte baino gutxiagoko mikroenpresak, 0-4 langile dituztenak, sektore nagusirik ez dutenak eta milioi bat euroko fakturaziora iristen ez direnak (Emakumeen Institutua, 2021). Argitalpen horretan, **sektore digitalean ekiten duten emakumeen erradiografia** bat agertzen da: 35 eta 45 urte bitarteko emakumea, ezkondua edo bikotekidearekin eta ondorengorik gabea, kualifikazio handikoa eta gutxienez 15 urteko esperientzia profesionala duena; eta, horietako asko, erantzukizuneko lanpostu bat ere izan dutenak besteren kontura lan egin dutenean.

Euskadiko ekonomian, kluster digitalak pisu nabarmena du; hala ere, ez da aurkitu enpresa-lidergoari buruzko daturik sexuaren arabera banatuta.

- **Emakumeek sortutako enpresak sendotzea eta garatzea:**

GEMen datuen arabera, genero-arrakala handiena duten prozesu ekintzailearen faseak 42 hilabete baino gutxiago dituen enpresari dagozkie. Gizonek 5 portzentaje-puntu gehiago dituzte. Proiektu ekintzailea sendotzeko fasean (42 hilabete baino gehiago dituen enpresa), arrakala ehuneko 4 puntukoa da, eta distantzia hori oso antzekoa da ekintzaile izateko aukerak dituzten pertsonen lehen fasearen kasuan (3,4 puntuko aldea dago).

Hala eta guztiz ere, zenbait ñabardura dago Emakumeen Institutuak emakumeen ekintzailetza digitalari buruz egindako azterlanean ageri den karakterizazioaren barruan.

Horrela, emakumeek sortutako enpresa digital horien ekonomia- eta finantza-egoera aztertuta, honelakoak dira, gizonek sortutako enpresen aldean:

- Errentagarriagoak dira enpresaren bizitzako lehen urteetan, baina, hurrengo urteetan, gizonek sortutako enpresak baino gutxiago hazten dira.
- Kaudimen handiagokoak, zorpetze-maila eta palanka-efektu txikiagoarekin; izan ere, gizonek baino kreditu gutxiago eskuratzen dituzte. Azterlanaren arabera, negozioa hazteko finantzaketa eskuratzea hasierako finantzaketa eskuratzea baino errazagoa da.
- Eskala-ekonomietara iristeko aukera gutxiagokoak, hazkunde txikiagoa dutelako. Ondorioz, haien hedapena mugatua da, bai estatu mailako merkatuan bai nazioartekoan.
- Anbizio txikiagokoak; horietako asko modu organikoan hazten dira, hazkunde iraunkorrean eta arriskuak mugatuta.

Horrek esan nahi du, emakumeek sortutako enpresek (sektore digitalean behintzat) jatorrizko tamainari eutsiz aurrera egiteko eta sendotzeko joera duten arren, litekeena dela krisi ekonomikoen aurrean ahulagoak izatea, baldin eta ez badute bizirik irauteko estrategiarik; adibidez, finantza-koltxoi bat edo hazkunde-egitura bat, horren gainean negozio- edo egitura-murrizketa partzialak aplikatu ahal izateko.

Hori dela eta, zera gomendatzen du azterlan horren txostenak: «emakumeen enpresak handiagoak izan daitezen lortzea, eta, horretarako, batez ere, bankuko edo arrisku-kapitaleko finantzaketa baldintza onetan eskuratzeko aukera erraztea».

- **Barne-ekintzailletza:**

Barne-ekintzailletza-prozesuei dagokienez ere desberdintasun batzuk ikusten dira gizonen eta emakumeen artean. García Solartek *et al.* (2015) egindako ikerketa enpiriko batean, Murtziako Eskualdeko 600 enpresa txiki eta ertainen erakundeko kultura barne-ekintzaileari buruzkoan, hain zuzen, ikertzaileek aurkitu zuten emakumeek zuzendutako enpresetan gizonek zuzendutakoetan baino gehiago bultzatzen zirela kultura barne-ekintzailearen ezaugarriak: *autonomia eta arriskua hartzea, talde-lana, konpentsazioa eta gerentziari laguntzea*. Bestalde, honako hau ondorioztatzen dute Baena-Lunak eta García-Ríok (2021: 60) genero-ikuspegitik landu duten barne-ekintzailletzazko literaturaren metaanlisi baten bitartez: (...) *enplegatuen artean, emakumeek dute horrelako ekimenetan parte hartzeko joera handiagoa. Emakumeak gerente diren kasuetan, baldintza egokiagoak eta lagungarriagoak bultzatzen dira erakundeen barruan, jarrera barne-ekintzaileak sustatzeko ekintzak arrakastaz egin daitezzen.*

2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Emakumeek ez dute irispide berbera baliabide eta zerbitzu jakin batzuetara, bai ekintzailetzari eta ETEei lotutakoetara, bai hezkuntzari eta prestakuntzari, ekoizpen- eta ugalketa-lanari, denboraren erabilerei eta baliabide ekonomikoei lotutakoetara. Eta, horrek, jakina, eragin nabarmena du haien jarduera ekintzailean.

- **Errenta-arrakala:**

Gizonen eta emakumeen arteko errenta-aldea ez da soldatapeko lanetan bakarrik aurkitzen; norberaren konturako lanean ere badago halakorik, eta neurri handiagoan gainera.

Lanagatik eta jarduera ekonomikoengatik lortutako batez besteko errenta kontuan hartuta, EAEko emakumezko langile autonomoek eta enpresariak gizonetzkoek baino % 32 gutxiagoko errenta lortu zuten 2016an; arrakala % 34koa da kooperatibisten kasuan. Aldea, beraz, soldatapekoen artean dagoena baino nabarmen handiagoa da (% 27).

