



EMAKUMEEN PRESENTZIAREN AURRERAPENA EUSKADIKO ENPRESETAKO ZUZENDARITZA- ORGANOETAN



2025

ÆED

Asociación de Empresarias
y Directivas de Bizkaia
Bizkaiko Emakumezko Enpresari
eta Zuzendarien Elkarteak

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

AURKIBIDEA

0. Sarrera

1. Testuinguru orokorra

Euskadiko emakumeen egoeraren adierazleak:

- 1.1. Hezkuntza/Prestakuntza.
- 1.2. Enpresa-ingurunea.
- 1.3. Ekintzailtza.

2. Emakumeen presentzia Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresetako kontseilu eta zuzendaritza-postuetan.

- 2.1. Emakumeak administrazio-kontseiluetan.
- 2.2. Emakumeak zuzendaritza-postuetan.

3. Diagnostikoaren funtsezko elementuak.

4. Kontsultatutako iturriak

Eranskina: Fitxa teknikoa: metodologia

0. SARRERA



2021az geroztik, Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (AED) ikerketa bat egiten ari da, Euskadiko enpresen ardura-postuetan emakumeek duten ordezkaritza aztertzeko. Urteko txosten honen bidez, dagoen errealitatea islatzeaz gain, emakumeek goi-zuzendaritzako postuetan eta administrazio-kontseiluetan duten presentzia handitzeko neurriak hartzea ere sustatzen da.

Konpromiso horrekin jarraituz, 2025ean, **AEDk** txosten berri bat aurkeztu zuen, non 2024ari dagozkion adierazleak aztertzen baitira. Analisi honek funtsezko informazioa ematen du emakumeek euskal enpresa-sareko erabakiguneetan eta lidergoan duten parte-hartzeari buruz.

AEDk txosten hori egin duen urteetan, aldaketa esanguratsuak ikusi dira, bai arauen esparruan, bai enpresen antolaketa-egituretan. Hala ere, **AEDrentzat**, lidergoan dauden eta erabaki-organoetan parte hartzen duten emakumeen kopurua identifikatzen jarraitzea funtsezko helburu estrategikoa da oraindik. Analisi honek, datuen bilakaera monitorizatzeko ez ezik, orain arte ezarritako neurrien eragina eta eraginkortasuna ebaluatzeko aukera ere ematen du.

1. TESTUINGURU



OROKORRA →

Euskadiko emakumeen egoeraren adierazleak

Emakumeek Euskadiko enpresen erantzukizun-organoetan duten presentzia testuinguru politiko, sozial eta ekonomiko jakin batean kokatzen da. Euskadiko emakume landunen egoeraren hainbat adierazleren ezaugarriak (hezkuntza, enpresa-ingurunea eta ekintzailetza) enpresetako genero-aniztasunari lotuta daude.

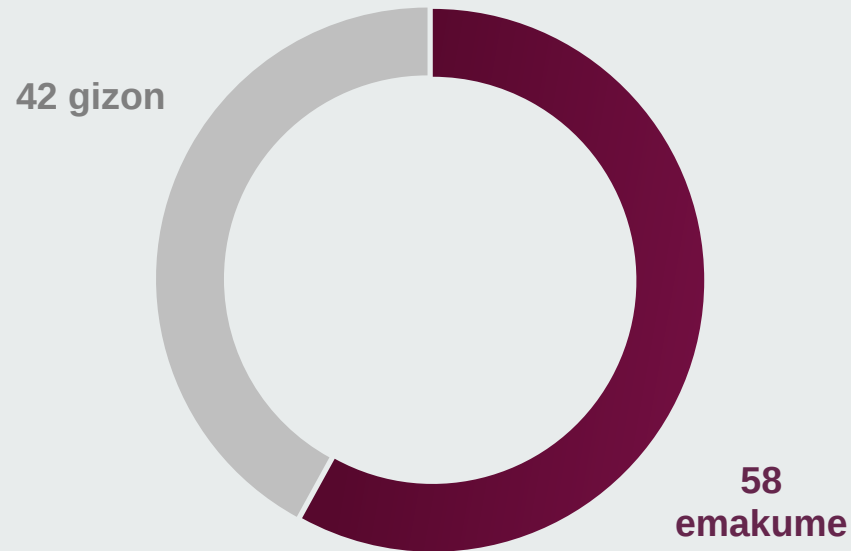
Aurten, aztertutako adierazleak Euskadiko emakumezko enpresariengan zentratu dira bereziki, kolektibo horretan sakontzeko eta haien egoerari buruz hausnartzeko.

Horregatik, hainbat adierazle hautatu eta aztertu dira, gai hauetan multzokatuta:

- Hezkuntza/Prestakuntza
- Enpresa-ingurunea
- Ekintzailetza

HEZKUNTZA-PRESTAKUNTZA

Euskal unibertsitateetan graduiko ikasketak
amaitu dituzten ikasleak, sexuaren arabera (%)



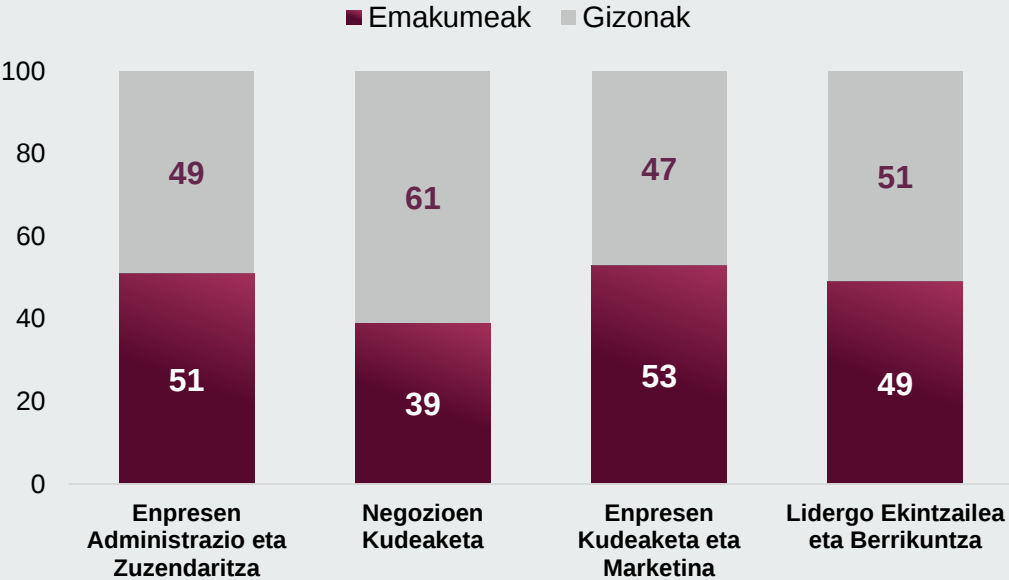
Euskal unibertsitateetan
graduiko ikasketak amaitu
dituzten 10 pertsonatik ia 6
emakumeak dira.

6

Iturria: Eustat. Unibertsitateko estatistika (argitaratutako azken datuak, 2022/2023 ikasturtea). 2024

HEZKUNTZA-PRESTAKUNTZA

Euskal unibertsitateetan graduko ikasketak amaitu dituzten ikasleak,
ikasketa-motaren eta sexuaren arabera (%)

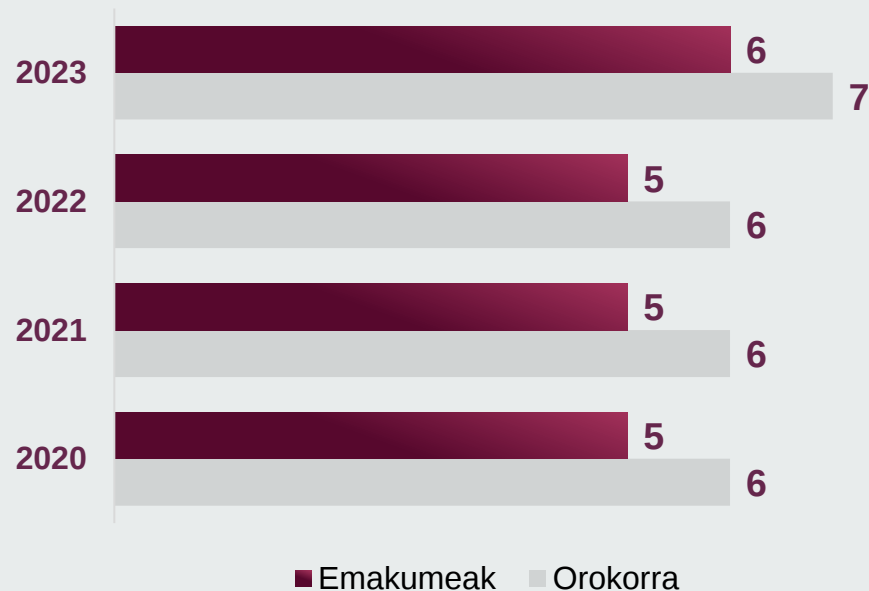


Azken ikasturtean ikasketak amaitu dituzten ikasleen enpresa-zuzendaritzarekin lotutako graduen tipologia aztertzean, gizonen eta emakumeen arteko oreka ikusten da, “Negozioen kudeaketa” adarrean izan ezik.

Iturria: Eustat. Unibertsitateko estatistika (argitaratutako azken datuak, 2022/2023 ikasturtea). 2024

HEZKUNTZA-PRESTAKUNTZA

Emakumezko unibertsitario landunen
portzentajearen bilakaera, biztanleria landun
guztiarekiko (%)



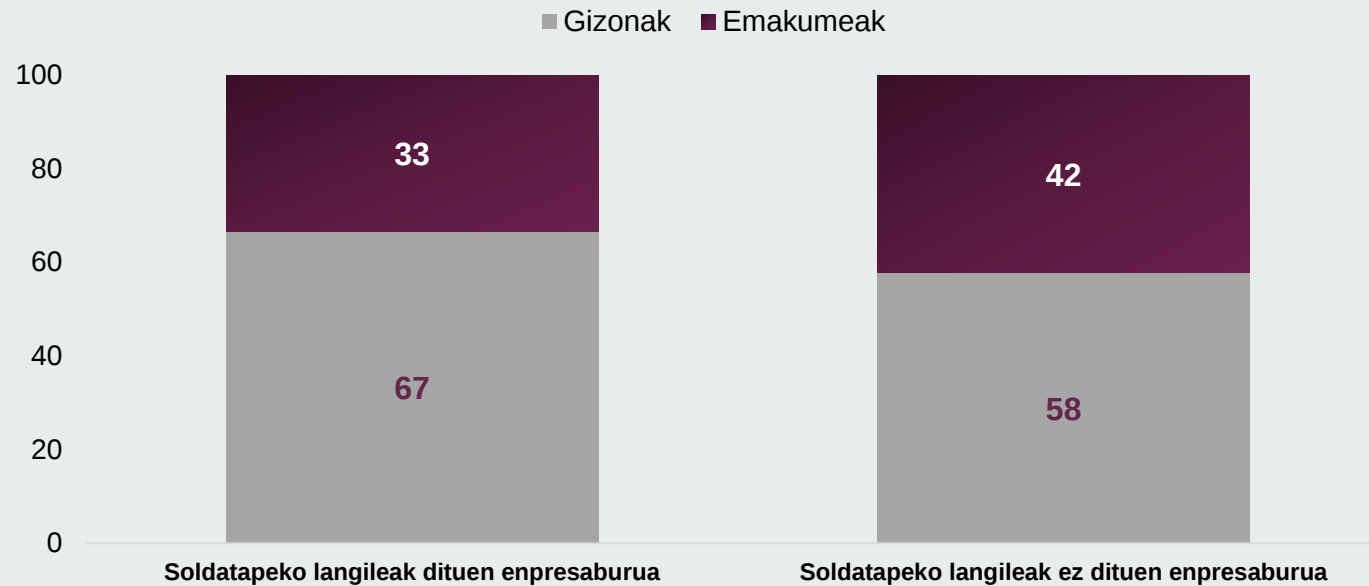
Beren konturako enpleguetan diharduten emakumezko unibertsitarioen bilakaera % 6koa izan da 2023an. Puntu bat igo da aurreko urteekiko.

8

Iturria: Lanbide. Unibertsitateko ikasleak lan-munduan sartzeari buruzko inkesta. 2024

ENPRESA-INGURUNEA

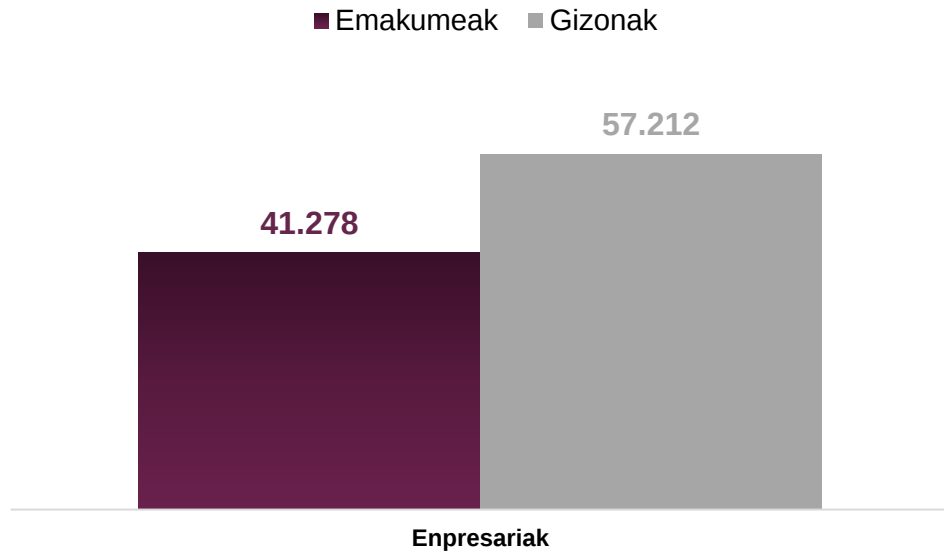
Pertsona landunen portzentajea, lanbide-egoeraren eta sexuaren arabera (%)



Oro har, Euskadin enpresari gisa diharduten gizonen portzentajea emakumeena baino handiagoa da.

