

AMPEA

*Estudio de mujeres directivas,
profesionales, empresarias y
empreendedoras de Álava*

Estudio financiado por:

Depósito legal: LG G 899-2022

Por favor, cite esta publicación como:

Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava. 2022. Vitoria-Gasteiz, España; Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava, AMPEA.

Esta obra se ha podido editar gracias a la colaboración y financiación aportada por las siguientes entidades: Gobierno Vasco, Departamento de **Trabajo y Empleo / Viceconsejería de Empleo e Inclusión > Dirección de Empleo e Inclusión**; Diputación Foral de Álava, Departamento de **Promoción Económica**.

Edición: Alexander Pereda (La GISTería), Aritz Ibañez (Rural Refounding)

Maquetación y portada: Alexander Pereda (La GISTería)

Autores: Asociación Mujeres Empresarias y Profesionales de Álava (AMPEA), Alexander Pereda (La GISTería), Aritz Ibañez (Rural Refounding)

© **Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA)**

Portal de Foronda 54, Bajo

01010 Vitoria-Gasteiz (Álava)

tecnica@ampea.eus

<https://ampea.eus/>

Licencia de Uso:

La titular exclusiva de los derechos de explotación de esta obra, y por tanto licenciataria de los derechos de autoría, es AMPEA, la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava, conforme a lo establecido en el RDL 1/1996 por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual.

Esta presentación “Estudio de Mujeres Directivas, Profesionales y Emprendedoras de Álava” y el contenido escrito y gráfico de la misma **se comparte, única y exclusivamente para su uso de forma privada**, sin que quepa su distribución, reproducción, comunicación o transformación. Queda expresamente prohibida su traducción, modificación o adaptación de cualquier índole, o uso por terceros con ánimo de lucro, sin permiso expreso y por escrito de AMPEA.

El único uso a terceros que autoriza AMPEA sin solicitud previa, es que la misma pueda ser compartida o difundida en su totalidad o parte -pero sin alteraciones-, de forma física u online, siempre y cuando sea sin ánimo de lucro y se mencionen expresamente y en lugar visible los siguientes créditos: Ibañez Ranero, Aritz; Pereda Rodríguez, Alexander; La GISTería; Estudio de Mujeres Directivas, profesionales y emprendedoras de Álava, Vitoria(Alava): Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava; Lorena Torres Uriarte(presidenta de Ampea).

Para cualquier otro uso, solicitar autorización escribiendo a comunicación@ampea.eus m que, en su caso, valorará su idoneidad y/o coste.

Índice

Índice	3
Carta de la directiva de Ampea	4
Punto de partida del estudio	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Metodología de la investigación	7
Proceso.....	7
Agentes contactados	7
Bases de datos obtenidas.....	8
Estudios base	8
Información Socioeconómica.....	9
Contexto demográfico	9
Contexto económico	11
Contexto Emprendedor.....	27
Contexto Empresarial	29
Resultados principales de la Investigación.....	38
Fase emprendimiento	38
Fase empresa, profesional	55
Análisis cuantitativo de las mujeres directivas, empresarias y autónomas de Álava	57
Conclusiones del estudio	65
Conclusiones sobre los datos y su obtención	65
Brechas de género detectadas en los datos demográficos y económicos.....	65
Brechas de género detectadas de las emprendedoras.....	66
Brechas de género detectadas de las empresarias y directivas.....	66
Índice de gráficos.....	67
Índice de Mapas.....	72
Agradecimientos.....	73

Carta de la directiva de Ampea

En primer lugar, queremos agradecer a Alexander Pereda de La GISTería y Aritz Ibañez de Rural Refounding su gran colaboración con AMPEA, de la cual ha surgido este gran trabajo que os presentamos. Ha sido un camino duro. Con grandes alianzas y compromisos que se han creado en la búsqueda de los resultados que en este estudio se vienen a plasmar.

Nos encontramos en una sociedad implicada, cada vez en mayor medida, con el desarrollo de la mujer en el ámbito empresarial. No obstante, aún la mujer en muchas ocasiones ocupa un lugar que no la reconforta, pues son múltiples los obstáculos que la impiden alcanzar sus objetivos.

Este proyecto surge con la finalidad de identificar y visibilizar a mujeres directivas, profesionales y empresarias, así como proyectos de mujeres emprendedoras, con el objetivo de conocer sus experiencias en el ámbito laboral que las han llevado a ocupar los puestos que desempeñan, y así poder tener una imagen fiel y real de la situación de nuestro Territorio. Así mismo, lo que pretende este estudio es servir de base para incidir en todo aquello que obstaculiza a la mujer en su desarrollo profesional. También servirá para crear referentes en las generaciones futuras.

Para ello, es necesario llevar a cabo el presente estudio cuantitativo, para que nos ofrezca un mapa real de la situación actual en Álava, y poder incidir en las políticas públicas que deban establecerse en estos términos que se vienen exponiendo.

Queremos fomentar el empoderamiento y liderazgo femenino, otorgando a las mujeres herramientas que les permita reconocer su propio poder para superar las barreras sociales, económicas y empresariales, con las que se pueden encontrar en su futuro.

No solamente el liderazgo femenino es positivo, sino también las razones para que lo sea. Además de favorecer la integración de la diversidad, también mejora el perfil innovador de las empresas. Está más que demostrado que la diversidad es un valor y crea una ventaja competitiva.

El entorno empresarial actual exige nuevas formas de trabajar y liderar, y especialmente, en este momento, las empresas necesitan líderes que centren toda su atención en las personas, con actitudes empáticas, y que apuesten por la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo.

Las crisis suelen desembocar en un retroceso de derechos sociales, y esta no ha sido menos. La pandemia ha colocado a las mujeres en una situación de desigualdad. Ha aumentado el paro femenino y ha crecido la brecha en conciliación. Pero esta crisis también nos ha reportado un aprendizaje, el liderazgo femenino ha destacado en tiempos de crisis a pesar de los desafíos.

Desde Ampea queremos demostrar que la presencia de mujeres en puestos de liderazgo es muy enriquecedora.

Según un informe del Credit Suisse Research Institute, existe una correlación positiva entre una mayor diversidad de género en puestos directivos y un mejor desempeño en la evolución de la acción, la rentabilidad, los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza.

El avance laboral de la mujer es un avance social, y las razones para luchar por la igualdad de género es un objetivo que nos une a todas las personas con independencia de nuestro género. Si queremos vivir en una sociedad más equitativa es necesario que exista igualdad en todos los ámbitos. Y hoy aún se manifiesta una gran disparidad entre ambos colectivos en muchos ámbitos.

Por ello, desde AMPEA, hemos querido conocer la realidad actual de nuestro Territorio Histórico, pues hasta el momento no existía un estudio que arrojase datos acerca de la situación de la mujer en los ámbitos de emprendimiento, empresarial, profesional y directivo dentro de nuestro tejido económico.

Así, conscientes de la necesidad de visibilizar los datos referentes a dichos ámbitos, así como la comparativa con otros territorios y a nivel nacional, decidimos llevar a cabo la iniciativa de ser nosotras las que llenásemos ese vacío tan falto de complementar para conocer los ámbitos a incidir y así trabajar en los mismos para poder lograr la igualdad de la mujer en el tejido empresarial Alavés.

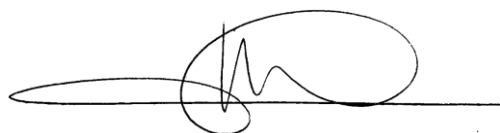
Con este estudio pretendemos trasladar los datos al conjunto de la sociedad, para que ella misma sea consciente del cambio tan necesario que precisa ser llevado a cabo dentro de nuestro territorio. Igualmente, queremos que este estudio sirva de base a todas aquellas Instituciones que establecen políticas sociales y económicas, para que les sirva de recurso a identificar los ámbitos donde más incidir y así aprovechar el potencial de la mujer en todos aquellos ámbitos en los cuales no tiene la representación deseada.

La importancia de estos datos y de bajarlos a tierra nos permitirá generar un ecosistema de mujeres donde se genere confianza, inspiración, y apoyo. Tenemos un territorio con un gran potencial económico, por su fisionomía y por su ubicación geográfica, pero en el cual se observa la aún deficiente participación de la mujer en ámbitos muy diversos.

Los datos han hablado, y es hora de trabajar y de igualar la posición de la mujer en nuestro Territorio.

Lorena Torres Uriarte

Presidenta de Ampea



Punto de partida del estudio

Objetivo general

El objetivo de este estudio socio-económico es contar con una radiografía del mercado laboral, con perspectiva de género, centrada en las **mujeres directivas, profesionales y empresarias de nuestro territorio**, que muestre las tendencias y análisis de futuro de los sectores productivos, la evolución del mercado laboral y de los datos más relevantes de los últimos cinco años, que aporten una visión integral de la provincia de Álava.

También conocer la evolución durante el mismo periodo y la situación actual de la mujer en el **ámbito del emprendimiento**, en el marco del Territorio Histórico, desde su fase embrionaria.

La obtención de estos datos permitirá, en una segunda fase, detectar, por una lado, barreras y obstáculos que puedan impedir o coartar el autoempleo de las mujeres y, por otro, identificar los factores que dificultan el acceso de la mujer a la condición de persona socia, puestos de dirección y su participación en la toma de decisiones en las empresas, en base a todo lo cual se realicen recomendaciones y propuestas de apoyo para la formulación de políticas que fomenten la igualdad de género en el contexto laboral-profesional.

Asimismo, su publicación servirá, tanto al sector público como privado, para tomar las decisiones, desarrollar los proyectos y trazar las estrategias más adecuadas para ayudar a la recuperación económica y social de nuestra provincia.

Objetivos específicos

1. Dar a conocer las características y el perfil de las mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava.
2. Dar a conocer las brechas de género en el acceso y promoción de los distintos órganos de gestión y de representación de las empresas.
3. Plantear medidas de actuación innovadoras para corregir las desigualdades de género identificadas.
4. Obtener una imagen definida de los datos existentes y de su accesibilidad para la toma de decisiones.

Metodología de la investigación

Proceso

El punto de partida ha sido la **identificación de aquellos agentes** que pudieran poseer datos relevantes para la realización del estudio.

Posteriormente, se ha procedido a la **recopilación** de todos los datos de **fuentes públicas y privadas** publicados hasta la fecha para valorar la vigencia de dicha información en el contexto actual y poder compararla con los datos recabados para este estudio.

Para ello, hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

1. Búsqueda de datos públicos oficiales.
2. Búsqueda de datos de plataformas privadas.
3. Solicitud de colaboración a las principales entidades públicas de Álava y agentes vinculados a los ámbitos empresarial y del emprendimiento.
4. Creación inicial base de datos con datos adquiridos.
5. Análisis según los datos obtenidos.
6. Redacción estudio inicial.

Dentro de este estudio nos marcamos las siguientes fases, para completar la radiografía que esperamos obtener:

1. Análisis de los datos públicos para una contextualización de la situación global de la provincia.
2. Análisis de los datos de obtención directa para dicho estudio profundizando en los apartados claves: Mujeres empresarias, directivas y emprendedoras.
3. Búsqueda de los indicadores clave, analizando y cotejando diferentes datos.
4. Establecimiento de conclusiones y propuestas a futuro.

Agentes contactados

Se ha contactado a un total de 142 agentes, identificados entre los siguientes perfiles:

- Aceleradoras y programas de emprendimiento
- Acoa-Ake - Asociación de Concejos de Álava
- Asociaciones de Desarrollo Rural
- Asociaciones, agrupaciones, colegios, parques, centros y semilleros empresariales
- Asociaciones sectoriales
- Ayuntamientos
- Cámara de Comercio de Álava
- Cuadrillas comarcales
- Diputación Foral de Álava
- Fundación Hazi
- Gerencias de Polígonos Industriales
- Ajebask

Bases de datos obtenidas

Las bases de datos públicos obtenidas en las diferentes plataformas pertenecen a un total de **18 entidades** que listamos a continuación:

- AED
- ATA
- Ayuntamiento de Vitoria
- Cámara de Comercio de Álava
- CNMV
- DFA
- Emakunde
- Enfokamer
- Eustat
- Fundae
- GEM
- INE
- Informa
- Instituto Mujer
- Mites
- Seguridad Social
- SEPE
- Ceres

Siendo las dos más importantes las bases estadísticas del **Gobierno Vasco** (Euskal Estatistika Erakundea - Instituto Vasco de Estadística, **Eustat**) y del **Gobierno Español** (Instituto Estadístico de España, **INE**).

En total hemos analizado **259 tablas de datos** accesibles en dichas plataformas, descartando una reseñable cantidad de información por tratarse, únicamente, de datos previos a la pandemia COVID.

Si hablamos de los datos obtenidos directamente para el estudio, dicho proceso de obtención de datos se ha saldado con un resultado desigual, consiguiendo la colaboración de **24 agentes** con diferentes grados de implicación.

Estudios base

Para realizar dicho estudio, hemos utilizado como base varios **estudios e informes** con cierta **trayectoria y fiabilidad** como son:

- GEM (Global Entrepreneurship Monitor)
- Mujeres en Consejos de Euskadi - AED
- Diferentes estudios de Emakunde.

Información Socioeconómica

Antes de entrar en materia de los resultados de este estudio, consideramos importante poner en contexto de la situación socioeconómica general de Álava y analizarla frente a los datos de la CAV, de las otras provincias vascas y, eventualmente, del Estado.

Para ello vamos a analizar los datos demográficos, económicos y sobre todo el contexto emprendedor y empresarial.

Contexto demográfico

Según los datos oficiales de 2021, el **50,86%** de la **población alavesa** son **mujeres** y el 49,14% hombres, para un total de 330.189 habitantes censados en la **provincia de Álava**.

1 de cada 3 mujeres nacidas en Álava migra internamente, muy por encima de la media de la CAV.

Sin embargo, sólo el 23,8% de la población femenina del Territorio Histórico de Álava es inmigrante, 10,6 puntos inferior a la media de Euskadi.

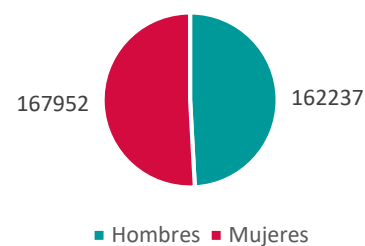
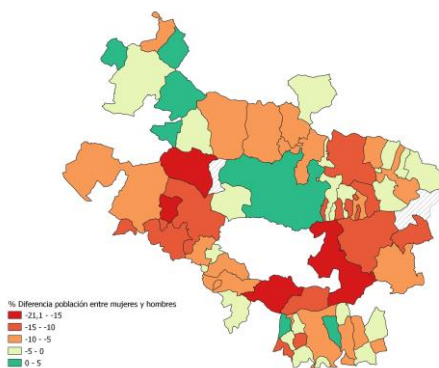


Gráfico 1. Población total de Álava por sexo. (Fuente: Eustat.2021)

Si atendemos a la división por **Cuadrillas**, la de Vitoria (51,53%) y Ayala (50,94%) son las que cuentan con mayor número de mujeres que de hombres, mientras que Rioja Alavesa y Llanada Alavesa comparten porcentaje, con un 48,29%. Gorbeialdea (47,19%), Añana (46,22%) y Montaña Alavesa (44,40%) son las que cuentan con un porcentaje menor de mujeres, respecto al total de la población.

Este orden coincide, exactamente, con el de **densidad demográfica**, dándose la correlación de que cuanto menor es el porcentaje de mujeres por Cuadrilla, menor es también su ratio de habitante/km².

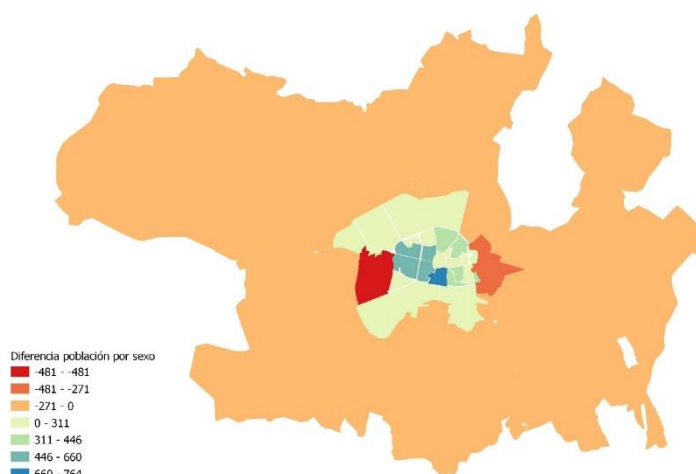


Mapa 1. Diferencia población entre mujeres y hombres. (Fuente: Eustat. 2021)

Sin embargo, esta situación no se reproduce si descendemos al **análisis por municipio**, en el que se observa que no siempre son aquellos que tienen una menor densidad de población quienes tienen censado un menor porcentaje de mujeres.

En contraposición al mayor número de mujeres que de hombres que residen en núcleos urbanos de **más de 10.000 habitantes**, cabe destacar la masculinización que se produce en las zonas rurales, que se da con mayor intensidad en los municipios de Kuartango, Peñacerrada, Bernedo y Añana, con un diferencial que supera el 15%. Las excepciones corresponden a Artziniega, Elvillar y Samaniego.

Centrándonos únicamente en la capital, Vitoria-Gasteiz, Zabalgana y Salburua son los barrios más masculinizados, mientras el Ensanche (764), Lovaina (660), San Martín (646), Coronación (607) y Txagorritxu (541) muestran mayor presencia de mujeres que de hombres.



Mapa 2. Diferencia de población por sexo y barrios. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.2019)

Población según nivel académico

Según la estadística municipal de educación de 2020 del Eustat, un total de **10 municipios** tienen un porcentaje de población con estudios medios-superiores o superiores mayor del 20%, destacando Zuia con un 32%. Con la excepción de Moreda, todos se localizan en ejes de vías de comunicación principales y en un radio máximo de 30 minutos del centro de la capital, Vitoria, que cierra la lista: Zuia, Zaldondo, Barrundia, Zigoitia, Aramaio, Arrazua-Ubarrundia, Elburgo, Moreda, Iruraz Gauna y Vitoria.

7 municipios tienen un porcentaje de población con **estudios primarios o menores** superior al 50%, encontrándose 4 de ellos en la comarca de Rioja Alavesa: Elvillar, Lanciego, Baños de Ebro y Lapuebla de Labarca. Encabeza esta lista el Valle de Arana, con un porcentaje superior al 60%, y la cierra Salvatierra, único municipio con más de 5.000 habitantes en el que el conjunto de personas con estudios *profesionales, secundarios y medios-superiores o superiores* es inferior al 50%, también por debajo de la media provincial, que se sitúa en el 61%.

Esta situación municipal, **ligada en gran medida a la situación geográfica y los ejes de comunicación**, tiene su reflejo si ascendemos a un ámbito comarcal donde sólo Etribaciones del Gorbea (35%) y Llanada Alavesa (39%) tienen un porcentaje de población con estudios 'primarios o menos' inferior al 40% y una tasa de población con estudios 'medios-superiores o superiores' superior al 20%. Al otro lado se sitúan Montaña Alavesa (46%) y Rioja Alavesa (48%) con mayor porcentaje de población con estudios primarios o menos.

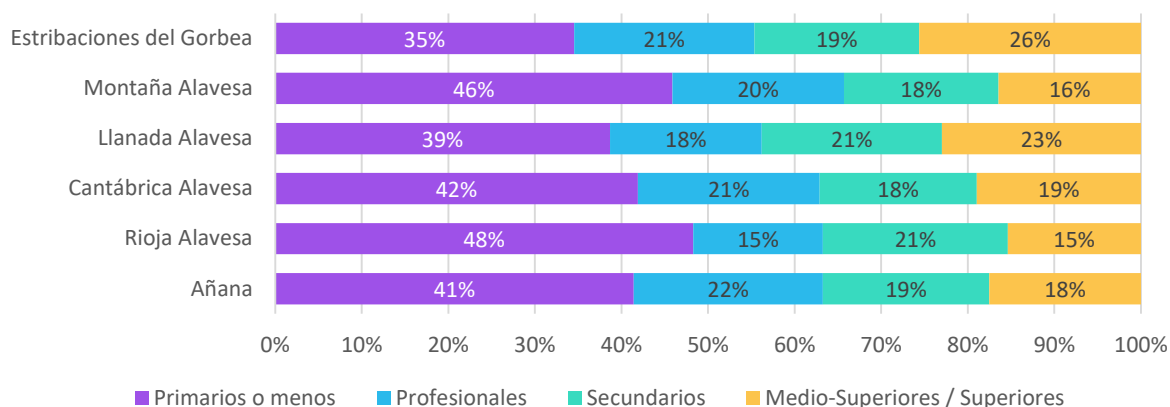


Gráfico 2. Porcentaje de población según nivel académico en las comarcas de Álava. (Fuente: Eustat 2020)

Contexto económico

Población activa

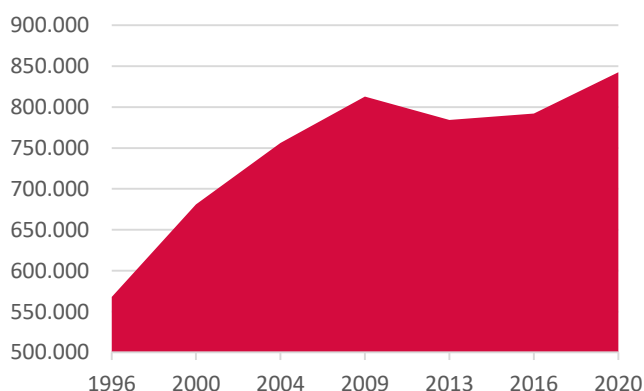


Gráfico 3. Evolución de la población asalariada. (Fuente: Eustat 2020)

Dentro del contexto general de población activa en 2020 en Euskadi, en lo que a personas asalariadas se refiere, se registraban **máximos numéricos históricos**, cerca de las 850.000, habiéndose intensificado la tendencia al alza desde 2016 tras los datos negativos registrados entre 2009 y 2013.

A nivel estatal, entre quienes no trabajaban por cuenta ajena en 2021, el número de hombres que trabajaban por cuenta propia, empleadores, empresarios sin asalariados, trabajadores independientes o miembros de una cooperativa, superó al de las mujeres en las mismas situaciones profesionales en todos los rangos de edad. Cabe destacar que, mientras en el caso de los **hombres** se produjo un **gran incremento** en la franja de **45 a 49 años**, alcanzando una diferencia mayor al doble, el número de **mujeres** ubicadas en una de estas opciones profesionales **sufrió un estancamiento absoluto** entre los 40 y los 54 años.

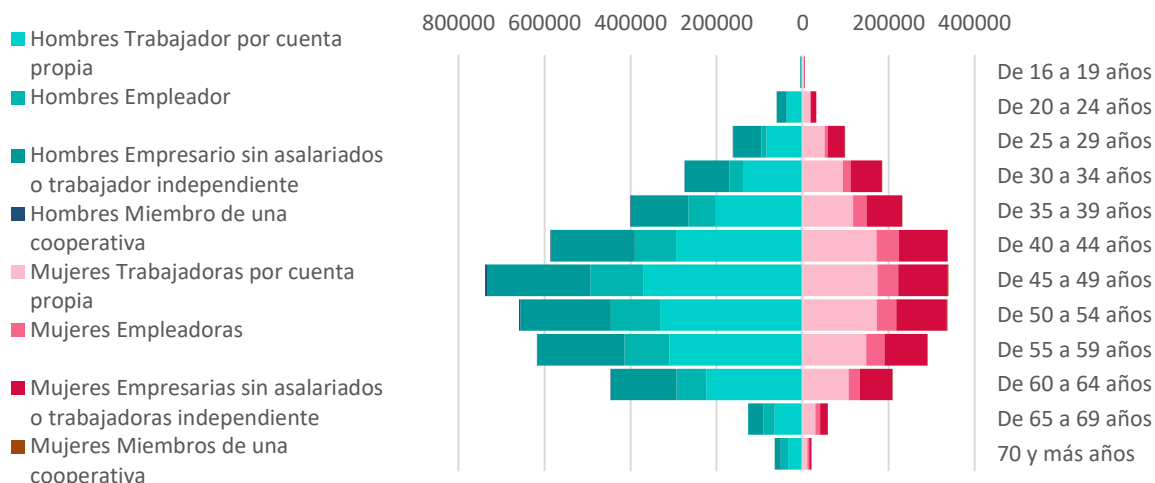
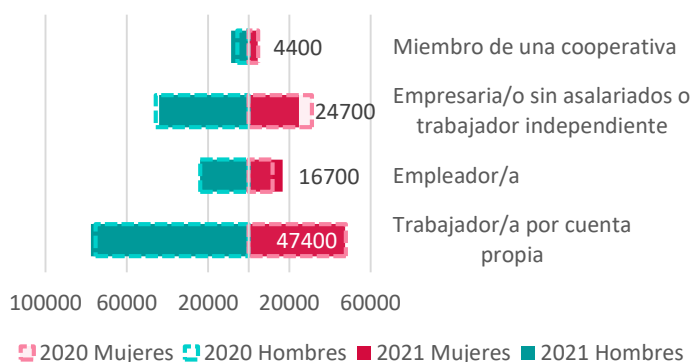


Gráfico 4. Personas activas en España por rango de edad y situación profesional. (Fuente: INE 2021)

En lo que a la **CAV** se refiere, la **tendencia de masculinización** de estas opciones profesionales de autoempleo se **mantiene**, observándose un **diferencial menor** entre el número de mujeres y de hombres.



De 2020 a 2021 se produce una **caída notable** del **número de mujeres trabajadoras independientes o empresarias sin asalariados**, incrementándose significativamente el número de mujeres empleadoras pero sin llegar a igualar la caída anterior.

Gráfico 5. Personas ocupadas por situación profesional en Euskadi. (Fuente: INE 2021)

Atendiendo al **tipo de jornada** que realizan las personas que optan por estas opciones profesionales, el número de mujeres empleadoras y autónomas que trabaja a **jornada completa** se ha **reducido**, como ya lo venía haciendo desde 2019, en 2.800 entre 2020 y 2021, situándose en las 38.300. **Crece levemente**, 800 (17%), la cifra de mujeres empleadoras y autónomas que trabajan a **tiempo parcial**.

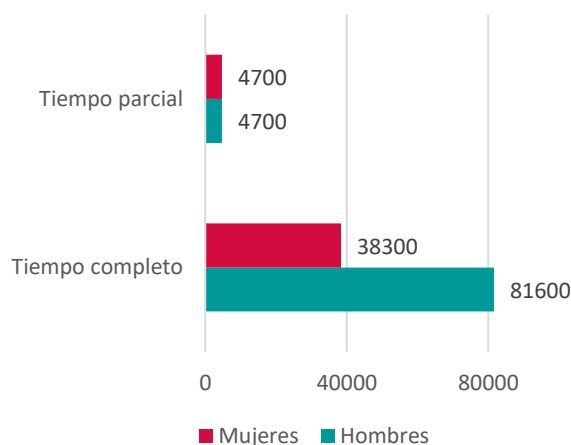


Gráfico 6. Población ocupada por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)

Si comparamos estos datos con los de los hombres empleadores y autónomos, de 2020 a 2021 se mantiene el número de los que trabajan a jornada completa, 53.400, un 39,4% más que ellas, y desciende

ligeramente la cifra de quienes lo hacen a tiempo parcial, 4.200, un 10,6% menos que las mujeres.

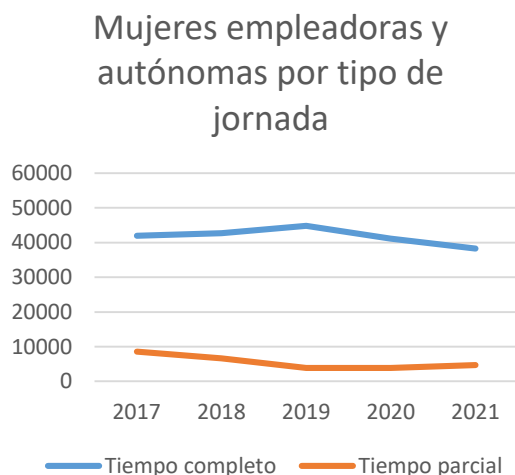


Gráfico 8. Mujeres empleadoras y autónomas por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)

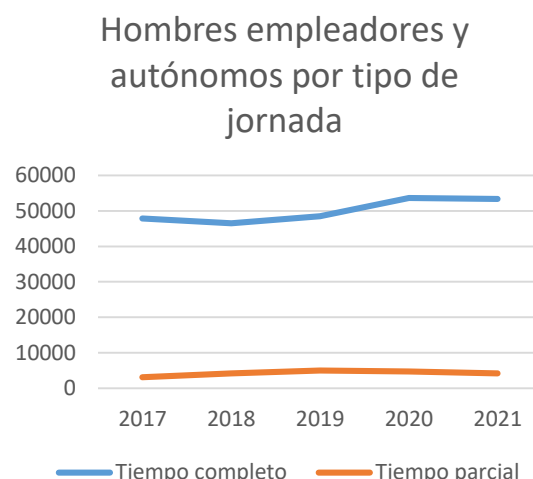


Gráfico 7. Hombres empleadores y autónomos por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)

Tomando como referencia todo el mercado laboral de la CAV, la igualdad se impone entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial, mientras que más del doble de hombres que de mujeres lo hacen a jornada completa.

Tasas de actividad y coeficiente de ocupación

Si analizamos el **coeficiente de ocupación** por sexo y comarca que se obtenía en Álava en 2019, observamos que Llodio y el Resto de la Cantábrica mostraban los niveles conjuntos más bajos mientras que **Montaña Alavesa** obtenía los **mejores datos**, además de ser la comarca donde la ocupación de mujeres y hombres (79.0%) alcanzaba una **mayor igualdad**. Por contra, en **Rioja Alavesa** el coeficiente de las mujeres (55%) se situaba más de 20 puntos por debajo de los hombres (77%), siendo la comarca que **mayor desequilibrio** mostraba.

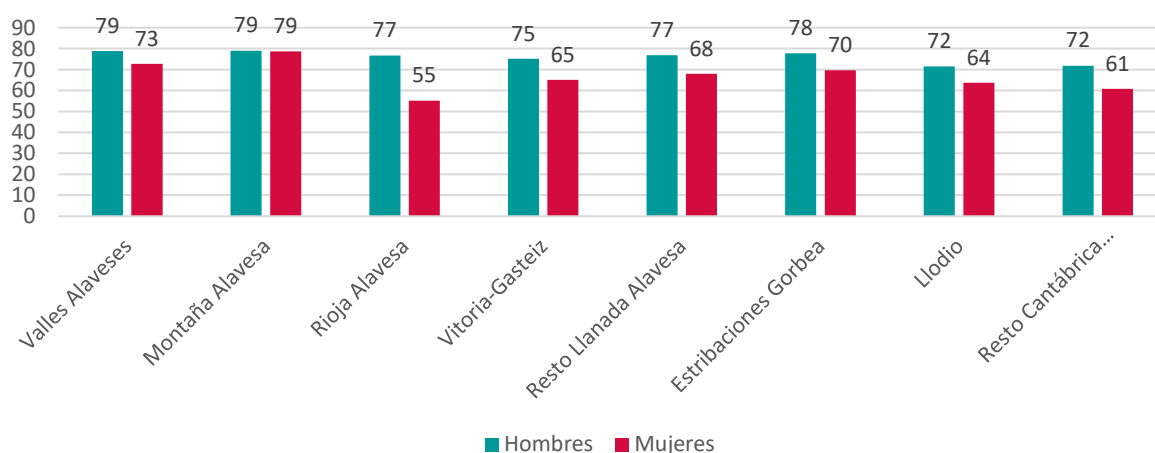


Gráfico 9. Coeficiente de ocupación de 16 a 64 años (%). (Fuente: Eustat.CMT 2019)

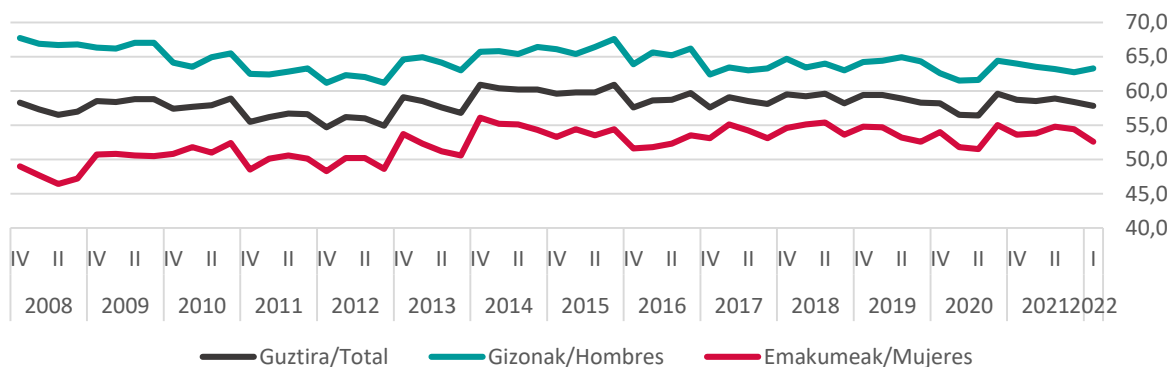


Gráfico 10. Tasa de actividad en Álava. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2022)

También resulta relevante la tendencia de la tasa de actividad en nuestra provincia, en cuyo **último trimestre** (1º Trimestre de 2022) se observa un ascenso leve en la tasa correspondiente a los hombres y un acusado descenso en la correspondiente a las mujeres, **ampliando la brecha entre sexos**.

Si nos centramos en los datos de **Vitoria-Gasteiz**, la población activa crece dentro de un contexto general de crecimiento poblacional pero cae su representación porcentual.

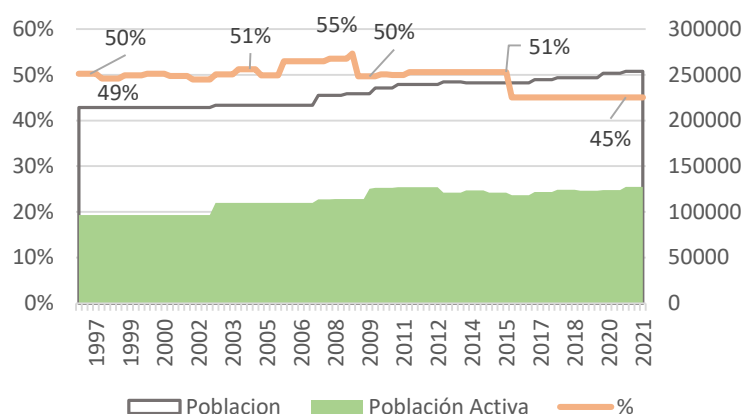
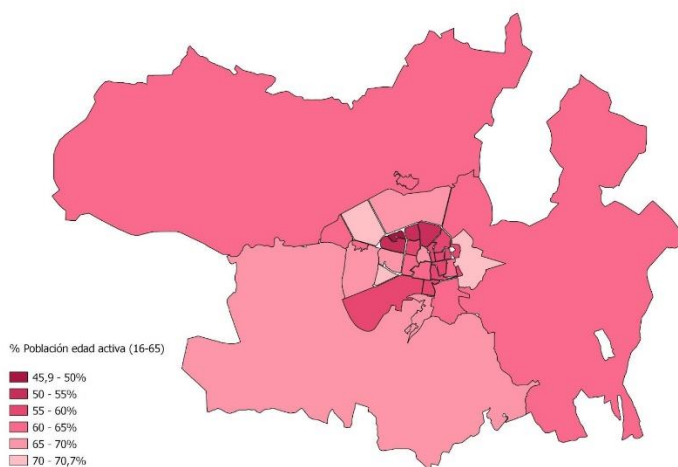


Gráfico 11. Evolución población activa Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2021).