Jarduera*	Gizonak	Emakumeak	Genero-arrakala
Enpresaria	34.277	23.280	% 32
Autonomoa	20.856	14.258	% 32
Kooperatibista	34.918	23.119	% 34
Soldatapekoa	35.988	26.125	% 27

Iturria: Batez besteko errenta pertsonala, sexuaren era egoera profesionalaren arabera. Eustat 2016.

(*) Kasu honetan, batez besteko errenta pertsonala lanaren eta jarduera ekonomikoen batez besteko errentaren baturaren emaitza da, eta kanpo geratzen dira beste errenta mota batzuk, hala nola higigarrien eta higiezinaren kapitalek eratorritakoak eta transferentziak.

- **Hezkuntza eta prestakuntza:**

Emakumeen eta gizonen enpresa-ekimeneen profila alde zuzeneko prestakuntzaren arabera da askotan, eta, horrekin lotuta, nabarmendu behar da badirela ikasketa eta espezializazio batzuk zeinetan, oraindik ere, rolen arabera banaketa tradizionalari eusten zaion eta sexu bateko edo besteko ikasleak nagusi diren.

Eustaten datuen arabera, 2019-2020 ikasturtean, emakumezkoak osasun-zientzietan matrikulatutako unibertsitate-ikasleen % 76,8 ziren; % 59,1 gizarte-zientzietako eta zientzia juridikoko titulazioetan, eta % 62,7 arte eta humanitateetan. Ingeniaritza- eta arkitektura-titulazioetan, berriz, % 27,7 baino ez.

Matrikulazio-datuak kontuan hartuta, emakumeek **enpresa-kudeaketarekin lotura zuzenagoa duten unibertsitate-gradueta**n duten presentzia gizonena baino zertxobait txikiagoa da.

2019-2020 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	E (%)	G (%)
Gradua: Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza	% 49,3	% 50,7
Gradua: Enpresen Kudeaketa eta Marketina	% 42,6	% 57,4
Gradua: Negozioen Kudeaketa	% 45,8	% 54,2
Gradua: Lidergo Ekintzailea eta Berrikuntza	% 43,3	% 56,7

Iturria: Irakaskuntzaren Estatistika. Eustat (2019).

- **Enplegua eta karrera profesionala:**

Gizonen eta emakumeen karrera profesionalean dauden aldeak eta, bereziki, enpresetako zuzendaritza-karguetan duten presentzia desberdinak eragina dute emakumeen ekintzailera mailan. Alde batetik, enpresa-kudeaketako eredu maskulinizatuek oztopatu egiten dute emakumeek botere- eta erabaki-postuetan izan dezaketen presentzia; bestetik, besteren konturako enpleguetan aurkitzen duten «kristalezko sabaia» gainditzeko nahia emakume batzuk autonomo edo enpresari egitera bultzatzen duten arrazoietakoa bat da.

Era berean, askotan, emakumeek enplegurako aukera gisa ikusten dute ekintzailera, eta, beraz, independentzia ekonomikorako eta autonomiarako aukera gisa, bai eta karrera profesionala eta familiako eta etxeko ardurak uztartzeko modu gisa ere.

- **Arrakala digitala:**

Gizonen eta emakumeen presentzia desberdina da oinarri teknologikoa edo digitalizazio-maila handiagoa duten sektore ekonomikoetan ere. Alde hori azaltzeko, esan liteke, hein handi batean, emakumeek ordezkari txikia dutela zientziaren eta teknologiaren arloko ikasketetan, eta, horren ondorioz, enplegu-aukera eta ekintzailera-aukera gutxiago dituztela lan-aukera handienak dituzten sektore ekonomikoetan.

Ekonomia gero eta digitalizatuago honetan, aurre egin behar zaio arrakala horri. EAEko datu zehatzik ez badago ere, lehen aipatutako ikerketak –emakumeen ekintzailera digitalari buruzkoak– eskaintzen duen azterketa bereziki interesgarria da gai horri dagokionez.

- **Denbora eta erantzukidetasuna zaintzan eta etxeko lanetan:**

Azken hamarkadetan berdintasunaren arloan aurrerapausoak eman diren arren, euskal gizartean, oraindik ere, bidegabea eta desorekatua da zaintza-jarduerei eta etxeko lanei eskainitako denboraren eta horiekin lotutako kostuen banaketa. Eustatek emakumeen nazioarteko eguna dela eta egin duen txosten labur baten arabera (2021), euskal emakumeek zaintzaren eta etxeko lanen % 67,2 hartzen dute beren gain, eta emakume landunen % 18,1ek adierazi du ez daudela gustura beren ezkontideak edo bikotekideak jarduera horietan hartzen duen erantzukizunarekin.

Gizonen erantzunkidetasunik ezak mugatu egiten du, neurri handi batean, emakumeek beste jarduera batzuetan eman lezaketan denbora eta egin lezaketan ahalegina. Enpresa bat sortzea eta zuzentzea are zailagoa da aldi berean, etxeko eremuan, lan-gainkarga hartu behar bada. Hori da, argi eta garbi, ekintzailetzaren esparruan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea gehien oztopatzen duen faktoreetako bat.

- **Baliabideak eta zerbitzuak:**

Euskadiko Erakundearteko Ekintzailetza Planean (2020) adierazten den bezala, eragile adituek oso modu positiboan baloratzen dute ekintzailetzari laguntzeko sistema, eta Espainiako eta Europako beste eskualde batzuetakoen artean nabarmentzen dute. Horrekin lotuta, Euskadik 300 zerbitzu eta programa baino gehiago ditu, gaur egun, enpresak sortzeko eta garatzeko prozesuei laguntzeko eta aholkuak emateko eta/edo haiek finantzatzeko; zenbait kolektibori daude zuzenduta, eta ekintzailetza-prozesuaren zenbait unetan espezializatuta.

Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak SPRI enpresa-garapenerako agentzia du. Horren bitartez, baliabideak eta aholkularitza ematen dizkie euskal enpresei, digitalizazioari, zibersegurtasunari edota 4.0 industriara egokitzeko prozesuari aurre egiteko, baina baita negozio-idea berriak garatzeko ere.

Bestalde, **ekintzailetzaren euskal ekosistema** deritzonak *Up!* bloga du, Euskadiko ekintzailetzarekin zerikusia duen informazio mota oro ezagutu eta partekatzeko aukera ematen duen tresna (*startupen* mapa, prestakuntza-programak, finantzaketa eta espazio fisikoak lortzeko aukerak, etab.).

Euskadik, halaber, badu azpiegitura-sare garrantzitsu bat, jarduera ekintzailea sustatzen duena, eta enpresei gune fisikoak ematen dizkiena bertan kokatzeko eta beste negozio eta erakunde batzuekin harremanetan jartzeko.

Horrekin lotuta, lurralde historiko bakoitzeko *Business Innovation Centre* direlakoak (BICak) nabarmentzen dira, ideia berritzaile eta disruptiboen inkubagailu moduan funtzionatzen baitute.

Ondoren, Euskadin azken urteotan ekintzailetzari laguntzeko garatu diren programa eta zerbitzu batzuk adieraziko dira:

Programa/Zerbitzua	Organismo arduraduna	Deskripzioa
Urratsbat	Hezkuntza Saileko Lanbide Heziketako Sailburuordetza	Enpresak sortzeko laguntza, honako hauei zuzenduta: erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketako zentroetako bigarren mailako ikasleei, zentro horietako ikasle ohiei eta zentro horiekin arautu gabeko prestakuntza edo prestakuntza ez-presentzialaren bidez loturarik duen edozein pertsonari.
Txekin	Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko, Landa Ingurune eta Lurralde Oreekako Departamentua	Negozio-idea berriak garatzeko laguntza, ekintzaileei beren proiektuak definitzeko eta zehazteko behar duten aholkularitza emanda eta enpresa bat sortzeko asmoa egia bihurtzeko lana erraztuta.
Inizia Zitek Entreprenari	Euskal Herriko Unibertsitatea eta lurralde historiko bakoitzeko BICak	UPV/EHUko campusen eta BICen arteko lankidetzak-akordio espezifikoak, ekintzaileentzako sustapen-, aholkularitza- eta laguntza-programak egiteko eta unibertsitate-campusetan oinarri teknologikoko enpresak sortzeko.
Gaztenek	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila eta foru-aldundiak	Monitorizazio-zerbitzua eta laguntza integral eta pertsonalizatua, lehen sektorean lehen aldiz kokatu nahi duten ekintzaileentzat.
Metxa Berriup	Elkarlan publiko-privatua	Startupen azeleratzaileak. Jarraipen pertsonalizatua ematen diete hainbat motatako ekintzailetza-proiektuei, eta mentoría- eta aholkularitza-programak amaitzen dituztenean proiektu horiek finantzatzeko dituzten inbertitzaileak dituzte.

Iturria: Erakundearteko Ekintzailetza Plana (2020)

Programa horiek, oro har, ez dute izaten beren zerbitzuen genero-eragina aztertu ahal izateko moduko ebaluaziorik.

Hala ere, Euskadin, badira emakume ekintzaileei bereziki zuzendutako programak:

- Eusko Jaurlaritzak, Lan eta Enplegu Sailetik, badu Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enplegu sailburuaren 2021eko maiatzaren 18ko AGINDUA, zeinaren bidez deialdia egiten baita 2021ean dirulaguntzak emateko erakunde jakin batzuei; hain zuzen ere, emakumeen ekintzailetza sustatzeko eta enpresa zein erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzeko xedea duten erakundeei. Era berean, agindu honen bidez, dirulaguntza horiek arautzen dira.

Laguntza horiek (Gobernu Kontseiluak onartu zituen 2021eko maiatzaren 18an) helburu dute dirulaguntzak ematea elkarte jakin batzuei; hain zuzen ere, emakumeen ekintzailera sustatzeko eta enpresa zein erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzeko xedea duten elkartei.²

Ekimen hori duela gutxi onartu den 2030 Euskal Enplegu-Estrategiak ezarritako ildoen artean dago, eta kristalezko sabaia hausteko eta emakumeek erantzukizuneko eta hobeto ordaindutako lanak egin ahal izateko aurreikusitako ekintzei gehitzen zaie.

- Gipuzkoako Foru Aldundiak, Gipuzkoako Emakume Enpresari, Profesional eta Zuzendarien Elkartearekin (ASPEGI) elkarlanean, **Emekin Programa** prestatu du, negozio-idea bat duten eta ideia hori praktikan jarri nahi duten emakumeentzat. Horretarako, hainbat etapatan egituraturako zerbitzua eskaintzen dute, eta aholkularitza- eta laguntza-tresna sorta bat jarri parte hartzen duten emakumeen eskura.
- Bizkaiko Emakume Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak (AED), Bizkaiko Foru Aldundiaren finantzaketaren bidez, **IMPULSA proiektua** jarri du abian. Proiektuaren helburu nagusia da «norabide biko ikaskuntzak» sortzea, eta, horretarako, emakumezko unibertsitate-ikasleen, emakume ekintzaileen eta elkarteko profesionalen artean ezagutza transferitzeko espazio bat eraikitzea.
- **Baliabide ekonomikoak:**

Finantzaketa lortzeko zailtasunak enpresak sortzeko eta sendotzeko oztopo nagusi izaten jarraitzen du. Gainera, emakumeek zailtasun erantsiak izaten dituzte; eskuarki, uste dutelako zaila dela kanpoko finantzaketa lortzea, eta gaitasun txikiagoa dutelako maileguetarako abala emateko behar diren bermeak betetzeko. Halaber, eragina izan dezake emakumeen enpresa-proiektuek, oro har, kapital gutxiago behar izateak, ez baitira anbizio handikoak. (De la Fuente-Cabrero *et al.*, 2014).