ENPRESA-INGURUNEA

Errenta-arrakala: EAEko biztanleria landunaren batez besteko errenta pertsonala, sexuaren eta lanbide-egoeraren arabera (eurotan)



Gizonen eta emakumeen arteko errenta-aldea ez da soldatapeko lanaren kontu bat bakarrik; norberaren konturako lanean ere badago arrakala.

10

Iturria: EUSTAT. Errenta Pertsonal eta Familiarraren Estatistika. 2024

ENPRESA-INGURUNEAK

Gizonen eta emakumeen
arteko errenta-arrakala
EAEn (%)

Emakumezko enpresariak

% 28

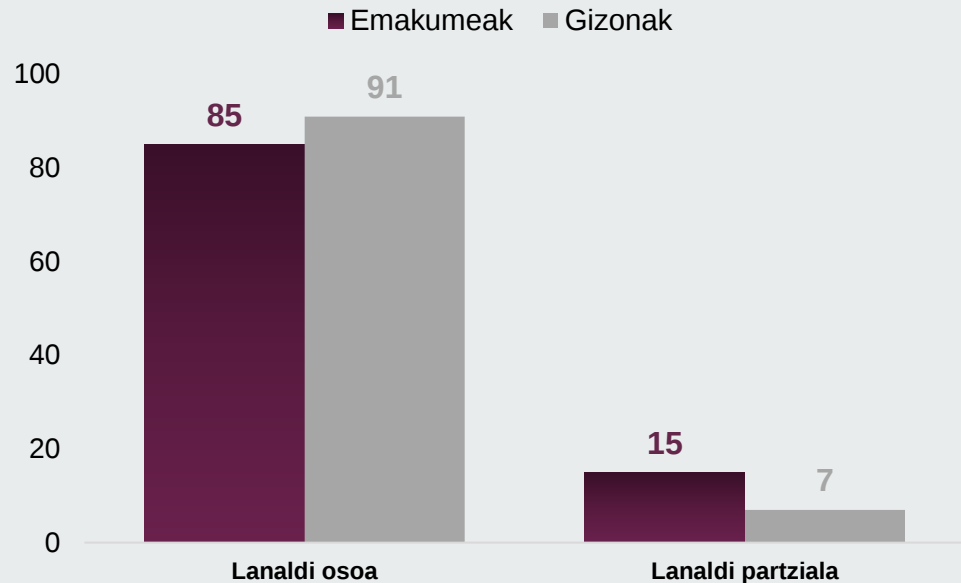
Emakumezko
enpresarien
errenta
pertsonalaren
arrakala ia %
30ekoa da
gizonekiko.

11

Iturria: EUSTAT. Errenta Pertsonal eta Familiarraren Estatistika. 2024

ENPRESA-INGURUNEA

EAEko enpresarien lanaldi-motaren (ohiko lanaldia) portzentajea, sexuaren arabera (%)



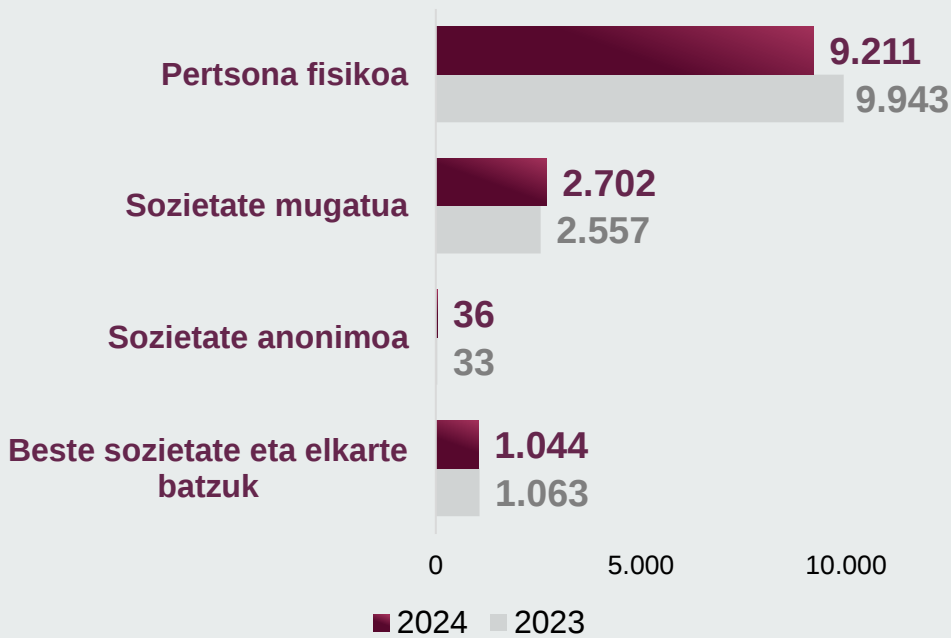
Emakumezko enpresariek gizonek baino lanaldi partzialen portzentaje handiagoa dute.

12

Iturria: EUSTAT. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta. 2024

ENPRESA-INGURUNEA

EAEko enpresen alten konparazioa, nortasun juridikoaren arabera (2023-2024) (kopurua)

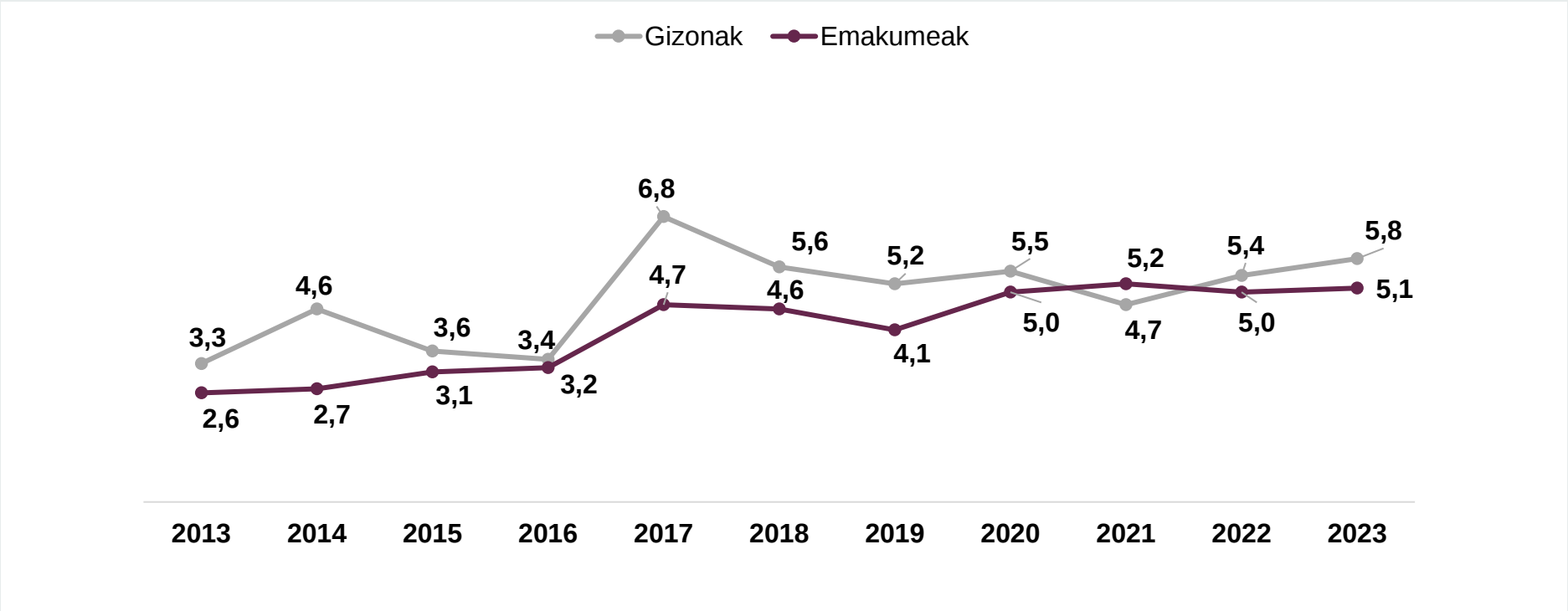


Euskal Autonomia Erkidegoan, azken urtean, pertsona fisikoek sortutako enpresen kopuruak behera egin du (–% 7,4), nortasun juridikoaren arabera.

Iturria: EUSTAT. Enpresen sorrerari eta heriotzari buruzko estatistika. 2024

EKINTZAILETZA

TEA* tasaren bilakaera (2013-2023), sexuaren arabera (%)

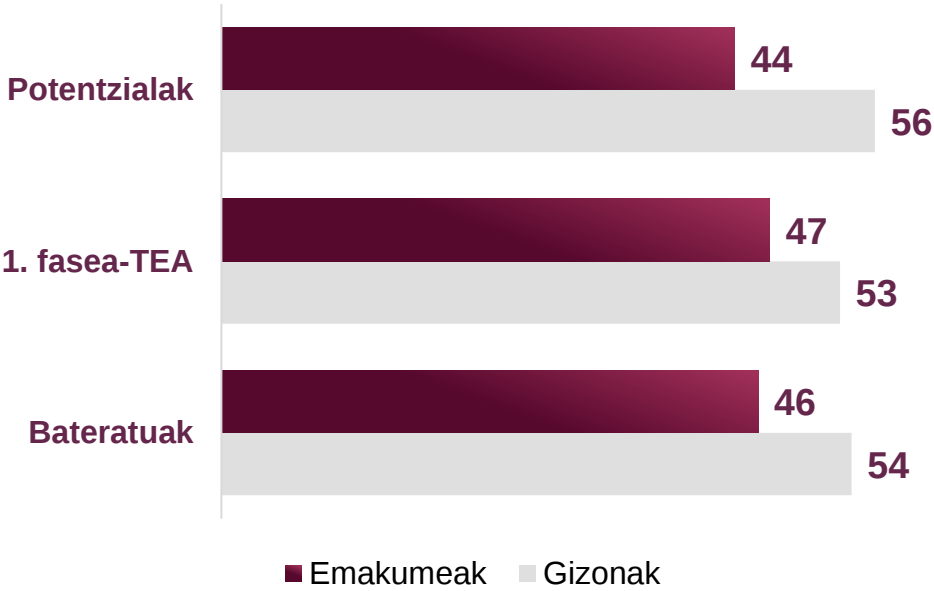


* Oharra: * TEA: Total Entrepreneurial Activity (Jarduera ekintzailearen tasa), merkatuan 0 eta 3,5 urte bitarteko ekimenen tasa, eremu geografiko batean bizi diren 18-64 urteko biztanleekiko.

Iturria: GEM 2023-2024 txostena. Ekintzailetzaren Euskal Behatokia. 2024

EKINTZAILETZA

EAEko biztanle ekintzaileen profila, ekintzailetzaren etaparen eta sexuaren arabera (%)

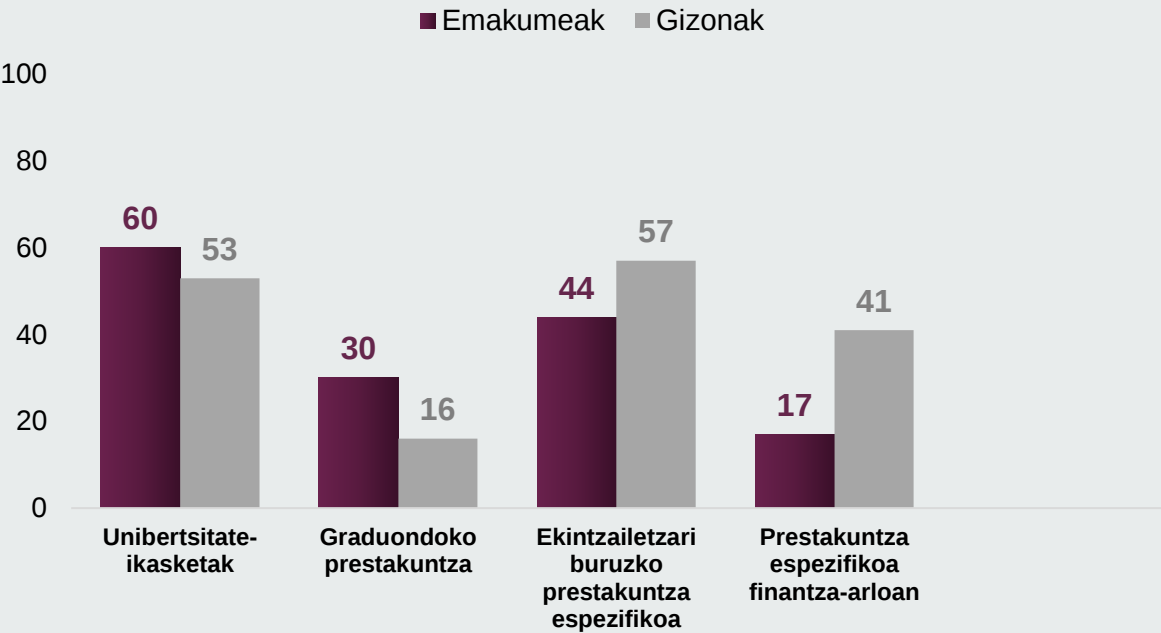


Oro har, ekiteko ekimena zein etapatan dagoen alde batera utzita, emakumeek gizonek baino portzentaje zertxobait txikiagoak dituzte, eta ikus daiteke Euskadin ekintzailetza-jardueran dagoen genero-arrakala potentzialen taldean ikusten dela.