Por barrios, Sansomendi (70,7 %), Salburua (70,5 %) y Ariznabarra (70,2 %) eran (2019) los barrios con mayor porcentaje de población activa, mientras que Gazalbide (45,9%) era el que menor porcentaje atesoraba.



Mapa 3. Densidad de población activa por barrios de Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2019)

Empleo

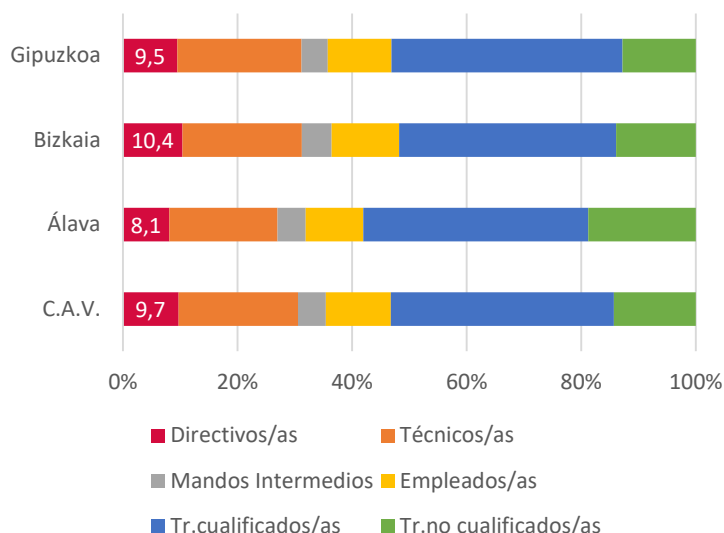


Gráfico 12. Distribución empleo por categoría profesional (%). (Fuente: Eustat. CMT 2016)

En esta comparativa de 2016 de la distribución del empleo por categoría profesional entre las provincias que componen la CAV, en **Álava** sólo un 8,1% de las personas empleadas ocupaban **puestos directivos**, 1,6 puntos por debajo de la media de Euskadi, teniendo el mayor porcentaje de personas empleadas en trabajos no cualificados, con el 18,8%.

En el ámbito exclusivo de la **economía social**, la distribución sectorial de los empleos en **Euskadi** en 2018 nos mostraba un sector **Servicios** que, por sí solo, tenía más peso que Primario, Industria y Construcción juntos en el conjunto de la CAV, pese a la excepción Guipuzcoana, donde era Industria el sector con mayor porcentaje de empleos. Era en **Álava** donde el **sector primario** aportaba un mayor porcentaje de empleos a la economía social.

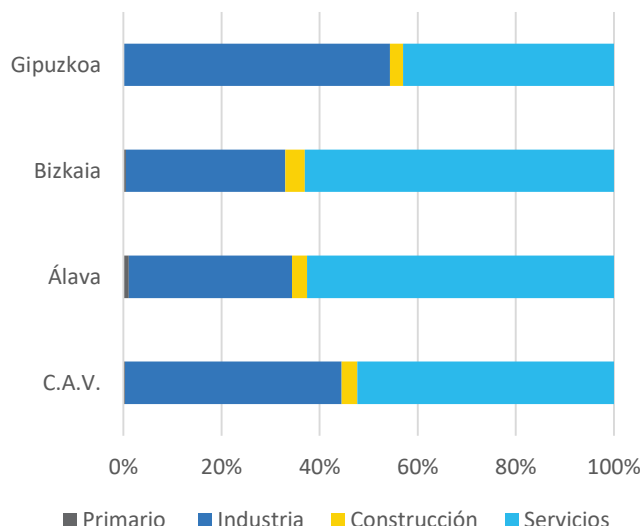


Gráfico 13. Distribución de empleos en la economía social (%). (Fuente: Eustat 2018)

Puestos de trabajo

Agrupados por comarcas, los índices municipales de puestos de trabajo según sectores de actividad de 2019 nos muestran que:

En la comarca de **Añana**, destacan el peso de la Construcción y la Industria en Berantevilla, el de Servicios en Ribera Baja y de nuevo la Industria en Lantarón. Destacando también en este último municipio un sector agropecuario que cuenta con su mayor representación en Valdegovía.

En la **Llanada**, desagregando Vitoria-Gasteiz, San Millán y Barrundia destacan como municipios más ligados a un Sector Primario que es el predominante en todos los casos. Aspárrena, Salvatierra e Iruña de Oca son los que cuentan con mayor presencia Industrial, siendo también estos dos últimos municipios donde se concentran los Servicios.

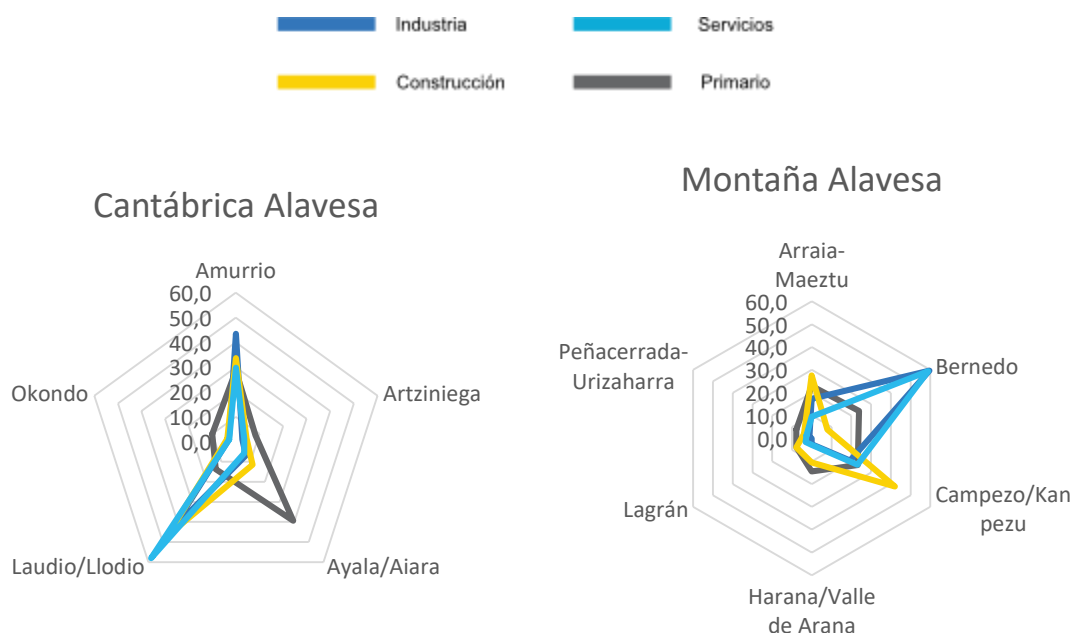
No obstante, es la **zona rural de Vitoria** la que, por sí sola, supondría el 44.3% de los puestos de trabajo en el Sector Primario de La Llanada. La capital también aportaría a esta visión comarcal conjunta el 91.1% de los empleos del Sector Industrial, el 95% del Sector Servicios y el 95.3% en la Construcción.

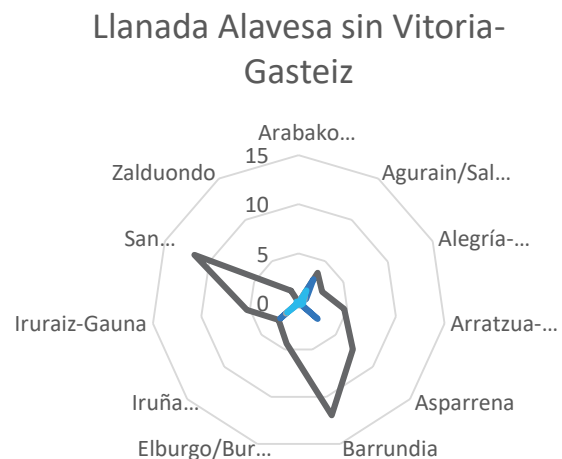
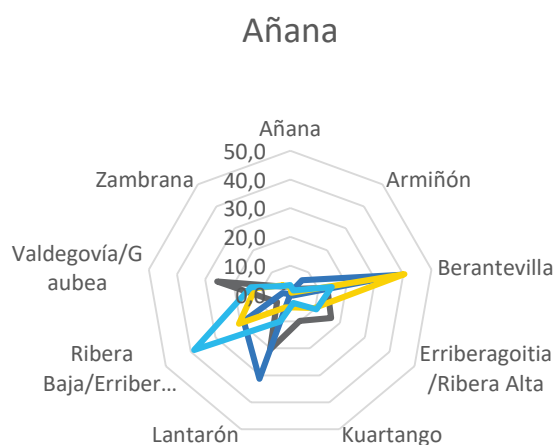
Montaña Alavesa muestra el mayor equilibrio en el reparto de la presencia del Sector Primario, destacando en Bernedo, incluso sobre Campezo, la predominancia de los sectores de Industria y Servicios. En el municipio de cabecera de la comarca, Campezo, destaca la presencia principal del sector de la Construcción, como también lo hace en Maeztu.

El reparto del peso del Sector Primario en **Rioja Alavesa** es desigual, con Laguardia como máximo exponente del mismo pero siendo, aun así, el sector con menor representación dentro del municipio por detrás de Servicios, Industria y Construcción. Es en Oyón donde la Construcción y la Industria cuentan con mayor presencia en la comarca.

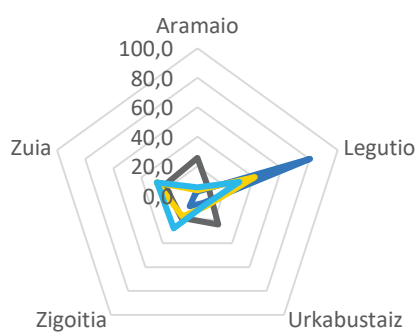
En las **estribaciones del Gorbea**, el reparto del Sector Primario por municipios está relativamente equilibrado, siendo Legutio el que cerraría la lista, encabezándola de forma destacada en lo que a Industria, Construcción y Servicios se refiere.

Llodio y Amurrio concentran la presencia de puestos de trabajo de los sectores de Industria, Construcción y Servicios, siendo Ayala el municipio con mayor número de puestos de trabajo vinculados al Sector Primario en la **Cantábrica Alavesa**.

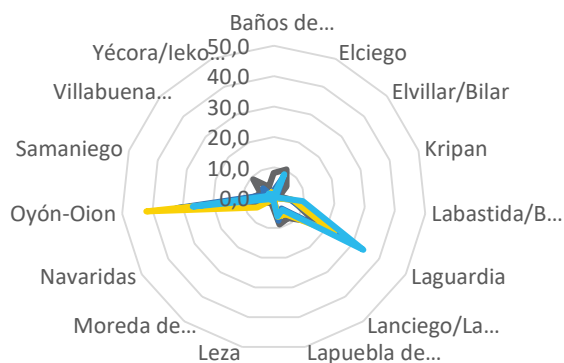




Estribaciones del Gorbea



Rioja Alavesa



Vitoria-Gasteiz

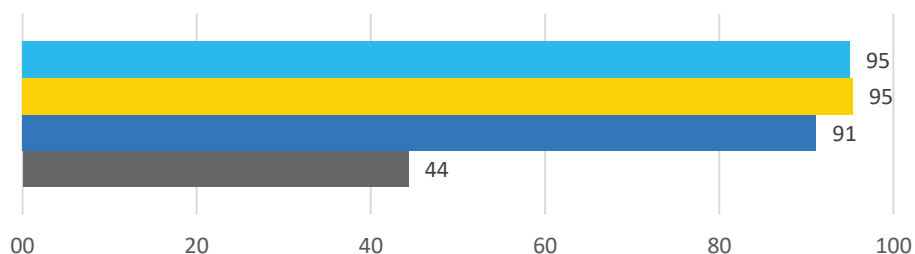
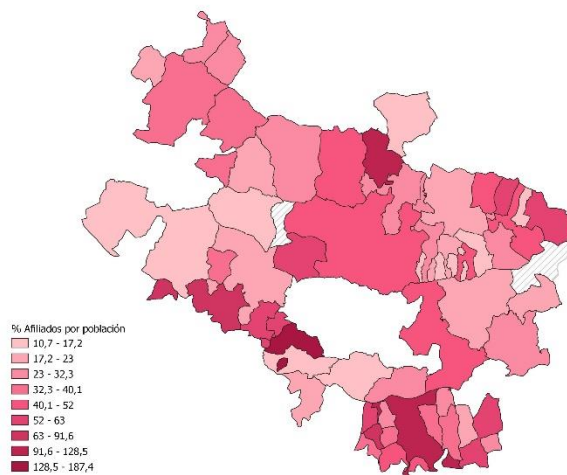


Gráfico 14. Puestos de trabajo de las comarcas alavesas por municipios, según sectores de actividad (%).
(Fuente: Eustat. PIB Municipal 2019).

Afiliados a la Seguridad Social por Régimen

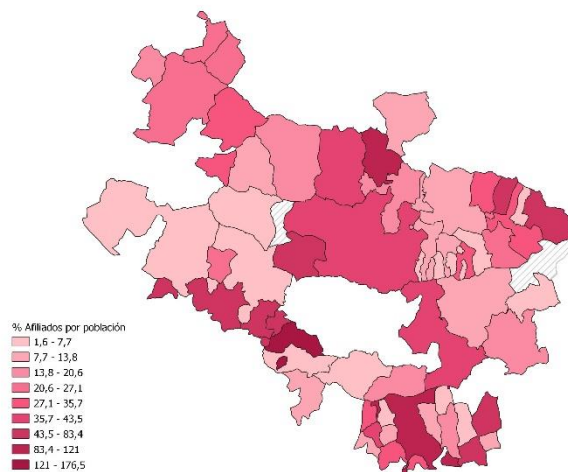


Es **Rioja Alavesa** la comarca con un conjunto de municipios con **mayor porcentaje de afiliación** a la Seguridad Social. En el otro lado se encuentra **Montaña Alavesa**, la comarca que cuenta con un conjunto de municipios con **menor porcentaje de afiliación** a la Seguridad Social en función de su población.

Mapa 4. Afiliados a la S.S. por municipio según la población (%).
(Fuente: Seguridad Social 2022)

En función del tipo de Régimen, la imagen no cambia demasiado si analizamos por municipio el porcentaje de afiliados al **Régimen General**. Al margen de Vitoria, es en la parte más oriental de Llanada Alavesa, la más meridional de Añana, Estribaciones del Gorbea y Rioja Alavesa donde se encuentran los municipios con porcentajes más altos.

Sí resulta un mapa más homogéneo si nos vamos al **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**. Mapa en el que Rioja Alavesa sigue destacando como comarca con mayores porcentajes de afiliación por municipio.



Mapa 5. Afiliados al Régimen General de la S.S. por municipio según la población (%).

Paro

Analizando la población en paro, si comparamos los datos actuales de las tres provincias vascas, el porcentaje de **mujeres menores de 25 años** en situación de desempleo es **muy similar** (6,4 % Álava, 7% Bizkaia y 7,4% Gipuzkoa). También en todos los casos es el rango de mujeres de 45 o más años el que supone un porcentaje mayor (48,5%), si bien en **Álava la diferencia** entre éste y el que comprende a las mujeres de 25 a 44 años es **mucho menos acusada** (45,1%).

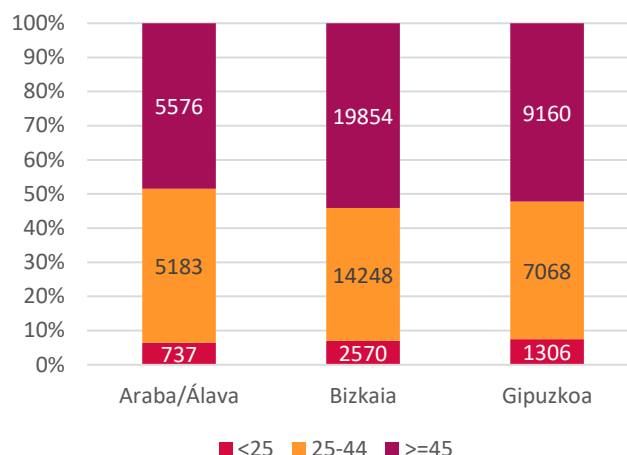


Gráfico 15. Paro en mujeres según tramos de edad (%).
(Fuente: Lanbide 2022)

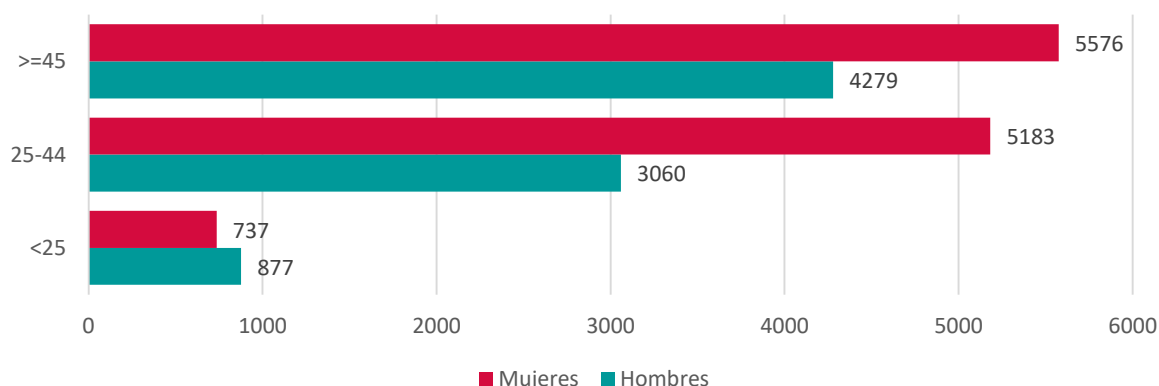


Gráfico 16. Paro en Álava según sexo y tramos de edad. (Fuente: Lanbide 2022)

Tomando como referencia los mismos rangos de edad, como contexto geográfico únicamente el T.H. de Álava y comparando por sexo, **sólo entre menores de 25 años superan en tasa de paro los hombres a mujeres**, teniendo estas un índice un 41% mayor entre los 25 y los 44 años y un 23,2% superior entre personas de 45 o más años.

Si ampliamos el zoom hasta el nivel comarcal destaca que en Rioja Alavesa casi 7 de cada 10 mujeres en paro son menores de 45 años. También resulta reseñable que en Montaña Alavesa no hay o no constan como paradas mujeres menores de 25 años.

Comparando los datos comarcales por sexo, para lo que nos retrotraemos hasta estadísticas de 2019, en todos los casos el porcentaje de mujeres en paro era superior al de hombres en la misma situación, con las **excepciones de Montaña Alavesa y Valles Alaveses**, arrojando esta última comarca una tasa de paro femenino remarcablemente baja (0,5%).

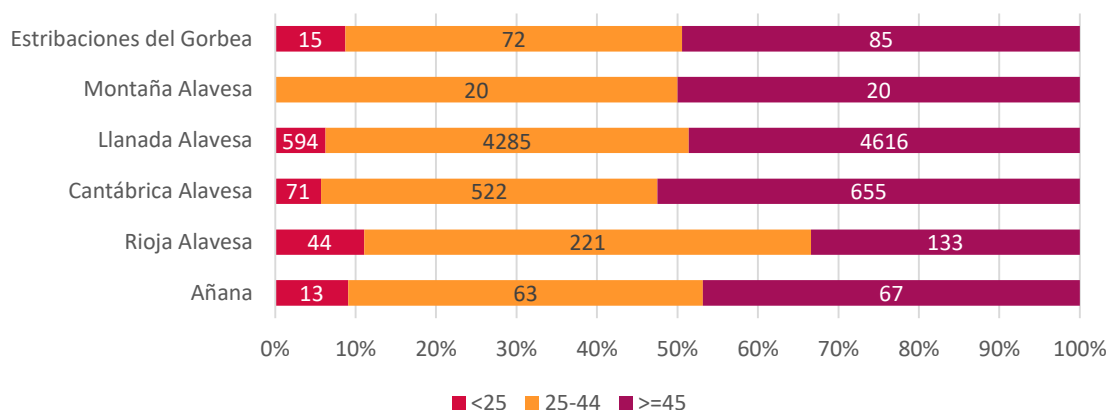


Gráfico 17. Paro en mujeres según tramos de edad por comarcas (%). (Fuente: Lanbide 2022)



Gráfico 18. Tasa de paro de 16 a 64 años (%). (Fuente: Eustat. CMT 2019)

Por **municipio**, recuperando la vigencia (2022) de los datos analizados y sin perder de vista las especiales características de algunos de los municipios rurales de las zonas con menor densidad demográfica, cabe destacar determinadas situaciones como:

- El alto índice de mujeres menores de 25 años en paro en Moreda (29%), Elvillar (33 %) y, especialmente, Zaldondo (50%), donde además no se registran mujeres de entre 25 y 44 años en situación de desempleo.
- Por contra, hasta en **16 municipios** (Añana, Aramaio, Armiñón, Arraia-Maeztu, Baños de Ebro, Berantevilla, Bernedo, Campezo, Valle de Arana, Iruraiz Gauna, Kripan, Kuartango, Lagrán, Leza, Okondo y Peñacerrada), **no hay mujeres menores de 25 años en paro**.
- Entre estos, en Añana, Lagrán, Leza y Peñacerrada, todas las mujeres en paro se encuentran entre los 25 y los 44 años.
- Kripan es el único municipio en el que **todas las mujeres en paro tienen 45 años o más**.

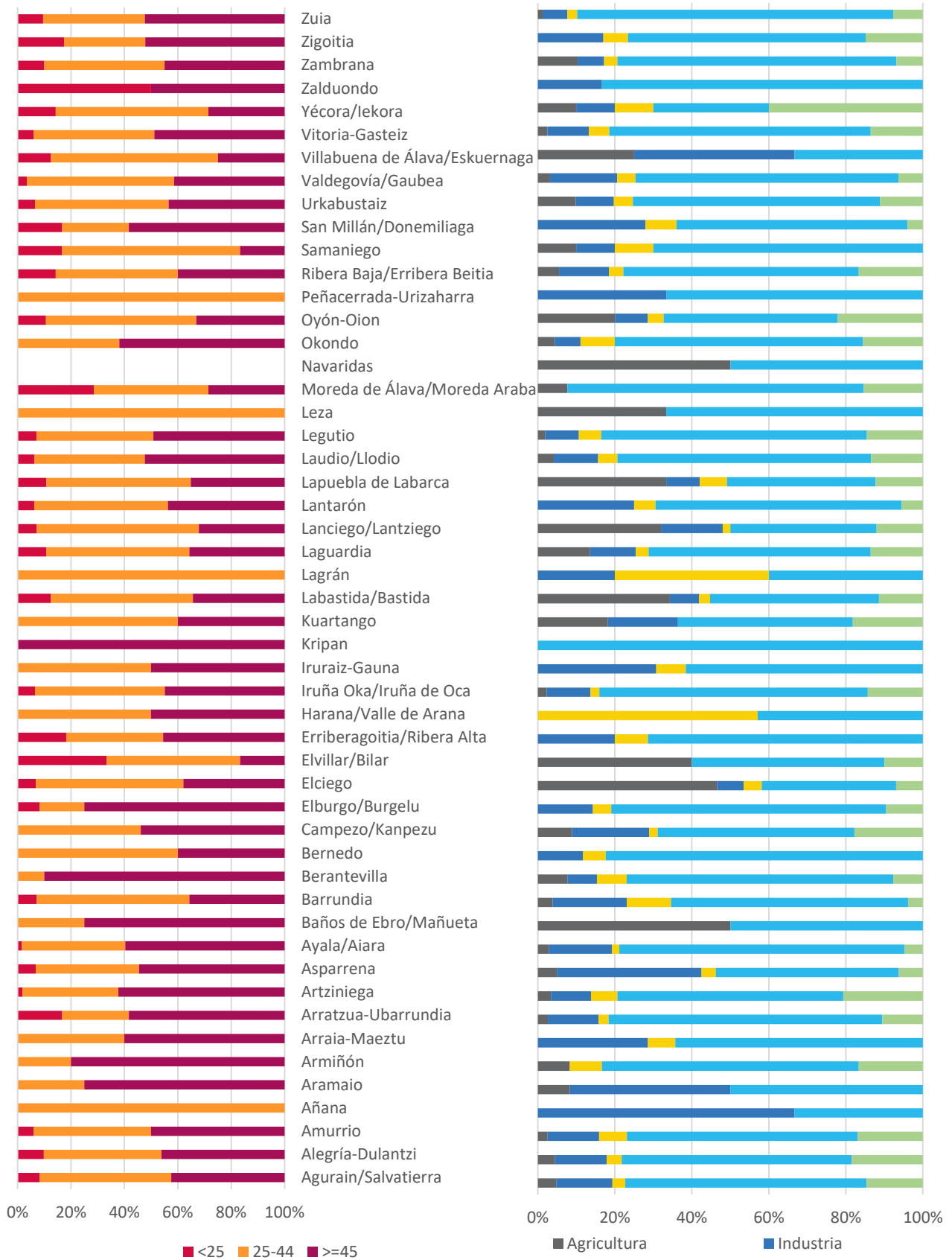


Gráfico 20. Paro en mujeres según tramos de edad por municipios (%). (Fuente: Lanbide 2022)

Gráfico 19. Paro según sector por municipios (%). (Fuente: Lanbide 2022)

También por municipio, atendiendo al sector, **predomina el paro en el sector Servicios** en prácticamente la totalidad de municipios alaveses, alcanzando en Kripan el 100% de las personas en paro. Llamen también la atención los datos de **Navaridas y Baños de Ebro**, donde el **sector agrario** aporta 1 de cada 2 personas en paro, el 57% que supone la Construcción en Valle de Arana, el 66% que pesa la industria entre las personas desempleadas de Añana o el 40% de parados/as que afirman en Yécora no haber tenido empleo anterior.

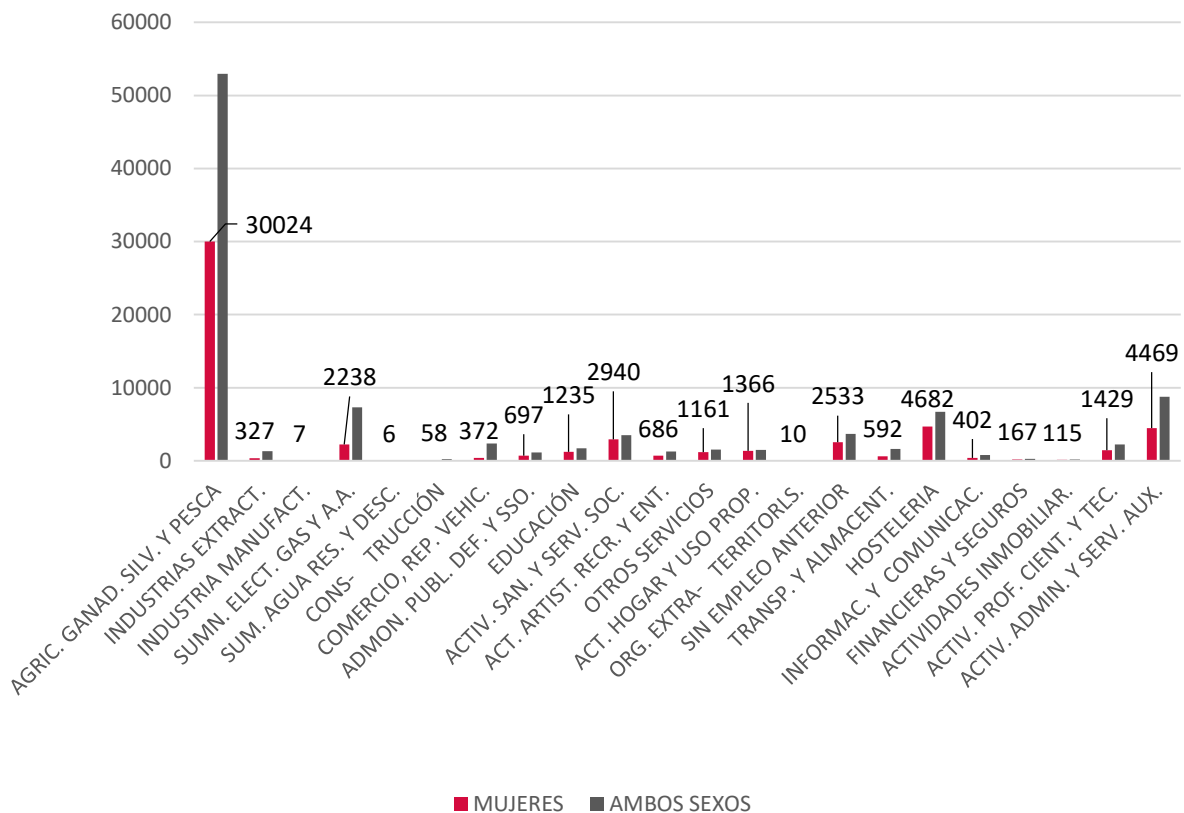
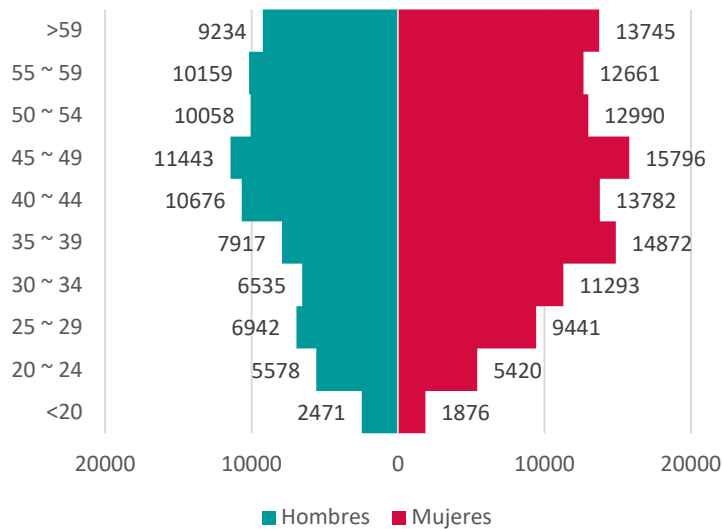


Gráfico 21. Demandantes de empleo según actividad económica en Álava. (Fuente: INE 2022)

Si analizamos las cifras de **demandantes de empleo según actividad económica y sexo**, observamos que existen actividades en las que las **mujeres** suponen la **práctica totalidad de la demanda** en Álava, como en **Educación, Sanidad y Servicios Sociales, Otros Servicios y Hogar**, superando también el 50% en las Actividades Agropecuarias, Hostelería, Actividades Profesionales Científicas y Técnicas y en las Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares.



Poniendo el foco en Vitoria-Gasteiz, de los **25 años en adelante** el número de **mujeres en paro supera en todos los rangos** de edad al de los hombres, siendo en el rango de 35 a 39 años donde se da la diferencia más amplia (h: 7.917 / m: 13.782).

Gráfico 22. Paro en Vitoria-Gasteiz por rangos de edad. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2021)

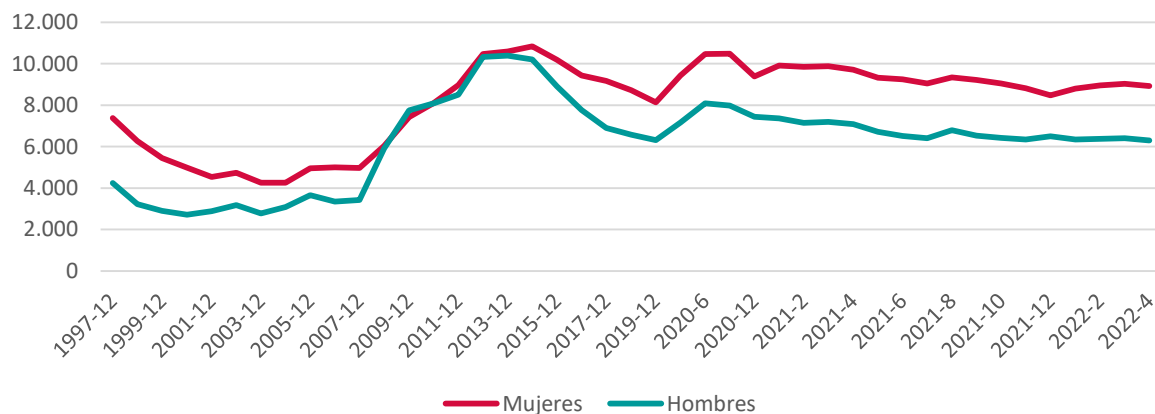


Gráfico 23. Evolución paro mensual en Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2022)

Si comparamos la evolución de la cifra de personas paradas mensuales, por sexo, de la capital, vemos que contrariamente a lo que ocurrió en los años posteriores a la crisis de 2008, en los que el número de mujeres y hombres en situación de desempleo creció a la par, **desde finales de 2020** ambos índices **descienden** manteniéndose entre ellos una diferencia relativamente estable, con una cifra de mujeres en paro siempre superior a la de los hombres.

Renta

En 2019 en **Álava**, el 62,7% de las mujeres mayores de 18 años tenía una renta **no superior a los 18.000€**, por el 36,01% de los hombres, siendo un 15,66% de ellas y un 9,04% de ellos quienes aseguraban no tener renta.

A partir de esa cifra de ingresos, los **hombres** se sitúan **por encima** en todos los rangos de renta.

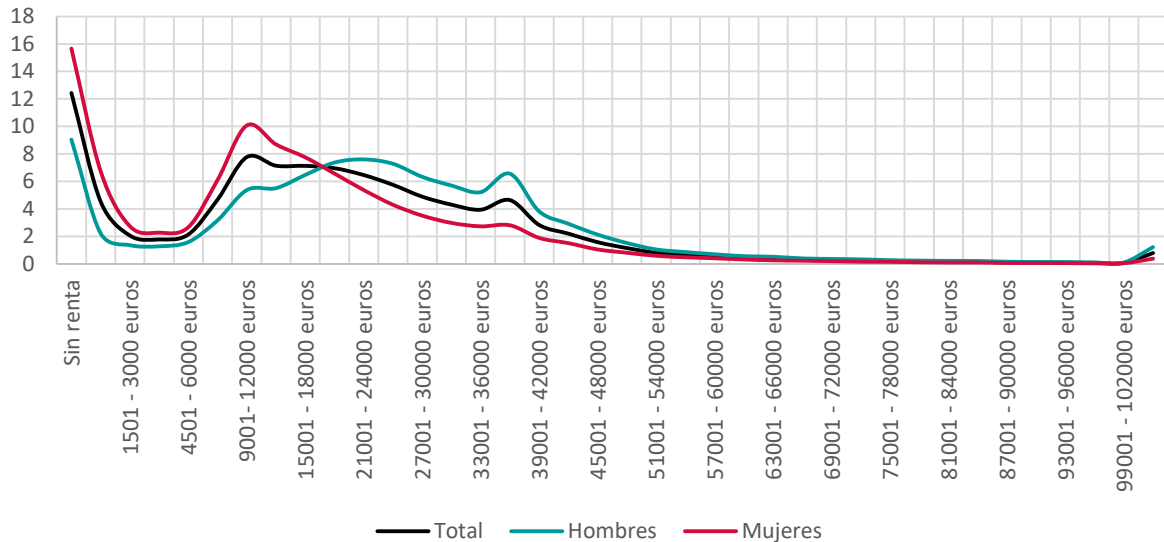


Gráfico 24. Nivel de renta en Álava según sexo (%). (Fuente: Eustat 2019)

Tomando la renta en Euskadi como eje comparativo por rangos de edad, las mujeres de cualquiera de los rangos analizados tenían un nivel de ingresos anual inferior al de los hombres. La **distancia se ampliaba a medida que se alcanzaba la madurez profesional**, observándose un **estancamiento** en el nivel de renta **femenino**, que únicamente se incrementaba en 910€ entre los 40 y los 54 años, mientras que el masculino lo hacía en 4.145€, afectando de forma notable al cálculo de las pensiones, periodo en el que se localizaba el mayor diferencial, llegando a tener las mujeres una renta inferior a la mitad de la de los hombres.