Euskadin finantzaketarako zenbait tresna eta aukera daude, nola publikoak hala pribatuak, baina ez dago bat bera ere emakume ekintzaileentzat bakarrik.

- **Familia-enpresak:**

2020. urtean, EAEn, norberaren konturako emakumezko langileen % 0,8 «familia-negozio edo -enpresari laguntzea» kategorian zegoen, eta gizonen kasuan, berriz, % 0,1 (EEI, 2020). Aldiz, enpresa horien ondorengotza-prozesuei erreparatzen badiegu, gizonetakoak dira nagusi, Euskal Herriko Unibertsitatearen *El proceso de sucesión en empresas familiares desde una perspectiva de género* azterlanaren arabera. Hori azaltzeko, esan liteke emakumeek beste arrazoi bat izan ohi dutela familiako negozioetan ez sartzeko: senideak zaintzeko nahia edo betebeharra.

² Hona hemen 2021eko deialdiaren esteka: <https://www.euskadi.eus/dirulaguntza/2021/emakumeen-ahalduntzea-dirulaguntzak/web01-tramite/eu/>.

Azterlanean elkarrizketatutako pertsonak eta enpresek adierazi zuten zer abantaila eta desabantaila dituzten emakumeek familia-negozioak zuzentzeko orduan. Alderdi positiboen artean, antolatze eta kudeatzeko gaitasuna aipatu zuten, bai eta kulturalki emakumeei egotzi zaizkien ezaugarri pertsonalak ere, hala nola enpatia, jarrera adiskidetzaila eta malgutasuna. Alderdi negatiboak dagokienez, amatasun-lizentziak aipatu zituzten, eta horrek agerian uzten du oraindik diskriminazioa dagoela kontziliazioaren arloan.

2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Emakumeen eta gizonen parte-hartzea oso desberdina da sektoreko partaidetza- eta ordezkartza-organoetan. Egia da hiru probintzietan daudela emakume enpresarien elkarteak, haien interesak babesteko eta ekintzailetzaren eta enpresen esparruan berdintasuna sustatzeko lan egiten dutenak, baina enpresa-erakunde nagusietan ordezkartza orekatua izatetik oso urrun daude euskal emakume enpresariak.

Beheko taulan ageri den bezala, euskal emakume enpresarien ordezkartza oso txikia da besteren kontura lan egiten duten soldatapeko emakumeekin alderatuta.

EAEko biztanleria okupatua (milakotan), egoera profesionalaren arabera eta sexuaren arabera (2020 IV. H)	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen % guztiarekiko
Enplegatzaileak eta autonomoak	129,7	44,3	85,4	% 34,2
Sektore publikoko soldatapekoak	160,1	100,3	59,6	% 62,6
Sektore pribatuko soldatapekoak eta kooperatibistak	643,8	304,5	339,4	% 47,3

Iturria: EUSTAT. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta, 2020, IV.

Eremu publikoari dagokionez, emakumeek oso ordezkartza txikia dute Eusko Jaurlaritzako sailetan erabakiak hartzen dituzten eta enpresa txiki eta ertainen jarduera ekintzailea eta lehiakortasuna sustatzeaz arduratzen diren postuetan.

Beraz, horrek mugatu egin lezake eremu horretan genero-ikuspegia behar bezala txertatzen duten eta emakume ekintzaile eta enpresarien behar bereziak kontuan hartzen dituzten politikak ezartzea.

- **Emakume enpresarien elkarteak:**

Hiru lurralde historikoetan daude emakume enpresarien elkarteak, eta Euskadiko Emakume Enpresari, Zuzendari eta Profesionalen Federazioaren (FEDEP) barruan sartzen dira:

- Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA) zaharrena da (1993). Bere helburu nagusia da gizonen eta emakumeen artean benetako aukera- eta eskubide-berdintasuna lortzen laguntzea ekonomia-, enpresa-, gizarte- eta lan-eremuan, eta, horretarako, elkartekideen artean laguntza-sareak sortzea, esperientziak trukatuta, etengabeko hobekuntza sustatzeko.
- Bizkaiko Emakume Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (AED) bi urte geroago sortu zen, probintziako emakume enpresarien eta zuzendarien eskarien adierazpide izateko asmoz.
- Bestalde, Gipuzkoako Emakume Enpresari, Profesional eta Zuzendarien Elkarte (ASPEGI) 1998an sortu zen, emakume gipuzkoarren giza balioak, balio sozialak eta profesionalak babesteko, defendatzeko eta garatzeko, enpresari, profesional eta zuzendari diren aldetik.

- Euskadiko Emakume eta Enpresarien Elkarte (AMEPV) Bizkaian jaio zen 2017an, helburu honekin: «emakumeen elkartegintza sustatzea, haien presentzia kudeatu eta indartzeko eta haien interes orokorrak lan profesionala, exekutiboa edo enpresariala gauzatzen duten arloetan garatzeko».

Bestalde, duela gutxi sortu da **EmakumeEkin** emakume ekintzaileen elkarte, bi arrazoiengatik, nagusiki: batetik, enpresa-munduan emakumeen ikusgaitasunik ezaren aurrean dagoen kezka, eta, bestetik, enpresak sortuta emakumeek gizarteari egingo dioten ekarpena osatuagoa izango delako konfiantza.