Iturria: GEM 2023-2024 txostena. Ekintzailetzaren Euskal Behatokia. 2024

EKINTZAILETZA

EAEko biztanleria ekintzailearen prestakuntza-
profila, 1. fasea-TEA*, sexuaren arabera (%)



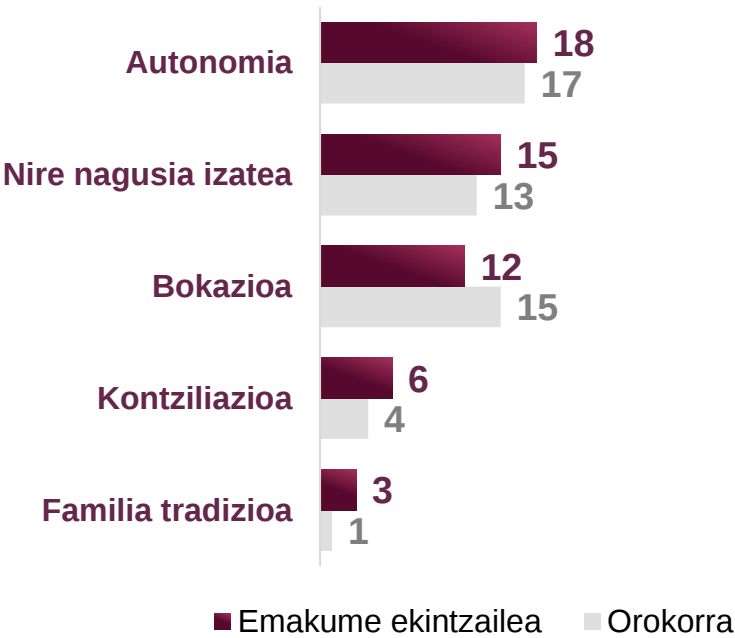
Emakume ekintzaileek unibertsitateko eta graduondoko prestakuntzako portzentaje handiagoak dituzte gizonek baino, baina ekintzailetzari buruzko prestakuntza espezifikoko txikiagoak.

* Oharra: * TEA: Total Entrepreneurial Activity (Jarduera ekintzailearen tasa), merkatuan 0 eta 3,5 urte bitarteko ekimenen tasa, eremu geografiko batean bizi diren 18-64 urteko biztanleekiko.

Iturria: GEM 2023-2024 txostena. Ekintzailetzaren Euskal Behatokia. 2024

EKINTZAILETZA

Ekiteko erabakia hartzeko arrazoi nagusia (%)



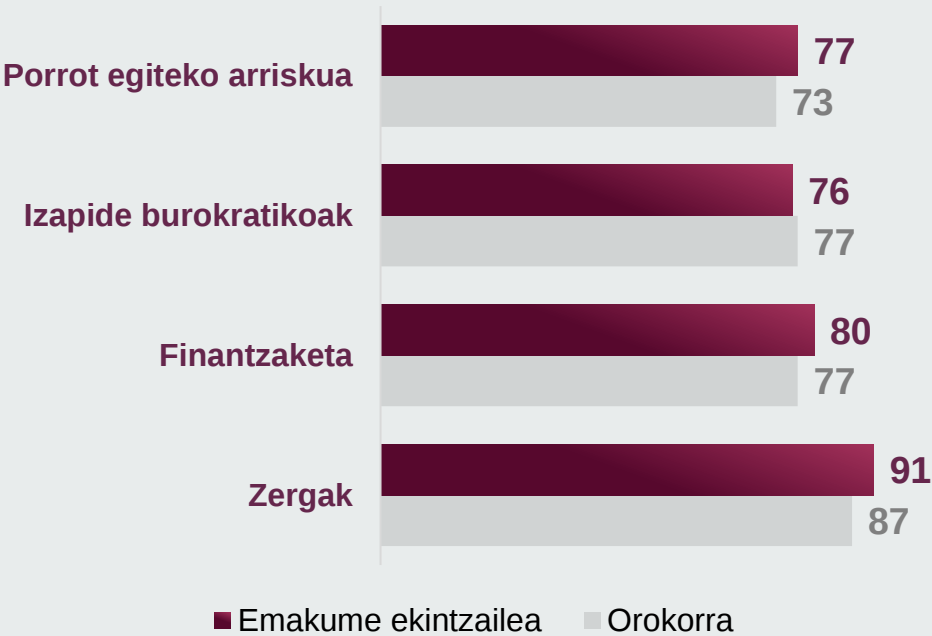
Emakumeentzat, ekiteko motibazio nagusia autonomia da.

Azpimarratzekoa da familia-kontziliazioa eta familia-tradizioa direla emakumeen artean ekiteko erabakia gehien markatzen duten elementuak.

Iturria: "Ekintzailetzaren egoera Espainian" txostena, CEOEk eta GAD3k egina. 2024

EKINTZAIETZA

Ekiteko orduan identifikatutako oztopo nagusiak (%)



Ekiteko identifikatu den oztopo nagusietako bat, oro har, zerga-maila handia da. Emakumeen kasuan, oztopo horri finantzaketaren gaia gehitzen zaio.

Iturria: "Ekintzailetzaren egoera Espainian" txostena, CEOEk eta GAD3k egina. 2024

2. ANALISIA



Emakumeen presentzia Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresetako kontseilu eta zuzendaritza-postuetan

ENPRESAK

Emakumeen egungo egoera, Euskadiko arlo ekonomiko eta sozialeko genero-arrakala islatzen duten hainbat adierazleri dagokionez, bat dator euskal enpresetako erabaki-organo nagusietan duten presentziaren analisiarekin.

Ilido horretan, **AEDk** hainbat sektore ekonomikotako 1.000 enpresa baino gehiago hartzen dituen analisi bat egin du; enpresa horiek guztiek 50 langile edo gehiago dituzte Euskadin*. Analisi horren helburua da emakumeek administrazio-kontseiluetan eta beste botere-organo batzuetan duten egoera azaltzea, enpresa-esparruan duten parte-hartzearen ikuspegi integrala emateko.

Egindako analisía honela banatu da:

2.1. Emakumeen presentzia Euskadiko enpresetako administrazio-kontseiluetan.

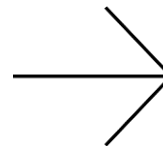
2.2. Emakumeen presentzia Euskadiko enpresetako zuzendaritza-postuetan.

2021ean, 2022an eta 2023an egindako analisía hartu da erreferentziazat, emakumeek administrazio-kontseiluetan eta zuzendaritza-postuetan duten presentziaren bilakaera behatzeko.

Halaber, datu nagusiak lurralde historikoaren arabera aztertu dira.

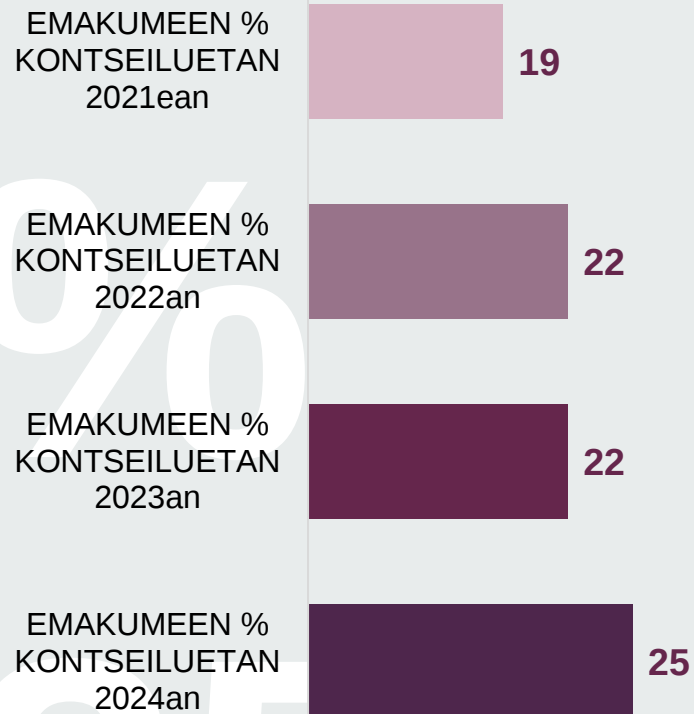
* Landutako datuak 2024ko urrikoak dira. Analisi horretatik kanpo geratu dira administrazioak eta enpresa publikoak eta kooperatibak.

2.1. Emakumeak administrazio-kontseiluetan



2021-2024ko KONPARAKETA

Emakumeak administrazio-kontseiluetan
(2021-2024) (%)

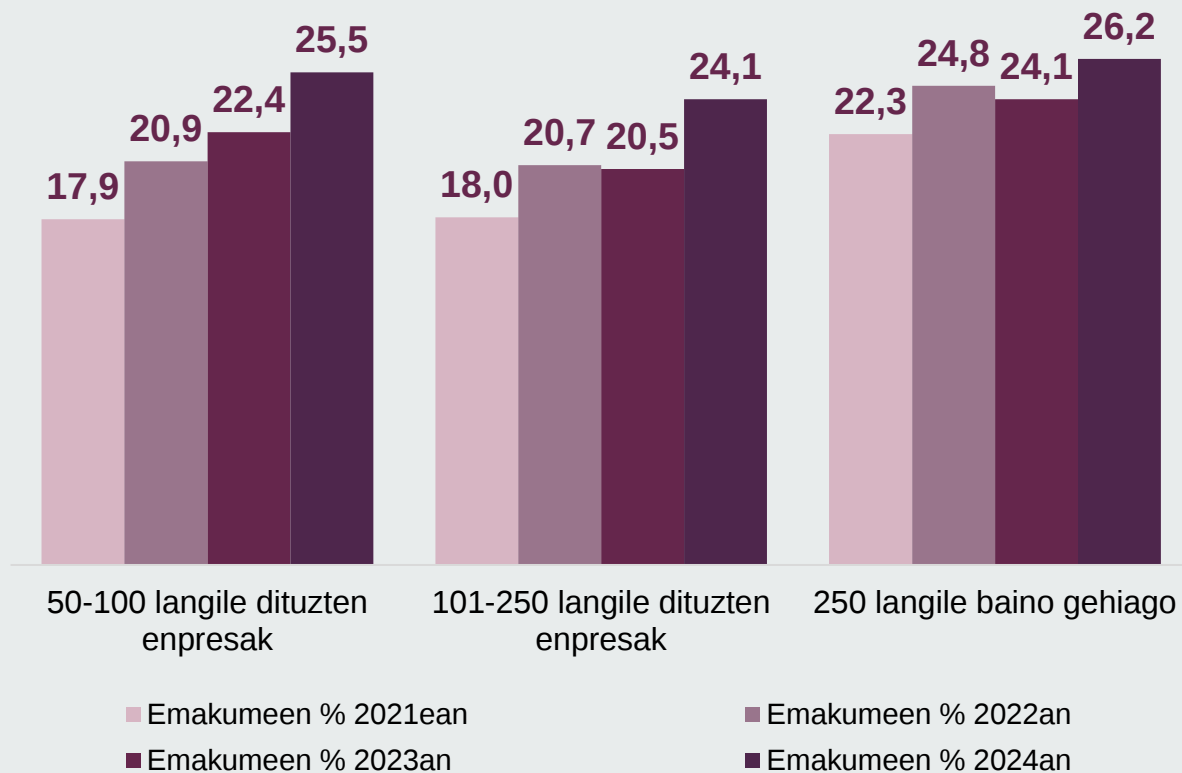


2024an, enpresetako administrazio-kontseiluetako kargu guztien % 25 emakumeak dira. Horrek esan nahi du 3 puntuko igoera izan dela 2023arekin konparatuta

22

2021-2024ko KONPARAKETA

Emakumeak administrazio-kontseiluetan,
enpresaren tamainaren arabera (2021-2024)
(%)

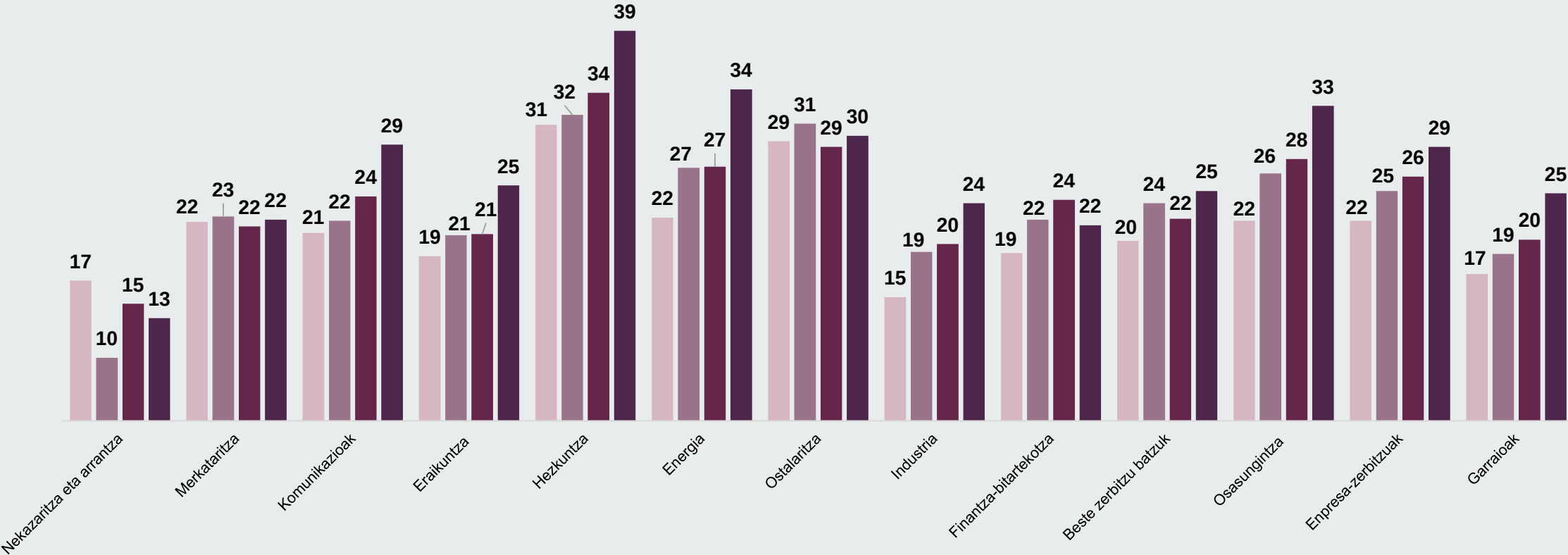


2024an, emakumeen presentzia handitu egin da administrazio-kontseiluetan, enpresen tamaina edozein dela ere.