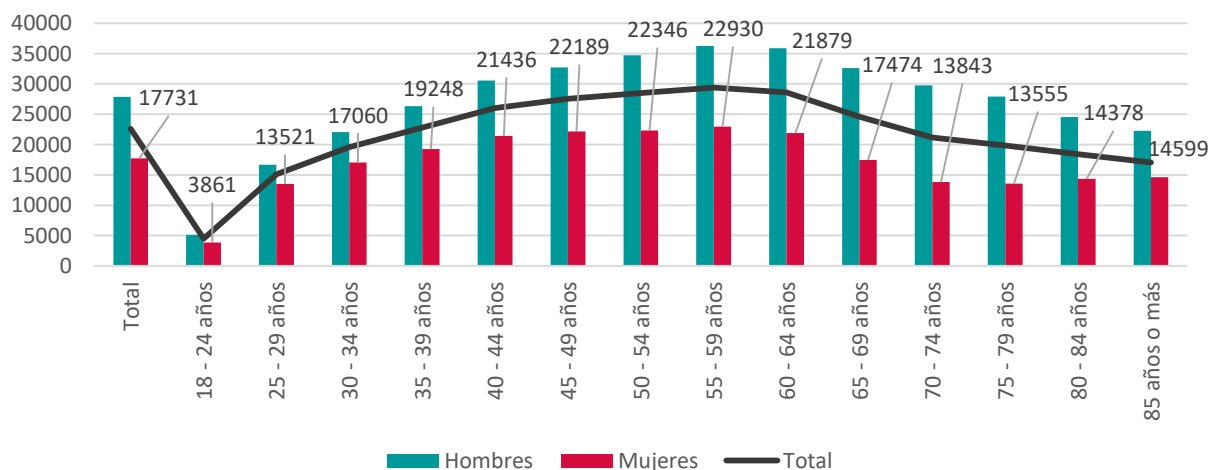
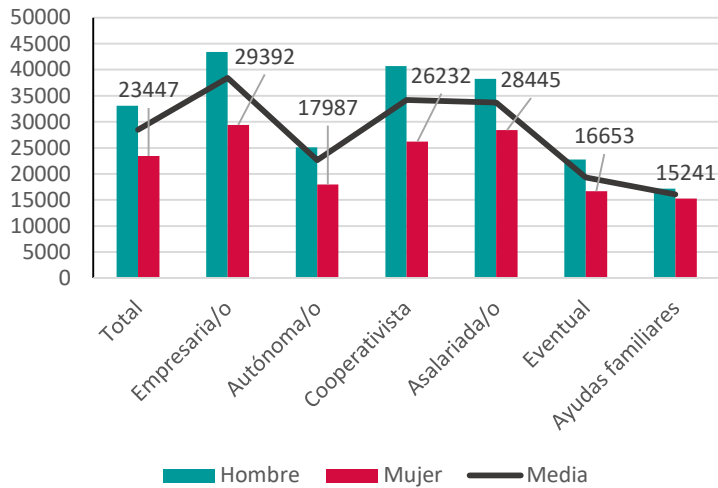


Gráfico 25. Renta media por edad y sexo en Euskadi. (Fuente: Eustat 2019)



Ciñéndonos únicamente a la población activa, y analizando la renta media en función de la situación profesional en base a los últimos datos disponibles de 2016, los **ingresos** de las **mujeres** se encontraban **por debajo** de los de los hombres en **cualquiera de las situaciones profesionales**, siendo significativo que, en el caso de ellas, apenas había diferencia entre ser asalariada o empresaria.

Gráfico 26. Renta media anual según situación profesional (euros).
(Fuente: Eustat 2016)

Si atendemos a la renta media por **sectores** en la CAV, la **mayor desigualdad** se daba en las **actividades financieras** que son, además, las que ofrecían un rango de ingresos más elevado para ambos sexos. El **único sector** en el que las **mujeres** obtenían una renta mínimamente superior a la de los hombres es, paradójicamente, en uno tan masculinizado como la **construcción**. Posiblemente derivada de su mayor presencia en puestos técnicos de alta cualificación.

En Euskadi, en función del nivel de estudios (primarios, medios o superiores), en 2019 se observaba un **incremento de las rentas** por bloques de **ambos sexos**, siendo mucho más contenido en el caso de las mujeres con estudios secundarios. Superaban los 20.000€ de renta media anual, únicamente, aquellas que contaban con estudios superiores, necesitando estar en posesión de un doctorado o postgrado para superar los 30.000€. Es, precisamente, en este **nivel superior** donde la **brecha salarial** entre hombres y mujeres era **más estrecha**, reduciéndose hasta el 15%, lejos del 35% de media.

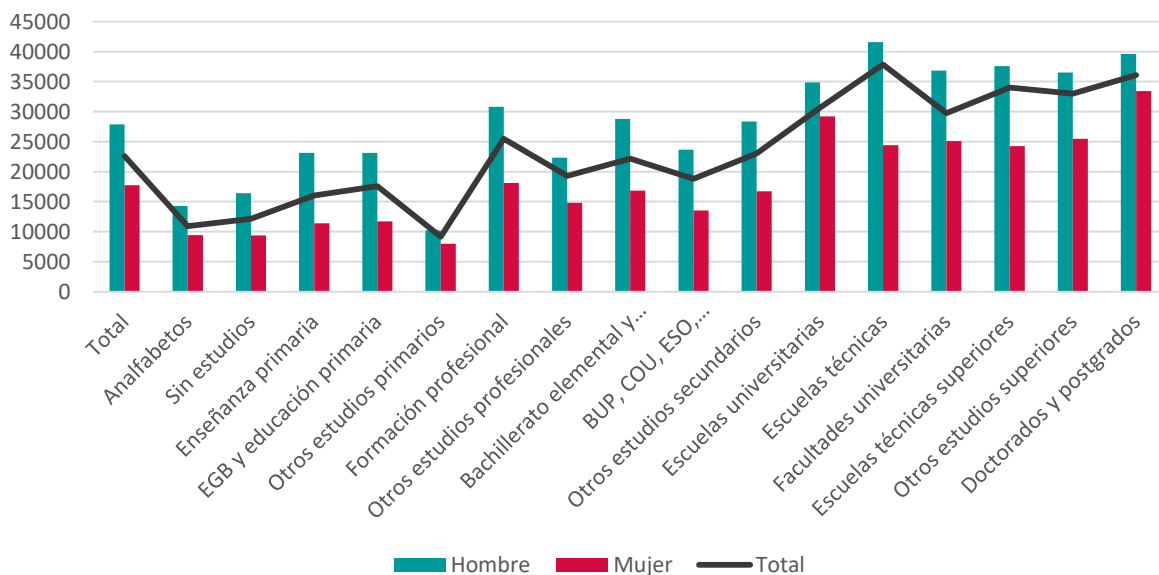


Gráfico 27. Renta media según nivel de estudios (euros). (Fuente: Eustat 2019)

Poniendo el foco en las personas asalariadas y según el nivel profesional, observamos que en 2016 era en la base y en la cúspide jerárquica del organigrama profesional donde más penalizaba, a nivel de renta, el género. En **puestos de dirección y gerencia** las **mujeres** ingresaban un **36% menos**, con un diferencial salarial de 23.336€ que duplicaba la media, y en puestos no cualificados un 48% menos que los hombres.

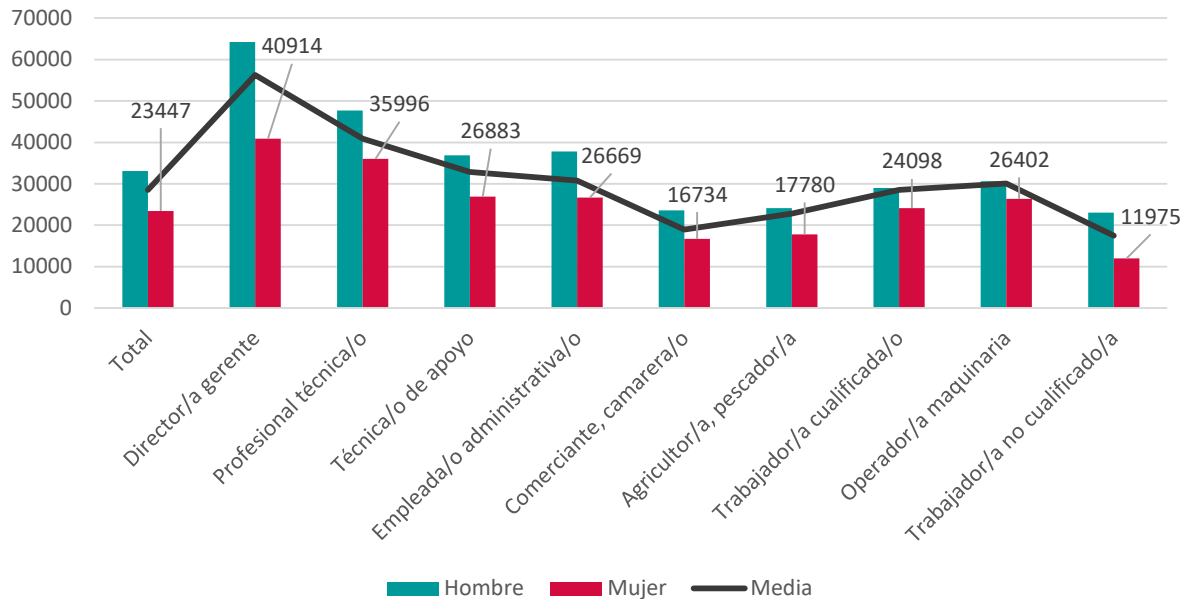


Gráfico 28. Nivel de renta según nivel profesional (Euros). (Fuente: Eustat. 2016)

Contexto Emprendedor

Dentro del contexto emprendedor, se contemplan cuatro estadios diferentes: embrionario o potencial, nuevo, consolidado (según criterios a partir de entre 3 y 3,5 años) y cese.

Repasando los índices de cada uno de estos estadios en Euskadi en 2020, observamos que el **6,4%** de las personas entre los 18 y los 65 años se encontraban en una **fase embrionaria**, acusando un notable **descenso respecto a 2019** pero manteniendo una tendencia ascendente si contemplamos un horizonte más amplio. También se redujo el índice de proyectos consolidados. Entre los aspectos positivos, **subió** el porcentaje de quienes se encontraban en una **fase inicial (TEA)**, situándose en el 5,2% y se **redujo** el de **abandono** o cese de la actividad.

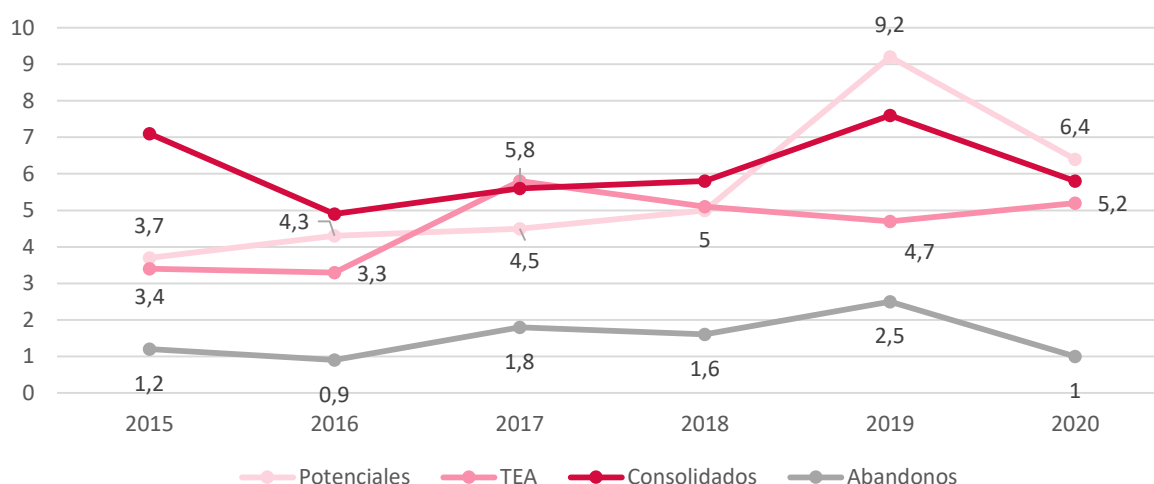


Gráfico 29. Evolución de indicadores del proceso emprendedor (%). (Fuente: GEM CAPV (APS. 2020))

Comparando los índices de actividad emprendedora (empresarial) en etapa inicial (TEA) del conjunto estatal y la específica de Euskadi, observamos una evolución mayoritariamente dispar en el periodo 2015-2020, que arroja una situación actual de igualdad absoluta (5,2%) como resultado de la **tendencia estatal a la baja** y la comentada **tendencia al alza** de la CAV, que creció en el primer año de pandemia originada por el SARS-CoV-2.

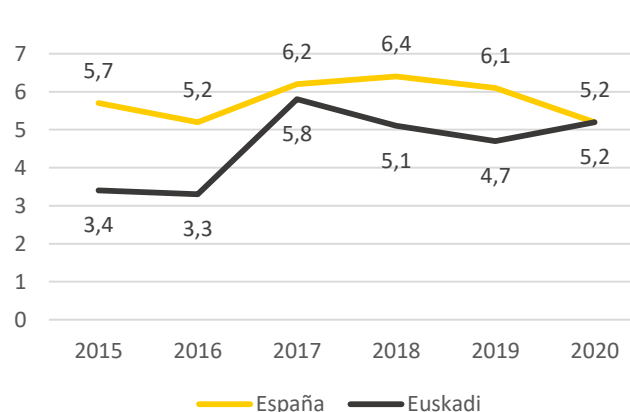
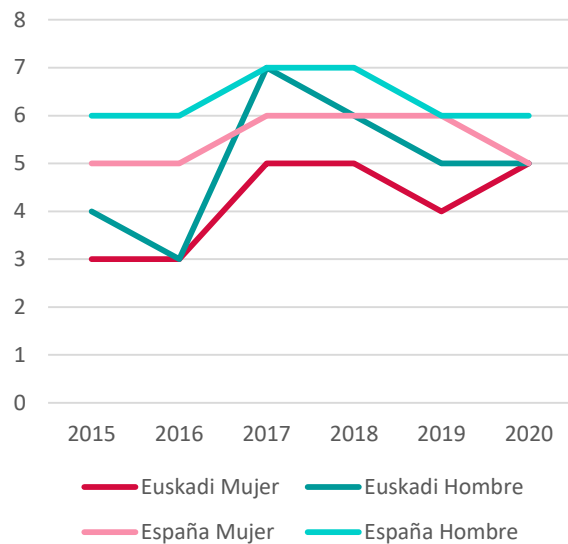


Gráfico 30. Índice de actividad emprendedora (TEA). (Fuente: GEM CAPV, APS 2020)

Indicadores emprendimiento



Por sexo, en comparación con los índices estatales que recogían un 5,6% para ellos y un 4,8% para ellas (2020), en Euskadi existía un mayor equilibrio entre el porcentaje de hombres (5,5%) y mujeres (5%) que encontraban en la etapa inicial del emprendimiento empresarial (TEA).

De hecho, en 2020, **por cada 10 hombres emprendían 9,2 mujeres**. El segundo mejor dato desde 2015, tras las 9,5 que lo hicieron en 2016, y con un gran incremento respecto a las 7,9 de 2019.

Gráfico 31. Evolución comparativa del TEA según el género. (Fuente: GEM CAPV, APS 2020)

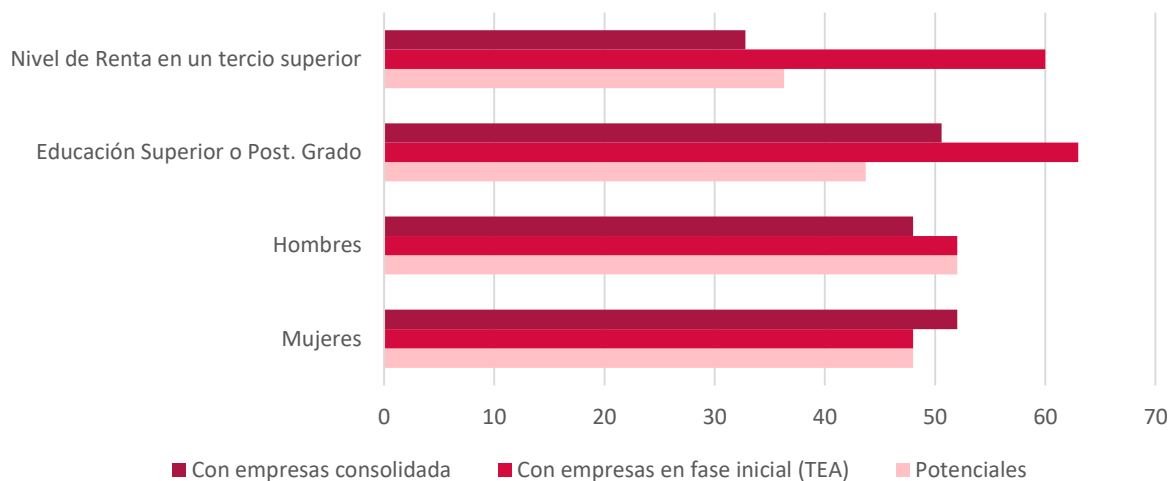


Gráfico 32. Indicadores de emprendimiento según estado empresa (%). (Fuente: GIRA 2021)

También en la fase de **emprendimiento potencial** es ligeramente superior el porcentaje de hombres (51,7%) que el de mujeres (48,3). Por contra, los papeles se **invierten** en el **estadío de emprendimiento consolidado**, con un 51,9% para ellas y un 48,1% para ellos.

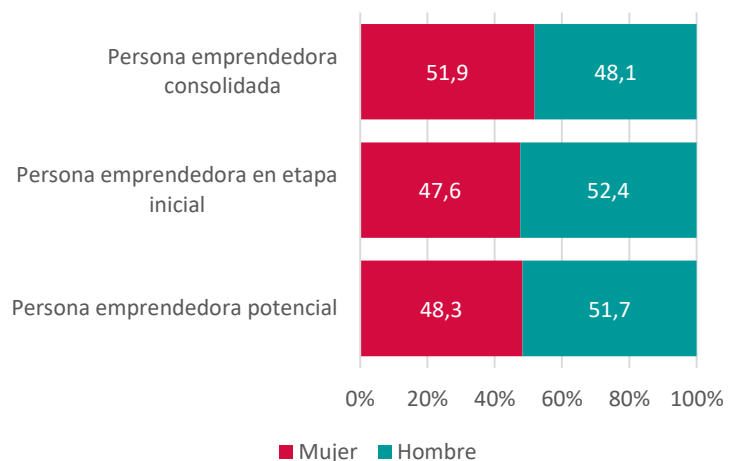


Gráfico 33. Distribución por género según etapas del emprendedor (CAPV). (Fuente: GEM CAPV, APS 2020)

Contexto Empresarial

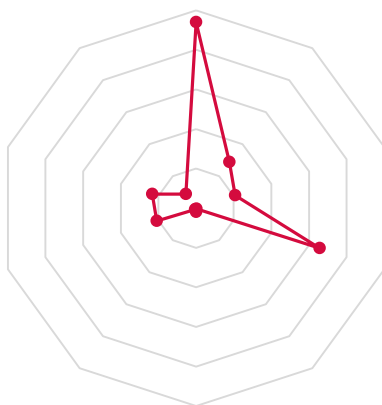
Bizkaia encabeza el número de establecimientos, seguida por Gipuzkoa, en todos los sectores excepto en el sector primario, donde es **Álava** el Territorio Histórico que suma un **mayor número de explotaciones**.

La foto que ofrecen las comarcas alavesas según la rama de actividad a la que pertenecen sus comercios y explotaciones es la siguiente:

La **ganadería y la agricultura** tienen un **gran peso** en todas y cada una, siendo la actividad principal en tres de las seis comarcas. Tiene también una destacada relevancia el **Comercio**, siendo la rama de actividad con **mayor número de establecimientos** en la **Llanada** y la **Cantábrica Alavesa**, condicionadas por el peso de Vitoria y Llodio y Amurrio respectivamente, y en **Estribaciones del Gorbea** donde, además, la **industria** pesa casi tanto como las actividades ligadas al sector primario.



Añana



Cantábrica Alavesa

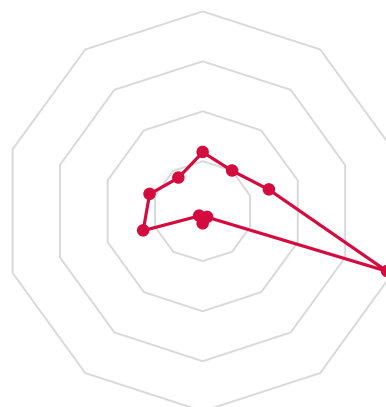




Gráfico 34. Establecimientos por comarcas según rama de actividad. (Fuente: Eustat 2021)

Datos que se alcanzan tras evoluciones dispares de las distintas ramas de actividad a lo largo de un año 2021 en el que, a nivel de la CAV, las tres provincias comparten tendencias. Si bien se han dado saldos positivos en ramas como las actividades artísticas y recreativas, la administración pública, las actividades inmobiliarias o la construcción, pesan más los saldos muy negativos del comercio, de las actividades ligadas al **sector primario**, donde **Álava** arroja el **peor dato**, y de las denominadas ‘actividades profesionales, científicas y técnicas’.

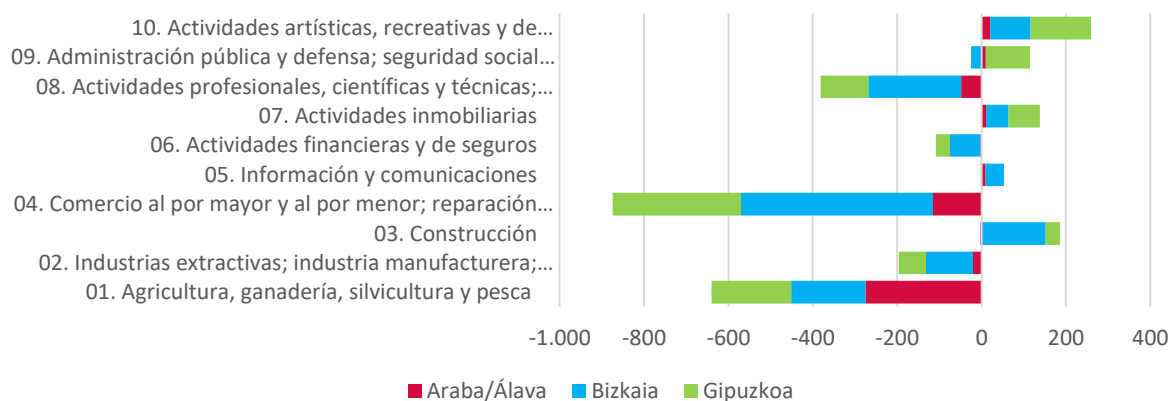


Gráfico 35. Saldo de establecimientos por rama de actividad. (Fuente: Eustat 2021)

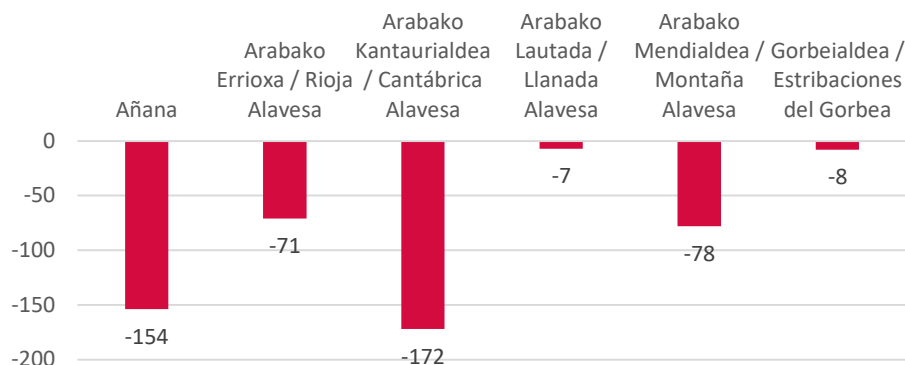


Gráfico 36. Saldo de establecimientos de Álava. (Fuente: Eustat 2021)

Todas las comarcas alavesas tienen un saldo total de establecimientos **negativo**, con especial incidencia en la Cantábrica Alavesa (-172), Añana (-154), Montaña Alavesa (-78) y Rioja Alavesa (-71).

Según la personalidad jurídica de los establecimientos de la CAV en 2021, el **saldo más negativo** corresponde a la figura de **'persona física'** que aglutina más del 70% de los ceses. La de las **sociedades cooperativas**, con un crecimiento de 95 establecimientos, es la figura que arroja un **dato más positivo**, liderando una serie de crecimientos testimoniales.

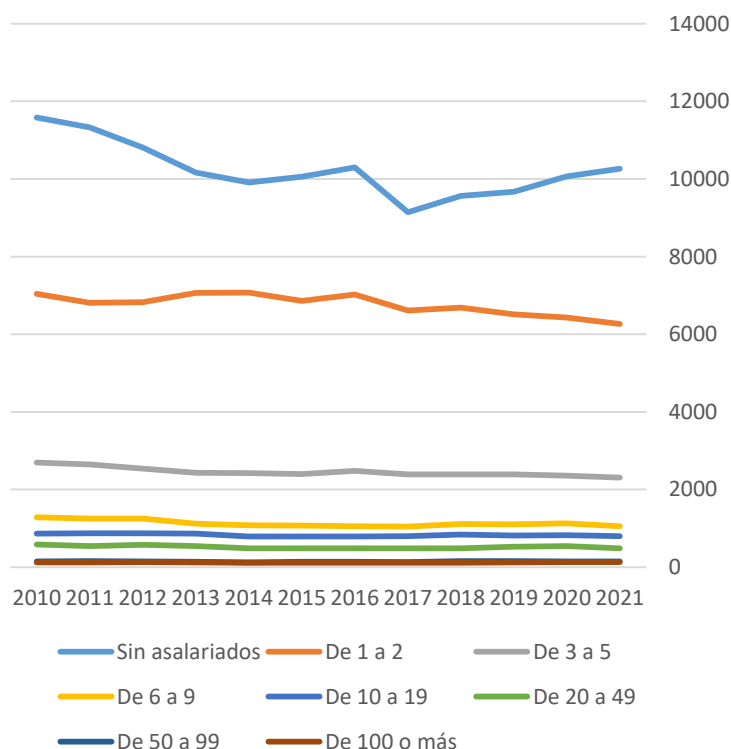


Gráfico 37. Evolución de establecimientos según número de empleados en Álava (Fuente: INE 2021)

Atendiendo al número de **personas empleadas**, son los establecimientos o explotaciones alavesas que tienen **100 o más** (14%), las que **no cuentan con asalariados** (11%) y las que tienen entre **50 y 99** (8%), las únicas que tienen una **tendencia creciente reseñable** entre 2017 y 2021. Salvo estas y las que tienen entre 6 y 9 personas empleadas, cuya cifra crece levemente, el resto decrecen.

Pese al descenso que registran las empresas con 1 ó 2 personas empleadas, estas siguen suponiendo el 29% del total que, junto con el 48% de empresas sin personas asalariadas, abarcan el 77%.

Si la **evolución** la analizamos en función de la **condición jurídica** de las empresas activas en **Álava**, en el mismo periodo (2017-2021) únicamente crece la figura de persona física, que lo hace un 8,1%.

Muy reseñables son las **dificultades para diversificar** hacia sectores más allá de los tradicionales (Industria, Comercio, Construcción y Servicios), en **municipios con núcleos de población menores de 5.000 habitantes**.

Contexto empresarial en Vitoria-Gasteiz

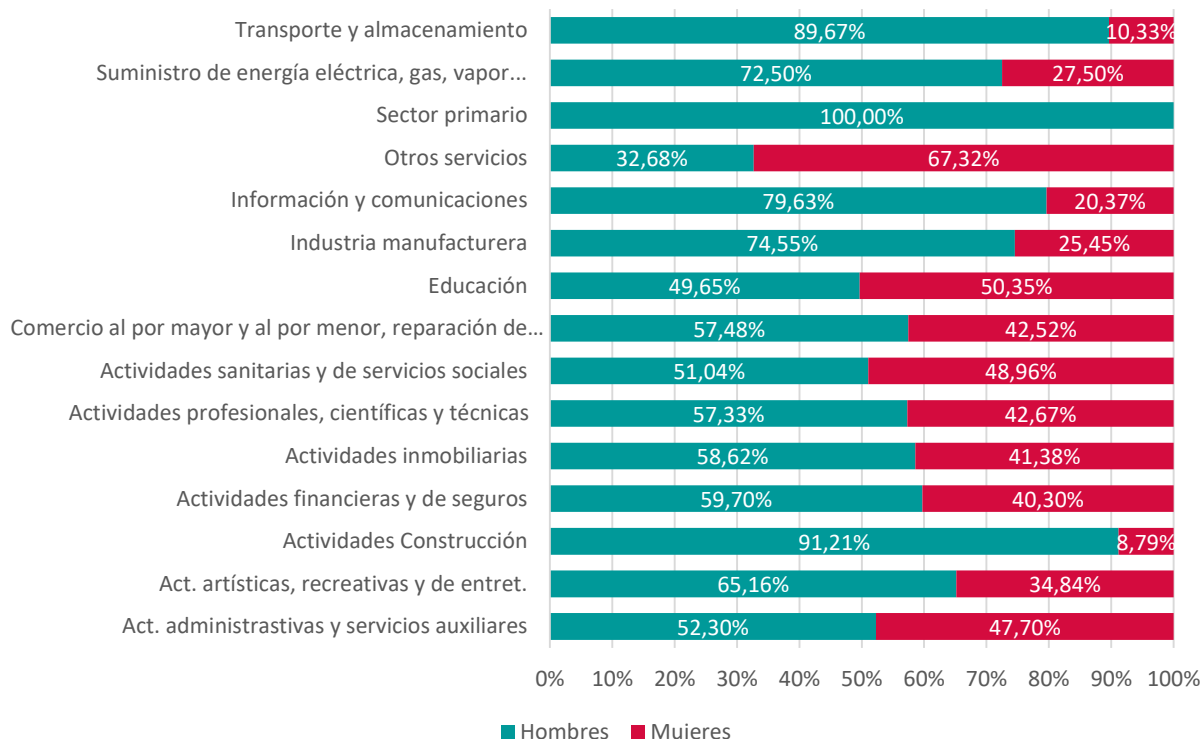
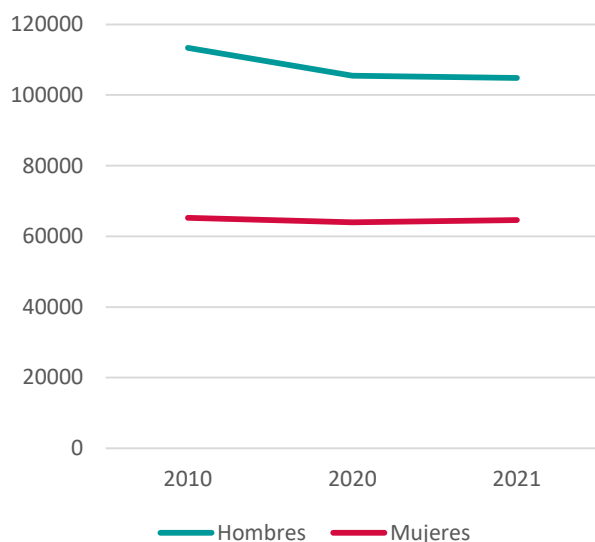


Gráfico 38. Titulares de establecimientos en Vitoria según sexo y sector. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2019)

Centrándonos en la capital, Vitoria, y observando los datos disponibles sobre titulares de establecimientos según sexo en 2019, en un **contexto general de masculinización empresarial**, destacan los datos de sectores como el Suministro de Energía Eléctrica, la Industria Manufacturera, Información y Comunicaciones, o los casos **extremos** de **Logística, Construcción y Sector Primario**.

Autónomos



De las **169.484** personas que trabajan como **autónomas** en Euskadi, sólo el 38,1% son mujeres. Este dato sitúa a la CAV en el cuarto puesto entre las Comunidades Autónomas del Estado. La cifra de **mujeres autónomas** se ha mantenido estable en la última década, mientras que la de hombres autónomos mantuvo una tendencia decreciente entre 2010 y 2020, para estabilizarse también en los últimos dos años.

Gráfico 39. Evolución nº autónomos por género en Euskadi. (Fuente: ATA 2022)

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos – ATA. Marzo 2022

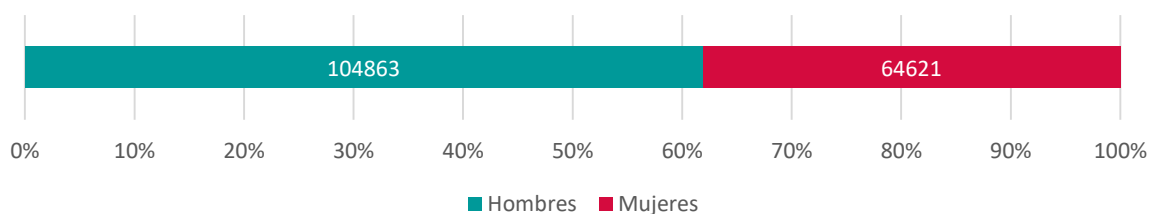


Gráfico 40. Número de autónomos por sexo en Euskadi 2021. (Fuente: ATA 2022)

Si analizamos por género los **sectores de actividad** a los que pertenecen vemos que, mientras el **71,1% los hombres** se concentra en **seis sectores** (Agricultura, Industria, Construcción, Comercio, Transporte y Hostelería), las **mujeres autónomas** tienen una **diversificación** sectorial mucho **mayor**, cediéndole a estos mismos seis sectores, únicamente, el 48,8%.

En **Álava**, de las **9.580** personas que trabajan como autónomas, el **70%** lo hace en los sectores de **Comercio, Construcción, Transporte y Hostelería**. La Tasa de Crecimiento del flujo de trabajadores autónomos en la provincia remontó en el último trimestre de 2021, tras arrastrar una tendencia anual de ralentización que la llevó a valores negativos en el tercer trimestre.