- **Enpresetako presidentetza eta zuzendaritza:**

IBEX 35 indizean dauden euskal enpresetako batek ere ez du emakumezko presidentea.

Gainera, enpresa horietako administrazio-kontseiluek edo zuzendaritza nagusiek gizonen eta emakumeen ordezkari oso desorekatua dute.

Emakumeen eta gizonen presentzia, EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresetako administrazio-kontseiluetan/zuzendaritza nagusietan	Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
BBVA	16	% 31,3	% 68,8
CIE Automotive	14	% 21,4	% 78,6
Iberdrola	14	% 42,9	% 57,1
MásMóvil	13	% 23,1	% 76,9
Siemens Gamesa	12	% 25,0	% 75,0
Guztira	69	% 29,0	% 71,0

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

- **Euskal enpresa-erakundeetako zuzendaritza:**

Euskal enpresa-erakundeetako goi-kargudunak gizonak dira.

Ez dago emakumezko presidente bakar bat ere, eta zuzendaritza-batzordeetan oso txikia da emakumeen presentzia.

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

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

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

- **Eusko Jaurlaritzako goi-kargudunak:**

Sektorearekin zerikusia duten Eusko Jaurlaritzako sailburuordetza eta zuzendaritza nagusietako goi-karguak maskulinizatuta daude Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren eta Ekonomia eta Ogasun Sailaren kasuan; Lan eta Enplegu Sailaren kasuan, berriz, parekotasuna lortu da.

Eusko Jaurlaritzako goi-kargudunak	Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila	18	% 33,3	% 66,7
Saila	1	% 100	-
Sailburuordetza	4	% 50	% 50
Zuzendaritzak	13	% 23,1	% 76,9
Lan eta Enplegu Saila	9	% 55,5	% 45,5
Saila	1	% 100	-
Sailburuordetza	2	% 50	% 50
Zuzendaritzak	6	% 50	% 50
Ekonomia eta Ogasun Saila	14	% 42,8	% 57,2
Saila	1	-	% 100
Sailburuordetza	4	% 25	% 75
Zuzendaritzak	9	% 55,5	% 45,5

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren webgunea. 12. legealdia

2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Urteak dira bizitzaren esparru guztietan genero-ikuspegia zeharka aplikatzeko beharra azpimarratzen dela, hain zuzen ere sexismoa, matxismoa eta, azken batean, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna eremu pribatuaren alderdi arruntenetan ez ezik, gure gizarteetako erakunde publikoak eta erakunde ekonomikoak eratzeko moduetan ere aurkitzen direlako.

Ekintzailetzaren eremuan, enpresen buru diren gizonen eta emakumeen presentzia ezberdinak agerian uzten du hainbat baldintzatzaile sozial eta kultural daudela, eta emakumeen balizko enpresa-ekimena oztopatzen dutela.

Kulturaren arloan, gehiago edo gutxiago barneratuta dauden **genero-estereotipoek eta rolek** emakumeen jarduera ekintzailea mugatzen dute, bi eratan. Alde batetik, generoaren arabera bereizitako sozializazioa dela eta, emakume askoren **bizi-itxaropenak** beste pertsona batzuen zaintzan oinarritzen dira, eta ez hainbeste ikusgarritasuna eta aintzatespen publikoa emango dioten botere-postuak betetzean. Bestalde, enpresa-lidergoaren eta ekimenaren gaineko ikuspegi hegemonikoa dago oraindik; izan ere, ikuspegi horren arabera, enpresa-munduan arrakasta lortzea **tradizioz maskulinitasunari lotutako balioekin** dago lotuta: lehiakortasuna, indibidualismoa, ausardia, eta abar. Gainera, beste balio eta jarrera batzuk, hala nola zaintza, enpatia edo lankidetzak, oztopo izan daitezke.

Kultura-esparru horri **kontziliazioari eta zaintza-jardueren eta etxeko lanen erantzunkidetasunari** buruzko datuak eta estatistikak gehitzen badizkiogu, ondo baino hobeto ulertzen da ekintzailetzaren bideari ekitea erabakitzen duten emakumeek izugarriko zailtasunak dituztela. Ekosistema ekonomiko eta kultural hori dela eta, emakume enpresariak, askotan, rol maskulinoak hartu behar izaten dituzte enpresa-munduan baldintza berdinetan parte hartu ahal izateko. Dena den, agian, irtenbide hobea litzateke mundu hori gizarte-errealitatera egokitzea, zaintzak ezinbestekoak baitira, eta ez arrakasta eta gizarte-aintzatespena lortzeko kanpora atera behar den karga bat.

Gainera, kontsultatutako bibliografiaren arabera, emakumeen ekintzailetzak gizonenak baino **gizarte-esanahi** handiagoa du, autonomia handiagoa ez ezik, ahalduntze pertsonala ere lortzea baitu helburu; eta, askotan, norabide zuzendua dute, soldatapeko lanetan esperientzia txarrak izan dituztelako. **Motibazio pertsonalak** funtsezkoak dira ekintzailetza horietako askotan, eta enpresa-gaitasunei gizarte-trebetasunak, gogoak eta sormena gehitzen zaizkie, baita porrot egiteko beldur handiagoa, zuhurtasuna eta arreta ere, arrisku ekonomiko handiegirik hartu aurretik. Xede horrekin, emakume ekintzaileek besteren konturako merkatuan baino malgutasun handiagoa lortzea espero dute, nahi dituzten erabakiak eta erantzukizunak hobeto uztartu eta beren gain hartu ahal izateko.

Hala ere, kontziliatzeko zailtasunak oztopo ere izan daitezke ekintzailetzaren esperientzia sendotzeko orduan.