2021-2024ko KONPARAKETA

Emakumeak administrazio-kontseiluetan, jardueraren arabera (2021-2024) (%)

Emakumeen % 2021ean Emakumeen % 2022an Emakumeen % 2023an Emakumeen % 2024an

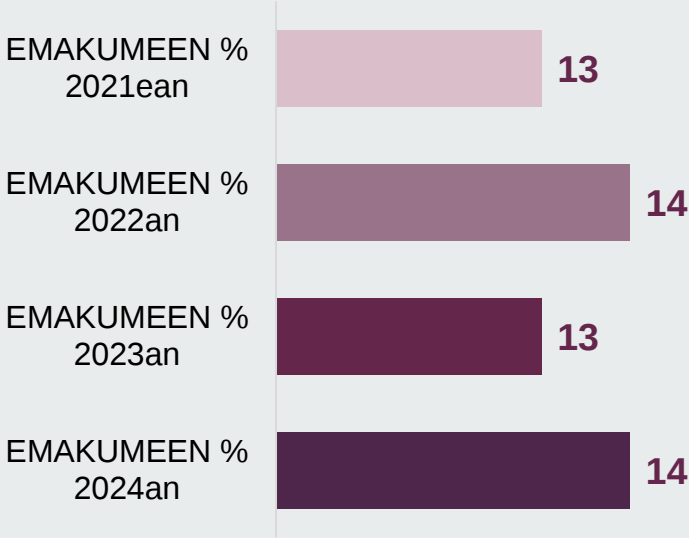


24

Oro har, emakumeek administrazio-kontseiluetan duten presentziaren bilakaera positiboa da jarduera-sektore guztietan.

2021-2024ko KONPARAKETA

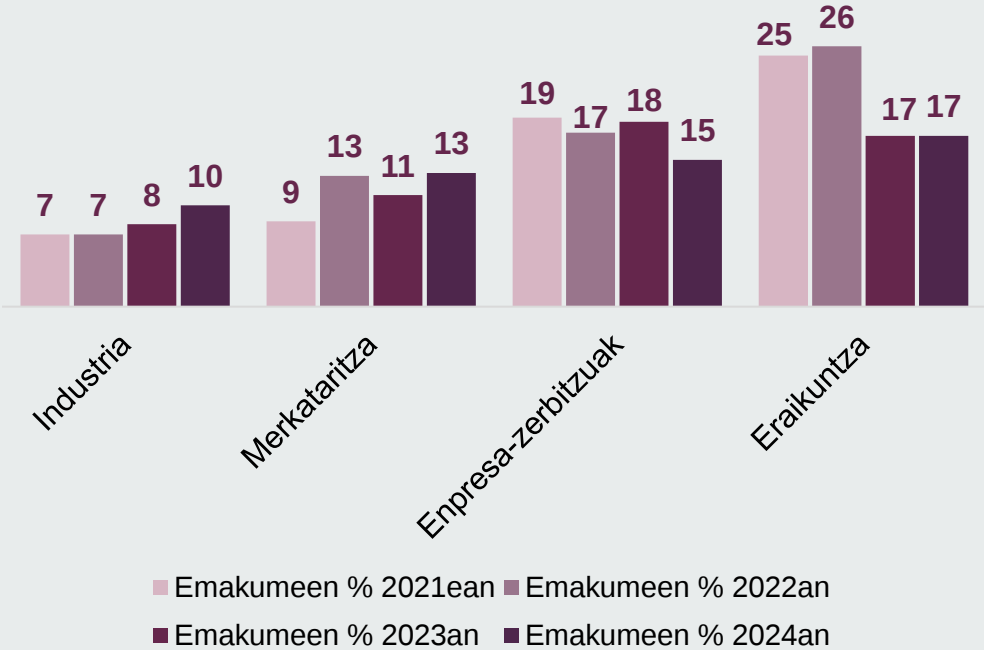
Emakumeak administrazio-kontseiluetako lehendakaritzan (2021-2024) (%)



2024an, emakumeen % 14k betetzen dute lehendakaritza Euskadiko enpresetako administrazio-kontseiluetan.

Luzetarako analisia eginez, aztertutako azken urteetan, susperraldia ikusten da 2023arekiko.

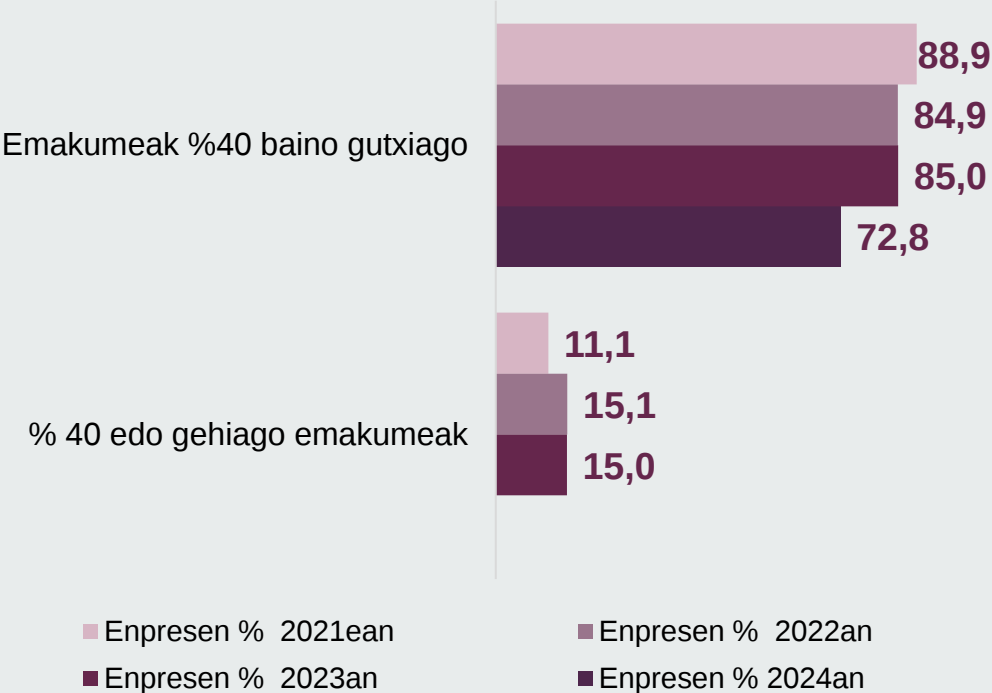
Emakumeak administrazio-kontseiluetako lehendakaritzan, jardueraren arabera (2021-2024) (%)



Jarduera ekonomikoen arabera, eraikuntza da kargu horretan emakumeen presentzia handiena duen sektorea.

2021-2024ko KONPARAKETA

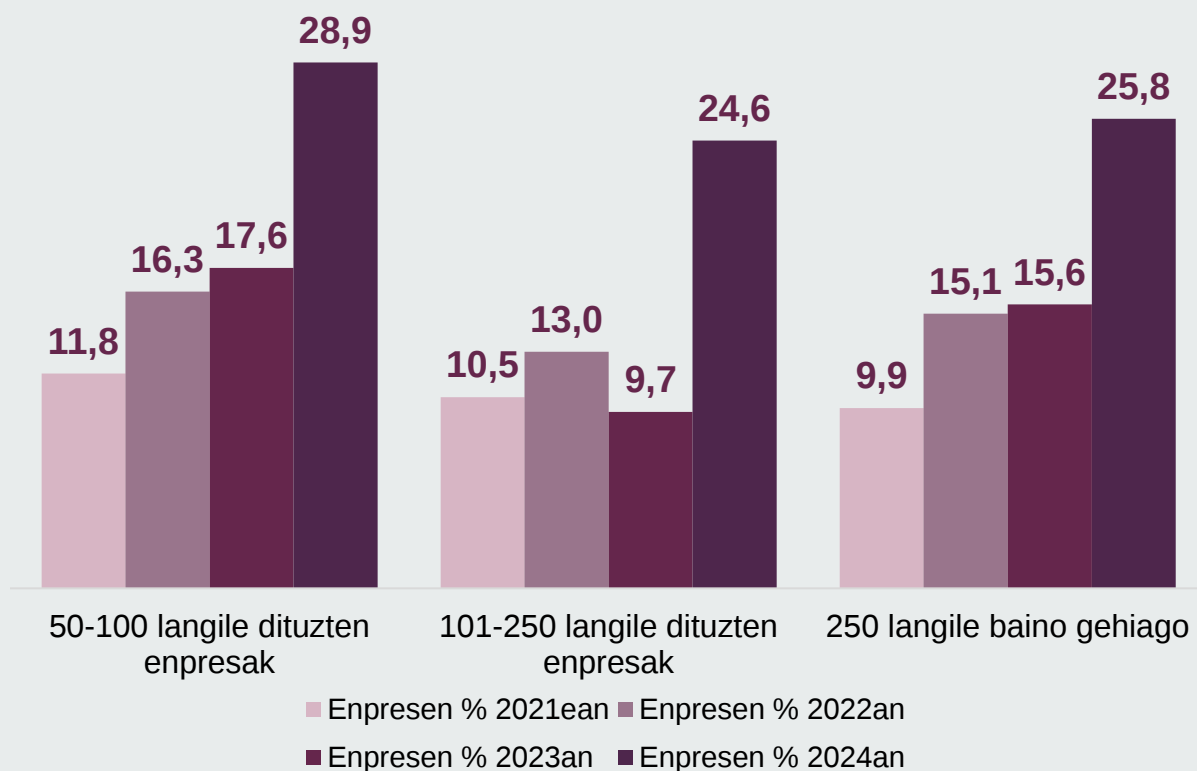
Administrazio-kontseiluetan % 40 edo gehiago emakumeak dituzten enpresak (2021-2024) (%)



Enpresei dagokienez, 2024an nabarmen hazi da Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresen portzentajea, administrazio-kontseiluetan % 40 edo gehiago emakumeak dituen

2021-2024ko KONPARAKETA

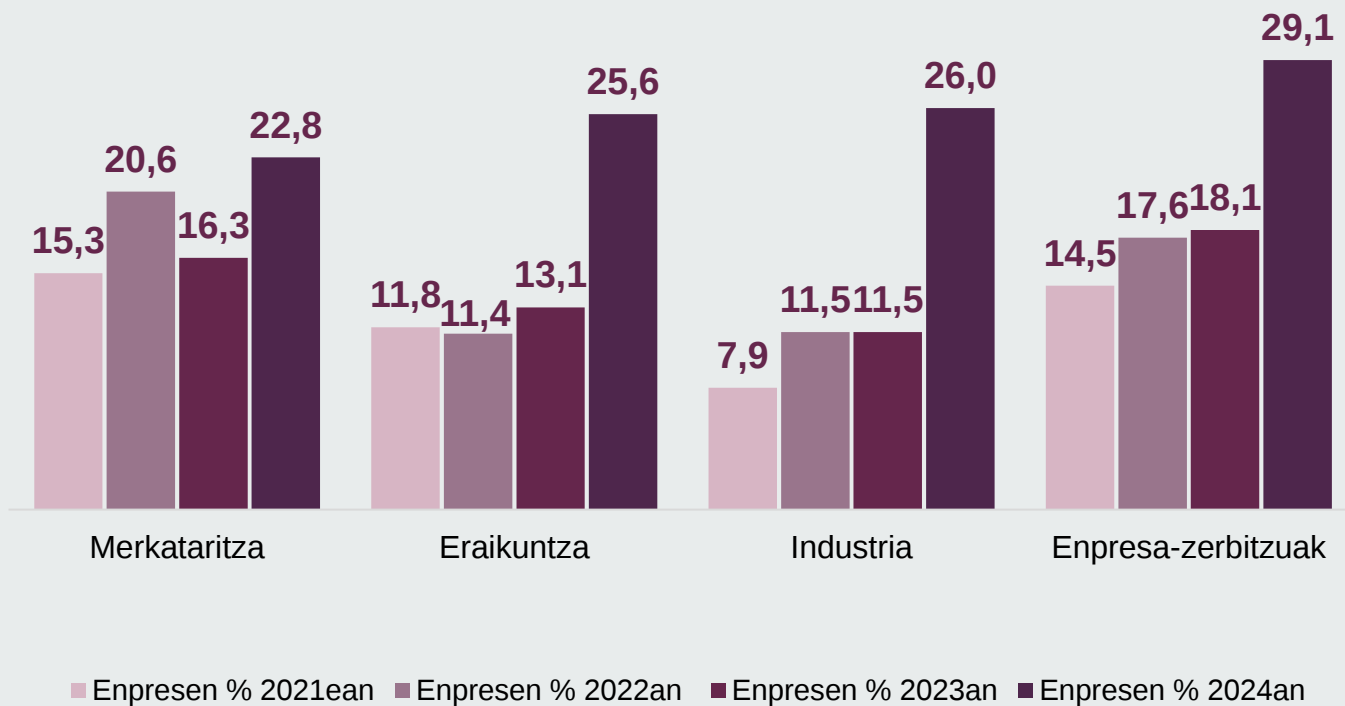
Administrazio-kontseiluetan % 40 edo gehiago emakumeak
dituzten enpresak, enpresaren tamainaren arabera (2021-2024) (%)



Tamainaren arabera,
101 eta 250 langile
bitarteko enpresetan,
emakume-kuotak %
40ko edo gehiagoko
igoera izan du
kontseiluetan.