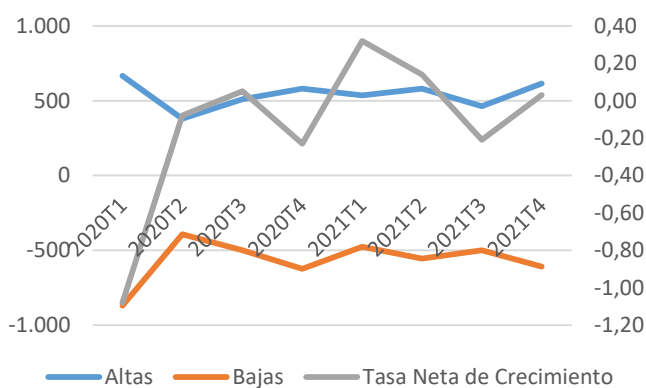


Gráfico 41. Flujos de trabajadores autónomos en Álava 2020-2021. (Fuente: INE 2021)

Contexto Sectorial

Comercio

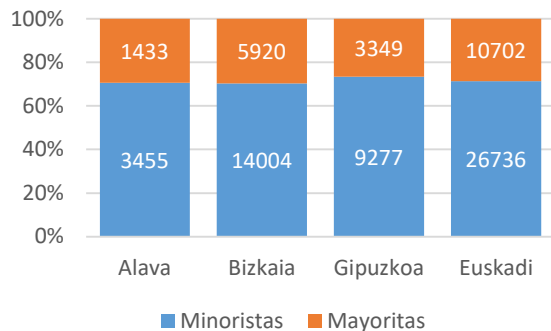


Gráfico 43. Estructura del comercio vasco según tipo de comercio. (Fuente: Enfokamer 2020)

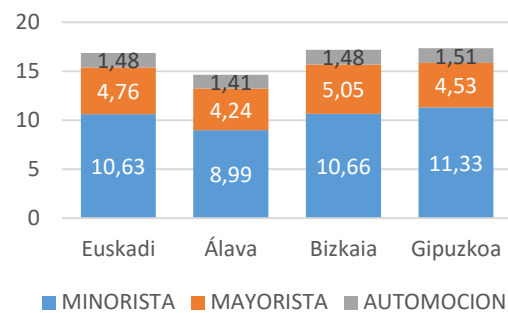


Gráfico 42. Densidad comercial por provincia (Comercios por cada 1000 habitantes). (Fuente: Enfokamer 2020)

El **reparto sectorial** entre mayoristas (29%) y minoristas (71%) dentro del Comercio se mantiene en porcentajes muy **parejos** en las **tres provincias** vascas. Esta igualdad se rompe si reparamos a la **densidad comercial**, aspecto en el que **Álava** se descuelga **no alcanzando los 15 comercios por cada 1.000 habitantes**, mientras Gipuzkoa y Bizkaia se mantienen por encima de los 17.

Analizando este mismo ratio a nivel comarcal, **Montaña Alavesa y Valles Alaveses** estarían por **debajo** de la **media provincial** y aún más lejos de la media autonómica con 10,91 y 8,61 comercios por cada 1.000 habitantes, respectivamente.

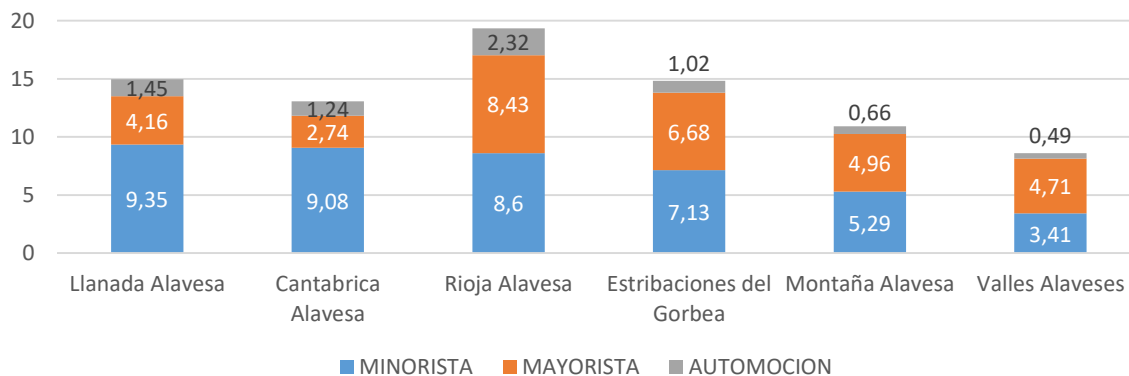


Gráfico 44. Densidad comercial en las comarcas alavesas. (Fuente: Enfokamer 2020)

A estas dos comarcas pertenecen varios de los **municipios que no cuentan con ningún comercio**: Armiñón, Kuartango, Lagrán y Peñacerrada. Este listado lo completan Kripan y Yécora, en Rioja Alavesa, y Zalduondo en la Llanada. Incluidos estos, hasta **14 municipios alaveses** y 54 en la CAV se encuentran en **situación de baja densidad comercial** (menos de 3 por cada 1.000 habitantes).

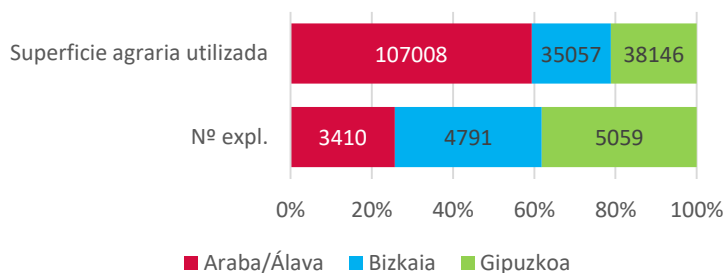


Mapa 6. Municipios con baja densidad comercial. (Fuente: Enfokamer 2020)

Sector primario

Gráfico 45. Explotaciones agrarias en Euskadi por provincia. (Fuente: Eustat 2021)

En lo que al Sector Primario se refiere, en Álava se localizan el **25,7% de las explotaciones** agrarias de Euskadi, ocupando el **59,3% de la superficie de la CAV** destinada al sector.



Haciendo este mismo análisis a nivel comarcal, es **Rioja Alavesa** el territorio que acoge un **mayor número de explotaciones**, 1.324 (38,8%), ocupando sólo el **16% de la superficie agraria** utilizada en toda la provincia. El 54,5% del total de esta superficie la aportan sólo dos comarcas, Añana (23,4%) y Llanada Alavesa (31%), que poseen el 10% y 19,2% de las explotaciones, respectivamente.

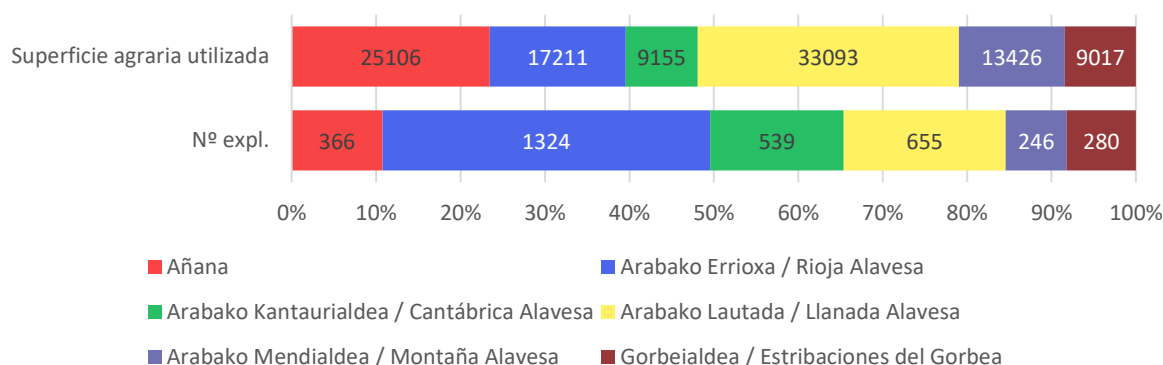


Gráfico 46. Explotaciones agrarias en Álava por comarca. (Fuente: Eustat 2021)

En cuanto al tipo de explotación, mientras en Bizkaia y Gipuzkoa son las destinadas a **herbívoros** las que se imponen con porcentajes de entre el 60 y el 65 por ciento, en **Álava** ocupan el segundo lugar con el **24,2%**, tras el 39,9% de los cultivos leñosos y por delante de las 819 destinadas a la agricultura general, que suponen el 24%.

Centrándonos en el perfil de las personas que se encuentran tras estas explotaciones, en **Álava**, en el 77,8% de las mismas son hombres quienes se encuentran al mando y el **22,2% las dirigen mujeres**, mostrando un desequilibrio **mayor que el de los datos autonómico** (h:74%/m:26%) **y estatal** (h:71%/m:29%). Ellos tienen una edad media de 54.23 años, por los **57.57 de ellas**, ambas por debajo tanto de la media de la CAV como de la estatal.

Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava

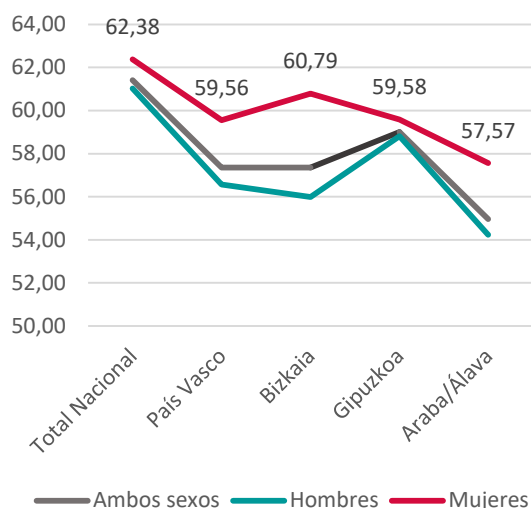


Gráfico 48. Edad media jefes/as de explotaciones por sexo. (Fuente: INE Censo Agrario 2022)

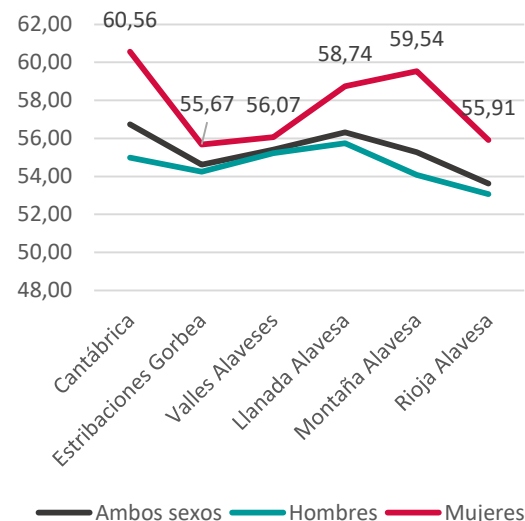


Gráfico 47. Edad media jefes/as de explotaciones por sexo por comarca. (Fuente: INE 2022)

A nivel comarcal, en nuestra provincia, sólo las **Estribaciones del Gorbea** está por **debajo de ese 77,8% de Dirección masculina** y únicamente en la **Cantábrica** el porcentaje de **mujeres** que dirigen una explotación **supera el 30%**. También es en estas dos comarcas más Rioja Alavesa en las que la edad de estas mujeres se encuentra por debajo (= ó <56 años) de la media provincial.

Pese a ser la que actualmente muestra un desequilibrio menor entre géneros, el **número de mujeres al frente de explotaciones** agrarias en **Cantábrica Alavesa** acusa una **tendencia notablemente descendente** entre 2009 y 2020, como también ocurre en Montaña Alavesa y Llanada Alavesa.

Descendiendo a nivel de municipio, destacar los municipios de Legutio (38%) y Valle de Harana (38,4%) como los que tienen un mayor porcentaje de mujeres como responsables de explotaciones, en un contexto general de gran masculinización del sector.

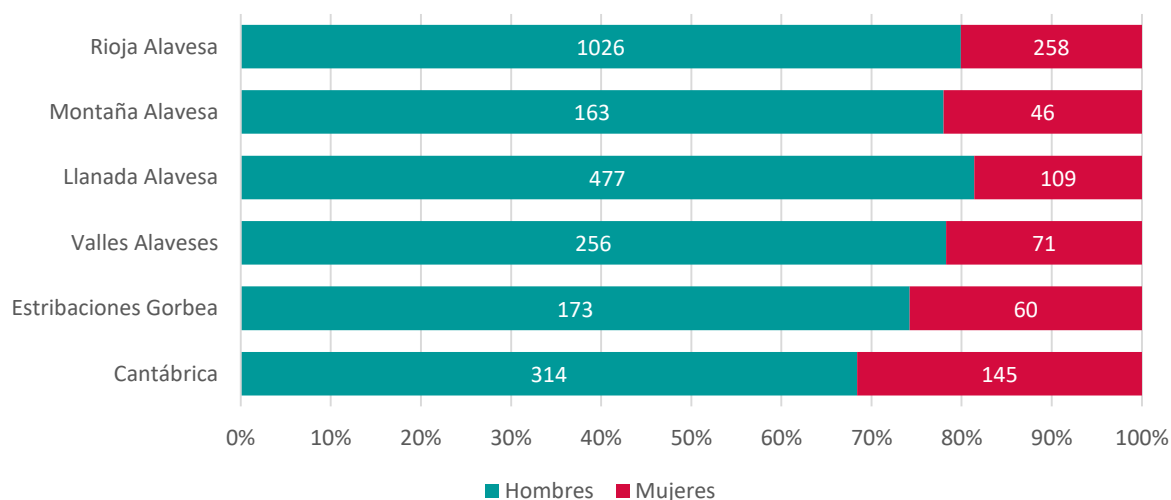


Gráfico 49. Proporción de jefes/as de explotación agraria por sexo. (Fuente: INE. Censo Agrario 2022)

Otros sectores

Antes de abandonar el ámbito rural y analizando otros sectores empresariales según los datos oficiales del Eustat, cambiando al **sector turístico**, vemos que es en **Álava donde más crece**, desde 2017, el **número de casas rurales**, con una oferta estabilizada en torno a los 180 alojamientos de este tipo.

La proporción cambia ostensiblemente si son hoteles el tipo de establecimiento que analizamos. **Álava viene perdiendo oferta** en la **última década**, situándose actualmente en los 71 establecimientos, muy lejos de las otras dos provincias vascas.

El **sector industrial** es uno de los que reflejan una **mayor masculinización**, con un 80.3% de hombres y un 19.7% de mujeres empleadas en los diferentes subsectores, entre los que en 2019 se hallaban las excepciones de la industria farmacéutica y la industria textil donde ellas, 59.6% y 69.3% respectivamente, son más que ellos.

La desproporción entre géneros, aunque manteniéndose y pese a que sólo el **8.2%** de las personas empleadas en la **industria discográfica** sean **mujeres**, por ejemplo, se suaviza relativamente en el sector cultural. Ellas son **mayoría** entre los cargos públicos de **programación cultural** y en el subsector de las **librerías**. El sector cultural en **Álava** tiene un **escaso peso** frente al conjunto de la CAV, contando con solamente un 11% de las empresas del sector.

Una imagen similar es la que nos ofrecía la **Industria Creativa** en 2019, en la que sólo el subsector de la **arquitectura** ofrecía una **representatividad reseñable** en el contexto autonómico. Un subsector que, por otro lado, era el más masculinizado (79.6%) en el conjunto de las empresas creativas, siendo las ligadas a la **industria de la lengua** (52.1%) y **Moda** (54.1%) las que contaban con **mayor número de mujeres** que de hombres.

Cerramos la contextualización sectorial con algunos datos sobre el personal con dedicación plena en **I+D** del sector de las **tecnologías de la información y comunicación** (TIC). Si bien en 2019 en Álava sólo contábamos con el 9.8% de las mujeres que trabajan en este sector en Euskadi, era en nuestro Territorio Histórico en donde el porcentaje de mujeres empleadas era mayor en comparación con un colectivo masculino que, no obstante, era mayoría en las tres provincias. En concreto, en **Álava**, el **30.3% del personal** y el **25.2% de los puestos de investigación** correspondían a mujeres.

Resultados principales de la Investigación

Fase emprendimiento

Formación en empresas

Una forma de emprendimiento habitual comienza con la **formación** dentro de las empresas, que podemos denominar como **intraemprendimiento**, y merece la pena ser analizada. De los **permisos** individuales **para formación** que se disfrutan en Euskadi, la **mayor parte** (55%) corresponden a **hombres** que, además, obtienen permisos de una duración mayor. 79 horas frente a las 54, de media, en el caso de las mujeres.

Según la categoría profesional, son las personas que ocupan puestos cualificados quienes realizan casi el 50% de las formaciones totales, seguidos por aquellas que ocupan puestos técnicos, puestos de baja cualificación, mandos intermedios y **directivos**. Suponiendo estos últimos únicamente el **3%**, son formaciones ligeramente más largas (18,6h/persona).

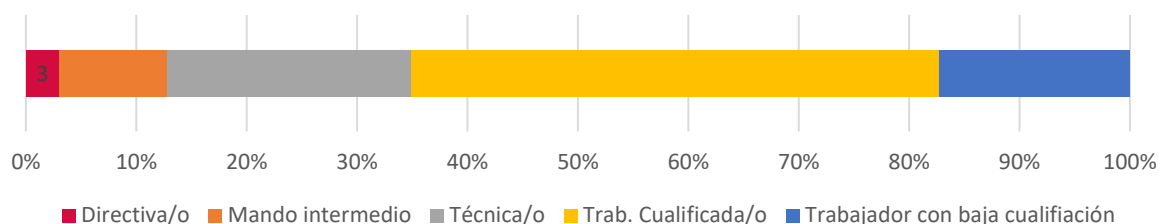


Gráfico 50. Formación en empresas según categoría profesional. (Fuente: Fundae 2021)

Por sector de actividad, son las empresas de la Construcción, Industriales y del Sector Primario las que, en mayor porcentaje, realizan formaciones. Educación, Hostelería y Sanitarios y Servicios Sociales son los que menos.

Si analizamos la provincia a la que pertenecen tanto las empresas formadoras como las personas formadas, a Bizkaia corresponden el 48,9% de las primeras y el 52,9% de las segundas, muy por encima del **15,1%** y el **17,3%** que aporta **Álava**.

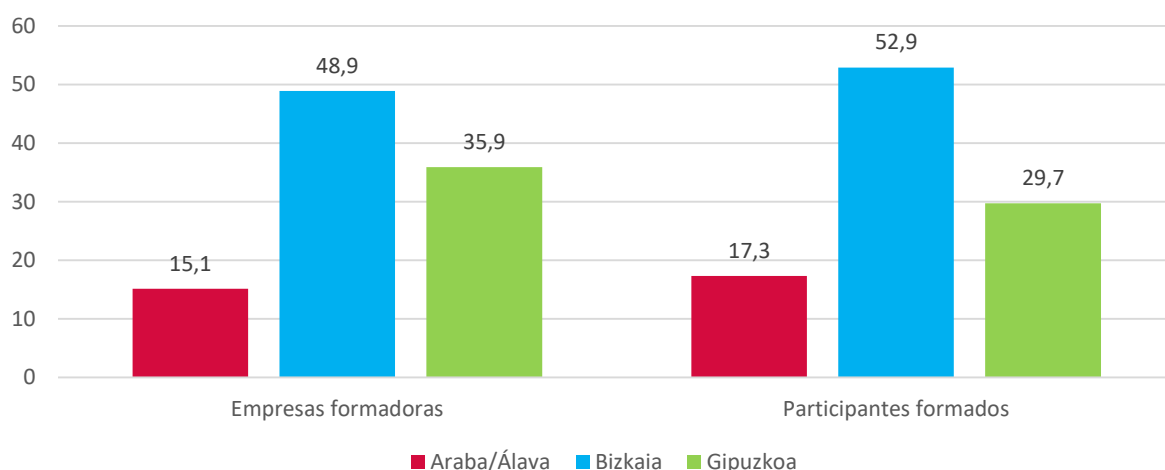


Gráfico 51. Formación en empresas por provincia (%). (Fuente: Fundae 2021)

Programas de emprendimiento de entidades Alavesas



Gráfico 52. Ecosistema emprendedor de Álava según tipología de agentes. (Fuente: Ampea)

	Ayudas públicas	Espacios para empresas	Financiación público-privada	Incubadoras	Información y asesoría	Formación	Fomento cultura emprendedora	Tutorización de proyectos	Intraemprendimiento
Álava Empeende							X		
Ampea					X	X	X	X	
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	X	X	X		X	X	X	X	
BIC Araba	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diputación Foral de Álava	X		X						
UPV/EHU		X		X	X		X	X	X
Agencia de Desarrollo Local de Llodio	X	X	X	X	X	X	X		
AJEBASK	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Amurrio Bidean	X	X		X	X	X	X	X	X
ASLE					X		X		
Cámara de Álava	X		X		X	X	X	X	X
Deusto Innovación y Emprendimiento		X		X	X	X	X	X	X
Hazi Fundazioa	X				X	X	X	X	X
Hetel	X	X	X		X		X	X	X
Ikaslan	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SEA Empresarios Alaveses					X	X			
Colegio Vasco de Economistas							X		
SECOT					X	X	X	X	

Gráfico 53. Categorización de agentes de emprendimiento alavés (Fuente: Álava Empeende)

Emprendimiento en los diferentes agentes alaveses

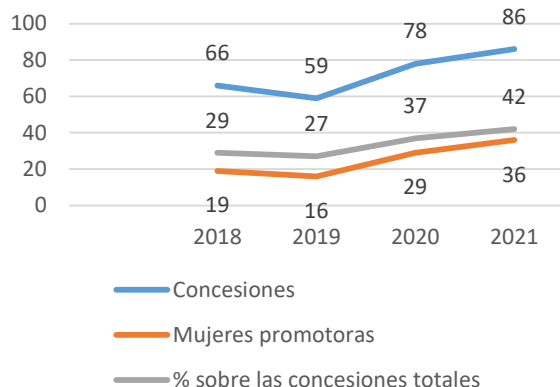


Gráfico 54. Ayudas Empeender en Álava de (Fuente: Diputación Foral de Álava)

La Diputación Foral de Álava concede **ayudas al emprendimiento** a través de su programa 'Empeender en Álava'. Tanto el número total de ayudas concedidas como las que corresponden a mujeres promotoras mantienen una **tendencia ascendente**, habiendo sido estas últimas las que se han incrementado en mayor número, suponiendo también un porcentaje mayor. Esta representación de las **mujeres** en las **ayudas concedidas** a través de 'Empeender en Álava' alcanzó en 2021 el **42%**.

Asociaciones de Desarrollo Rural (ADRs)

Siendo uno de los **programas** de ayudas al emprendimiento más **importante** para el **ámbito rural**, la calidad media-baja y falta de uniformidad de los datos obtenidos dificultan un mejor y más profundo análisis del emprendimiento en las comarcas rurales de la provincia.

Sí podemos realizar algunas lecturas como que, de forma generalizada, tanto el emprendimiento potencial como el nuevo caen en el último año.

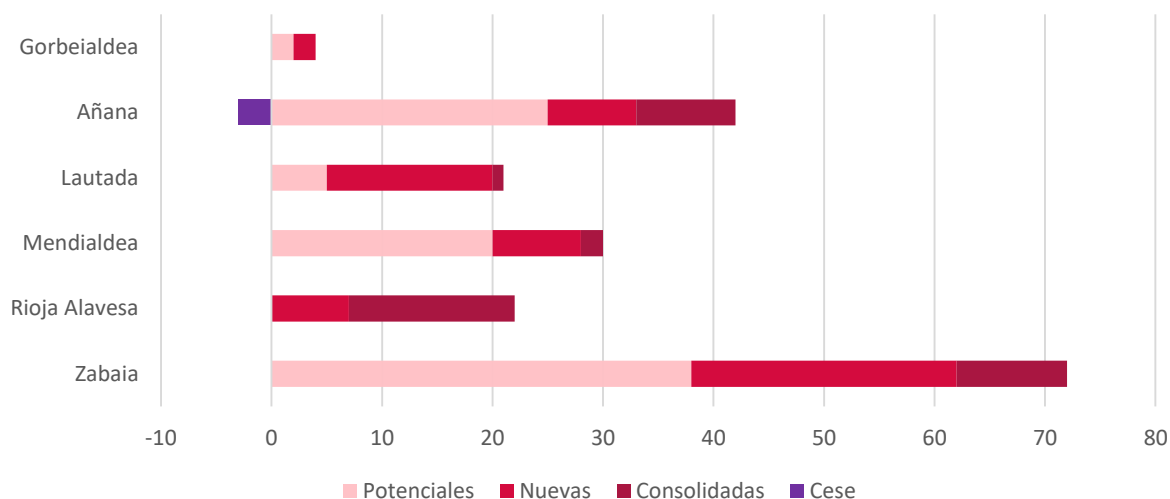


Gráfico 55. Emprendimiento en las comarcas alavesas según estadio de la empresa 2021. (Fuente: Asociaciones de Desarrollo Rural)

Estudio de mujeres directivas, profesionales, empresarias y emprendedoras de Álava

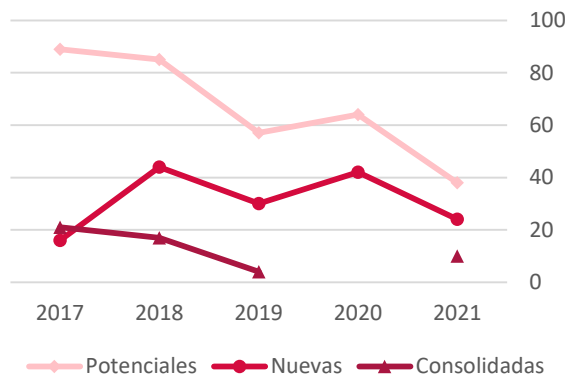


Gráfico 59. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Zabaia. (Fuente: ADR Zabaia)

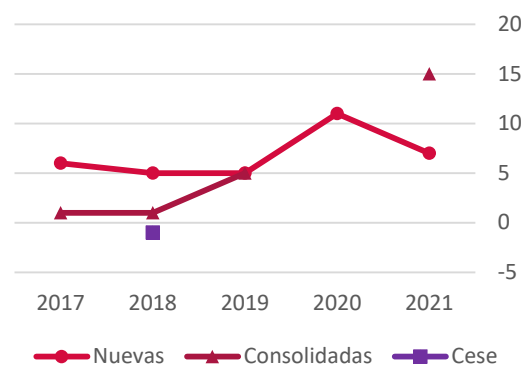


Gráfico 58. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Rioja Alavesa (Fuente: ADR Rioja Alavesa)

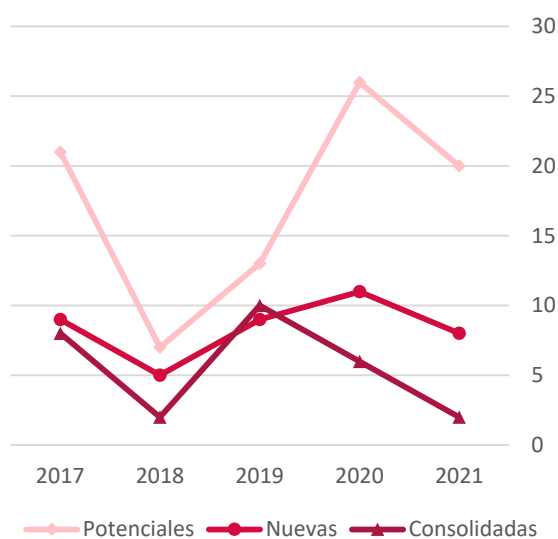


Gráfico 56. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Izki. (Fuente: ADR Izki)

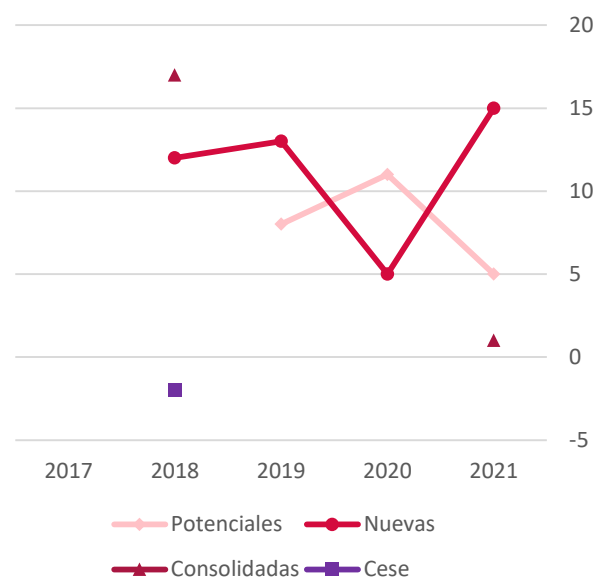


Gráfico 57. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Lautada. (Fuente: ADR Lautada)

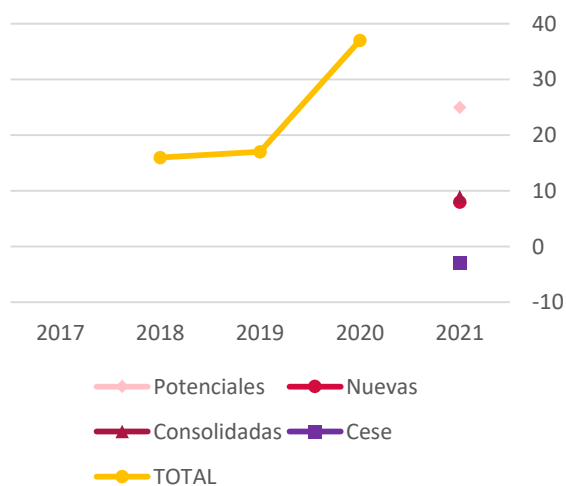


Gráfico 61. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Añana. (Fuente: ADR Añana)

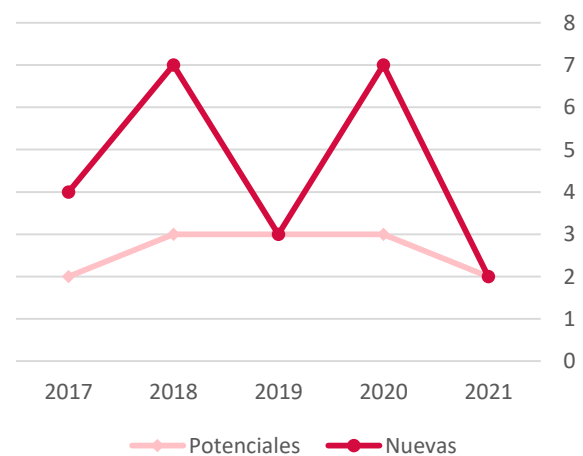


Gráfico 60. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Gorbeialdea. (Fuente: ADR Gorbeialdea)

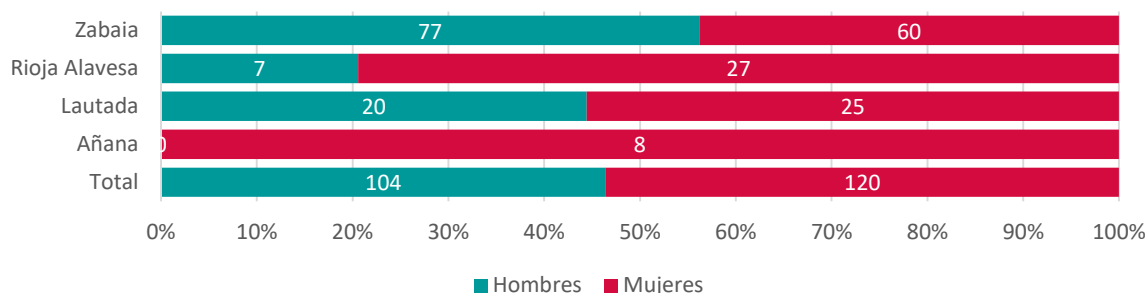


Gráfico 62. Emprendimiento según género en ADR (2017-2021). (Fuente: Asociaciones de Desarrollo Rural. ADRs)

También podemos confirmar que la mayoría de los **nuevos emprendimientos** registrados entre 2017 y 2021 en las comarcas rurales de Álava corresponden a **mujeres**, en torno al **53.5%**. Estas mujeres emprenden principalmente en el **sector terciario**, quedando el primario y, especialmente, el secundario en cifras residuales, siendo el **autoempleo** la fórmula más empleada, por encima de la asociativa y la societaria.

Es indicativo, aunque no podemos tomarlo como una constante por sólo disponer de datos de la ADR de Añana, que en los **cuatro estadios** del emprendimiento la **edad media** de las mujeres es **inferior** a la de los hombres.

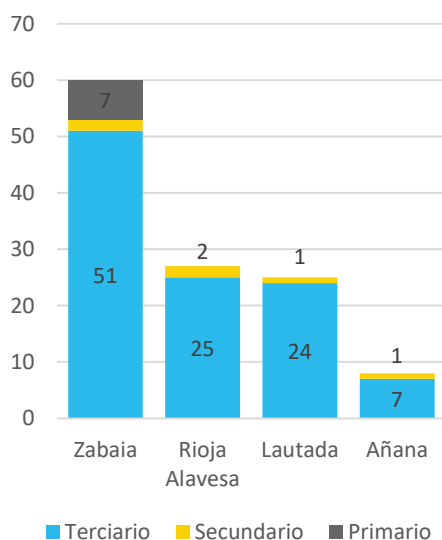


Gráfico 65. Emprendedoras según sector por ADR (2017-2021). (Fuente: ADRs)

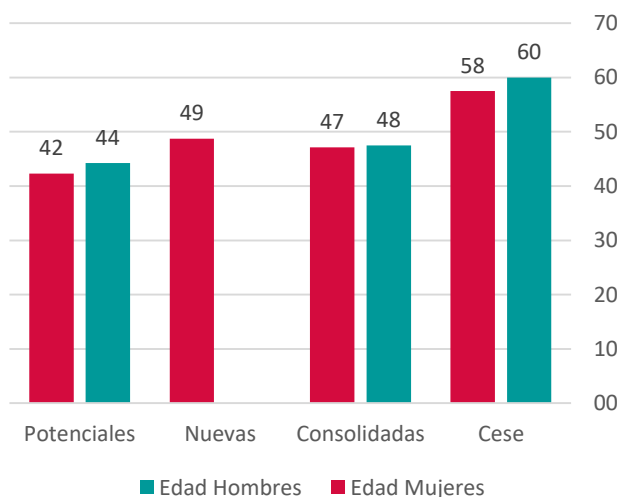


Gráfico 64. Edad media de emprendimiento según género y estadio en ADR Añana (2021). (Fuente: ADR Añana)

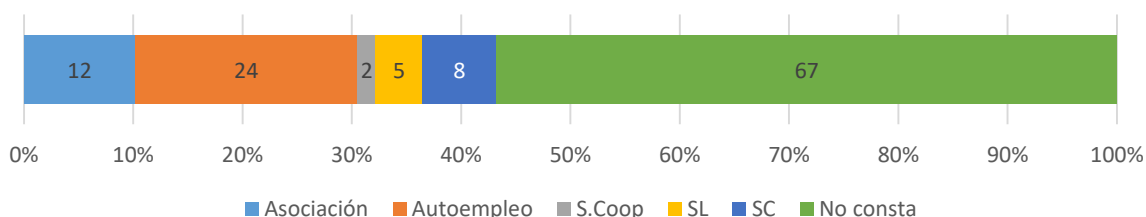


Gráfico 63. Tipo de emprendimiento por mujeres en las ADR (2017-2021). (Fuente: ADRs)

Parque Tecnológico de Álava

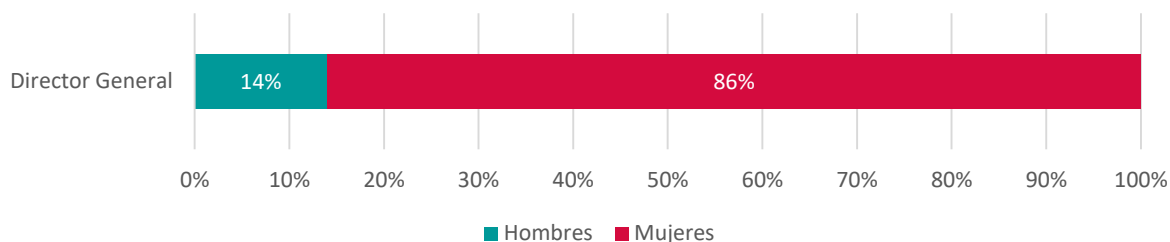


Gráfico 66. Personas directivas por género en empresas de la incubadora. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)

Según los datos que nos han facilitado desde el Parque Tecnológico de Álava, el **86%** de las **personas directivas** de las empresas que se encuentran en la **incubadora** de proyectos son **mujeres**.