Gainera, jarduera ekonomikoko sektore batzuetan edo besteetan ekiteko erabakiak berak zaintzailearen rola betikotzea ekar dezake, zaintza pertsonaleko zerbitzuekin, beste pertsona batzuen zaintzarekin eta ingurunearen zaintzarekin lotutako negozioen alde eginda (ile-apainketa, estetika, haurtzaindegia, adinekoen arreta, garbiketa, ostalaritza, lorezaintza, etab.), balio erantsi handiko zerbitzutzat hartzen direnen ordez, non emakumeen presentzia nahiko urria den oraindik ere (bioteknologian edo modan izan ezik). Eta kasu bakan horietako batzuetan, emakume ekintzaileak gizon baten esku utz dezake gerentzia, eta, beraz, emakumeen talentua deskapitalizatu egiten da.

Masak (et al.) ondorioztatzen duenez (2019), «**emakumeen ekintzailetza-eredu** bat zehaztu da: arrakastara iristeko beste modu bat, talde-lanean, lankidetzan eta kontziliazioan oinarrituta, eta, beste ezeren gaineratik, norberaren gogobetetzea eta ingurunea hobetzeko gogo nabarmenduta».

Azkenik, aipatu behar da ziurgabetasun ekonomiko eta sozialeko testuinguruek, hala nola COVID-19aren ondoriozko krisiak eragin dituenak, ez dutela laguntzen ekintzailetzan oro har, eta emakumeen ekintzailetzan bereziki; izan ere, krisiaren aurretik, Espainian, emakumeak nagusi ziren autonomo berrien hazkunderan, baina erabat gelditu da, eta, oraingoz, ez da susperraldi argirik ikusten, funtsean, laguntza ekonomikoak eskuratzeko finantza-formula berrien mende baitago.

2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK:

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
<ul style="list-style-type: none"> Emakumeek lanbide-heziketan, zientzia eta teknologian eta etengabeko hezkuntzan sartzeko dituzten aukerak handitzea: <p>d) Emakume langabeentzako irakaskuntza- eta gaikuntza-programak egitea, ezagutza teoriko eta praktiko berriak emateko eta, horrela, enplegu-aukerak areagotu eta zabaltzeko –norberaren konturako enplegua barne–, baita enpresa-gaitasuna garatzeko ere.</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakumeei baliabideak, enplegua, merkatuak eta merkataritza berdintasun-baldintzetan eskuratzen laguntzea: <p>a) Emakumearen beraren konturako lana eta enpresa txikien sorrera bultzatzea eta babestea, eta emakumeek kreditua eta kapitala eskuratzeko aukerak gizonen baldintza berdinetan izan dituzten indartzea. Horretarako, emakumearen enpresa-gaitasuna sustatzen duten erakundeak bultzatuko dira, barne hartuta elkarrekiko kreditu-planak eta kreditu-plan ez tradizionalak, bai eta finantza-erakundeekiko harreman mota berriak ere.</p> <p>d) Mikroenpresak, enpresa txiki berriak, enpresa kooperatiboak eta beste enplegu-aukera batzuk sustatzea eta indartzea eta merkatuak zabaltzearen alde egitea, eta, behar denean, egituratu gabeko sektorea sektore egituratura igarotzen laguntzea, batez ere landa-eremuetan.</p>	<p>B.3 d) eta F.2 a) d) helburu estrategikoak</p> <p>Pekingo Ekintza Plataforma</p>
<p>Honako hauei lotutako ekintzak garatzen kontuan hartzekoak, 2014-2020 aldian: Eskualde Garapeneko Europako Funtsaren (EGEF) 3. helburu tematiko (<i>ETEen lehiakortasuna hobetzea</i>), Europako Gizarte Funtsa (EGF), Kohesio Funtsa (KF), Landa Garapenerako Europako Nekazaritza Funtsa (LGENF) eta Europako Itsaso eta Arrantza Funtsa (EIAF).</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontuan izan Europak enpresari gutxiegi dituela, eta, horien artean, gizon gehiago daudela emakumeak baino. Arreta berezia jarri emakumeak enpresari bihurtzera bultzatzen dituzten faktoreei. <p>Enpresa-espiritua sustatzea enpresa-gaitasunak eta jarrerak garatuta, eta, batez ere, emakumeen artean.</p>	<p>3.3 atala - I. eranskina (EEB)</p>
<p>Tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa txertatzea ekonomia-, lan-, gizarte- eta kultura-politikan eta politika artistikoetan, lan-arloko bereizketak eragotzi eta ordainsarien inguruko bereizketak ezabatzeko helburuarekin, eta indartzea emakume enpresarien hazkundera, esparru guztietan, politika guztiak eta emakumeek egindako lanaren balioa kontuan hartuta, etxeko lanarena barne.</p>	<p>3/2007 LOren 14.2 artikulua</p>