2021-2024ko KONPARAKETA

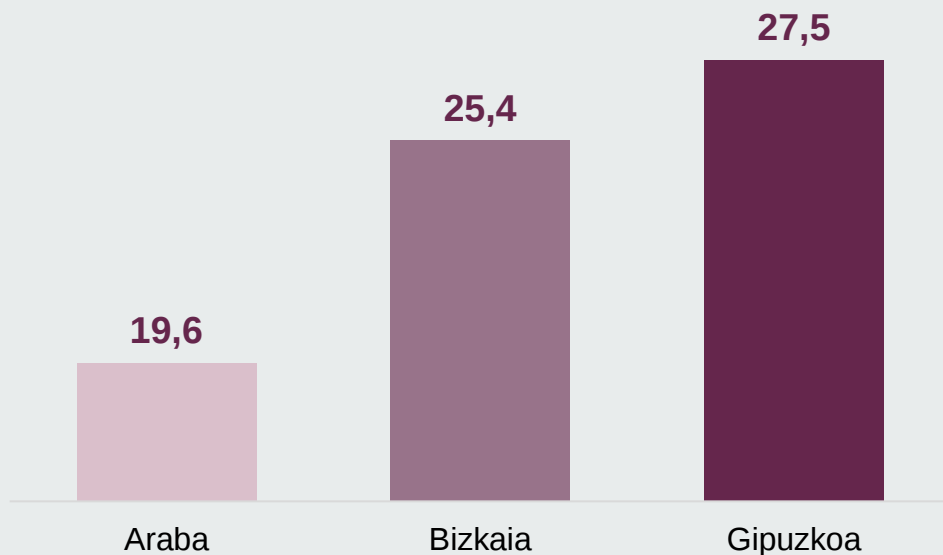
Administrazio-kontseiluetan % 40 edo gehiago emakumeak
dituzten enpresak, jardueraren arabera (2021-2024) (%)



2024an, kontseiluetan
% 40ko edo
gehiagoko emakume-
kuota duten enpresen
portzentajea
nabarmen hazi da
jarduera-sektore
nagusi guztietan

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

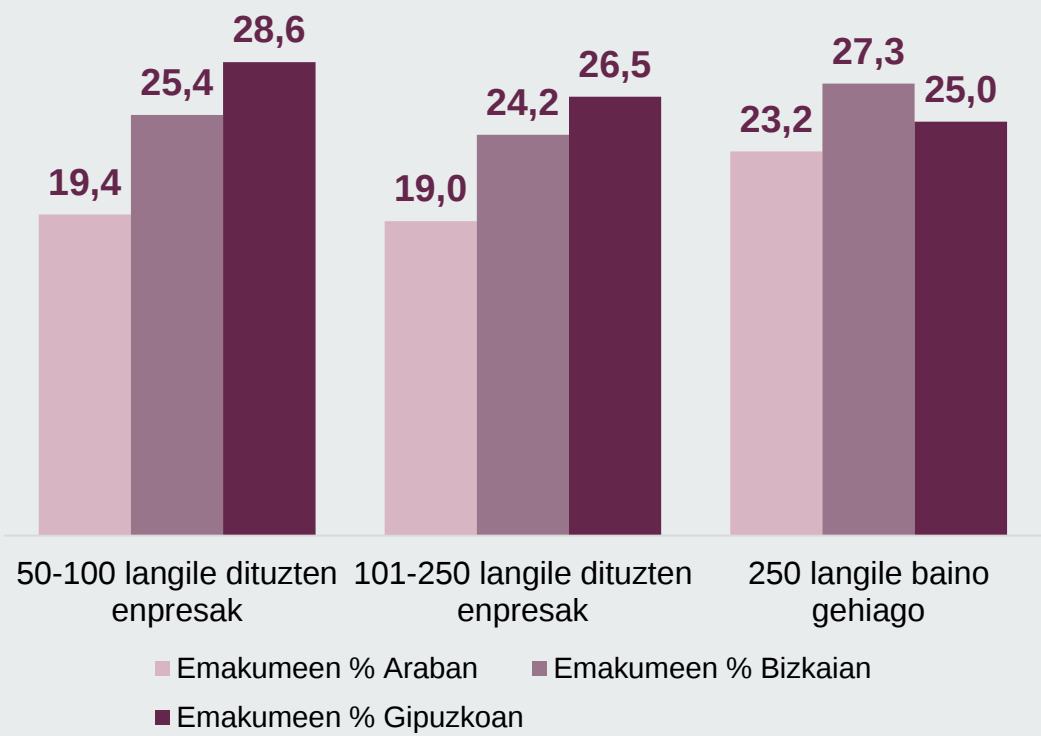
Emakumeak administrazio-kontseiluetan,
lurralde historikoaren arabera (2024) (%)



Bizkaian eta Gipuzkoan
emakumeek pisu handiagoa
dute enpresetako
administrazio-kontseiluetan

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERA KONPARAKETA

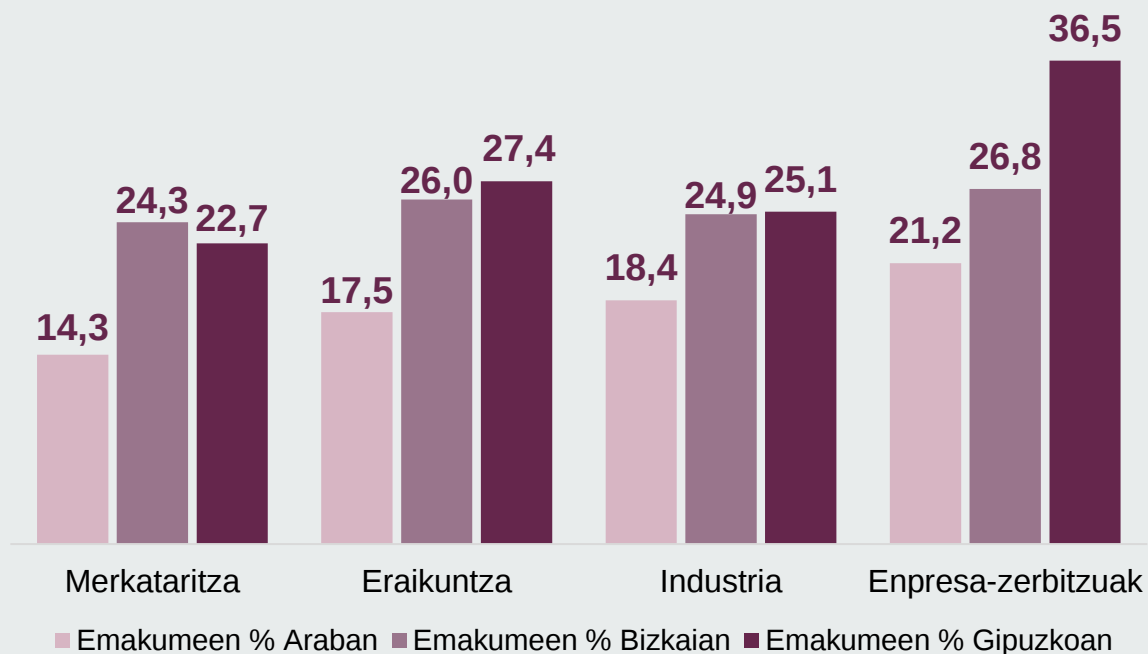
Emakumeak administrazio-kontseiluetan, lurralde historikoaren eta enpresaren tamainaren arabera (2024) (%)



2024an, emakumeen presentziak pisu handiagoa izan du Bizkaiko enpresa handietan, lurralde historikoen arabera.

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

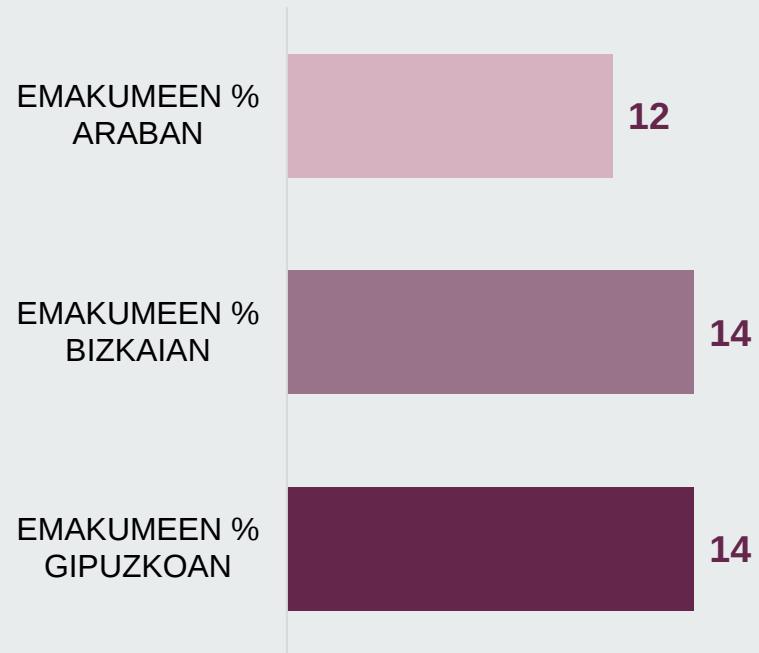
Emakumeak administrazio-kontseiluetan, lurralde historikoaren eta jarduera-sektorearen arabera (2024) (%)



Jarduera-sektore nagusien arabera, emakumeen portzentajea nabarmentzen da Bizkaiko enpresa-zerbitzuetako eta eraikuntzako enpresen administrazio-kontseiluetan.

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

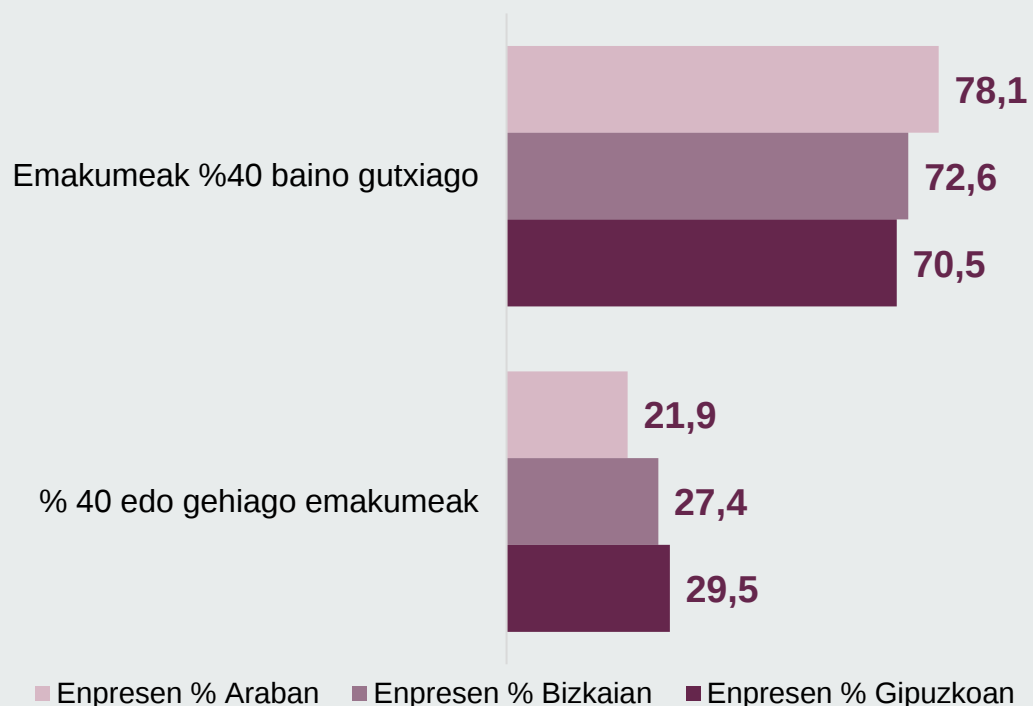
Emakumeak administrazio-kontseiluen lehendakaritzan,
lurralde historikoaren arabera (2024) (%)



2024an, emakumeen % 14k
betetzen dute lehendakaritza
Bizkaiko enpresetako
administrazio-kontseiluetan.