BIC ARABA

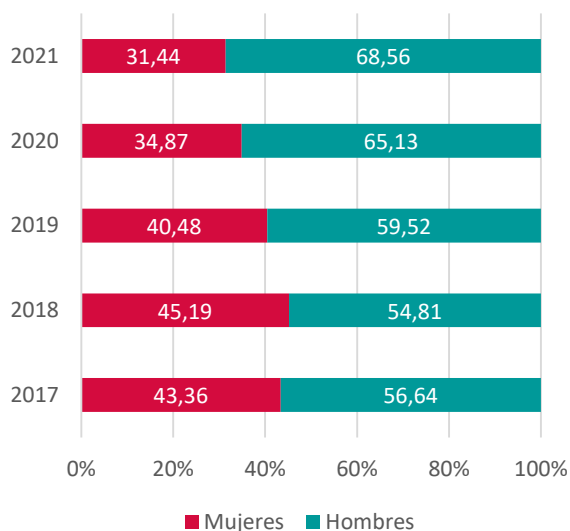


Gráfico 68. Formación en BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba)

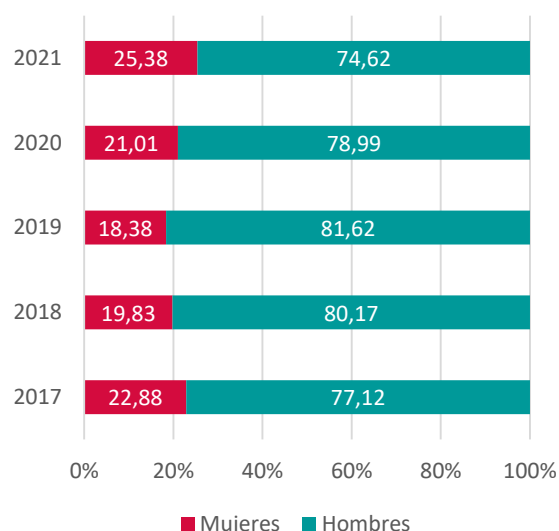


Gráfico 67. Contactos realizados a BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba)

Por su parte, los datos del Centro de Empresas e Innovación de Álava, BIC Araba, nos dicen que:

- Entre las personas que se ponen en **contacto** con el Centro de Empresas, el porcentaje que suponen las mujeres alcanzó en 2021 la cifra más alta desde 2017, siendo el **25.38%**.
- Sin embargo, el peso de las mujeres en el porcentaje de las personas en **formación** en BIC Araba marca una **tendencia descendente**, registrando precisamente en 2021 el mínimo de los últimos cinco años. El **31.44%**.
- Esta situación podría indicar que, de entre las **personas que contactan**, las **mujeres acceden a la formación en mayor porcentaje** que los hombres.

Dentro del programa de emprendimiento **Ekintzaile** que desarrolla esta entidad, las mujeres supusieron en 2021 el **21.43%** de la participación. Esa cifra es inferior a las de 2019 (22.22%) y 2018 (24%) pero se encuentra casi 5 puntos por encima del año precedente, el 2020 (16.67%).

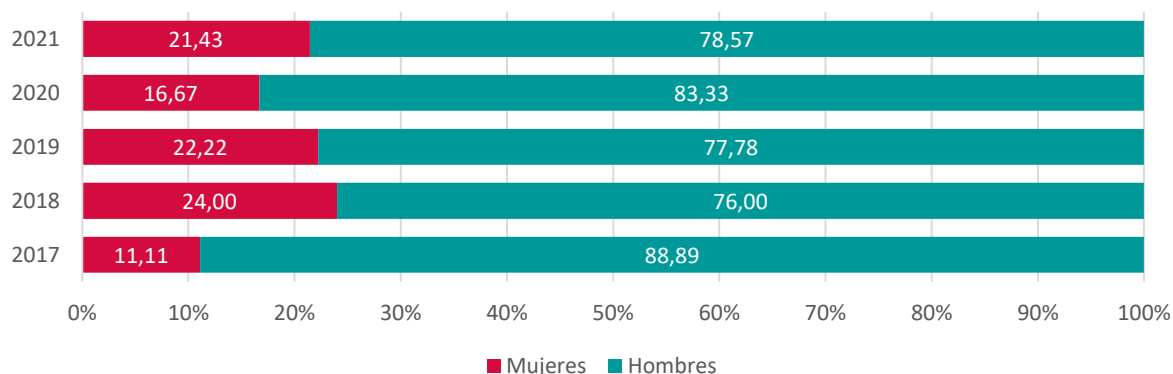


Gráfico 69. Personas del programa Ekintzaile del BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba)

Premios Álava Emprende - Tu idea cuenta

BIC Araba es también una de las entidades que dan soporte a la iniciativa **Álava Emprende**, junto con Diputación Foral de Álava, Ayuntamiento de Vitoria y Fundación Vital.

En el marco de esta iniciativa se organiza el concurso de emprendimiento 'Tu idea cuenta' que, si bien ha cambiado su formato en diferentes ocasiones, nos sirve para hacer una comparativa según sexo. Las **mujeres permanecieron inéditas** entre las personas premiadas en el formato inicial del concurso y hasta **2016**, año a partir del que han ido ganando presencia hasta **superar en 2021**, en premios obtenidos (13), **a los hombres** (12).

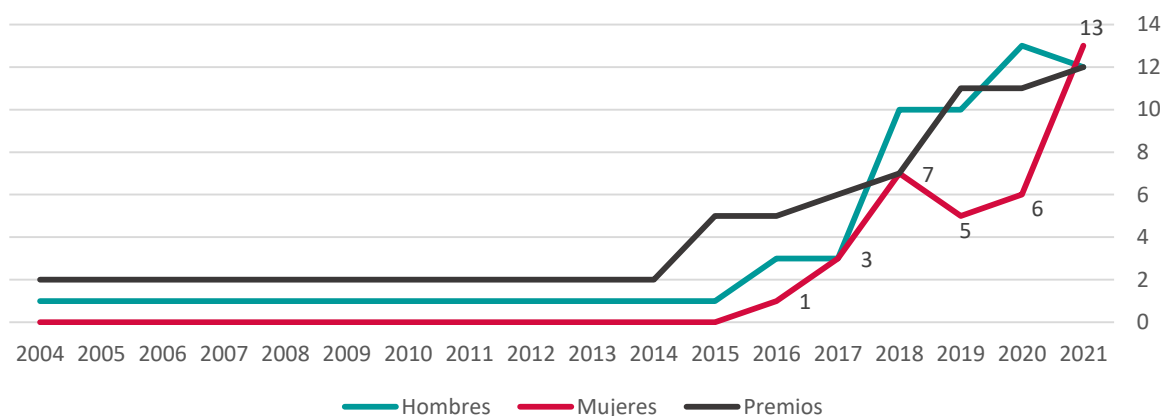
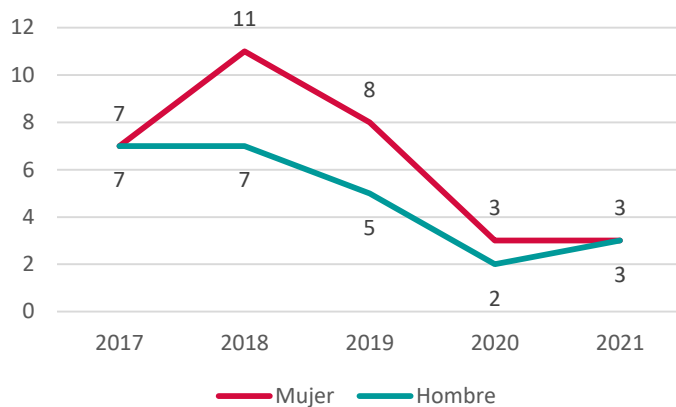


Gráfico 70. Premios Tu Idea Cuenta (Álava Emprende) por año y género. (Fuente: Álava Emprende)

Amurrio Bidean



Los completos datos obtenidos de la Agencia de Desarrollo Amurrio Bidean nos indican que, en su área de influencia, el **movimiento emprendedor** ha sufrido una **notable ralentización** entre 2017 y 2021, año en el que vuelven a **equipararse el número de hombres y mujeres** que emprenden tras tres ejercicios, 2018, 2019 y 2020, en los que las mujeres superaron a los hombres.

Gráfico 71. Emprendimiento en Amurrio Bidean según género. (Fuente: Amurrio Bidean)

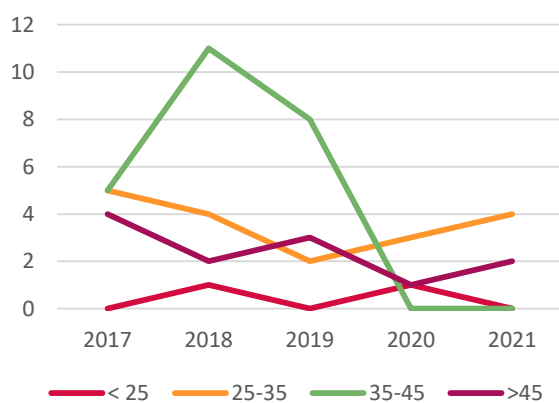


Gráfico 72. Emprendimiento en Amurrio Bidean según edad. (Fuente: Amurrio Bidean)

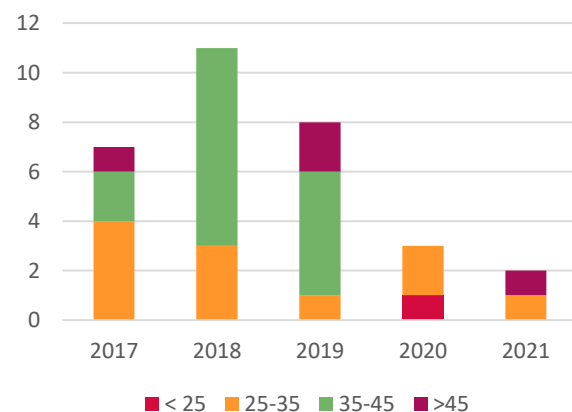


Gráfico 73. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según edad. (Fuente: Amurrio Bidean)

Analizando la edad de estas personas emprendedoras en el último quinquenio, vemos que el rango de 35 a 45 años ha perdido su supremacía hasta desaparecer en los dos últimos años. Menores de 25 años han tenido una presencia residual, mientras las personas mayores de 45 han bajado un 50%. Es el rango de entre **25 y 35 años** el que ha llevado una **línea continua para liderar el emprendimiento** canalizado a través de Amurrio Bidean en 2020 y 2021.

Con un leve matiz de incremento de su edad media, en **líneas generales** podemos repetir esa **misma lectura** si ponemos el foco exclusivamente en las **mujeres**.

Otro dato relevante para establecer el perfil emprendedor de las personas que acuden a esta Agencia de Desarrollo es la **formación**. En función de los estudios vemos que, salvo en 2018, el número de personas que emprenden con **estudios primarios** es mínimo siendo, cada año, el colectivo con **menor índice de emprendimiento**. Personas con estudios medios son las que han llevado una tendencia más estable, dentro del descenso general. Llama especialmente la atención el desplome del emprendimiento de personas con **estudios superiores**, que han pasado de **liderar** la estadística en 2019 a **desaparecer** en 2021.

No hay diferencia si analizamos el perfil de las mujeres por separado.

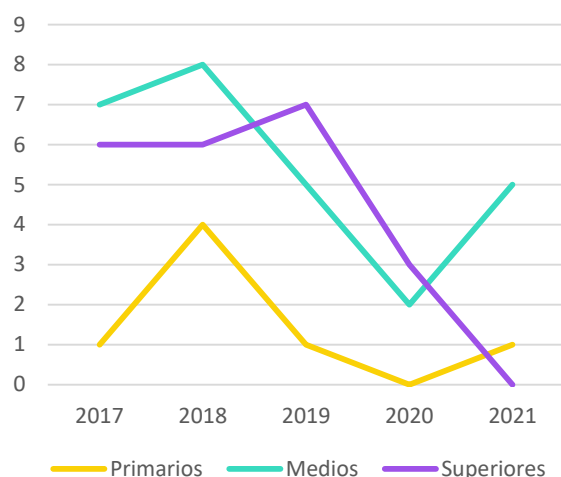


Gráfico 74. Emprendimiento según estudios (Fuente: Amurrio Bidean)

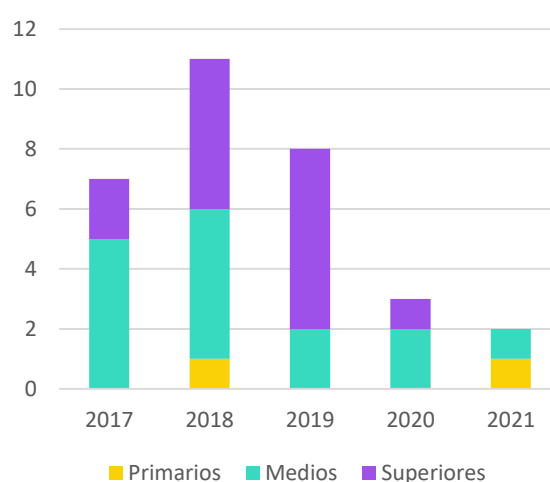


Gráfico 75. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según estudios. (Fuente: Amurrio Bidean)

Si nos interesamos por los sectores en los que se emprende, vemos que el **Sector Servicios** (Terciario) es el **dominador absoluto**, llegando a ser el único sector en el que se emprende en 2020 y 2021. Nadie con intención de emprender en el Sector Primario se ha acercado a Amurrio Bidean entre 2017 y 2021. En el caso de las **mujeres**, a lo largo de estos cinco años, **sólo han emprendido en el Terciario**.

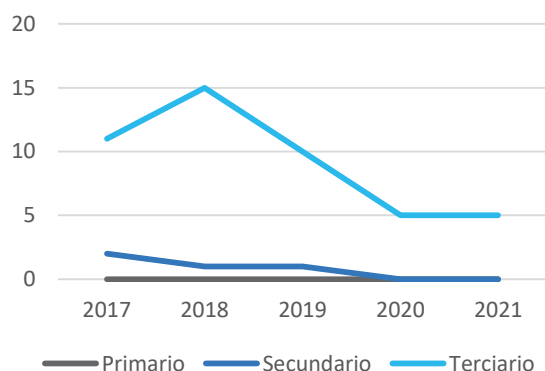


Gráfico 77. Emprendimiento en Amurrio Bidean según sector. (Fuente: Amurrio Bidean)

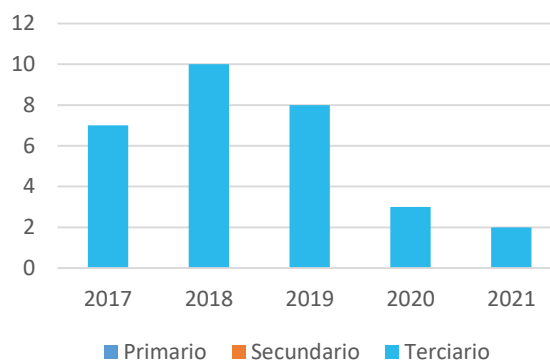


Gráfico 76. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según sector. (Fuente: Amurrio Bidean)

Por último, destacar que el **90%** de estas mujeres emprendedoras han elegido hacerlo como **autónomas**.

CÁMARA DE ÁLAVA

Los datos recogidos entre 2017 y 2021 por otra de las principales referencias provinciales en este ámbito emprendedor-empresarial, la Cámara de Comercio e Industria de Álava, sitúan de nuevo a la **mujer al frente** de las personas usuarias de sus servicios, con el **52%**. Porcentaje que se repite si hablamos de los **proyectos estudiados** y se incrementa hasta el **55%** en el caso de empresas creadas en la entidad, tras dispararse hasta el **64%** el último año (2021).

Las **mujeres** también suponen un **54% del empleo total generado** por emprendimiento en este periodo a través de la Cámara de Álava. El 60% si hablamos de 2021.

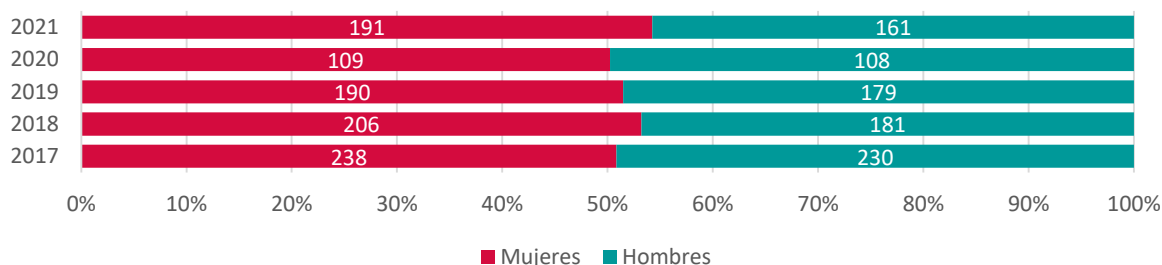


Gráfico 81. Personas usuarias de Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)

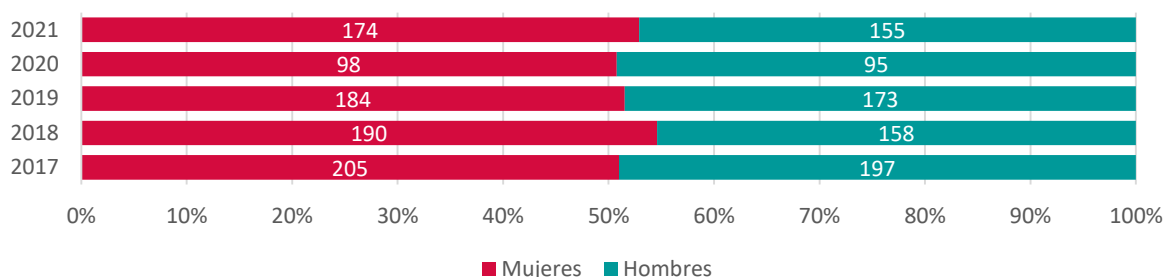


Gráfico 80. Proyectos estudiados de Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)

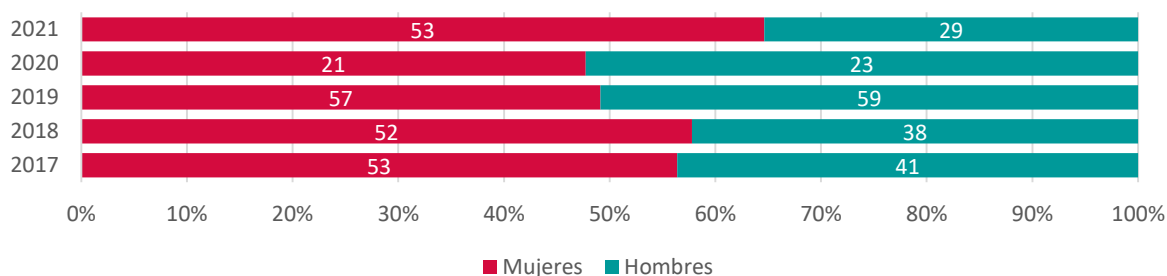


Gráfico 79. Empresas creadas en Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)

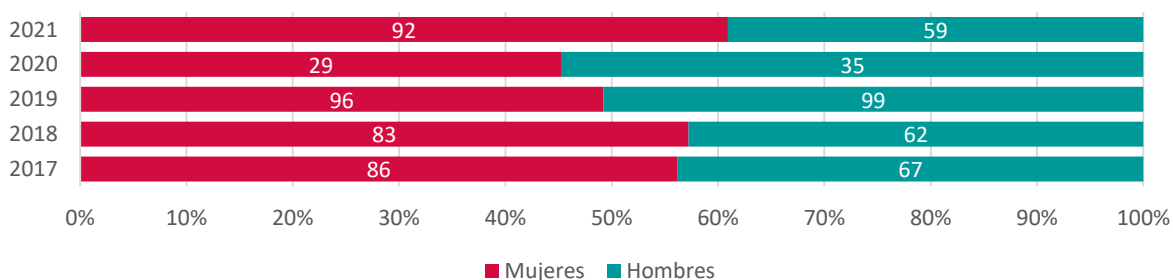


Gráfico 78. Empleo generado por emprendimiento en Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)

En lo que al **perfil de las mujeres** usuarias de la Cámara se refiere, el **88%** se encuentran en el amplio rango de **entre 25 y 54 años**. El **67.5%** trabaja por **cuenta ajena** (42.6%) o lleva en situación de desempleo (24.9%) menos de 1 año.

Según su formación, el **63.5%** tiene **estudios superiores** (universitarios 44.9% / Ciclo Formativo de Grado Superior 18,6%).

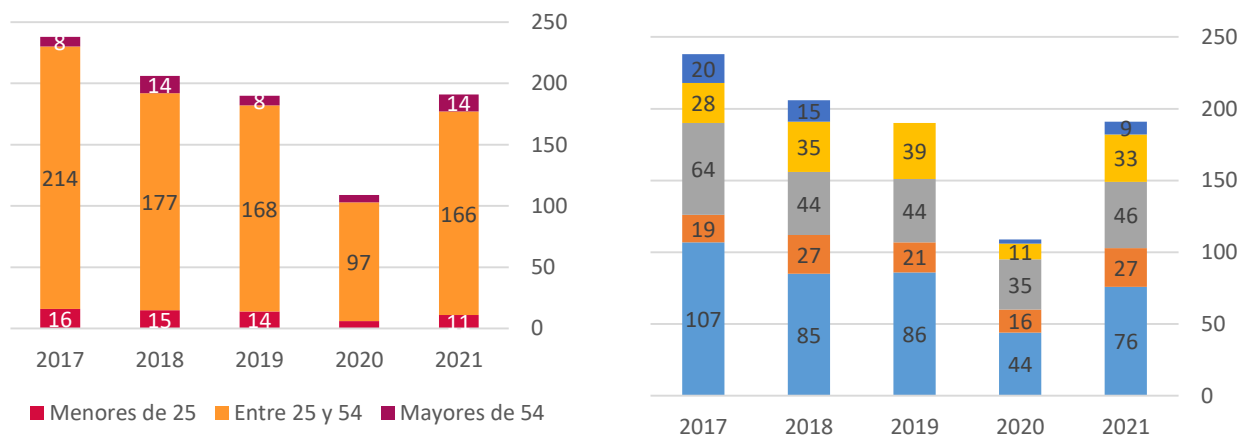


Gráfico 82. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por edad. (Fuente: Cámara de Álava)

Gráfico 83. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por situación laboral. (Fuente: Cámara de Álava)

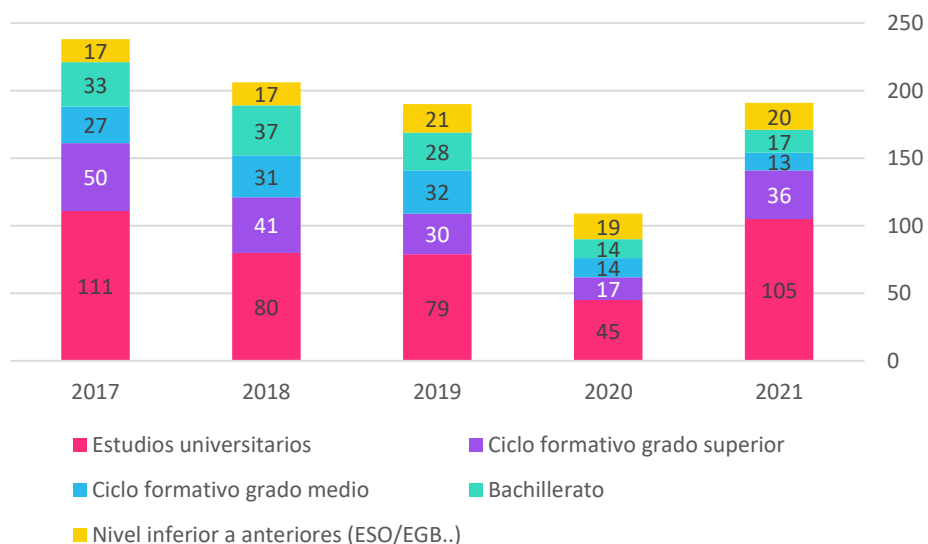


Gráfico 84. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por estudios. (Fuente: Cámara de Álava)

En cuanto al tipo de empresas creadas por estas mujeres a través de la Cámara de Álava, el **74.5%** escogen hacerlo como **autónomas**, el 12.2% como Sociedad Civil y el 10.5% como Sociedad Limitada. La suma de Sociedad Cooperativa y Sociedad Laboral no alcanza el 3%.

El **71.6%** de estas empresas creadas entre 2017 y 2021 pertenecen al **sector Servicios**, predominantemente Servicios Personales, y el 19.9% al Comercio al por menor.

Destacar también que **el 85% de las personas empleadas (328) en estos proyectos son**

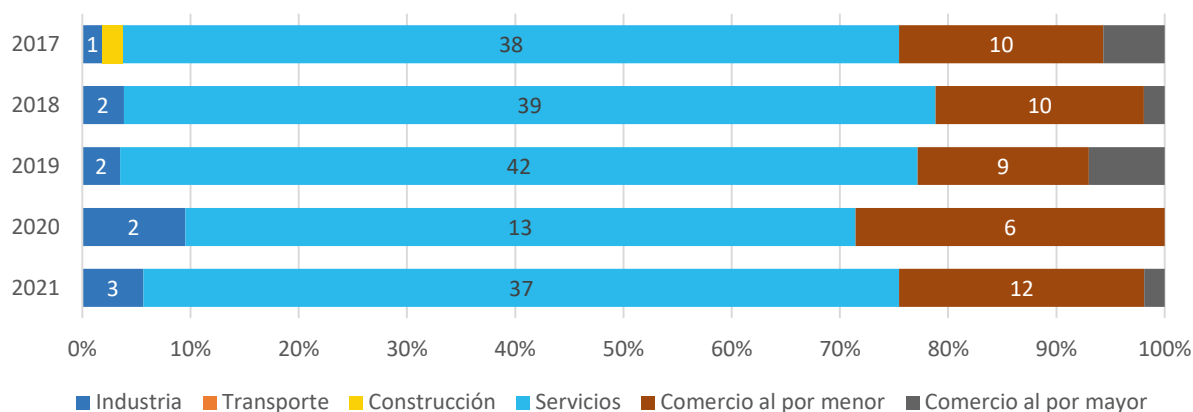


Gráfico 85. Empresas creadas por mujeres en Cámara de Álava según sector. (Fuente: Cámara de Álava)

mujeres.

SECOT

La delegación alavesa de esta asociación sin ánimo de lucro, compuesta por profesionales Seniors que voluntariamente se dedican al asesoramiento y acompañamiento de otras personas en sus proyectos empresariales, también dispone de una buena base de datos.

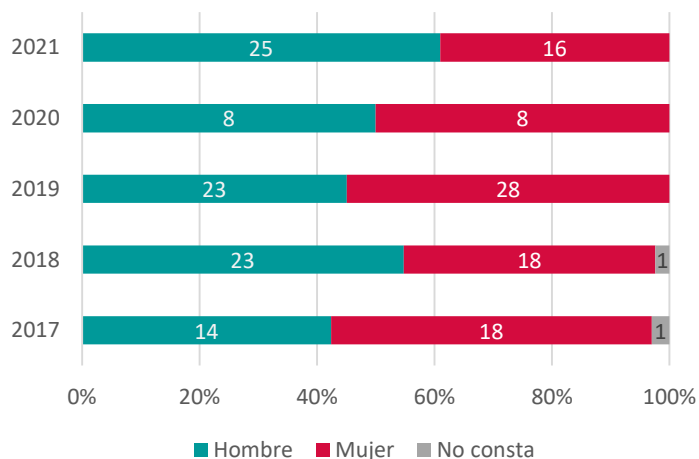


Gráfico 86. Personas mentorizadas en Secot por género. (Fuente: Secot)

Según lo recogido por SECOT en el periodo seleccionado para la realización de este estudio y **apreciándose**, como ya lo hacía en las cifras de la Cámara, el **efecto de la pandemia en 2020**, en 2021 se recuperan las cifras de personas mentorizadas por la Asociación, aunque se observa una **significativa reducción del porcentaje de mujeres mentorizadas**, que pasan de ser el 48.5% entre 2017 y 2020 al **39% en 2021**.

El rango de **edad más habitual** entre las personas mentorizadas es el de **entre 25 y 45** años, que ha sido el único capaz de recuperar en 2021 las cifras pre-pandemia, llevándolo a suponer el **79.4%** del total en dicho año. Con una pequeña variación en los porcentajes (p.ej: 75% en 2021), la realidad de las **mujeres** en lo relativo a este parámetro **no cambia** en términos generales.

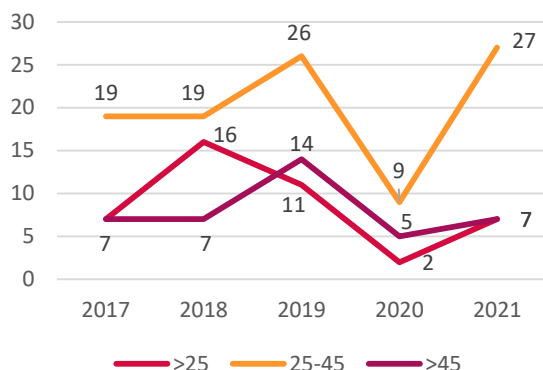


Gráfico 88. Personas mentorizadas en Secot por género. (Fuente: Secot)

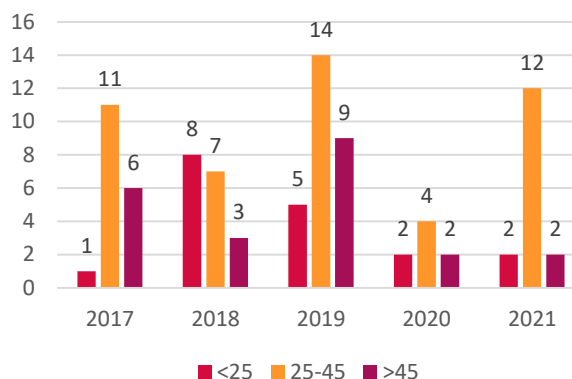


Gráfico 87. Mujeres mentorizadas en Secot por edad. (Fuente: Secot)

Si analizamos este grupo de personas **por ocupación**, el **37.7%** estarían **desempleadas** y el **30%** trabajando por **cuenta ajena**. Sólo el 17.4% trabajan por cuenta propia, entrando en la estadística un colectivo inédito hasta ahora, el estudiantil, que supone el 10.9%. Si este análisis lo hacemos sólo sobre las **mujeres**, vemos que, en su caso, en **2021** se invierte la proporción entre desempleadas (31%) y **empleadas (37.5%)**.

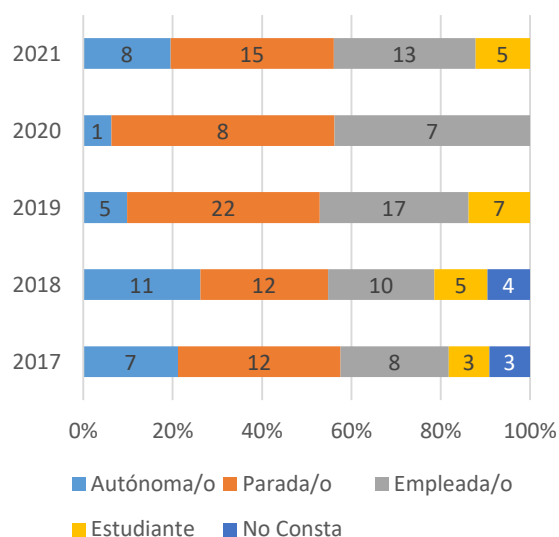


Gráfico 89. Personas mentorizadas en Secot por situación laboral. (Fuente: Secot)

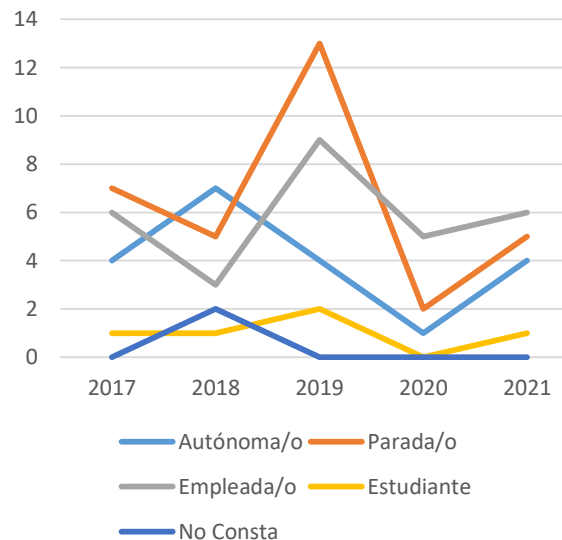
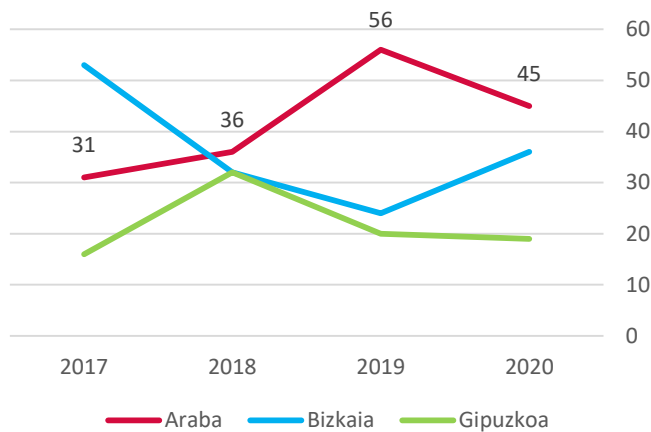


Gráfico 90. Mujeres mentorizadas en Secot por situación laboral. (Fuente: Secot)

Entre estas **mujeres** mentorizadas por SECOT, el **57.9%** han realizado **estudios superiores** y el 34% poseen estudios secundarios o medios.

HAZI

La Fundación HAZI tiene diferentes líneas de trabajo y programas dirigidos al emprendimiento, especialmente orientados al ámbito rural y al sector primario.



Una de las actividades diseñadas son los **Jueves de Emprendimiento**, cuyos datos de asistencia (2017-2020) nos dicen que el 56.8% han sido mujeres y que **Álava es la provincia que aporta mayor asistencia**, destacando el 45% de 2020 ó el 56% de 2019.

Gráfico 91. % Asistentes a Jueves de Emprendimiento de Hazi por provincia. (Fuente: Hazi 2022)

GEROA es el programa de acompañamiento a proyectos en el medio rural y litoral y de transformación y comercialización de la producción agraria de HAZI.

En 2020, año al que pertenecen los datos más recientes a los que hemos tenido acceso, entre las personas emprendedoras que solicitaron los servicios de GEROA en **Álava** hubo **30 mujeres (61.2%)** y **19 hombres (38.7%)**, **rompiéndose la igualdad, casi absoluta, registrada entre 2017 y 2019**. 49 solicitantes que supusieron cerca de la mitad (48%) de todas las solicitudes de la CAV. Ese porcentaje sube, si hablamos de los proyectos consolidados en el mismo ejercicio (12 sobre 18), hasta el 66.6%. Estos 12 proyectos alaveses se reparten entre mujeres y hombres en una proporción de 5 a 7, respectivamente.