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeak enplegura iristea lortzeko asmoz, arlo horretan eskumenak dituzten EAEko administrazio publikoek honako hauek egingo dituzte: <p>c) Emakume gutxi dagoen sektore eta lanbideetan, lehentasuna emango diete emakumeek sustatuko ekimenei eratze-gastuak, aktiboetan egindako inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak finantzatzeko dirulaguntzen deialdietan.</p> <p>d) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edota finkatzen laguntzeko funts bereziak izatea sustatuko dute.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Halaber, emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta zerbitzuak eratu behar dira, bai besteren konturako lanaren esparruan –bereziki emakumeak gutxiengoa diren lanpostuetara eta mailetara sartzeko gaitzen dituzten prestakuntza-ekintzak–, bai autoenpleguaren eta enpresen sorreraren arloan. 	<p>4/2005 Legearen 38. artikuluko c) eta d) apartatuak</p> <p>4/2005 Legearen 39.2 artikulua</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hazi-kapitaleko funts horiekin, Jaurlaritzak lehentasuna emango dio deialdia egin aurretik gehienez hiru urte lehenago ikasketak amaitu dituzten ekintzaileen enpresa-proiektuak finantzatzen laguntzeari; ikasketak batxilergoa, goi-mailako lanbide-heziketako ikasketak edo unibertsitate-ikasketak izan daitezke, eta azken horien maila, berriz, lizentzia, ingeniari-tza, gradua, masterra –ofiziala zein titulu propioa– edo doktoregoa. Arreta berezia eskainiko die emakumeek eta 35 urtetik beherako gazteek egindako proiektuei. • Eusko Jaurlaritzak kopuru bat ezarriko du, urtero, jardunean hiru urte baino gutxiago daramaten ekintzaile eta mikroenpresei zuzendutako mikrokredituetarako, kredituok negozioa birfinantzatzeko ez badira, betiere. Batik bat, emakumeentzat, gazteentzat eta desgaitasuna duten pertsonentzat sustatuko dira mikrokredituak, familiaren edo norberaren egoera dela eta bestelako finantzaketarik ezin lortu dutenean. 	<p>16/2012 Legearen 19.2 artikulua</p> <p>16/2012 Legearen 20.1 artikulua</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Emakumearen ahalmen ekintzailea aprobetxatzea eta jarduera ekonomikoan eta laborean erabateko sarrera sustatzea, emakumeek gidatutako ekintzailetza modu berezian bultzatuz. 	<p>Erakundearteko Ekintzailetza Plana 2020</p> <p>2. ardatza. Giza kapitalaren trebakuntza eta konexioa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ekintza positiboa indartzea, gutxienez ere % 10eko areagotzeekin laguntza ekonomikoetan eta kontratazioa eta ekintzailetza sustatzeko programa jakinetan: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ekintza positiboko neurriak dituzten ekintzailetza sustatzeko programen bidez sortutako eta emakumeek zuzendutako enpresa berrien kopurua (2017-2020 aldia). 	<p>Eusko Jaurlaritzaren 2017-2020 aldirako Enplegu Plan Estrategikoa</p> <p>(Zeharkako jarduketa-ildoak: genero-berdintasuna)</p>

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
<ul style="list-style-type: none"> • Talde ekintzailetza sustatu etorkizuneko enpresa erronkei aurre egiteko, eta, bereziki, honako hau egitea: <ul style="list-style-type: none"> ◦ kalitatezko enplegu inklusibo eta solidarioa bultzatzea, enpresa kudeaketa giro arduratsu batean, printzipio eta balio sozial eta etikoetan oinarrituta. Horri esker, gizartearen garapena bultzatuko da enpresa parte hartzaile, bidezko, berdinzale eta inklusiboen bidez. 	<p>2030 Euskal Enplegu Estrategia</p> <p>1.6 gakoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea. • Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoaren kopurua handitzea. 	<p>4.1.2 eta 4.1.3 helburuak VII. EGBP</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Landa inguruneko emakumeentzako inoren eta norberaren konturako enplegua sortzeko ekimenei laguntzea, toki garapeneko estrategien esparruan. 	<p>II. ardatzeko 2.6. neurria. AGEBFP 2016-2020</p>
<p>Enplegua eta autoenplegua sustatzen dituzten emakumeen kopurua gehitzea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emakumeek sustatutako enpresa-ekimen berritzaileei lehentasuna ematea enpresa-proiektua egitean, proiektu horien bideragarritasuna aztertzean eta enpresa martxan jartzeko prozesuan. • Emakumeek enpresak sortzea sustatzea. 	<p>2. programaren 1. helburu operatiboa. BEGBFP 2016-2019</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeek Gipuzkoako lurraldean sortutako enpresei eusteko laguntza neurriak ezartzea. 	<p>12.1 HEaren 1.3. ekintza. GEGBFP 2020-2023</p>
<p>“Arrantzategi” eta iturri desberdinetan sortutako ideia eta egitasmo berrien kalitatea eta masa kritikoa handitzea, kolektibo ekintzaile bakoitzaren behar espezifikoari erantzunez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emakumearen ahalmen ekintzailea aprobetxatzea eta jarduera ekonomikoan eta laborean erabateko sarrera sustatzea, emakumeek gidatutako ekintzailetza modu berezian bultzatuz. 	<p>3. helburu estrategikoa. EEP 2020</p>

OHARRA: Ekintzailetzaren eta enpresa txiki eta ertainen eremuko berdintasun-agindu espezifikoek gain, modu orokorrean sektore guztietan aplikagarri diren berdintasunari buruzko aginduak aztertu behar dira; horiek guztiak generoaren arabera eraginari buruzko txostenak egiten lagundu duten materialetako alderdi juridikoei buruzko dokumentuan aurki daitezke.

3. LEGEDIA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA

[4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako](#)

[16/2012 Legea, ekainaren 28koa, Euskadiko Ekintzaileei eta Enpresa Txikiari Laguntzeko](#)

[EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana](#)

[2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoa](#)

[Enpleguaren Euskal Estrategia 2020](#)

[Euskadiko 2020 Erakundearteko Ekintzailetza Plana](#)

[Arabako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako IV. Foru Plana. 2016-2020](#)

[Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako V. Foru Plana \(2016-2019\)](#)

[Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Foru Plana Gipuzkoan \(2020-2023\)](#)

[2020-2024 Gobernu Programa - XII. legegintzaldia. "Euskadi martxan"](#)

[2030 Euskal Enplegu Estrategia](#)

ESTATUKOA

[3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasun eraginkorra lortzeko.](#)