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

Administrazio-kontseiluetan % 40 edo gehiago emakumeak
dituzten enpresak, lurralde historikoaren arabera (2024) (%)



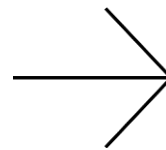
Enpresei dagokienez, 2024an
Bizkaiko enpresen % 27,4k %
40 edo gehiago dituzte
administrazio-kontseiluetan

33

2.2. Emakumeak

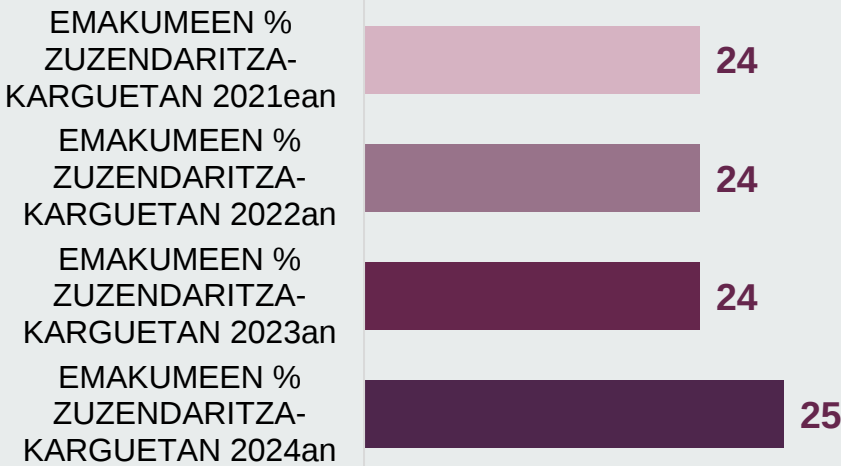


zuzendaritza-postuetan



2021-2024ko KONPARAKETA

Emakumeak zuzendaritza-karguetan
Euskadiko enpreetan (2021-2024) (%)



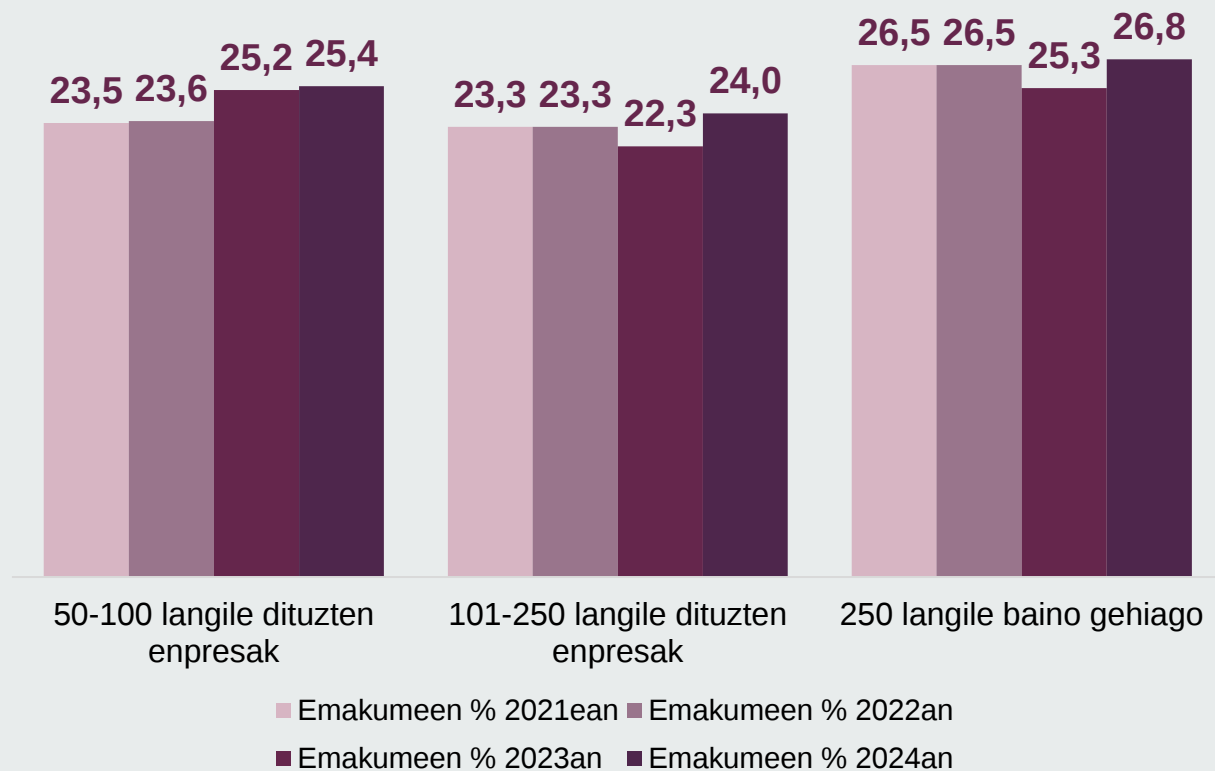
2024an, Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpreetan aztertutako 4.900 zuzendaritza-karguetan baino gehiagotan, emakumeek betetzen dituzten lanpostuen portzentajeak gora egin du 2023arekin konparatuta, eta % 25era iritsi da

35

**** Zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen dezimalik hamartarrik gabeko portzentajea % 25 da 2024an. Portzentaje dezimalduna aztertuz gero, 2023ko portzentajea = % 24,28 eta 2024an = % 25,18. 2024an, 0,90eko igoera izan da.**

2021-2024ko KONPARAKETA

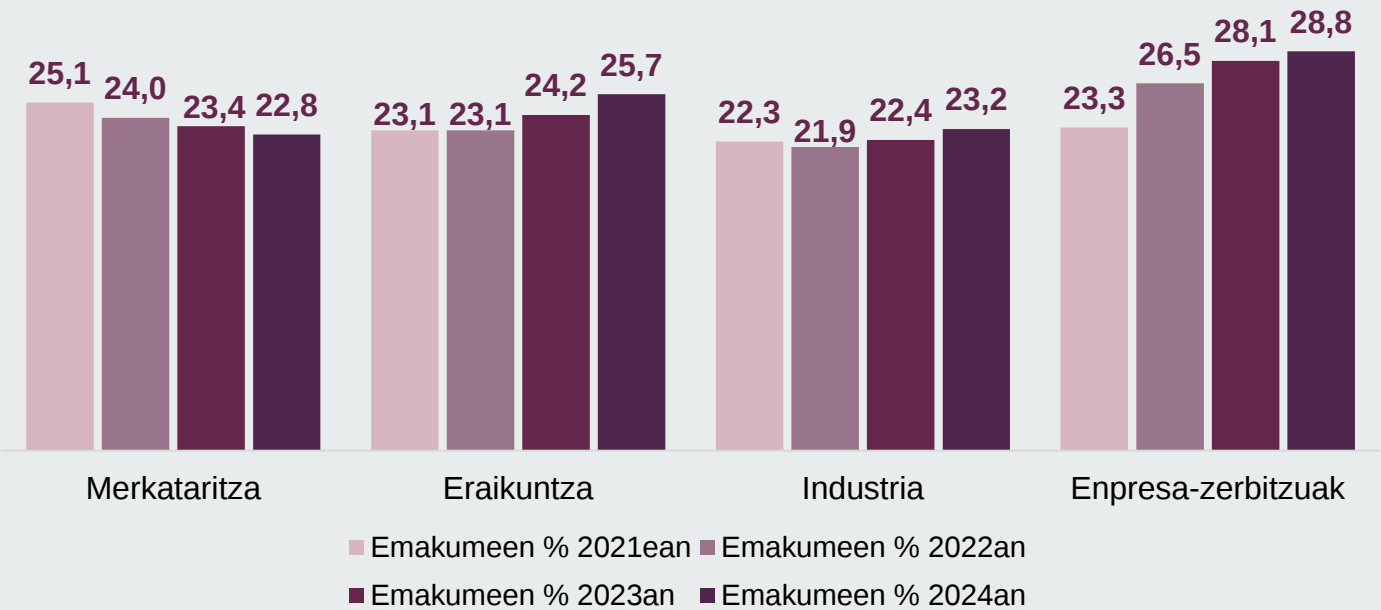
Emakumeak EAEko enpresetako zuzendaritza-karguetan,
enpresaren tamainaren arabera (2021-2024) (%)



Enpresa handienak dira
zuzendaritza-postuetan
emakumeen
portzentajea gehien
handitzen dutenak

2021-2024ko KONPARAKETA

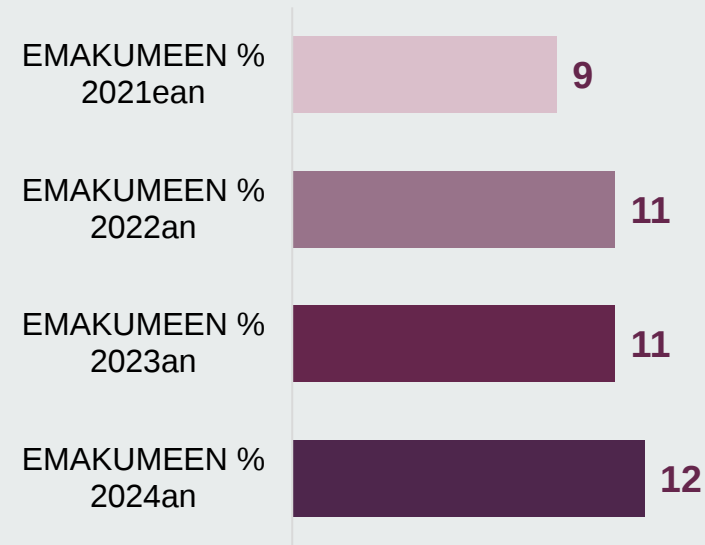
Emakumeak EAEko enpresetako zuzendaritza-karguetan, jarduera-sektorearen arabera (2021-2024) (%)



2024an, zerbitzuen sektoreko enpresek jarraitzen dute izaten emakumeek betetzen dituzten zuzendaritza-karguen portzentaje handiena dutenak

2021-2024ko KONPARAKETA

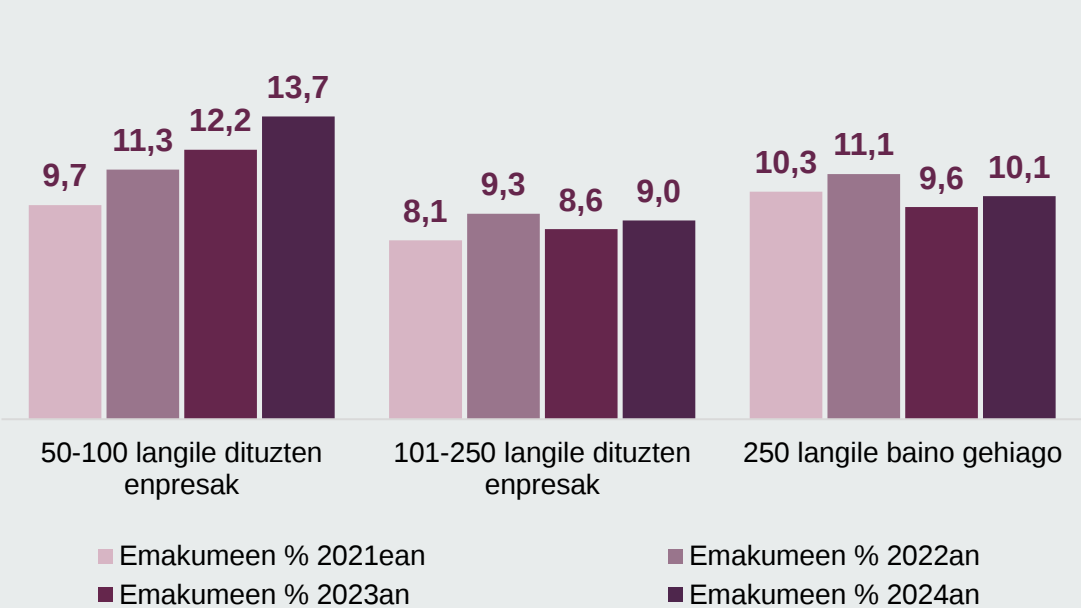
Emakumeak CEO/Zuzendaritza Nagusiko
postuan (2021-2024) (%)



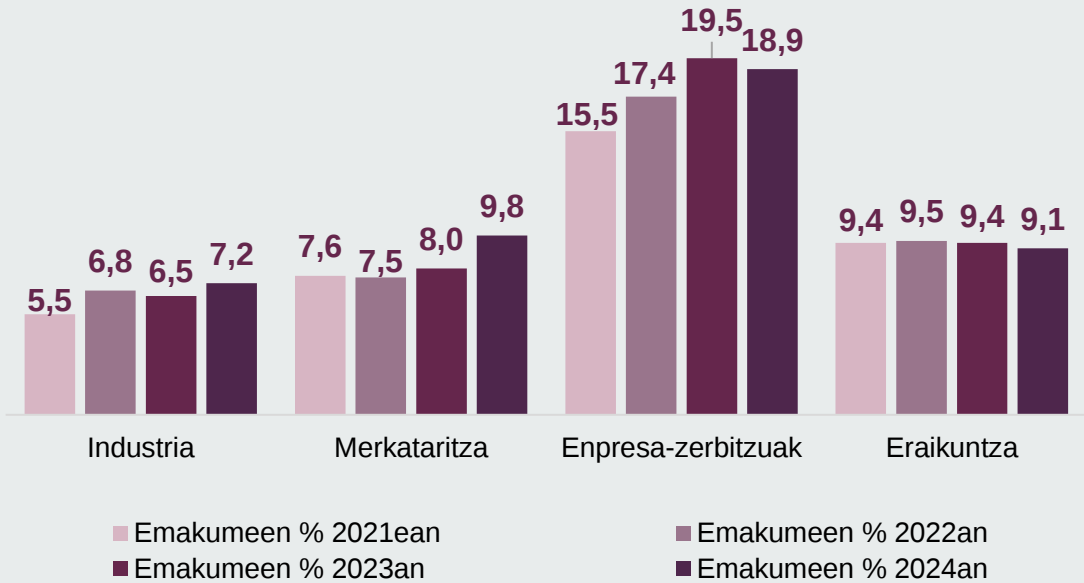
2024an, CEO/Zuzendaritza Nagusiko lanpostua emakumeen % 12k betetzen dute. 2023arekin konparatuta, puntu bat igo da.