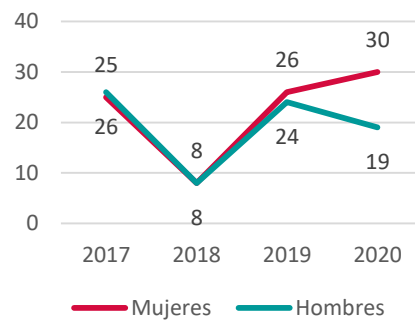


Gráfico 93. Número personas emprendedoras GEROA en Álava por sexo. (Fuente: Hazi 2022)



Gráfico 92. Personas emprendedoras GEROA 2020. (Fuente: Hazi 2022)

Centrándonos en nuestra provincia, por comarcas, es en **Estribaciones del Gorbea** y, especialmente, en **Montaña Alavesa** y **Añana** donde las **mujeres** solicitantes de los servicios de GEROA **obtienen** esa **diferencia** respecto a los hombres, que sí son más en Ayala y la Llanada Alavesa.

GAZTENEK es el programa de acompañamiento a proyectos del sector primario de HAZI.

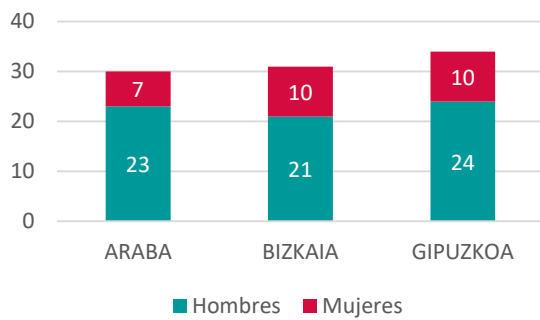


Gráfico 94. Personas monitorizadas GAZTENEK 2020. (Fuente: Hazi)

En **Álava**, las **7 mujeres** monitorizadas en 2020 a través de GAZTENEK suponen el **23.3%** del total, porcentaje menor que en las otras dos provincias de la CAV y el más bajo entre 2018 y 2020. **4** de esas **7 mujeres** emprendieron en la producción de **vacuno de carne**, tipo de explotación en la que se da una mayor igualdad entre sexos.

Si cambiamos de personas mentorizadas a **personas tutorizadas** por el programa, el porcentaje de **mujeres** cae hasta el **17.6%**, ampliándose la brecha respecto a Bizkaia y a Gipuzkoa que se mantienen en torno al 30%.

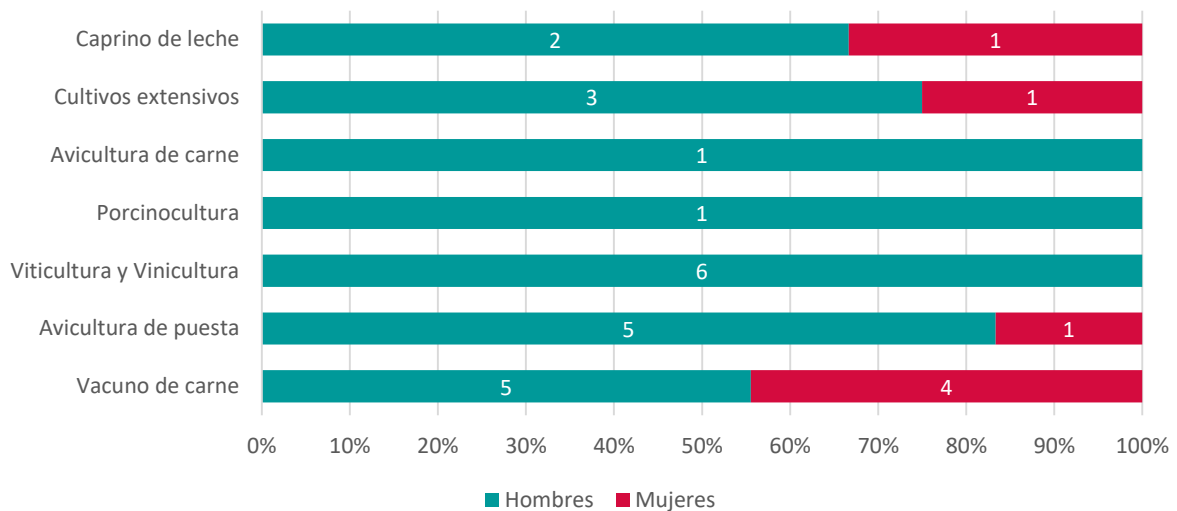


Gráfico 95. Monitorización por tipo de emprendimiento y sexo GAZTENEK 2020. (Fuente: Hazi)

AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

El Ayuntamiento de Vitoria tiene el **programa de emprendimiento con mayor volumen de la provincia de Álava**. No obstante, y más allá del efecto de la pandemia en 2020, la **cifra de personas emprendedoras atendidas** lleva una **tendencia descendente** desde 2017.

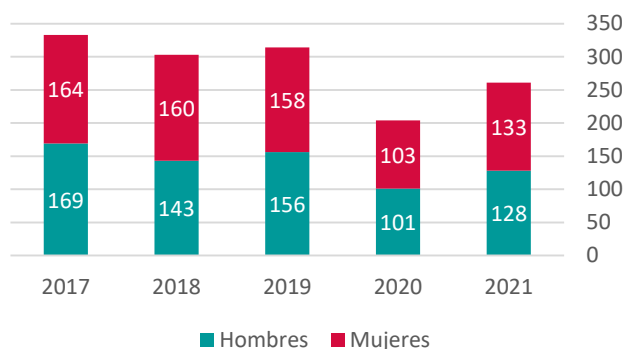


Gráfico 96. Personas emprendedoras en Vitoria-Gasteiz por sexo. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)

Mirando los datos de participación según **sexo**, la **igualdad** ha sido una constante en el último quinquenio, habiendo **participado más mujeres** que hombres **de 2018 en adelante**.

La cifra de **empresas constituidas** trae también una trayectoria **decreciente** desde 2018, contrariamente a lo que ocurre con el **porcentaje** de estas empresas que corresponden a **iniciativas de mujeres**, que **ha crecido año a año** hasta alcanzar el **66%** en 2021.

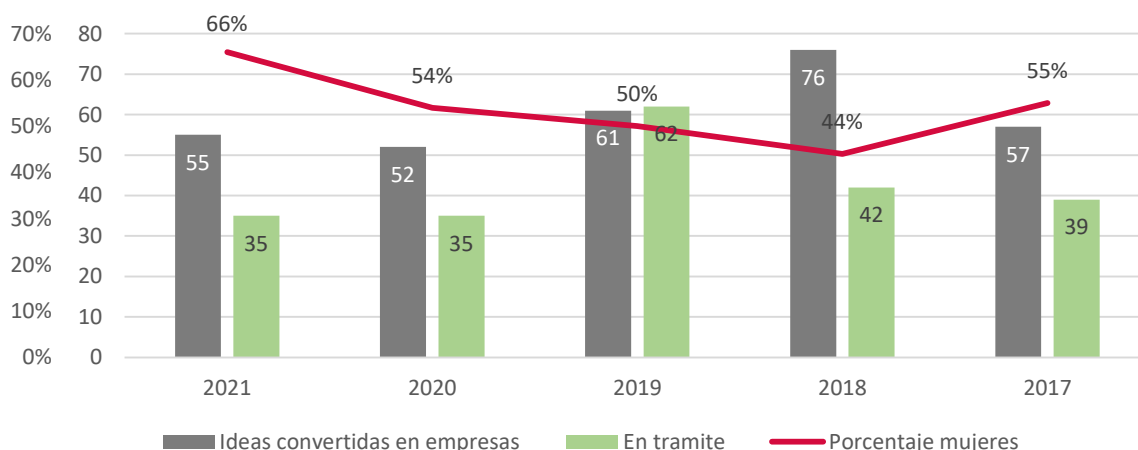


Gráfico 97. Empresas constituidas en programas del Ayto. Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)

Principalmente **Servicios** (66.2%) y, en menor medida, **Comercio** son los sectores a los que corresponden el **85.3%** de estas **empresas constituidas**. Sectores en los que mujeres y hombres se han alternado la mayoría entre 2017 y 2021.

Por su parte, el servicio de **asesoría personalizada** del Ayuntamiento ha sido utilizado por un **número superior de mujeres** que de hombres. Una diferencia que ha ido incrementándose hasta alcanzar una relación de 30 (**63.8%**) a 17 en 2021.

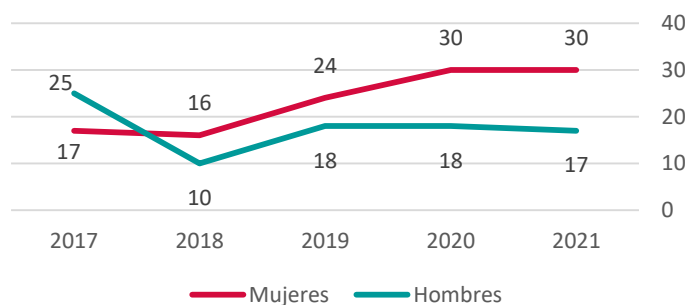
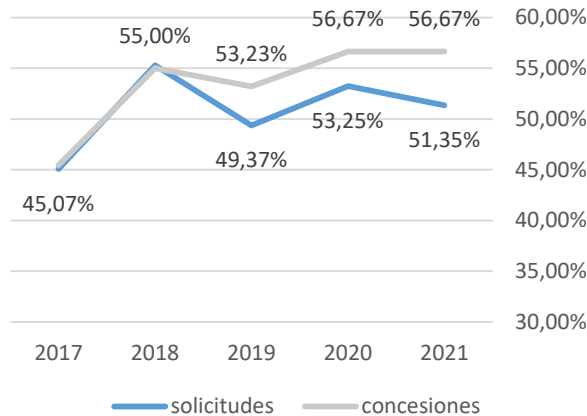


Gráfico 98. Asesoría personalizada según sexo en Ayto. VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)

Es probable que en esos datos tengan una influencia directa los **'Miércoles de emprendimiento'** dirigidos a mujeres. Unas jornadas de orientación y networking que cuentan con una **asistencia** que, pese al registro de 2018, podríamos describir como estable.



En lo que a las **becas para el emprendimiento** que gestiona esta entidad municipal se refiere, las solicitudes correspondientes a **mujeres** **descienden progresivamente desde 2018** aunque siguen sumando más de la mitad de las presentadas (**51.35%**) en 2021. Pese a este descenso en las solicitudes, las **concesiones correspondientes a mujeres han ido subiendo levemente** para estabilizarse en el 56.67% sobre el total de becas concedidas.

Gráfico 99. % Mujeres en Becas para emprender del Ayto. VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)

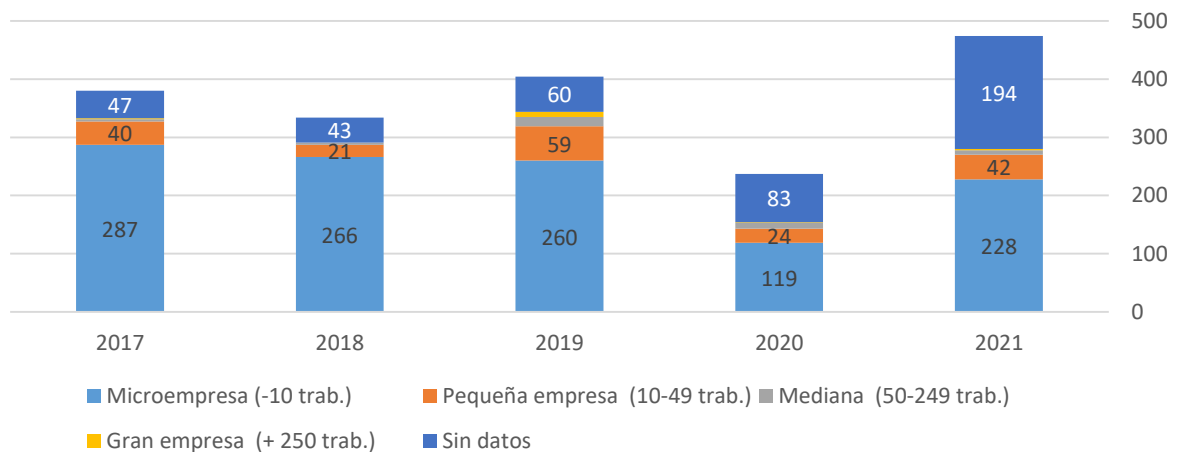


Gráfico 100. Tipo de empresas impulsada según tamaño por Ayuntamiento VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)

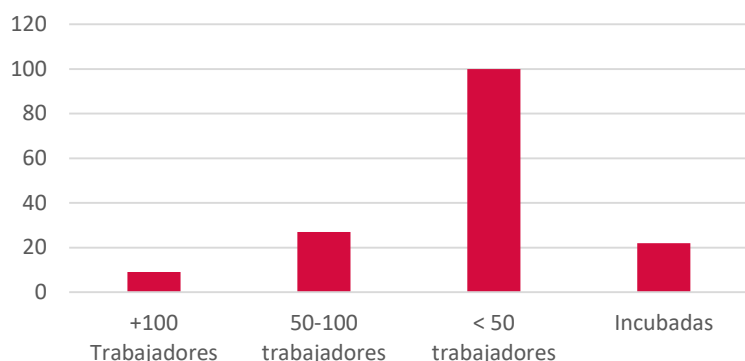
En un porcentaje considerable no se tienen datos sobre el tamaño de estas empresas impulsadas por el Ayuntamiento de Vitoria pero la gráfica nos sirve para ver que la **gran mayoría** se corresponden con **microempresas**.

Continuando con el análisis del tipo de empresa impulsada, según su forma jurídica, la **Sociedad Limitada** es la opción **más empleada** en todos los ejercicios, seguida a cierta distancia por la de autónomo/a.

Fase empresa, profesional

Empresas

Parque Tecnológico de Álava



Comenzando por el análisis de los datos empresariales del Parque Tecnológico de Álava, las **empresas con menos de 50 personas** empleadas suponen el **63%**, el 17% las que cuentan con entre 50 y 100, el 14% las empresas incubadas y el 6% las empresas con más de 100.

Gráfico 101. N° Empresas por cantidad de trabajadores en el Parque Tecnológico de Álava. (Fuente: Parque tecnológico de Álava 2022)

Es en la **Dirección General**, con la excepción de las empresas incubadas, y en la **Dirección Técnica** donde las mujeres tienen una menor presencia, puestos en los que se intensifica una masculinización generalizada en los cargos de dirección de empresas, también en el ecosistema del Parque Tecnológico.

Es en la **Dirección Financiera** y, más significativamente, en la **Dirección de Recursos Humanos** donde las mujeres consiguen tener una mayor presencia, llegando a ocupar este último puesto en mayor porcentaje que los hombres tanto en las empresas con entre 50 y 100 personas empleadas (63%), en las que también son mayoría (56%) en el puesto de Dirección Financiera, como en aquellas que cuentan con más de 100 personas empleadas (56%).

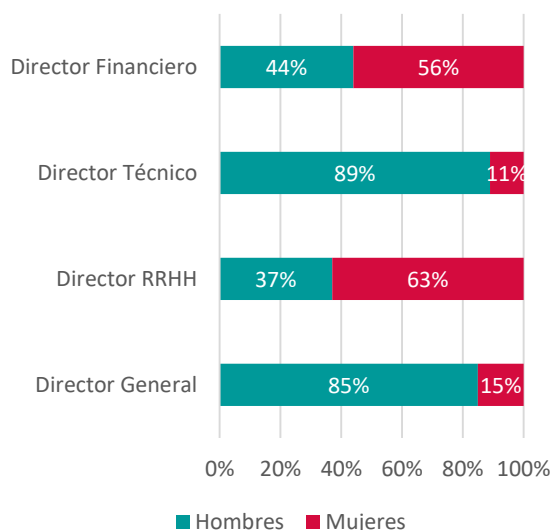


Gráfico 103. Personas directivas por género en empresas de 50-100 trabajadores. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)

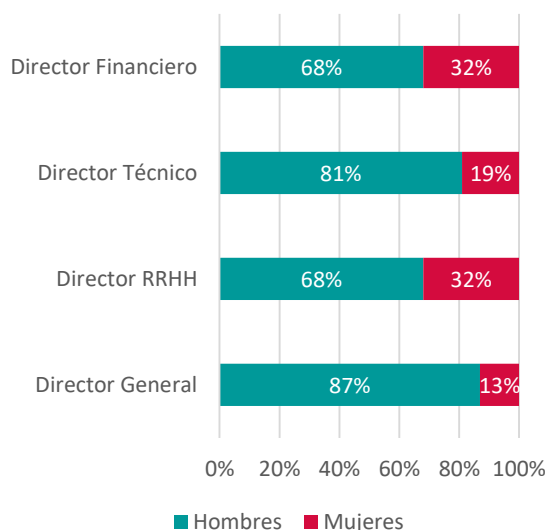


Gráfico 102. Personas directivas por género en empresas de <50 trabajadores. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)

Esa presencia femenina en la Dirección de RRHH no llega a reflejarse, sin embargo, en el **nº de empresas** que cuentan con un **plan de igualdad propio**. Sólo 20 de 158, el **12.6%** disponían de uno en **2021** subiendo, eso sí, cuatro puntos y medio respecto a 2020 (8.2%).

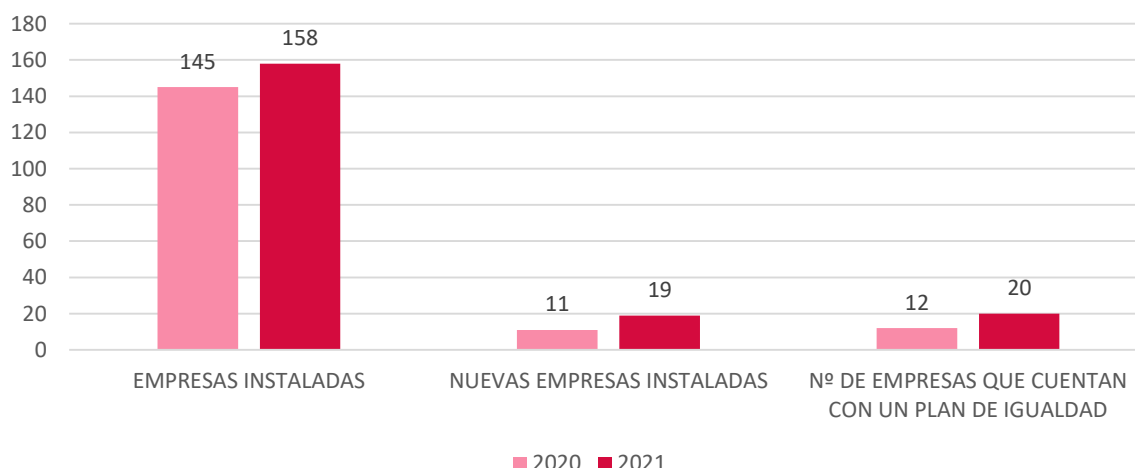


Gráfico 104. Tipología de empresas instaladas. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)

Asociaciones Profesionales

Primario

Aunque el **índice de feminización** está entorno al **34,5%** y en Álava tenemos **689 mujeres al frente de explotaciones** agrarias, no se muestra a **nivel asociativo** ya que, de los datos facilitados por UAGA, de las 1230 explotaciones asociadas, **solo una de ellas pertenece a una mujer actualmente**.

Turismo

En el sector turístico el **90% de las empresas** del sector en los que se trata de sociedades civiles, limitadas, etc., y la persona que **gestiona** el alojamiento es **una mujer**, con una edad media de 58 años.

En cambio en las **empresas de turismo** que no tienen que ver con el alojamiento tenemos el caso contrario, **hay pocas mujeres en el sector y menos empresarias**, algo que podemos ver en los datos de la Asociación Aktiba ya que, de los 64 socios que tienen en 2021, solo había 4 en Álava y ninguna mujer, teniendo que esperar a la temporada alta donde podemos encontrar 2 mujeres trabajando en una de las empresas.

Si vamos al apartado de los **guías turísticos** vemos el bajo peso del sector en la provincia ya que solo tenemos **1 socia en la asociación Atrae**.

Servicios

Resulta curioso que, pese a la percepción de mayor presencia y peso de la mujer en determinados ámbitos, hay datos que apuntan en la dirección contraria. En el caso de **Trabajo social** (según datos del colegio) hay 480 colegiados en 2022 de los cuales solo 96 son **mujeres**, un **20%**.

Análisis cuantitativo de las mujeres directivas, empresarias y autónomas de Álava

Empezando con algunos datos estatales, según la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en 2020 el porcentaje de mujeres consejeras en grandes empresas era del 26.1%. Porcentaje que se alcanzó tras un **ascenso progresivo desde 2017** (18.9%).

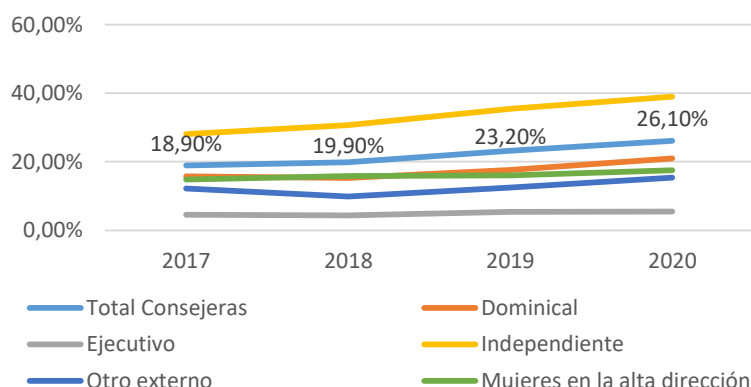
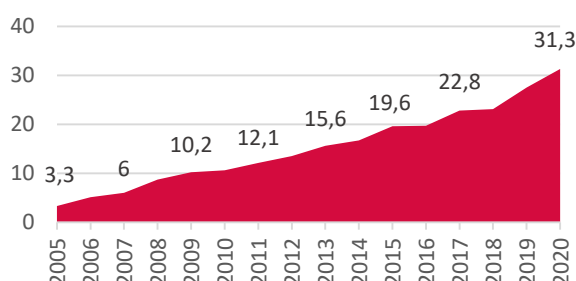


Gráfico 105. % Mujeres Consejeras en grandes empresas. (Fuente: CNMV 2020)

En base a los datos de **INFORMA**, en el caso del total de las empresas creadas en los últimos cinco años en el Estado, el porcentaje de consejeras es aún menor, con una media del **22,26%**.



Si realizamos el análisis en el marco del **IBEX35**, el porcentaje de **mujeres consejeras** se situaba (2020) en el **31.3%**, subiendo casi 3.8 puntos respecto al año anterior y 8.5 desde 2017.

Gráfico 106. % Mujeres consejeras en empresas IBEX. (Fuente: Informa)

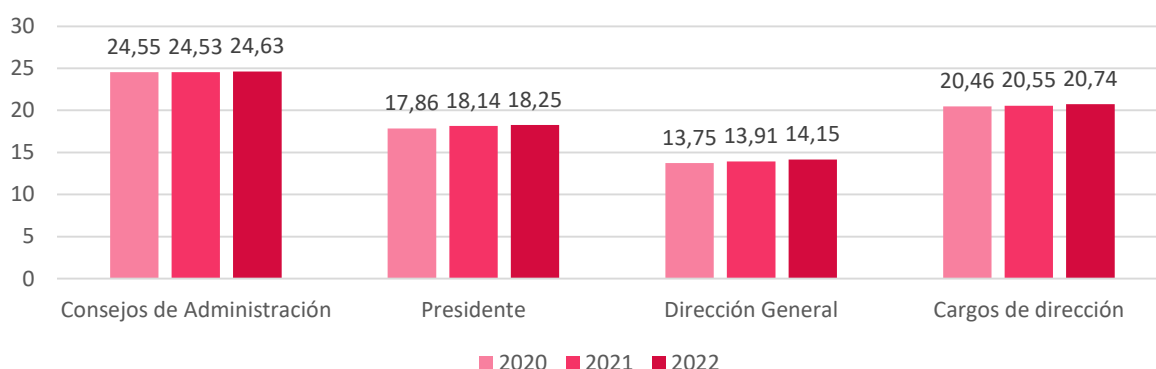


Gráfico 107. Evolución del % de mujeres en cargos directivos en España. (Fuente: Informa)

Pese a esos datos, en esta otra gráfica comprobamos que es, precisamente, en esos **consejos de administración** donde las mujeres tienen una **mayor representatividad dentro de la segmentación de los cargos directivos**. En la Dirección General, apenas suponen el 14.15% en el año en curso, siendo el segmento que más crece (1.7%) desde 2020 y también respecto a 2021.

En el contexto autonómico, el análisis de los indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible realizado por el **EUSTAT**, centrándose en el **ODS 5.5** que aboga por asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, dice que, pese al descenso en 2019 y 2020, **la proporción de mujeres en cargos directivos en Euskadi mantiene una tendencia ascendente**, situándose por encima del 30%, quedando por debajo de este porcentaje si hablamos únicamente de alta dirección.



Gráfico 109. Proporción de mujeres en cargos directivos. (Fuente: Eustat)

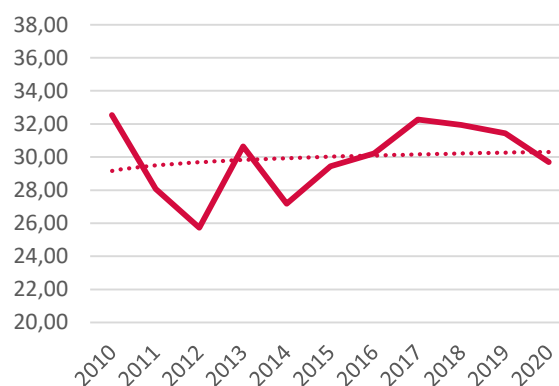


Gráfico 108. Proporción de mujeres en alta dirección. (Fuente: Eustat)

El **INE** nos ofrece la visión de cómo era el reparto porcentual según rangos de edad en 2020. Era entre las personas con **cargos directivos** de entre **16 y 34 años** donde la **proporción de mujeres era mayor**, con un **42.70%**. Entre los 35 y 54 años se quedaba en el 36.43% y eran las mujeres de 55 años o más las que menor porcentaje suponían en su rango de edad (28.59%). Salvo en esta última franja de edad, los porcentajes suben si nos referimos a la alta dirección.

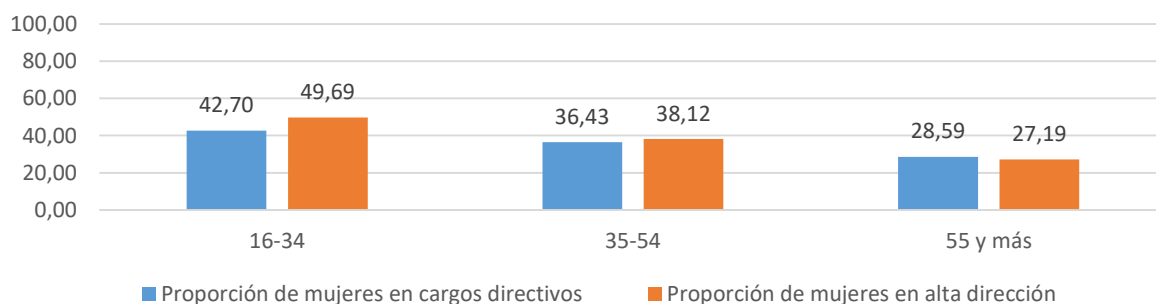


Gráfico 110. Proporción de mujeres en cargos directivos en Euskadi por edad. (Fuente: INE)

Si en vez de poner el foco en las personas directivas empleadas lo ponemos en aquellas que **demandan estarlo** en Euskadi, **Álava** tiene una **proporción** de mujeres directivas demandantes de empleo **mínimamente superior** a Bizkaia y Guipúzcoa, situándose la media autonómica en el 42%.

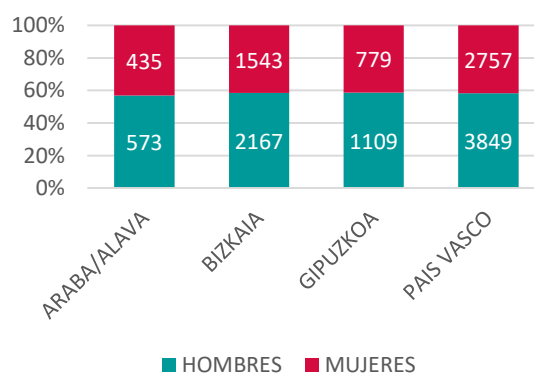


Gráfico 111. Directivas/os y gerentes demandantes de empleo. (Fuente: INE 2022)

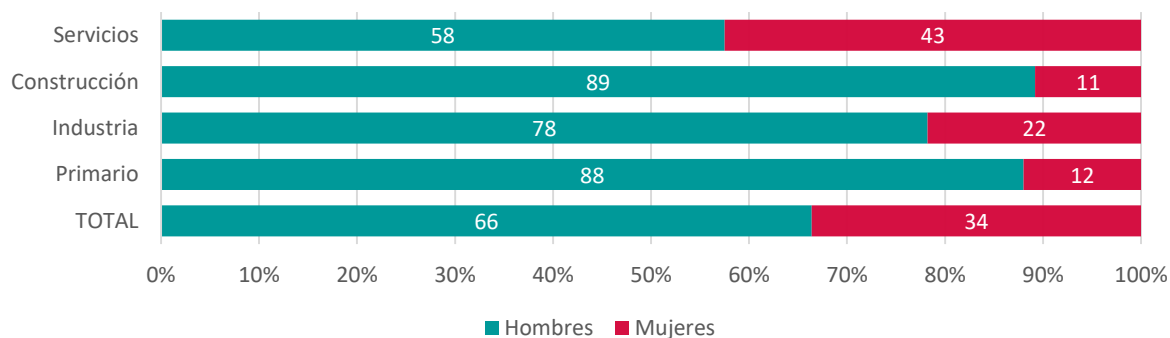


Gráfico 112. Presencia en consejos rectores y de administración de las empresas de la economía social (%). (Fuente: Eustat 2018)

Si nos centramos únicamente en el análisis de la **economía social** vasca, por sectores, es en los consejos rectores y de administración del Primario (12%) y de la Construcción (11%) donde menor presencia tienen las mujeres. Sólo en **Servicios** podríamos considerar que **se alcanza cierta igualdad**, con un **43%**. Ese dato permite que la proporción media en el conjunto de la economía social en Euskadi sea del 34%.

En la CAV, la **proporción de mujeres empresarias caía en 2020** arrastrada por la tendencia negativa de Guipúzcoa y, sobre todo, de un T.H. de **Álava** que alcanzó el **porcentaje mínimo registrado desde 2010**, el 30.8%. En el quinquenio (2015-2019) previo a ese 2020, las tres provincias se habían mantenido, con grandes oscilaciones, entre el 33% y el 37%.

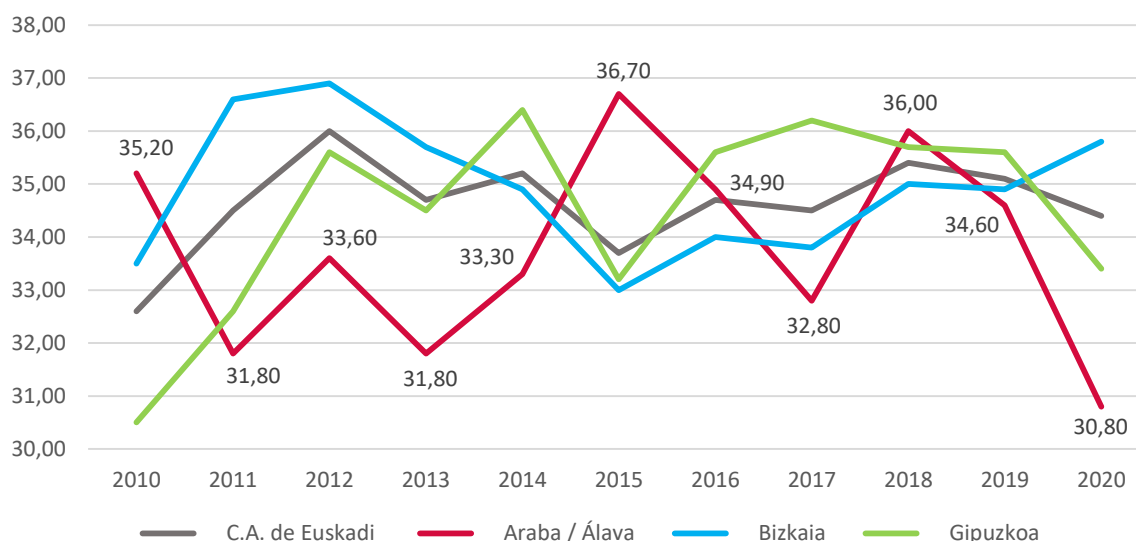


Gráfico 113. Proporción de mujeres empresarias (%). (Fuente: Eustat)

ÁLAVA

Si comparamos los datos que arroja nuestra situación provincial con los autonómicos y los del conjunto del estado comprobamos que, como ya ocurría en el contexto estatal, es en los **Consejos de Administración donde mayor representatividad tienen las mujeres**. No ocurre así en el ámbito de la CAV (19%), donde son superadas por el número de las que ocupan Cargos de Dirección funcionales (24%), quedando además a 3.66 puntos porcentuales de la media alavesa y a 5.63 de la estatal.

También en lo que se refiere a la **Presidencia** ocupa Euskadi la última posición de la comparativa (13%), lejos del 18.25% del estado y de **Álava**, que es quien ofrece un **mejor dato (19.18%)**.

Nuestro Territorio Histórico obtiene, en cambio, el **peor registro** de las tres en la categoría de **Dirección General** (13.91%) y se queda, con un 22.04%, en un puesto intermedio entre el anteriormente comentado 24% autonómico y el 20.74% estatal en la categoría de Cargos de Dirección.

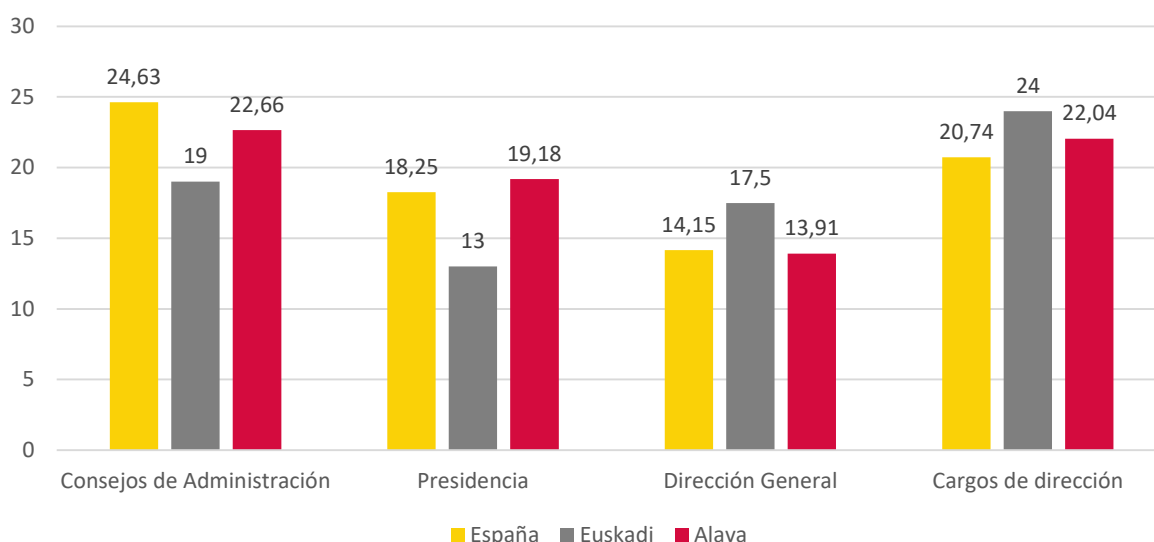


Gráfico 114. Comparativa de presencia de mujeres en los diferentes cargos directivos y de administración según ámbito territorial. (Fuente: Informa)

Disponiendo únicamente de los datos de **Euskadi** publicados por **AED**, comprobamos que en este contexto geográfico **hay una relación directa entre que mujeres ocupen la Presidencia del Consejo y la presencia de éstas tanto en esos Consejos de Administración como en cargos directivos**. Y viceversa.