[14/2013 Legea, irailaren 27koa, ekintzaileei eta beren nazioartekotzeari laguntzeko \(14/2013 LO\)](#)

[Suspertze, Transformazio eta Erresilientzia Plana. Espainiako Gobernua, 2021](#)

EUROPAKOA

[Berdintasunaren Batasuna: Genero berdintasunerako Estrategia \(2020-2025\)](#)

[Strategic Engagement for Gender Equality \(2016-2019\)](#)

[«Small Business Act» Europarentzat: enpresa txikien aldeko ekimena \(SBA\)](#)

[Ekintzailetzari buruzko Ekintza Plana \(2020\): Ekintzaile espiritua berriz indartzea \(EEP, 2020\)](#)

[Europar Batasunaren eta estatu kideen politika ekonomikoetarako gidalerro orokorrak \(PEGO\)](#)

[Europako Parlamentuaren eta Batzordearen Erregelamenduaren proposamena, xedapen komunak ezartzen dituen Esparru Estrategiko Bateratuaren barruko hauentzat: Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsa \(EEB erregelamendua\)](#)

Batzordeko zerbitzuen lan-dokumentua: 2014-2020 epealdirako Esparru Estrategiko Bateratuari (EEB) buruzko elementuak, honako hauek direla eta: Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsa (EEB)

Eranskinak

NAZIOARTEKOA

Pekingo Adierazpena eta Ekintza Plataforma. 1995eko iraila.

Nazio Batuen Garapen Jasangarriko 2030 Agenda, 2015

4. DATUEN ITURRIAK

ADIERAZLEAK ETA FUNTSEZKO DATUAK	ITURRIA	ALDIA
<ul style="list-style-type: none"> Jarduera ekintzaileen tasa, sexuaren arabera. Jarduera ekintzaile bat hasteko arrazoiak, sexuaren arabera. Batez besteko adina, ezaugarri psikosozialak, ikasketa-maila eta ekintzaileen trebetasunak. 	<p><u>GEM Euskadi txostena (2019-2020)</u></p> <p>Global Entrepreneurship Monitor</p>	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> 16 urteko eta gehiagoko EAEko biztanle okupatuak, hiru hilekoaren, egoera profesionalaren eta sexuaren arabera. Batez besteko errenta pertsonala, sexuaren era egoera profesionalaren arabera. Emakumeen presentzia ekintzailetzarekin eta enpresa-zuzendaritzarekin lotutako azterlanetan. 	<p><u>Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta, 2020</u></p> <p><u>Errenta pertsonala eta familiarra</u></p> <p><u>Hezkuntza</u></p> <p>Eustat</p>	Hiru hilean behin Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> Enplegu autonomoaren banaketa, sexuaren eta tipologiaren arabera. Norberaren konturako langileen banaketa okupazionala Espainian. Biztanleria okupatua, lanbide-egoeraren, sexuaren eta autonomia-erkidegoaren arabera. 	<p><u>Biztanleria Aktiboaren Inkesta</u></p> <p>EIN</p>	Hiru hilean behin
<ul style="list-style-type: none"> Euskal enpresa-erakundeetako zuzendaritza. Eusko Jaurlaritzako sailburuordetza eta idazkaritza nagusietako goi-kargudunak, sexuaren arabera. EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresetako presidentetza eta administrazio-kontseiluak/zuzendaritza nagusiak. 	<p><u>Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak (2019)</u></p> <p>Emakunde</p>	Urtean behin

5. ERREFERENTZIA- AGIRIAK

AZTERLANAK ETA TXOSTENAK

- El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Lina Gálvez, Paula Rodríguez, Astrid Agenjo eta Mónica Domínguez, Andaluziako Emakumearen Institutua, 2013
- Evaluación de los efectos del apoyo institucional a la financiación del emprendimiento femenino. Concepción de la Fuente-Cabrero, Mónica Segovia-Pérez eta Cristina Figueroa-Domecq. ESIC 45(3): 533-522, 2014.
- Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la pyme. Mónica García Solarte, Domingo García Pérez de Lema eta Antonia Madrid Guijarro. FAEDPYME, 4(6), 2015.
- El empleo autónomo de las mujeres en España. Begoña Cueto. *Panorama Social*, 27, 2018.
- Barómetro de emprendimiento en España. Concepto e indicadores. Telekomunikazioen eta Informazioaren Gizartearen Espainiako Behatokia, 2019ko abendua.
- Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak. Emakunde, 2019.
- GEM Euskadi txostena (2020-2021) GEM Euskadi txostena (2019-2020). Global Entrepreneurship Monitor.
- Emakumeen ekintzaitzeta Bizkaian balio erantsi handiko jardueretan: argibide-faktoreak identifikatzea. Marce Masa, Tatiana Cano eta Laura Ortuondo. Adimen Investigación. 2019
- Aumenta la brecha de las mujeres emprendedoras por la crisis Covid-19. *Iberoeconomía*, 2020
- Euskadiko ekintzaitzaren egoera COVID-19aren krisialdiaren aurrean. Análisis eta gomendioak. Euskal Ekintzaitzaren Behatokia, 2020.
- El papel de la mujer emprendedora en el mundo rural. Innovaspain. 2020ko urria
- El intraemprendimiento desde una perspectiva de género. Una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. Pedro Baena-Luna eta Esther García-Rio, *OBETS.Revista de Ciencias Sociales*, 16. lib., 1 zk., 2021
- El emprendimiento digital femenino en España: situación y prospección. Teresa M. Alarcos, Emakumeen Institutua, 2021.
- El proceso de sucesión en empresas familiares desde una perspectiva de género. Covadonga Aldamiz-Echevarría González de Durana, Idoia Idágoras Gamboa eta Azucena Vicente Molina, Euskal Herriko Unibertsitatea.