2021-2024ko KONPARAKETA

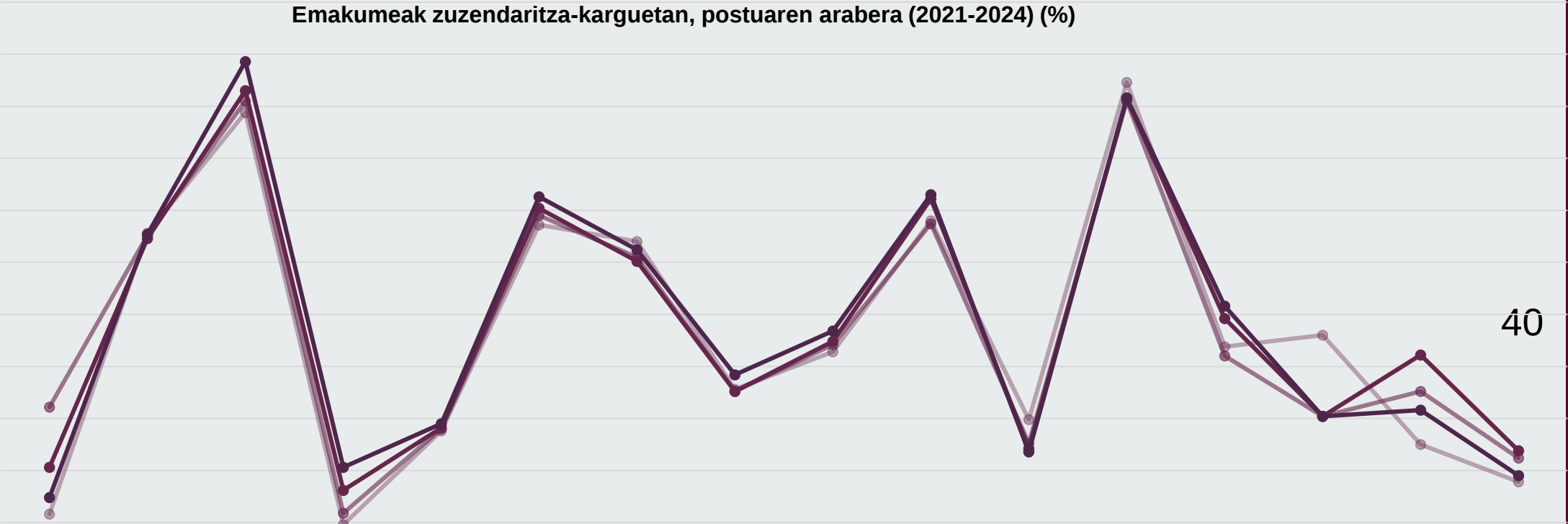
Emakumeak CEO/Zuzendaritza Nagusiko postuan,
enpresaren tamainaren arabera (2021-2024) (%)



Emakumeak CEO/Zuzendaritza Nagusiko
postuan, jardueraren arabera (2021-2024) (%)



2021-2024ko KONPARAKETA



LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

Emakumeak enpresetako zuzendaritza-karguetan,
lurralde historikoaren arabera (2024) (emakumeen %)

EMAKUMEEN % ARABAN

19

EMAKUMEEN % BIZKAIAN

26

EMAKUMEEN %
GIPUZKOAN

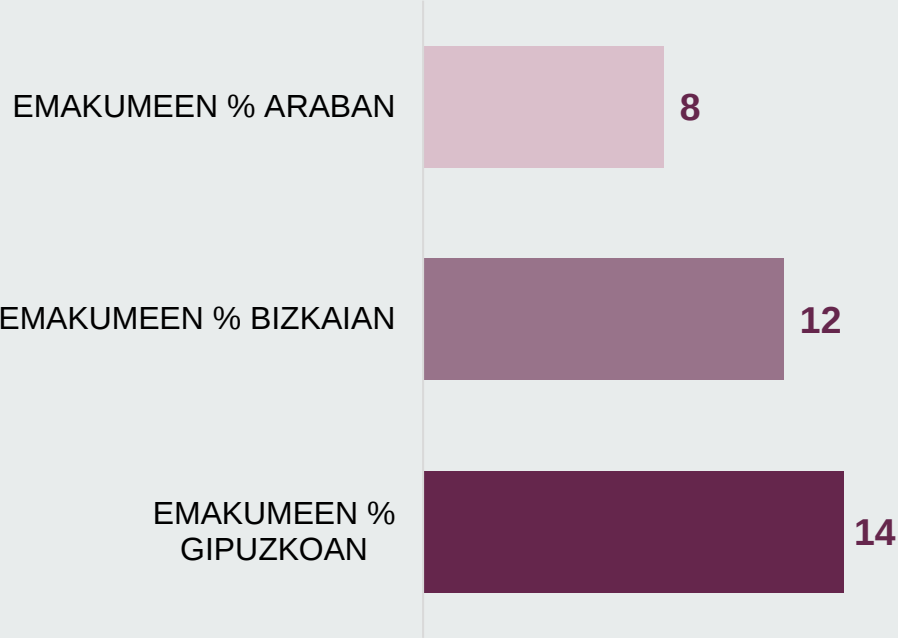
27

2024an, Bizkaiak emakumeek
betetzen dituzten
zuzendaritza-postuen % 26
ditu

41

LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

Emakumeak CEO/Zuzendaritza Nagusiko postuan,
lurralde historikoaren arabera (2024) (emakumeen %)

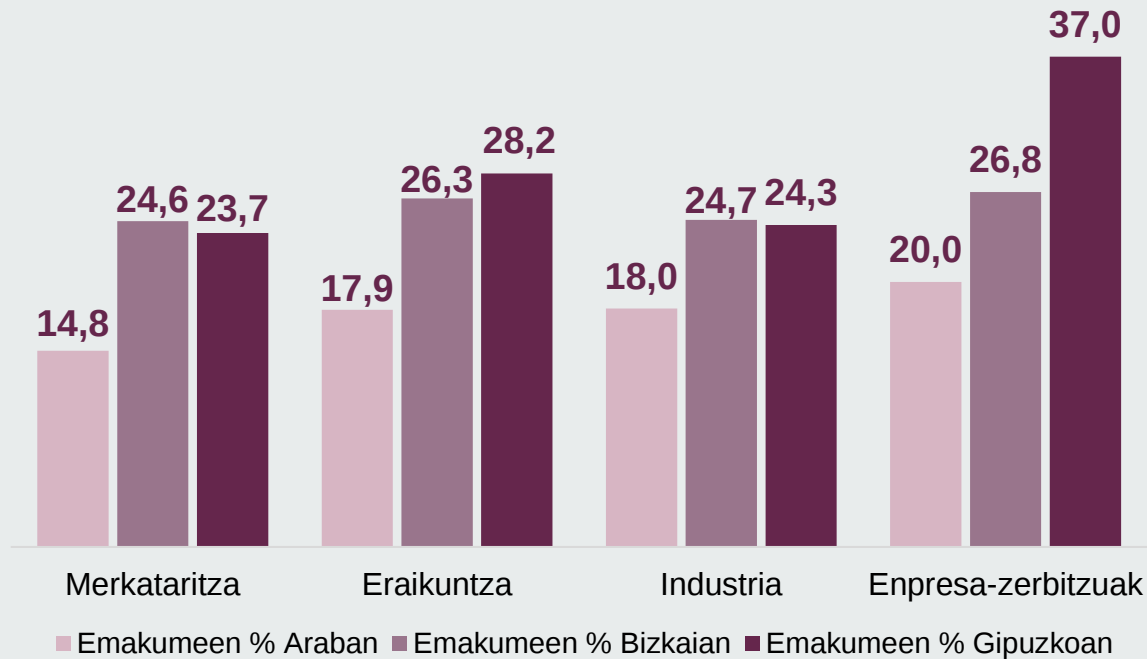


CEO/Zuzendaritza
Nagusiko postua
Bizkaiko
emakumeen % 12k
betetzen dute

42

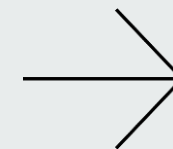
LURRALDE HISTORIKOEN ARABERAKO KONPARAKETA

Emakumeak EAEko enpresetako zuzendaritza-karguetan,
jarduera-sektorearen arabera (2024) (%)



Bizkaiko enpresa-zerbitzuen
sektoreko enpresetan dago
emakumeek betetzen dituzten
zuzendaritza-karguen
portzentaje handiena

3. DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK



DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Testuinguru orokorrari buruz aztertutako datuetatik abiatuta, aurten bereziki enpresariengan zentratuta, funtsezko hainbat arlo aztertu dira, hala nola hezkuntza, lan-merkatua, ekintzailetza eta kolektibo horren ezaugarri espezifikoak. Honako elementu hauek nabarmendu behar dira:

Hezkuntzari eta prestakuntzari dagokienez, Euskadiko unibertsitateko graduatuen ia % 60 emakumeak dira, eta datu horrek erakusten du arlo akademikoan aurrera egin dutela. Hala ere, aurrerapen hori ez da modu ekitatiboan islatzen enpresa-zuzendaritzarekin eta -kudeaketarekin lotutako diziplinetan, oraindik ere desberdintasunak ikusten baitira. Joera horretan genero-estereotipoen eragina egon daiteke, diziplina jakin batzuk rol maskulinoekin lotzen baitituzte, eta emakumeek ez dituzte aukeratzen. Gainera, baliteke enpresa-lidergoan erreferentzia femeninorik ez izatea.

Datu positiboa da, ordea, norberaren konturako lanak lortzen dituzten emakume unibertsitarioen proportzioak igoera txiki bat izan duela ikustea, 2023an % 6ra iritsi baita. Aurrerapen horrek hobekuntza erakusten du, nahiz eta neurrizkoa izan, prestakuntza akademikotik enpresa-lidergorako trantsizioan.

Enpresa-ingurunean, ikusten da emakumeak gutxi ordezkaturik daudela enpresari gisa, gizonekin konparatuta. Gainera, errenta-arrakala esanguratsu bat dute aurrez aurre, enpresarien kasuan gizonetikiko % 30 ingurukoa.

Emakume enpresarien artean lanaldi partzialeko lanaldi gehiago izateak zerikusia izan dezake, aurreko analisietan nabarmendu dugun bezala, familiako eta laneko erantzukizunak uztartzeko behararekin, eta horrek diru-sarrerak eta garapen profesionala izateko aukerak mugatzen ditu.

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Pertsona fisikoek gidatutako enpresen sortze-tasa % 7,4 jaitsi da Euskadin azken urtean. Pertsona fisikoek enpresa gutxiago sortzen badituzte, baliteke ingurune ekonomikoa ez izatea hain ona, eta hori are larriagoa izatea finantza-ziurgabetasunagatik eta hasierako, zergetako eta laneko kostu handiengatik.

Azken urteetan **ekintzailetzaren** alorreko genero-arrakala murrizten ari bada ere, emakumeek oraindik parte-hartze txikiagoa dute ekintzailetzaren hasierako etapetan. Prestakuntza akademiko handia duten arren, ekintzailetzan eta finantza-arloan prestakuntza espezifikoa dutela adierazi dute, eta horrek enpresa-proiektuak hasteko eta mantentzeko gaitasuna mugatu diezaiekeela.

Ekiteko motibazio nagusia autonomia bilatzea bada ere, karga fiskal handia eta finantzaketa lortzeko zailtasunak oztopo nabarmenak dira haientzat. Agertoki horrek azpimarratzen du garrantzitsua dela prestakuntza, laguntza-sareak eta finantza-baliabideetarako sarbidea genero-ikuspegiarekin uztartzen dituzten programa espezifikokoak diseinatzea.

Emakumeen kasuan, autonomia bilatzea mugatu egiten du sistemak, eta sistema horrek ez ditu beti aintzat hartzen haien behar espezifikokoak, hala nola familia-kontziliazioa eta kredituak modu ekitatiboan eskuratzea, enpresarien testuingurura egokituta.

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Emakume landunen testuinguruaren analisitik eta bilakaeratik lortutako datuetan eta euskal enpresetan ardura-postuetan duten presentzian oinarrituta, honako hauek azpimarra daitezke:

2024an, Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko dituzten enpresetan, emakumeak % 25 dira **administrazio-kontseiluetan**. 2023ko datuekin konparatuta, datu horrek nabarmen egin du gora, ehuneko hiru puntu.

Euskal enpresetako administrazio-kontseiluetan emakumeek duten parte-hartzea langile-kopuruaren arabera segmentatzean, ikusten da emakumeen presentziak gora egin duela, haien tamaina edozein dela ere.

Jarduera-sektoreka, 2023an kontseiluen osaerak modu desberdinean jokatzeko du genero-ikuspegitik. “Emakume landunen presentzia handiena” duten sektoreetan, emakumeek erabakiak hartzeko organoetan (hezkuntza, osasuna, enpresa-zerbitzuak), oro har, duten pisua handitu egiten da.

“Hain feminizatuta ez dauden” beste batzuek bilakaera positiboa dute emakumeek kontseiluetan duten partaidetza-maila handiagoetarantz: industria, energia eta eraikuntza edo garraioak.

Administrazio-kontseiluko ordezkagarritasun handieneko lanpostuari dagokionez, lehendakaritzan emakumeen % 14 dago, aurreko urtearen aldean puntu bat berreskuratuz.

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

2024an enpresek administrazio-kontseiluetan % 40ko edo gehiagoko emakume-kuota lortzeko gomendioari buruz duten datua positiboa da. Euskal enpresen % 27,2k betetzen dute portzentaje hori. 2023arekin konparatuta, igoera nabarmena izan da.

Datu garrantzitsu gisa, azpimarratu behar da % 40ko kuota betetzera zuzentzen diren enpresen kopuruaren aurrerapen hori enpresa-tamaina guztietan gertatzen dela, batez ere 50-100 langile dituzten enpresetan.