Así, las empresas cuyo Consejo está presidido por una mujer tienen un 38.1% de mujeres en dichos Consejos, por el 16.6% cuando están presididos por hombres. De la misma forma, las empresas que cuentan con una Directora General tienen un 17.5% de mujeres en sus Consejos, por el 7.9% de las que cuentan con Directora General.

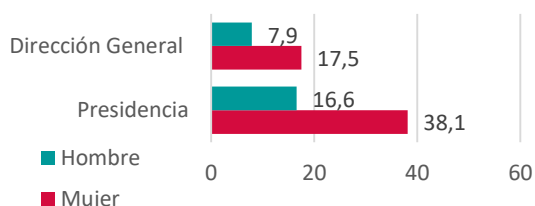


Gráfico 115. Presencia de mujeres en Consejos de Administración. (Fuente: AED)

Por otro lado, el 90% de las empresas que no cuentan con mujeres directivas tienen menos del 40% de mujeres en sus Consejos de Administración, situación que se mantiene en el 87.6% de las empresas que sí cuentan con mujeres directivas.

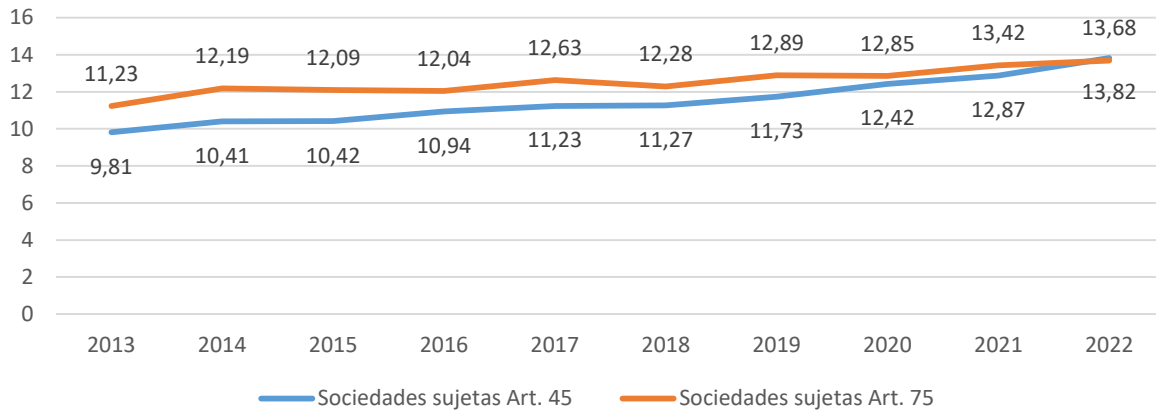


Gráfico 116. Proporción e empresas con >40% mujeres en consejos de administración en España. (Fuente: Informa)

Esto nos lleva a observar la evolución de las **empresas sujetas a los Artículos 45 y 75 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. A nivel estatal vemos que esta tampoco está obteniendo el efecto deseado. Tanto el leve **incremento** del porcentaje de empresas que cuentan con un plan de igualdad, situándolo en el **13.82%** en **2022**, como la aún más exigua subida de aquellas que cuentan con, al menos, un 40% de mujeres en sus consejos de administración, para dejarlo en el 13.68%, quedan lejos de un objetivo que pretendía alcanzar el 100% en 2015.

En el ámbito **provincial**, el porcentaje de empresas sujetas al Art.45 que cumplen con el mismo es aún menor (5.88%), quedando algo más parejo al dato del estado en lo que a las empresas sujetas al Art.75 se refiere (13.14%). No obstante, **este porcentaje se sitúa por encima del dato absoluto vasco**, que sólo otorga al **11.1%** de las empresas con 50 ó más personas empleadas un porcentaje de mujeres en sus Consejos de Administración de, al menos, el 40%.

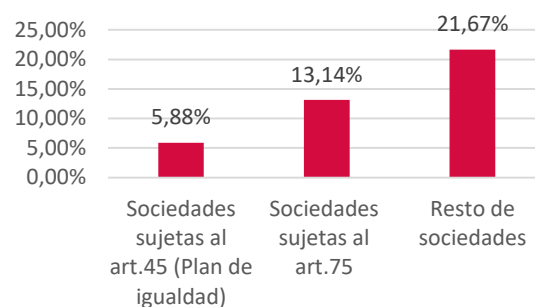
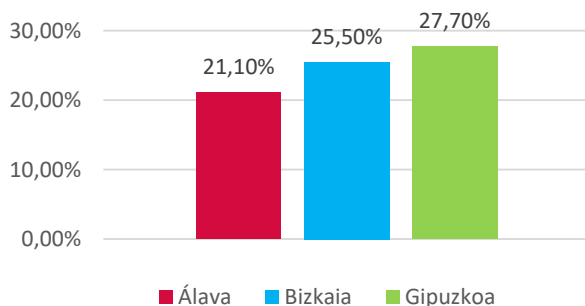


Gráfico 117. % Sociedades con más de 40% mujeres en C.A. en Alava 2022. (Fuente: Informa)



Por contra, **Álava se encuentra a la cola del porcentaje de empresas que cuentan con plan de igualdad**, con un 21.1%, frente al 25,5% de Vizcaya y el 27.7% de Guipúzcoa.

Gráfico 118. Proporción de empresas con plan de igualdad. (Fuente: AED)

Tomando como referencia los datos de **INFORMA**, si analizamos la presencia de mujeres en los diferentes puestos de dirección de las empresas alavesas en función de su tamaño, observamos que al **liderazgo porcentual** de la **Dirección Financiera** y de la de **Recursos Humanos** que nos mostraban los datos del Parque Tecnológico de Álava, se unen las **Direcciones de Publicidad**, con unos porcentajes que varían entre el 40% (<50 empleados) y el 50% (>100 empleados) de mujeres, y **Calidad**.

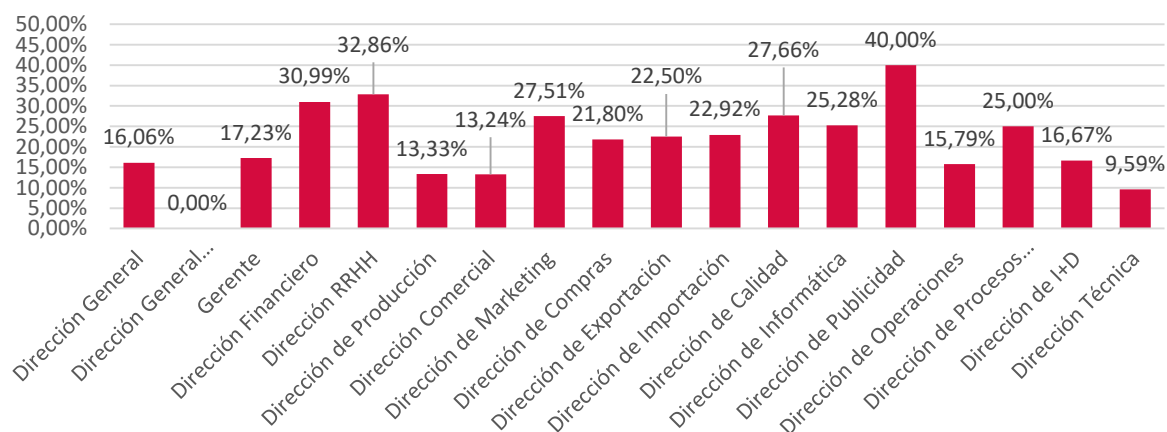


Gráfico 121. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades <50 empleados). (Fuente: Informa)

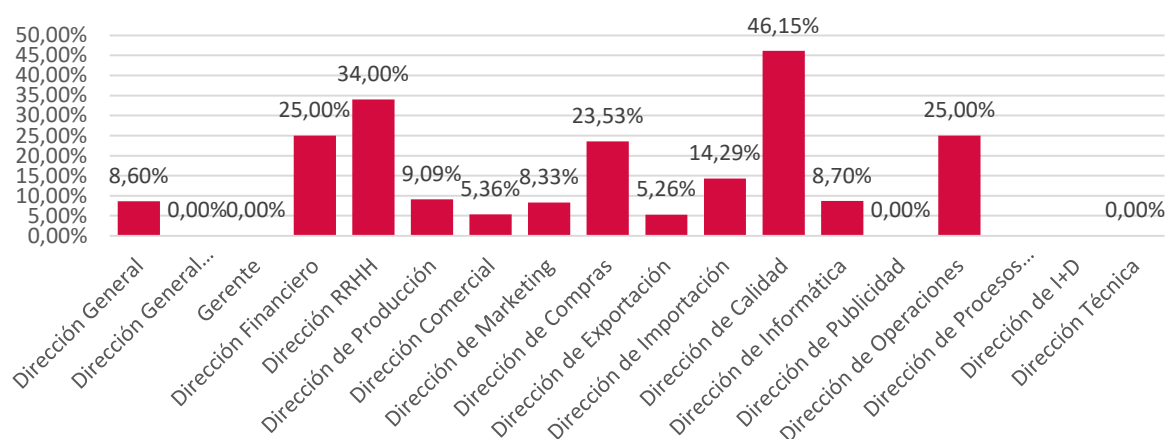


Gráfico 120. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades 50-100 empleados). (Fuente: Informa)

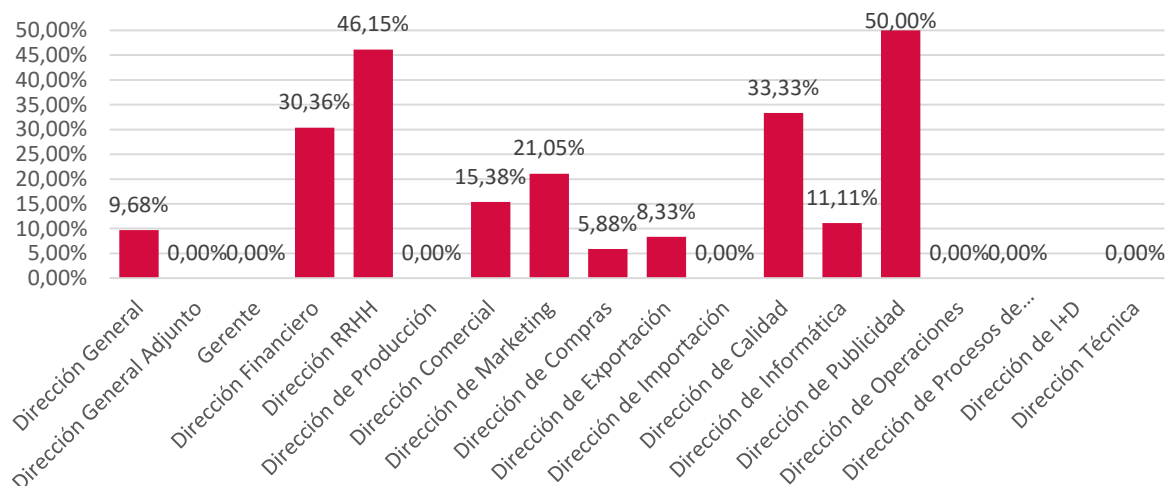


Gráfico 119. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades >100 empleados). (Fuente: Informa)

En el caso de la **Dirección de RRHH**, la **presencia de mujeres** al frente del cargo **crece con el tamaño de las empresas**.

De la misma forma cabe destacar también la circunstancia de que **cuanto mayor es la empresa, mayor es también la concentración de mujeres en puestos de dirección concretos**, bajando mucho e incluso desapareciendo en algunos de los cargos directivos que sí ocupan en las empresas con menor número de personas empleadas.

Si **comparamos** esta foto provincial con la imagen que ofrecen los datos de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) **sobre la CAV, el patrón se repite**, con algunas variaciones porcentuales, siendo Publicidad (47.3%), RRHH (44.4%), Calidad (34%) y Financiero (32.8%) los departamentos en los que las mujeres ocupan una mayor tasa de puestos directivos.

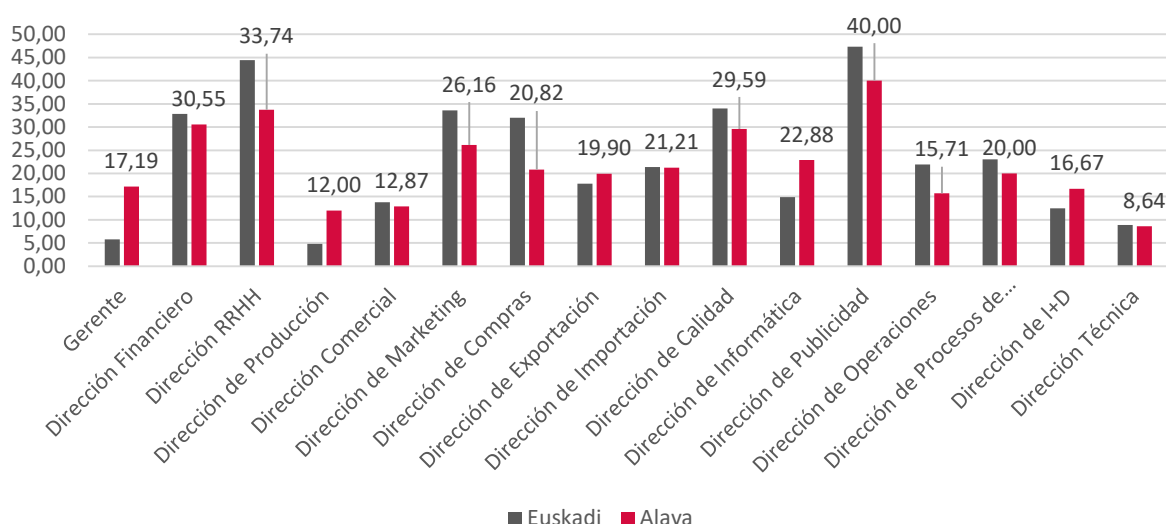


Gráfico 122. Comparativa de % Mujeres en puestos de dirección entre Euskadi y Álava. (Fuente: Informa)

Manteniéndonos en un contexto autonómico, vemos que el **tamaño de las empresas y la presencia de mujeres tanto en cargos directivos como en los Consejos de Administración son directamente proporcionales**, alcanzando respectivamente un 26.5% y un 22.3% en las empresas con más de 250 personas empleadas.

Paradójicamente, esta proporcionalidad se invierte si nos referimos a la presencia generalizada de mujeres en las empresas vascas. **Cuanto mayor es la empresa, menor el porcentaje de mujeres.**

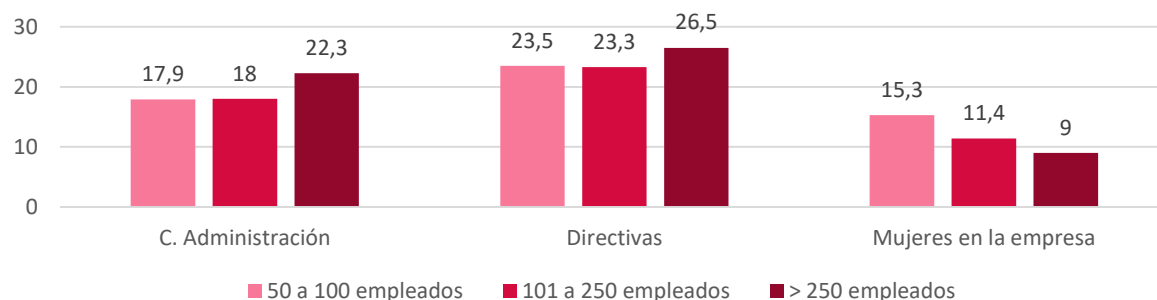


Gráfico 123. Comparativa de proporción de mujeres según tamaño de la empresa. (Fuente: AED)

No teniendo el dato concreto de Álava, y dentro de la desigualdad, en esta comparativa se aprecia claramente una **situación autonómica (43.9%) mejor que la estatal (62.95%)** en lo que a porcentaje de **empresas sin mujeres en cargos directivos** respecta. También el porcentaje de las empresas que cuentan con 1, 2 ó 3 mujeres directivas es netamente mejor en la CAV, quedando unas décimas por detrás en el índice de aquellas empresas que cuentan con 4 o más directivas.

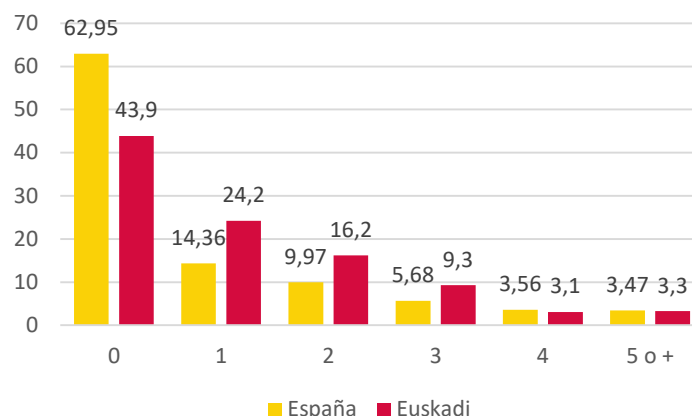


Gráfico 124. Mujeres en comités de dirección según número de directivas. (Fuente: Informa y AED)

Como curiosidad, entre las **vías para la contratación de puestos de dirección** se imponen las **relaciones personales** tanto a la promoción interna como a empresas de recursos humanos y a otras opciones minoritarias.

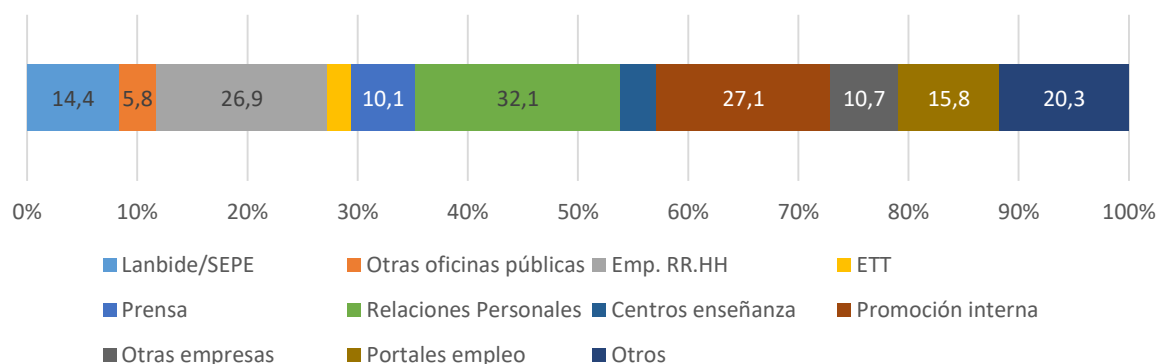


Gráfico 125. Principales vías de contratación de directivos/os en la C.A. de Euskadi. (Fuente: Eustat 2016)

Conclusiones del estudio

Conclusiones sobre los datos y su obtención

Nos hemos encontrado con una falta de homogenización de datos, destacando que estos son de diferentes periodos o ámbitos territoriales, unido además a una ausencia de protocolo o métodos y soportes estandarizados, haciendo más complejo su cruce y análisis.

Brechas de género detectadas en los datos demográficos y económicos.

Demografía

- En las zonas con mayor población está más equilibrada la población por género.
- En Vitoria los barrios más jóvenes están más masculinizados y los periféricos más antiguos están equilibrados.
- El nivel de estudios y de renta están ligados a la situación geográfica (distancia a la capital) y la accesibilidad (ejes de comunicación).

Económico

- Hay menos mujeres trabajadoras por cuenta propia y la edad es un factor importante ya que, mientras en las edades tempranas (hasta 34 años) no se ve una diferencia grande, en el tramo de 40 a 64 hay una diferencia por género muy notable. Se ve una diferencia generacional en el ámbito del trabajo por cuenta propia.
- En cuanto a la jornada, vemos cómo estos últimos años las mujeres autónomas y empleadoras han tenido que cambiar la jornada de completa a parcial, posiblemente por hacer frente a las cargas personales y familiares frente al COVID.
- Aunque desde 2008 hemos ido viendo una ligera disminución en la brecha de la tasa de actividad de Álava, en el último trimestre analizado, la brecha se ha agravado, rompiendo la tendencia.
- En Álava hay menor porcentaje de personas directivas de la CAV, vemos que dicha diferencia frente a otras provincias se contrarresta en personas con trabajos no cualificados.
- Si analizamos el mercado de trabajo, notamos como en las capitales de comarca despuntan los sectores servicios y construcción mientras en las zonas más rurales se reparten el peso del sector primario, una lectura normal en un territorio tan centralizado como Álava, donde los servicios y polígonos están en las cabeceras.
- En Álava sólo las menores de 25 años tienen una tasa de paro menor que los hombres. Probablemente las mujeres jóvenes con estudios primarios o menos se incorporan antes al mercado laboral, en puestos de trabajo no cualificados, lo que también podría incidir, en cierta medida, en que el porcentaje de mujeres que se encuentran en franjas salariales de hasta 15.000€ de renta anual sea superior al de los hombres.

- Las mujeres tienen una renta inferior a los hombres en cualquiera de las situaciones laborales comparadas, llamando significativamente la atención de que, para ellas, apenas hay diferencia, y por tanto recompensa, económica entre ser asalariada o empresaria.

Brechas de género detectadas de las emprendedoras.

- En la CAV, la mujer emerge paso a paso y en los últimos años como emprendedora si bien, a raíz de la pandemia, se observa una ralentización de la tendencia ascendente. Se encuentran cerca de suponer el 50% en las fases potencial e inicial y lideran el emprendimiento consolidado. Esto último se podría corresponder, en parte, con la mayor predisposición de las mujeres a tomar el relevo en empresas familiares.
- Con unos porcentajes menos igualitarios, las tendencias se pueden extrapolar a una provincia de Álava en cuya zona rural las mujeres se encuentran ya tras más de la mitad del emprendimiento registrado.
- Las mujeres diversifican más su emprendimiento que los hombres, que se concentran en determinados sectores.
- Un estudio más profundo merecería también el hecho de que, en función del agente responsable del acompañamiento en el proceso emprendedor en Álava, las empresas constituidas lo hacen mayoritariamente con una forma jurídica diferente. ¿Es porque cada agente atrae a una tipología de persona emprendedora o por la propia orientación recibida durante el proceso?

Brechas de género detectadas de las empresarias y directivas.

- Los artículos 45 y 75 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han quedado muy lejos de cumplir sus respectivos objetivos principales de que las empresas cuenten con un plan de igualdad y con, al menos, un 40% de presencia de mujeres en los Consejos de Administración. Es en este órgano, sin embargo, donde más presencia obtienen de entre los puestos directivos y de gerencia.
- Si bien aún queda mucho camino por recorrer en lo que a igualdad de oportunidades para acceder a cualquier puesto directivo y con idénticas condiciones salariales y contractuales que los hombres se refiere, tanto a nivel autonómico como provincial, también sube la presencia de estas en dichos puestos.
- Presencia que es mayor cuantas más mujeres hay en los Consejos de Administración y viceversa. También es mayor el porcentaje a medida que descendemos en el rango de edad, ascendemos a la Alta Dirección y/o aumenta el tamaño de la empresa, parámetro, este último, que también es directamente proporcional al grado de concentración en puestos directivos asociados a determinadas áreas empresariales.
- Concentración que, con menor intensidad, se da indistintamente del tamaño de la empresa en puestos de dirección asociados a RRHH, Marketing, Publicidad y Finanzas.

Índice de gráficos

Gráfico 1. Población total de Álava por sexo. (Fuente: Eustat.2021)	9
Gráfico 2. Porcentaje de población según nivel académico en las comarcas de Álava. (Fuente: Eustat 2020)	11
Gráfico 3. Evolución de la población asalariada. (Fuente: Eustat 2020)	11
Gráfico 4. Personas activas en España por rango de edad y situación profesional. (Fuente: INE 2021)	12
Gráfico 5. Personas ocupadas por situación profesional en Euskadi. (Fuente: INE 2021)	12
Gráfico 6. Población ocupada por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)	12
Gráfico 8. Mujeres empleadoras y autónomas por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)	13
Gráfico 7. Hombres empleadores y autónomos por tipo de jornada. (Fuente: Eustat. 2021)	13
Gráfico 9. Coeficiente de ocupación de 16 a 64 años (%). (Fuente: Eustat.CMT 2019)	13
Gráfico 10. Tasa de actividad en Álava. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2022)	14
Gráfico 11. Evolución población activa Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto.Vitoria-Gasteiz 2021).	14
Gráfico 12. Distribución empleo por categoría profesional (%). (Fuente: Eustat. CMT 2016)	15
Gráfico 13. Distribución de empleos en la economía social (%). (Fuente: Eustat 2018)	15
Gráfico 14. Puestos de trabajo de las comarcas alavesas por municipios, según sectores de actividad (%). (Fuente: Eustat. PIB Municipal 2019).	17
Gráfico 15. Paro en mujeres según tramos de edad (%). (Fuente: Lanbide 2022)	19
Gráfico 16. Paro en Álava según sexo y tramos de edad. (Fuente: Lanbide 2022)	19
Gráfico 17. Paro en mujeres según tramos de edad por comarcas (%). (Fuente: Lanbide 2022)	20
Gráfico 18. Tasa de paro de 16 a 64 años (%). (Fuente: Eustat. CMT 2019)	20
Gráfico 19. Paro según sector por municipios (%). (Fuente: Lanbide 2022)	21
Gráfico 20. Paro en mujeres según tramos de edad por municipios (%). (Fuente: Lanbide 2022)	21
Gráfico 21. Demandantes de empleo según actividad económica en Álava.(Fuente: INE 2022)	22
Gráfico 22. Paro en Vitoria-Gasteiz por rangos de edad. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2021)	23
Gráfico 23. Evolución paro mensual en Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2022)	23
Gráfico 24. Nivel de renta en Álava según sexo (%). (Fuente: Eustat 2019)	24
Gráfico 25. Renta media por edad y sexo en Euskadi. (Fuente: Eustat 2019)	24
Gráfico 26. Renta media anual según situación profesional (euros). (Fuente: Eustat 2016)	25
Gráfico 27. Renta media según nivel de estudios (euros). (Fuente: Eustat 2019)	25
Gráfico 28. Nivel de renta según nivel profesional (Euros). (Fuente: Eustat. 2016)	26
Gráfico 29. Evolución de indicadores del proceso emprendedor (%). (Fuente: GEM CAPV (APS. 2020)	27

Gráfico 30. Índice de actividad emprendedora (TEA). (Fuente: GEM CAPV, APS 2020).	27
Gráfico 31. Evolución comparativa del TEA según el género. (Fuente: GEM CAPV, APS 2020)	28
Gráfico 32. Indicadores de emprendimiento según estado empresa (%). (Fuente: GIRA 2021)	28
Gráfico 33. Distribución por género según etapas del emprendedor (CAPV). (Fuente: GEM CAPV, APS 2020)	28
Gráfico 34. Establecimientos por comarcas según rama de actividad. (Fuente: Eustat 2021)	30
Gráfico 35. Saldo de establecimientos por rama de actividad. (Fuente: Eustat 2021)	30
Gráfico 36. Saldo de establecimientos de Álava. (Fuente: Eustat 2021)	31
Gráfico 37. Evolución de establecimientos según número de empleados en Álava (Fuente: INE 2021).....	31
Gráfico 38. Titulares de establecimientos en Vitoria según sexo y sector. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2019).....	32
Gráfico 39. Evolución nº autónomos por género en Euskadi. (Fuente: ATA 2022)	33
Gráfico 40. Número de autónomos por sexo en Euskadi 2021. (Fuente: ATA 2022)....	33
Gráfico 41. Flujos de trabajadores autónomos en Álava 2020-2021. (Fuente: INE 2021)	33
Gráfico 42. Densidad comercial por provincia (Comercios por cada 1000 habitantes). (Fuente: Enfokamer 2020)	34
Gráfico 43. Estructura del comercio vasco según tipo de comercio. (Fuente: Enfokamer 2020)	34
Gráfico 44. Densidad comercial en las comarcas alavesas. (Fuente: Enfokamer 2020)	34
Gráfico 45. Explotaciones agrarias en Euskadi por provincia. (Fuente: Eustat 2021)..	35
Gráfico 46. Explotaciones agrarias en Álava por comarca. (Fuente: Eustat 2021)	35
Gráfico 47. Edad media jefes/as de explotaciones por sexo por comarca.(Fuente: INE 2022)	36
Gráfico 48. Edad media jefes/as de explotaciones por sexo. (Fuente: INE Censo Agrario 2022)	36
Gráfico 49. Proporción de jefes/as de explotación agraria por sexo. (Fuente: INE. Censo Agrario 2022).....	36
Gráfico 50. Formación en empresas según categoría profesional. (Fuente: Fundae 2021)	38
Gráfico 51. Formación en empresas por provincia (%). (Fuente: Fundae 2021)	38
Gráfico 52. Ecosistema emprendedor de Álava según tipología de agentes. (Fuente: Ampea)	39
Gráfico 53. Categorización de agentes de emprendimiento alavés (Fuente: Álava Emprende)	40
Gráfico 54. Ayudas Emprender en Álava de (Fuente: Diputación Foral de Álava)	40
Gráfico 55. Emprendimiento en las comarcas alavesas según estadio de la empresa 2021. (Fuente: Asociaciones de Desarrollo Rural).....	40
Gráfico 56. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Izki. (Fuente: ADR Izki)	41

Gráfico 57. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Lautada. (Fuente: ADR Lautada)	41
Gráfico 58. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Rioja Alavesa (Fuente: ADR Rioja Alavesa).....	41
Gráfico 59. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Zabaia. (Fuente: ADR Zabaia).....	41
Gráfico 60. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Gorbeialdea. (Fuente: ADR Gorbeialdea)	41
Gráfico 61. Personas emprendedoras según nivel de emprendimiento en ADR Añana. (Fuente: ADR Añana)	41
Gráfico 62. Emprendimiento según género en ADR (2017-2021). (Fuente: Asociaciones de Desarrollo Rural. ADRs).....	42
Gráfico 63. Tipo de emprendimiento por mujeres en las ADR (2017-2021). (Fuente: ADRs)	42
Gráfico 64. Edad media de emprendimiento según género y estadio en ADR Añana (2021). (Fuente: ADR Añana)	42
Gráfico 65. Emprendedoras según sector por ADR (2017-2021). (Fuente: ADRs).....	42
Gráfico 66. Personas directivas por género en empresas de la incubadora. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)	43
Gráfico 67. Contactos realizados a BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba).....	43
Gráfico 68. Formación en BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba)	43
Gráfico 69. Personas del programa Ekintzaile del BIC Araba según género. (Fuente: BIC Araba).....	44
Gráfico 70. Premios Tu Idea Cuenta (Álava Emprende) por año y género. (Fuente: Álava Emprende)	44
Gráfico 71. Emprendimiento en Amurrio Bidean según género. (Fuente: Amurrio Bidean)	45
Gráfico 72. Emprendimiento en Amurrio Bidean según edad. (Fuente: Amurrio Bidean)	45
Gráfico 73. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según edad. (Fuente: Amurrio Bidean)	45
Gráfico 74. Emprendimiento según estudios (Fuente: Amurrio Bidean)	46
Gráfico 75. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según estudios. (Fuente: Amurrio Bidean)	46
Gráfico 76. Mujeres emprendedoras en Amurrio Bidean según sector. (Fuente: Amurrio Bidean)	46
Gráfico 77. Emprendimiento en Amurrio Bidean según sector. (Fuente: Amurrio Bidean)	46
Gráfico 78. Empleo generado por emprendimiento en Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)	47
Gráfico 79. Empresas creadas en Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)	47
Gráfico 80. Proyectos estudiados de Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)	47
Gráfico 81. Personas usuarias de Cámara de Álava por género. (Fuente: Cámara de Álava)	47

Gráfico 82. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por edad. (Fuente: Cámara de Álava)	48
Gráfico 83. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por situación laboral. (Fuente: Cámara de Álava)	48
Gráfico 84. Mujeres usuarias de Cámara de Álava por estudios. (Fuente: Cámara de Álava)	48
Gráfico 85. Empresas creadas por mujeres en Cámara de Álava según sector. (Fuente: Cámara de Álava)	49
Gráfico 86. Personas mentorizadas en Secot por género. (Fuente: Secot)	49
Gráfico 87. Mujeres mentorizadas en Secot por edad. (Fuente: Secot)	50
Gráfico 88. Personas mentorizadas en Secot por género. (Fuente: Secot)	50
Gráfico 89. Personas mentorizadas en Secot por situación laboral. (Fuente: Secot) ..	50
Gráfico 90. Mujeres mentorizadas en Secot por situación laboral. (Fuente: Secot)	50
Gráfico 91. % Asistentes a Jueves de Emprendimiento de Hazi por provincia. (Fuente: Hazi 2022).....	51
Gráfico 92. Personas emprendedoras GEROA 2020. (Fuente: Hazi 2022)	51
Gráfico 93. Número personas emprendedoras GEROA en Álava por sexo. (Fuente: Hazi 2022)	51
Gráfico 94. Personas monitorizadas GAZTENEK 2020. (Fuente: Hazi)	52
Gráfico 95. Monitorización por tipo de emprendimiento y sexo GAZTENEK 2020. (Fuente: Hazi)	52
Gráfico 96. Personas emprendedoras en Vitoria-Gasteiz por sexo. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)	53
Gráfico 97. Empresas constituidas en programas del Ayto.Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)	53
Gráfico 98. Asesoría personalizada según sexo en Ayto.VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz).....	53
Gráfico 99. % Mujeres en Becas para emprender del Ayto. VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)	54
Gráfico 100. Tipo de empresas impulsada según tamaño por Ayuntamiento VG. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz)	54
Gráfico 101. Nº Empresas por cantidad de trabajadores en el Parque Tecnológico de Álava. (Fuente: Parque tecnológico de Álava 2022)	55
Gráfico 102. Personas directivas por género en empresas de <50 trabajadores. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava).....	55
Gráfico 103. Personas directivas por género en empresas de 50-100 trabajadores. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava).....	55
Gráfico 104. Tipología de empresas instaladas. (Fuente: Parque Tecnológico de Álava)	56
Gráfico 105. % Mujeres Consejeras en grandes empresas. (Fuente: CNMV 2020)	57
Gráfico 106. % Mujeres consejeras en empresas IBEX. (Fuente: Informa)	57
Gráfico 107. Evolución del % de mujeres en cargos directivos en España. (Fuente: Informa)	57
Gráfico 108. Proporción de mujeres en alta dirección. (Fuente: Eustat)	58
Gráfico 109. Proporción de mujeres en cargos directivos. (Fuente: Eustat)	58

Gráfico 110. Proporción de mujeres en cargos directivos en Euskadi por edad. (Fuente: INE)	58
Gráfico 111. Directivas/os y gerentes demandantes de empleo. (Fuente: INE 2022) ..	58
Gráfico 112. Presencia en consejos rectores y de administración de las empresas de la economía social (%). (Fuente: Eustat 2018)	59
Gráfico 113. Proporción de mujeres empresarias (%). (Fuente: Eustat)	59
Gráfico 114. Comparativa de presencia de mujeres en los diferentes cargos directivos y de administración según ámbito territorial. (Fuente: Informa).....	60
Gráfico 115. Presencia de mujeres en Consejos de Administración. (Fuente: AED)	60
Gráfico 116. Proporción e empresas con >40% mujeres en consejos de administración en España. (Fuente: Informa)	61
Gráfico 117. % Sociedades con más de 40% mujeres en C.A. en Alava 2022. (Fuente: Informa).....	61
Gráfico 118. Proporción de empresas con plan de igualdad. (Fuente: AED)	61
Gráfico 119. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades >100 empleados). (Fuente: Informa)	62
Gráfico 120. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades 50-100 empleados). (Fuente: Informa)	62
Gráfico 121. % Mujeres en puestos de dirección (Sociedades <50 empleados). (Fuente: Informa).....	62
Gráfico 122. Comparativa de % Mujeres en puestos de dirección entre Euskadi y Álava. (Fuente: Informa)	63
Gráfico 123. Comparativa de proporción de mujeres según tamaño de la empresa. (Fuente: AED)	63
Gráfico 124. Mujeres en comités de dirección según número de directivas. (Fuente: Informa y AED).....	64
Gráfico 125. Principales vías de contratación de directivas/os en la C.A. de Euskadi. (Fuente: Eustat 2016).....	64

Índice de Mapas

Mapa 1. Diferencia población entre mujeres y hombres. (Fuente: Eustat. 2021)	9
Mapa 2. Diferencia de población por sexo y barrios. (Fuente: Ayuntamiento de Vitoria - Gasteiz.2019)	10
Mapa 3. Densidad de población activa por barrios de Vitoria-Gasteiz. (Fuente: Ayto. Vitoria-Gasteiz 2019).....	14
Mapa 4. Afiliados a la S.S. por municipio según la población (%). (Fuente: Seguridad Social 2022)	18
Mapa 5. Afiliados al Régimen General de la S.S. por municipio según la población (%).	18
Mapa 6. Municipios con baja densidad comercial. (Fuente: Enfokamer 2020)	34

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sentido agradecimiento a todas las personas y entidades que han contribuido de diferentes maneras a la elaboración de este Estudio sobre la situación de la Mujer Directiva, Profesional y Emprendedora en Álava.