Eta, euskal jarduera-sektore nagusietan. Industria-sektoreko enpresen hazkundera nabarmendu behar da (ehuneko 14,5 puntu)

Zuzendaritza-postuen kasuan, 2024an emakumeek betetzen dituzten zuzendaritza-postuen portzentajea % 25eraino igo da. Kasu honetan, zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen igoera ehuneko puntu batekoa da 2023arekin konparatuta.

Ez da aldaketa esanguratsurik ikusten emakumeek zuzendaritza-postuetan aurrera egiteari dagokionez. Enpresa handietan presentzia handiagoa izaten jarraitzen dute. Eta hainbat sektoretan, hala nola enpresa-zerbitzuetan.

Bolumena handiagoa da giza baliabideetan, kalitatean, marketinean edo publizitatean. Aurten hazkunde esanguratsua izan duten beste lanpostu batzuk nabarmendu behar dira, hala nola ekoizpen- edo esportazio-zuzendaritza.

Nabarmentzekoa da 2024an emakumeek CEO/Zuzendaritza Nagusiko karguan duten presentziaren bilakaera, postu horretan emakumeen % 12 baitago. Portzentaje hori 2023koa baino handiagoa da.

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Zuzendaritza-postuei dagokienez, karguen % 25 emakumeek betetzen dituzte, aurreko urtearekin konparatuta igoera txiki batekin. Garrantzitsua da azpimarratzea giza baliabideekin, kalitatearekin eta marketinarekin lotutako rolek emakumeen proportzio handiagoa biltzen jarraitzen dutela, eta arlo estrategikoek, hala nola zuzendaritza orokorrak eta ekoizpenak, aurrerapen motelagoak erakusten dituztela. Datu hori indartuz, emakumeek zuzendaritza-ardurak hartzen dituzten arloak dibertsifikatzearen garrantzia.

Aurrerapen hori gorabehera, CEO edo Zuzendaritza Nagusiko karguetan emakumeen ordezkartza beste zuzendaritza kargu batzuetakoa baino txikiagoa da oraindik ere, eta 2024an % 12ra iritsi da. Datu horrek agerian uzten du, emakumeak zuzendaritza-karguetara iristea lortzen ari diren arren, erantzukizun handieneko postuetara iristea erronka bat dela oraindik.

Amaitzeko, nahiz eta 2024ko datuek erakusten duten emakumeek Euskadiko enpresetako erabaki-organoetan eta zuzendaritza-postuetan duten presentzia aurrera egiten ari dela, espazio horietan benetako berdintasuna oraindik ez dela lortu ere erakusten dute. Joera positibo horrekin jarraitzeko, funtsezkoa da lanean jarraitzea emakumeak lidergo-postuetan sartzea mugatzen duten oztopoak ezabatzeke, bai eta benetako aukera-berdintasuna sustatzen duten politikak sustatzeko ere. Aldaketa jasagarria eta esanguratsua lortzeko, beharrezkoa da enpresek ekintza zehatzak ezartzearen alde egiten jarraitzea, enpresaren erabakiak hartzeko maila guztietan genero-ekitaterantz etengabe aurrera egitea bermatzeko.

Eta, enpresak ez ezik, erakundeen, enpresen eta gizartearen arteko baterako ahalegina ere garrantzitsua da, emakumeek aukera berdinak dituztela bermatzeko, eta Euskadin enpresa-sare askotarikoagoa, berritzaileagoa eta bidezkoagoa lortzen laguntzeko.

Analisi honetako datuek aurrerapen esanguratsuak islatzen dituzte, baina oraindik ez dira nahikoak, emakumeek euskal enpresetako erabaki-organoetan duten ordezkaritza. 2024an, emakumeek administrazio-kontseiluetan duten pisua handitu egin da, % 25era iritsi baita, eta horrek esan nahi du igoera nabarmena izan dela aurreko urteekin konparatuta. Jauzi horrek iradokitzen du 2024a inflexio-puntua izan daitekeela gomendatutako parekotasun-helburuak betetzeko bilakaera bizkorrago baterantz, bereziki tamaina txikiagoko enpresetan eta tradizionalki emakumeen presentzia txikiagoa izan duten sektoreetan, hala nola industrian eta eraikuntzan.

Aurrerapen hori erabaki-organoetan genero-berdintasuna sustatzen duen arau eta lege-testuinguru batean kokatzen da, hala nola abuztuaren 1eko 2/2024 Lege Organikoa onartzen denean, emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekideari eta presentzia orekatuari buruzkoa. Legedi horrek Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2022/2381 (EB) Zuzentarauaren transposizioa egiten du, eta eremu pribatuan eta publikoan emakumeen eta gizonen ordezkaritza eraginkorra eta parekidea bermatzea du helburu. Baliteke 2024ko abuztuan lege hau indarrean jartzeak enpresak bultzatu izana parekotasun estandar horiek betetzeko neurri erabakigarriagoak hartzera.

Sektore-analisiak erakusten duenez, emakumeen parte-hartze handiagoa duten jarduerak, hala nola hezkuntzak eta enpresa-zerbitzuek, erabakiak hartzean genero-berdintasuneranzko aldaketaren buru izaten jarraitzen dute. Historikoki maskulinizatuta egon diren sektoreen hazkundea ere nabarmendu behar da, eta horrek erakusten du dinamika tradizionalak pixkanaka aldatzen ari direla. Aldaketa hori oparoa da, baina oraindik ez da nahikoa euskal enpresa-sarearen esparru guztietan ordezkaritza orekatzeko. Emakumeek sektore horietan duten parte-hartzearen etengabeko bilakaerarekin batera, lidergo-postuetara igotzea zailtzen duten egiturazko eta kulturako oztopoak ezabatuko dituzten ekintza espezifikoak egin behar dira.

*<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-15936>

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Hala eta guztiz ere, lehendakaritza-postuetan dauden emakumeen ordezkariak txikia izaten jarraitzen du, % 14koa, eta agerian uzten du lidergo-maila altuenetara iristea erraztuko duten neurri espezifikoak bultzatu behar direla.

Txosten honetako datu garrantzitsuenetako bat da administrazio-kontseiluetan % 40ko emakume-kuota betetzera hurbiltzen diren enpresen kopuruak gora egin duela, eta hori hobekuntza nabarmena da aurreko urtearekin konparatuta. Horrek iradokitzen du genero-berdintasunerako politikak eragin positiboa izaten ari direla eremu horretan. Hala ere, funtsezkoa da aurrerapen hori mantentzea eta areagotzea, ez bakarrik araudiak betetzeko, baizik eta erabaki estrategikoak hartzeko prozesuetan emakumeak benetan sartuko direla bermatzeko.

Zuzendaritza-postuei dagokienez, karguen % 25 emakumeek betetzen dituzte, aurreko urtearekin konparatuta igoera txiki batekin. Garrantzitsua da azpimarratzea giza baliabideekin, kalitatearekin eta marketinarekin lotutako rolek emakumeen proportzio handiagoa biltzen jarraitzen dutela, eta arlo estrategikoek, hala nola zuzendaritza orokorrak eta ekoizpenak, aurrerapen motelagoak erakusten dituztela. Datu hori indartuz, emakumeek zuzendaritza-ardurak hartzen dituzten arloak dibertsifikatzearen garrantzia.

Aurrerapen hori gorabehera, CEO edo Zuzendaritza Nagusiko karguetan emakumeen ordezkariak beste zuzendaritza kargu batzuetakoa baino txikiagoa da oraindik ere, eta 2024an % 12ra iritsi da. Datu horrek agerian uzten du, emakumeak zuzendaritza-karguetara iristea lortzen ari diren arren, erantzukizun handieneko postuetara iristea erronka bat dela oraindik.

Legegintza-esparruaz edo berdintasun-politikez edo -planez gain, enpresetako botere-postuetako belaunaldi-aldaketak eragina izan dezake lidergo-dinamikan. Enpresetan eta, bereziki, datozen urteetan gertatzen ari den belaunaldi-erreleboak aukera berriak ireki ditzake emakume gehiagok lidergo-postuak lor ditzaten, betiere berdintasun politika eraginkorrak ezartzen badira eta kultura korporatibo inklusiboa sustatzen bada.

* Biztanleria aktiboaren azken inkestaren (BAI) arabera, Espainiako enpresen plantillak honako hauek dira: % 9 Z belaunaldikoak (1998 eta 2010 artean jaioetakoak), % 36 millennialak (1981 eta 1997 artean jaioetakoak), % 53 X belaunaldikoak (1965 eta 1980 artean jaioetakoak) eta % 8 baby boomerrak (1964 baino lehen jaioetakoak).

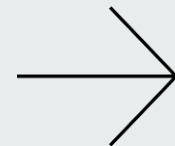
* Pluxee 2024an egindako "Belaunaldien nahasketa Espainiako enpresetan" txostenaren arabera, 2025erako baby boomerrek lidergo-postuetan duten ordezkariak % 10 baino gutxiagora murriztea espero da, eta X belaunaldiarena, berriz, gaur egun lan-indarraren % 53 osatzen duena, zuzendaritza-roletan sendotzen hasiko da.

DIAGNOSTIKOAREN FUNTSEZKO ELEMENTUAK

Amaitzeko, nahiz eta 2024ko datuek erakusten duten emakumeek Euskadiko enpresetako erabaki-organoetan eta zuzendaritza-postuetan duten presentzia aurrera egiten ari dela, espazio horietan benetako berdintasuna oraindik ez dela lortu ere erakusten dute. Joera positibo horrekin jarraitzeko, funtsezkoa da lanean jarraitzea emakumeak lidergo-postuetan sartzea mugatzen duten oztopoak ezabatzeko, bai eta benetako aukera-berdintasuna sustatzen duten politikak sustatzeko ere. Parekotasun Legea ezartzeak eta enpresetako belaunaldi-aldaketak aukera paregabea eskaintzen dute prozesu hori bizkortzeko. Aldaketa jasangarria eta esanguratsua lortzeko, beharrezkoa da enpresek ekintza zehatzak ezartzearen alde egiten jarraitzea, enpresaren erabakiak hartzeko maila guztietan genero-ekitaterantz etengabe aurrera egitea bermatzeko.

Eta, enpresak ez ezik, erakundeen, enpresen eta gizartearen arteko baterako ahalegina ere garrantzitsua da, emakumeek aukera berdinak dituztela bermatzeko, eta Euskadin enpresa-sare askotarikoagoa, berritzaileagoa eta bidezkoagoa lortzen laguntzeko.

4. KONTSULTATUTAKO ITURRIAK



AED - Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (<https://www.aedbiz.org/>)

CEOE (Espainiako Enpresaburuen Elkarten Konfederazioa) (<https://www.ceoe.es/es>)

CONFEBASK (Euskal Enpresaren Konfederakuntza) (<https://www.confebask.es/>)

EUROSTAT - Europako Erkidegoko Estatistika Bulegoa (<https://ec.europa.eu/eurostat>)

Enplegu Prestakuntzarako Estatuko Fundazioa - FUNDAE (<https://www.fundae.es/>)

ISEAK fundazioa (<https://iseak.eu/>)

Eusko Jaurlaritza (hainbat sail/azterketa/dokumentazio: Lehendakaritza, Prospekzio Soziologikoen Kabinetea, Lan eta Enplegu Saila, Hezkuntza, Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak (<https://www.euskadi.eus/eusko-jaurларitza/hasiera/>)

SPRI Taldea (<https://www.spri.eus>)

Genero Berdintasunerako Europako Institutua (EIGIE) (<https://eige.europa.eu/>)

Estatistikako Institutu Nazionala (INE) (<https://www.ine.es/>)

Euskal Estatistika Erakundea (EUSTAT) (<https://eu.eustat.eus/indice.html>)

Emakumearen Euskal Erakundea - Emakunde (<https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>)

Emakumeen Institutua (<https://www.inmujeres.gob.es/>)

Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioa (<https://www.mites.gob.es/eu/index.htm>)

Ekintzailtzaren Euskal Behatokia. GEM 2023-2024 txostena (<https://eeb-ove.eus/hasiera/>)

Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE) (<https://www.ilo.org/es>)

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua (<https://www.lanbide.euskadi.eus/hasiera/>)

D&B TXOSTENA:

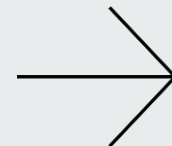
Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresen datu-basea (2024)

ERANSKINA

FITXA

TEKNIKOA

METODOLOGIA



1. Informazio- iturriak berrikustea eta hautatzea

- Bigarren mailako datu-iturriak, inkestak, txostenak, memoriak eta analisiaren xedeari buruzko azterlanak berrikustea eta hautatzea.
- Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresen datu-basea eskatzea, hautatutako informazio-eremuekin (izena, kokapena, EJSN, tamaina, administrazio-kontseiluen osaera, sexua, zuzendaritza-postu motaren arabera)

2. Datuak eta informazioa sortzea

- Aurkezpen-txostenean sartu beharreko adierazleak/datuak identifikatzea eta hautatzea.
- Euskadin kokatutako 50 langile edo gehiagoko enpresen datu-basea berrikustea eta araztea.
- Berririko kodetzea eta aldagai berriak sortzea.
- Datuak estatistikoki ustiatzea eta eraikitzea.

3. Txostena diseinatzea eta idaztea

- Aurkezpen-txostenaren egitura eta edukia diseinatzea.
- Aurkezpen-txostena grafikoki diseinatzea diseinu grafikoa.
- Datuak/Emaitzak bistaratzea aurkezpen-txostenean.
- Aurkezpen-txostena idaztea.

EMAKUMEEN PRESENTZIAREN AURRERAPENA EUSKADIKO ENPRESETAKO ZUZENDARITZA- ORGANOETAN



Asociación de Empresarias
y Directivas de Bizkaia
Bizkaiko Emakumezko Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte



2025