Este logro es conjunto, porque sólo cuando cada entidad, cada equipo de trabajo, aporta lo necesario y lo hace de la mejor manera, se puede lograr un buen trabajo. Es importante resaltar la gestión realizada desde la Diputación Foral de Álava, Ayuntamiento de Gasteiz, Cámara de Álava...

Sin el aporte recibido, no hubiese sido posible la realización de este estudio.

El mejor reconocimiento para la labor adelantada por cada entidad es el valor del análisis cuantitativo que este estudio nos ha aportado. Ahora es momento de bajar esos datos a tierra y continuar trabajando juntos en materia de igualdad y en este caso dentro del Tejido Económico de nuestro Territorio.

La incorporación y la retención del talento femenino requieren de la creatividad de gobiernos, empresas y organizaciones, para implementar políticas, estrategias sólidas y efectivas.

AMPEA

*Arabako emakume zuzendari,
profesional, enpresari eta
ekintzaileei buruzko azterlana*

Honako hauek finantzatutako azterlana:

Lege gordailua: **LG G 899-2022**

Mesedez, aipatu argitalpen hau honela:

Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresari eta ekintzaileei buruzko azterlana. 2022. Gasteiz, Espainia; Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte, AMPEA.

Obra hau erreproduzitzeko, banatzeko, jendaurrean komunikatzeko edo eraldatzeko edozein modu titularren baimenarekin bakarrik egin daiteke, legeak aurreikusitako salbuespenetan izan ezik.

Obra hau erakunde hauen lankidetzari eta finantzaketari esker argitaratu ahal izan da: Eusko Jaurlaritz, **Lan eta Enplegu Saila/Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetza > Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza**; Arabako Foru Aldundia, **Ekonomia Sustapen Saila**.

Argitalpena: Alexander Pereda (La GISTeria), Aritz Ibañez (Rural Refounding)

Maketazioa eta azala: Alexander Pereda (La GISTeria)

Egileak: Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA), Alexander Pereda (La GISTeria), Aritz Ibañez (Rural Refounding)

© Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA)

Portal de Foronda kalea, 54, behe

01010 Gasteiz (Araba)

tecnica@ampea.eus

<https://ampea.eus/>

Erabiltzeko lizentzia:

Lan honen ustiapen eskubideen titular eskusiboa, eta, beraz, egile eskubideen lizentziaduna, AMPEA da, Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte, Jabetza Intelektualaren Legea onartzen duen 1/1996 Errege Lege Dekretuan ezarritakoarekin bat etorritik.

“Arabako Emakume Zuzendari, Profesional eta Ekintzaileei buruzko Azterlana” izeneko aurkezpen hau eta jasotzen duen eduki idatzi zein grafikoa **modu pribatuan erabiltzeko soilik partekatzen dira**, eta ezin dira banatu, erreproduzitu, jakinarazi edo aldatu. Espresuki debekatuta dago, AMPEAren berariazko eta idatzizko baimenik izan ezean behintzat, berau itzultzea, aldatzea edo egokitzea, edo irabazi-asmoa duten hirugarrenek erabiltzea.

AMPEAk hirugarrenei alde aurreko eskaerarik gabe baimentzen dien erabilera bakarra da azterlana osorik edo zati batean partekatu edo zabaldu ahal izatea –baina aldaketarik gabe–, modu fisikoan edo online, baldin eta irabazi-asmorik gabe egiten bada eta kreditu hauek berariaz eta ageriko lekuan aipatzen badira: Ibañez Ranero, Aritz; Pereda Rodriguez, Alexander; La GISTeria; Arabako emakume zuzendari, profesional eta ekintzaileei buruzko azterlana, Vitoria-Gasteiz (Araba): Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte; Lorena Torres Uriarte (AMPEAko lehendakaria).

Beste edozein erabilera eman nahi izanez gero, baimena eskatu behar da, comunicación@ampea.eus helbidera idatzita, eta, hala badagokio, egokitasun zein kostu azterketa egingo da.

Aurkibidea

Aurkibidea	3
AMPEako zuzendaritzaren gutuna.....	4
Azterlanaren abiapuntua.....	6
Helburu orokorra.....	6
Berariazko helburuak	6
Ikerketaren metodologia.....	7
Prozesua.....	7
Kontaktatutako agenteak.....	7
Lortutako datu baseak	8
Oinarrizko azterlanak	8
Informazio sozioekonomikoa.....	9
Testuinguru demografikoa.....	9
Testuinguru ekonomikoa	11
Ekintzailetzarako testuingurua	27
Enpresaren testuingurua	29
Ikerketaren emaitza nagusiak	38
Ekintzailetze fasea	38
Enpresa profesionalaren fasea	55
Arabako emakume zuzendari, enpresari eta autonomoen azterketa kuantitatiboa	57
Azterlanaren ondorioak	65
Datuei eta datuak lortzeari buruzko ondorioak	65
Datu demografiko eta ekonomikoetan detektatutako genero arrakalak.....	65
Emakume ekintzaileetan detektatutako genero arrakalak.....	66
Emakume enpresari eta zuzendarietan detektatutako genero arrakalak.....	66
Grafikoen aurkibidea.....	67
Mapen aurkibidea	70
Esker onak	71

AMPEAko zuzendaritzaren gutuna

Lehenik eta behin, eskerrak eman nahi dizkiegu La GISTeriako Alexander Peredari eta Rural Refounding-eko Aritz Ibañezi, AMPEArekin izan duten lankidetzaren handiagatik, hortik sortu baita aurkeztera gatozkizuen lan handi hau. Bide gogorra izan da. Aliantza eta konpromiso handiak sortu dira azterlan honetan islatuko diren emaitzen aurkikuntzan.

Gure gizartea gero eta inplikatuago dago emakumeak enpresa eremuan duen garapenarekin. Hala ere, emakumeak, askotan, pizgarriak ez dituen tokian egon behar du, eta oztopo ugari izaten ditu bere helburuak lortzeko.

Proiektu honen helburua da emakume zuzendariak, profesionalak eta enpresariak identifikatzea eta ikusaraztea, bai eta emakume ekintzaileen proiektuak ere, emakume horiek betetzen dituzten lanpostuetara eramanez dituzten lan arloko esperientziak ezagutzeko eta, horrela, gure lurraldearen egoeraren irudi leiala eta erreala izateko. Era berean, azterlan honen helburua da emakumearen garapen profesionala oztopatzen duen guztian eragiteko oinarri izatea. Eta etorkizuneko belaunaldietan erreferenteak sortzeko ere balioko du.

Horretarako, beharrezkoa da azterlan kuantitatibo hau egitea, Arabako egungo egoeraren mapa erreala bat eskaini diezagun, eta orain arte azaldu diren terminoetan ezarri behar diren politika publikoetan eragin ahal izateko.

Emakumeen ahalgintza eta lidergoa sustatu nahi ditugu, eta etorkizunean aurkitzeko oztopo sozial, ekonomiko eta enpresarialak gaitzetzeko bereziki duten ahalmena aitortzeko tresnak emango dizkiegu.

Positiboa ez da soilik emakumeen lidergoa; aitzitik, hala izateko arrazoiak ere positiboak dira. Aniztasunaren integrazioa errazteaz gain, enpresen profil berritzailea ere hobetzen du. Nabarmen frogatuta dago aniztasuna balio bat dela, eta lehiarako abantaila sortzen duela.

Gaur egungo enpresa inguruneak lan egiteko eta buru izateko modu berriak eskatzen ditu, eta, bereziki, une honetan, enpresek liderak behar dituzte, arreta oso pertsonengan jartzeko, jarrera enpatikoekin, eta komunikazioaren, lankidetzaren eta talde lanaren alde egiteko.

Krisiek gizarte eskubideen atzerapena ekarri ohi dute, eta oraingo krisia ere bide horretatik joan da. Pandemiak desberdintasun egoeran jarri ditu emakumeak. Emakumeen langabeziak gora egin du eta kontziliazio arrakala handitu egin da. Baina krisi honek ikaskuntza bat ere ekarri digu: krisi garaian, erronkak erronka, emakumeen lidergoa nabarmendu egin da.

AMPEAk erakutsi nahi du emakumeak lidergo postuetan egotea oso aberasgarria dela.

Credit Suisse Research Instituterekin txosten baten arabera, korrelazio positiboa dago zuzendaritza postuetan genero aniztasun handiagoa izatearen eta ekintzaren, errentagarritasunaren eta ingurumen, gizarte eta gobernantza alderdien bilakaera hobea izatearen artean.

Emakumeak lanean aurrera egitea aurrerapen soziala da, eta genero berdintasunaren alde borrokatzeko arrazoiak pertsona guztiak batzen gaituen helburua da, norbanakoaren generoa edozein dela ere. Gizarte bidezkoago batean bizi nahi badugu, beharrezkoa da eremu guztietan berdintasuna egotea. Eta gaur egun oraindik ere desberdintasun handia dago bi kolektiboen artean, eremu askotan.

Hori dela eta, AMPEAk gure Lurralde Historikoaren egungo errealitatea ezagutu nahi izan du; izan ere, orain arte ez zegoen azterlanik, gure ekonomia sarearen barruko ekintzaileritza, enpresa, lanbide eta zuzendaritza arloetako emakumearen egoerari buruzko daturik emango zuenik.

Hala, eremu horiei buruzko datuak agerian jarri behar direla eta beste lurralde batzuekin eta nazio mailarekin alderatu behar direla jakinik, erabaki genuen gu izatea hutsune hori betetzeko ekimenaren arduradun, landu beharreko arloak ezagutzeko eta, hartara, esparru horietan lan egiteko, Arabako enpresa sarean emakumeen berdintasuna lortzeko.

Azterlan honen bidez, datuak gizarte osoari helarazi nahi dizkiogu, guztiok izan gaitzen jakitun zeinen beharrezkoa den gure lurraldean aldaketa egitea. Era berean, azterketa hau politika sozial eta ekonomikoak ezartzen dituzten erakunde guztien oinarria izatea nahi dugu, baliabide gisa balio izan dezan gehien eragin beharreko esparruak identifikatzeko eta, hartara, nahi den ordezkariak ez duten esparru guztietan emakumearen potentziala baliatzeko.

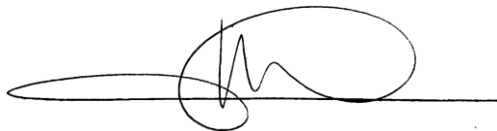
Datu horien garrantziak, batetik, eta datuak mahai gaineratzeak, bestetik, emakumeen ekosistema bat eratzea ahalbidetuko digu, non konfiantza, inspirazioa eta laguntza izango diren ezaugarri nagusi.

Ahalmen ekonomiko handia duen lurraldea da gurea, bere fisionomia eta kokapen geografikoagatik, baina emakumeak hainbat arlotan duen parte hartze eskasa agerikoa da.

Datuek hitz egin dute, eta bada garaia lan egin, eta gure lurraldean emakumeak duen tokia parekatzeko.

Lorena Torres Uriarte

Ampeako lehendakaria



Azterlanaren abiapuntua

Helburu orokorra

Azterlan sozioekonomiko honen helburua da lan merkatuaren erradiografia bat izatea, genero ikuspegia duena eta **gure lurraldeko emakume zuzendari, profesional eta enpresariak** ardatz dituen, ekoizpen sektoreen etorkizuneko joerak eta azterketa, lan merkatuaren bilakaera eta azken bost urteetako datu garrantzitsuenak erakusten dituen, eta, hala, Arabako probintziaren ikuspegi integrala emango duena.

Era berean, Lurralde Historikoan, aldi horretan bertan izan den bilakaera eta **ekintzailetzaren arloan** emakumeak gaur egun duen egoera ezagutzea ere bada helburu, hastapen fasetik.

Datu horiek lortu ondoren, bigarren fasean, emakumeen autoenplegua eragotzi edo mugatu dezaketen oztupoak eta trabak hauteman ahal izango dira, batetik, eta, bestetik, emakumeei bazkide izateko, zuzendaritza postuetan jarduteko eta enpresetan erabakiak hartzen parte hartzeko aukera zailtzen dieten faktoreak identifikatu ahal izango dira, laneko testuinguruan genero berdintasuna sustatzen duten politikak formulatzeko gomendioak eta laguntza proposamenak eginez.

Era berean, argitaratzea baliagarria izango da, bai sektore publikoan bai pribatuan erabakiak hartzeko, proiektuak garatzeko eta gure probintziako ekonomia eta gizartea suspertzen laguntzeko estrategiarik egokienak marrazteko.

Berariazko helburuak

1. Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresari eta ekintzaileen ezaugarriak eta profila ezagutaraztea.
2. Enpresetako kudeaketa eta ordezkaritza organoen sarbidean eta sustapenean dauden genero desberdintasunak ezagutaraztea.
3. Identifikatutako genero desberdintasunak zuzentzeko jarduera neurri berritzaileak proposatzea.
4. Dauden datuen eta horiek erabakiak hartzeko duten irisgarritasunaren irudi zehatza lortzea.

Ikerketaren metodologia

Prozesua

Azterlana egiteko datu garrantzitsuak izan ditzaketen **eragileak identifikatzea** izan da abiapuntua.

Ondoren, orain arte argitaratutako **iturri publiko eta pribatuetako** datu guztiak **bildu** dira, informazio horrek gaur egungo testuinguruan duen indarraldia baloratzeko eta azterlan honetarako bildutako datuekin alderatzeko.

Horretarako, urrats hauek egin ditugu:

1. Datu publiko ofizialak bilatu.
2. Plataforma pribatuetako datuak bilatu.
3. Arabako erakunde publiko nagusiei eta enpresa eta ekintzailetza arloei lotutako eragileei lankidetzak eskatu.
4. Eskuratutako datuekin hasierako datu basea sortu.
5. Lortutako datuekin, analisia egin.
6. Azterlanaren hasierako idazketa osatu.

Azterlanean, honako fase hauek finkatu ditugu, lortu nahi dugun erradiografia osatu ahal izateko:

1. Datu publikoen analisia egitea, probintziaren egoera orokorra testuinguruan kokatzeko.
2. Azterlan horretarako zuzenean lortutako datuak aztertzea, funtsezko atal hauetan sakonduz: emakume enpresariak, zuzendariak eta ekintzaileak.
3. Funtsezko adierazleak bilatzea, datuak aztertuz eta erkatuz.
4. Ondorioak eta etorkizuneko proposamenak zehaztea.

Kontaktatutako agenteak

Guztira, profil hauetako 142 eragilerekin jarri gara harremanetan:

- Azeleragailuak eta ekimen programak
- Acoa-Ake - Arabako Kontzejuen Elkarteak
- Landa Garapeneko Elkarteak
- Elkarteak, taldeak, ikastetxeak, parkeak, zentroak eta enpresa haztegiak
- Elkarre sektorialak
- Udalak
- Arabako Merkataritza Ganbera
- Eskualdeko kuadrillak
- Arabako Foru Aldundia
- Hazi Fundazioa
- Industrialdeetako gerentziak
- Ajebask

Lortutako datu baseak

Plataformetan lortutako datu base publikoak **18 erakunderenak** dira. Honako hauenak, hain zuzen:

- AED
- Autonomoen Elkarte
- Gasteizko Udala
- Arabako Merkataritza Ganbera
- Balore Merkatuaren Batzorde Nazionala (CNMV)
- AFA
- Emakunde
- Enfokamer
- Eustat
- Fundae
- GEM
- Espainiako Estatistika Erakundea (INE)
- Informa
- Espainiako Emakumeen Elkarte
- Mites
- Gizarte Segurantz
- SEPE
- Ceres

Garrantzitsuenak **Eusko Jaurlaritzaren** (Euskal Estatistika Erakundea, **Eustat**) eta **Espainiako Gobernuaren** (Espainiako Estatistika Erakundea, **INE**) estatistika oinarriak dira.

Guztira, plataforma horietan eskuragarri dauden **259 datu taula** aztertu ditugu, eta informazio kopuru aipagarria baztertu dugu: COVID pandemiaren aurreko datuak, hain zuzen.

Azterlanerako zuzenean lortutako datuez hitz egiten badugu, datuak lortzeko prozesu horrek emaitza desberdina izan du, eta inplikazio maila desberdineko **24 agenteren** lankidetz

Oinarrizko azterlanak

Azterlan hori egiteko, ibilbide eta fidagarritasun pixka bat duten hainbat **azterlan eta txosten** erabili ditugu oinarri gisa:

- GEM (Global Entrepreneurship Monitor)
- Emakumeak Euskadiko Kontseiluetan - AED
- Emakunderen hainbat azterlan

Informazio sozioekonomikoa

Azterlan honen emaitzei erreparatu aurretik, garrantzitsua iruditzen zaigu Arabako egoera sozioekonomiko orokorraren testuinguruan jartzea eta EAEko, beste euskal probintzietako eta, agian, Estatuko datuekin alderatutako azterketa egitea.

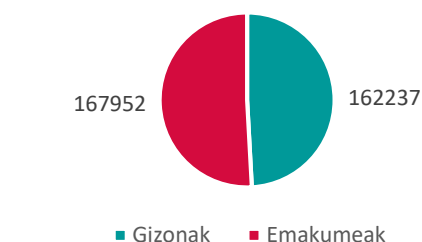
Horretarako, datu demografikoak, ekonomikoak, eta bereziki, testuinguru ekintzaile eta enpresariala aztertuko ditugu.

Testuinguru demografikoa

2021eko datu ofizialen arabera, **Arabako biztanleen %50,86 emakumeak** dira, eta %49,14 gizonak (**Arabako probintzian**, 330.189 biztanle daude erroldatuta).

Arabian jaiotako 3 emakumetik batek barneko migrazioa egin du, eta datu hori EAEko batezbestekoaren oso gainetik dago.

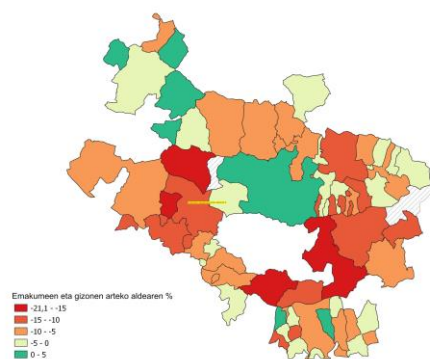
Hala ere, Arabako Lurralde Historikoko emakumeen %23,8 soilik dira etorkinak, Euskadiko batezbestekoa baino 10,6 puntu gutxiago.



1. grafikoa. Arabako biztanleak, guztira, sexuaren arabera. (Iturria: Eustat.2021)

Kuadrillen arabera banaketari erreparatuz gero, Gasteizko kuadrilla (%51,53) eta Aiarakoa (%50,94) dira gizonak baino emakume gehiago dituztenak; Arabako Errioxak eta Arabako Lautadak, berriz, ehuneko bera dute (%48,29). Gorbeialdea (%47,19), Añana (%46,22) eta Arabako Mendialdea (%44,40) dira emakume gutxien dituztenak, biztanleria osoarekiko.

Ordena hori bat dator, zehazki, **dentsitate demografikoarekin**, eta korrelazioa dago: zenbat eta txikiagoa izan kuadrillako emakumeen ehunekoa, orduan eta txikiagoa da biztanle/km²-ko ratioa ere.

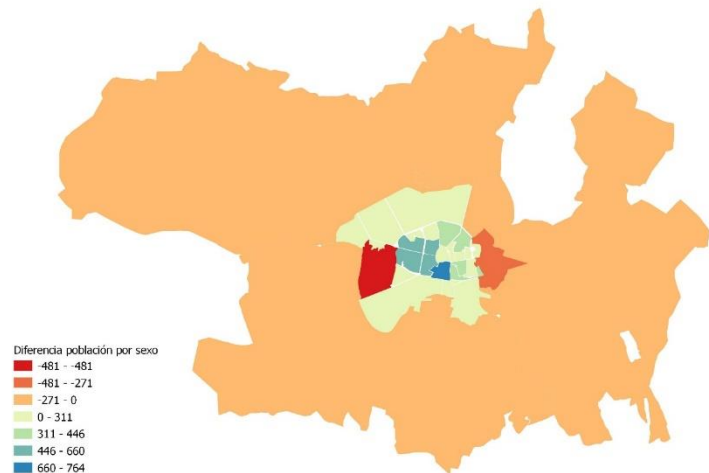


1. mapa. Emakumeen eta gizonen arteko aldea, biztanleriari dagokionez. (Iturria: Eustat. 2021)

Hala ere, egoera hori ez da errepikatzen **udalerrien arabera** **analisi** eginez gero, non ikusten baita ez direla beti biztanleria dentsitate txikiena dutenak emakume ehuneko txikiena dutenak.

Bestalde, **10.000 biztanletik gorako** hiriguneetan, gizonak baino emakume gehiago bizi dira, eta, kontrara, nabarmentzekoa da landa eremuetan gertatzen den maskulinizazioa. Maskulinizazio hori are handiagoa da Kuartango, Urizaharra, Bernedo eta Añanako udalerrietan, %15etik gorako diferentzialarekin. Salbuespenak Artziniega, Elvillar eta Samaniego dira.

Hiriburuari begira, Gasteiz, Zabalgana eta Salburua dira gizon gehien dituzten auzoak; Zabalguneak (764), Lovainak (660), San Martinek (646), Koroatzeak (607) eta Txagorritxuk (541), berriz, emakume gehiago dituzte gizonak baino.



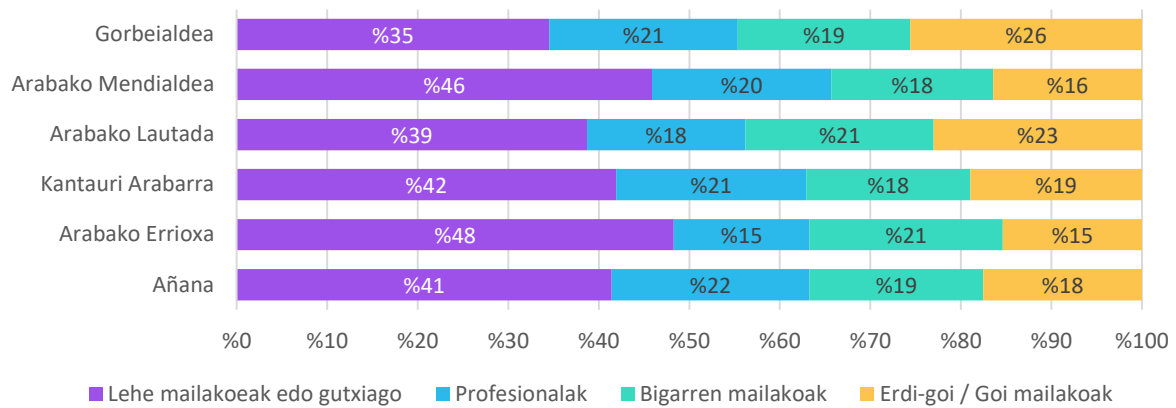
2. mapa. Biztanleak, sexuaren eta auzoen arabera. (Iturria: Gasteizko Udala. 2019)

Biztanleak, maila akademikoaren arabera

Eustaten 2020ko hezkuntzaren udal estatistikaren arabera, guztira **10 udalerrik** dute %20tik gorako edo gehiagoko goi mailako ikasketak dituen biztanleriaren ehunekoa, eta Zuiak %32koa du. Moredakoa izan ezik, guztiak komunikazio bide nagusietan daude, hiriburuaren erdigunetik (Gasteiz) gehienez ere 30 minutuko erradioan, zeinak zerrenda ixten baitu: Zuia, Zalduondo, Barrundia, Zigoitia, Aramaio, Arrazua - Ubarrundia, Burgu, Moreda, Iruraiz-Gauna eta Gasteiz.

7 udalerrik lehen mailako ikasketak edo hortik beherakoak dituzten biztanleen %50 baino gehiago dituzte, eta horietako 4 Arabako Errioxan daude: Elvillar, Lantziego, Mañueta eta Lapuebla de Labarca. Zerrenda horren buru Harana dago, %60tik gorako ehunekoarekin, eta Agurain dugu azken tokian. Agurain da 5.000 biztanletik gora dituen eta ikasketa profesionalak, bigarren mailakoak eta erdi mailakoak edo goi mailakoak dituzten pertsonak biztanleen %50etik behera dituen udalerri bakarra, eta probintziako batezbestekotik behera dago, gainera (probintziako datua: %61).

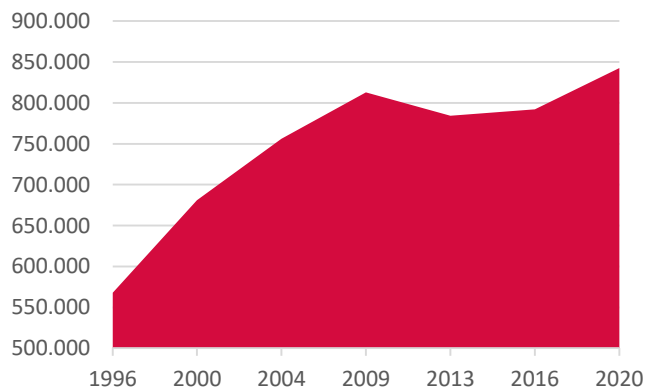
Udalerrien egoera hori, **neurri handi batean, kokapen geografikoari eta komunikazio ardatzei** lotua dago, eta horren isla da eskualdeko datuei erreparatuta ikusten duguna ere. Eskualdean, Gorbeialdeak (%35) eta Arabako Lautadak (%39) bakarrik dute lehen mailako ikasketak edo hortik beherakoak dituzten biztanleen ehunekoa %40tik beherakoa, eta 'goi mailako edo hortik gorako' ikasketak dituzten biztanleen tasa, berriz, %20tik gorakoa dute. Beste muturrean ditugu Arabako Mendialdea (%46) eta Arabako Errioxa (%48), lehen mailako ikasketak edo hortik beherakoak dituzten biztanleen kopuru handiagoarekin.



2. grafikoa. Arabako eskualdeetako biztanleriaren ehunekoa, maila akademikoaren arabera. (Iturria: Eustat. 2020)

Testuinguru ekonomikoa

Biztanleria aktiboa

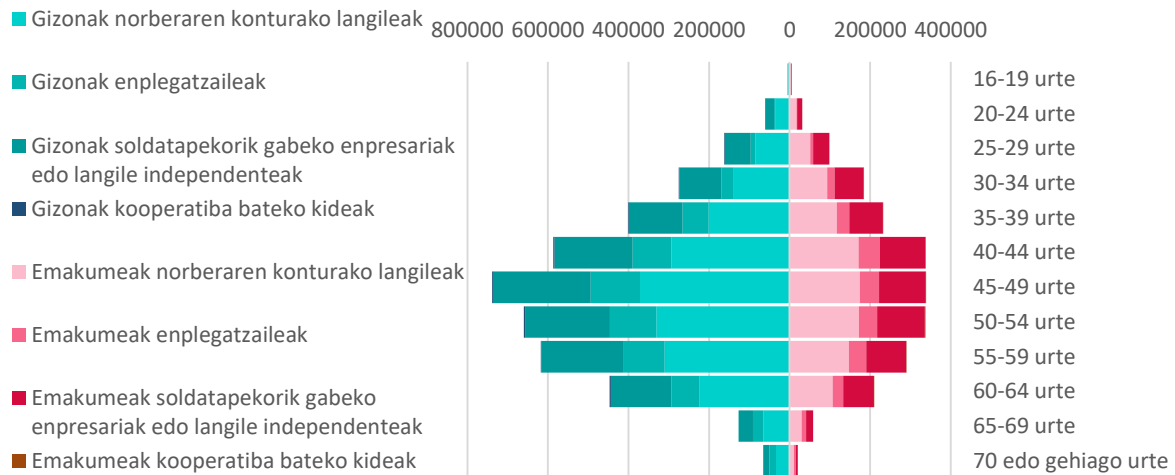


Euskadiko 2020ko biztanleria aktiboaren testuinguru orokorraren barruan, soldatapeko pertsonei dagokienez, **zenbakizko maximo historikoak** zeuden, 850.000 inguru, eta 2016tik aurrera goranzko joera areagotu egin da, 2009tik 2013ra bitartean izandako datu negatiboen ondoren.

3. grafikoa. Soldatapeko biztanleen bilakaera. (Iturria: Eustat. 2020)

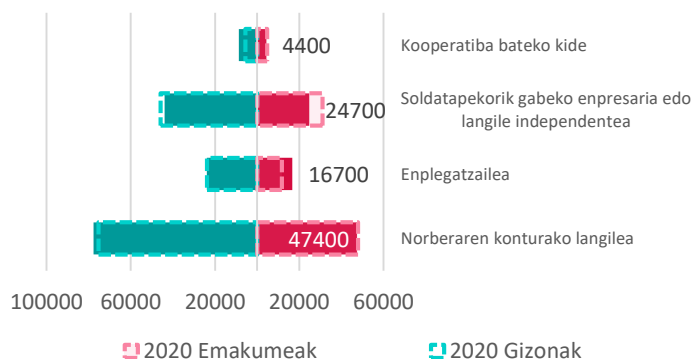
Estatu mailan, 2021ean, besteren kontura lan egiten ez zutenen artean, beren kontura lan egiten zuten gizonen kopurua (enplegatzailleak, soldatarik gabeko enpresariak, langile independenteak edo kooperatiba bateko kideak) emakumeena baino handiagoa izan zen adin tarte guztietan. Nabarmentzekoa da **gizonen** kasuan **igoera handia** izan zela **45 eta 49 urte** bitartekoen artean, eta aldea bikoitza baino handiagoa izan zela. Hala ere, aukera profesional horietako batean zeuden **emakumeen** kopuruak **erabateko geldialdia** izan zuen 40 eta 54 urte artean.

Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresari eta ekintzaileei buruzko azterlana



4. grafikoa. Pertsona aktiboak Espainian, adin tartearen eta egoera profesionalaren arabera. (Iturria: INE. 2021)

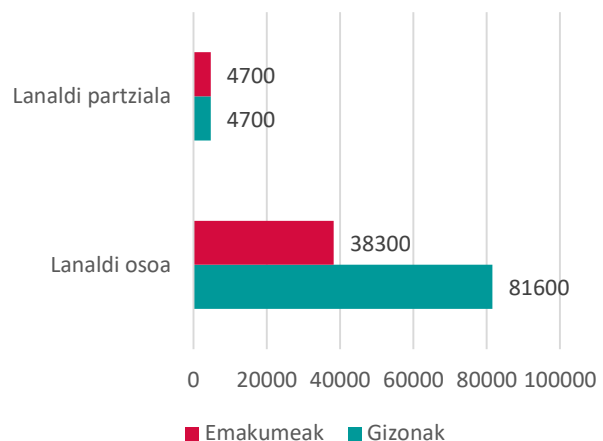
EAERI dagokionez, autoenplegurako aukera profesional horien **maskulinizazio joera mantendu** egin da, baina **aldea txikiagoa** da emakumeen eta gizonen artean.



2020tik 2021era, nabarmen egin du **behera** soldatapeko langilerik ez duten **emakume langile independenteen** edo enpresarien **kopuruak**; nabarmen egin du gora, ordea, emakume enplegatzaileen kopuruak, baina ez da iritsi aurreko jaitsiera berdintzera.

5. grafikoa. Euskadiko langile kopurua, egoera profesionalaren arabera (Iturria: INE. 2021)

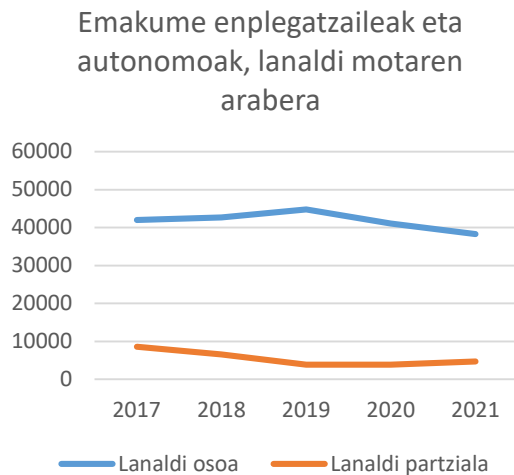
Aukera profesional horien alde egiten duten pertsonak daukaten **lanaldiari** erreparatuta, **lanaldi osoan** lan egiten duten emakume enplegatzaile eta autonomoen kopurua **murritz**u egin da, 2019tik egiten ari zen bezala (2020tik 2021era bitartean, esterako, 2.800 murritz u zen) eta 38.300 dira. **Lanaldi partzialean** lan egiten duten emakume enplegatzaile eta autonomoen kopurua **pixka bat igo** da: 800 (%17).



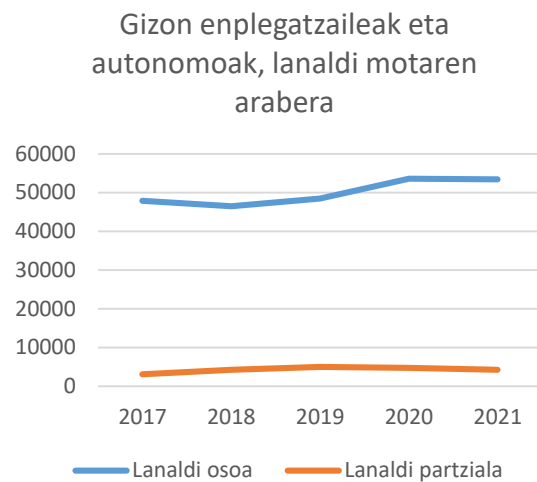
Datu horiek gizon enplegatzaile eta autonomoekin alderatuz gero, 2020tik 2021era bitartean lanaldi osoan lan egiten dutenen kopuruari eusten zaio (53.400, emakumeak baino %39,4 gehiago), eta pixka bat behera egin du

6. grafikoa. Langile kopurua, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)

lanaldi partzialean lan egiten dutenen kopuruak (4.200, emakumeak baino %10,6 gutxiago).



9. grafikoa. Emakume enplegatzaileak eta autonomoak, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)

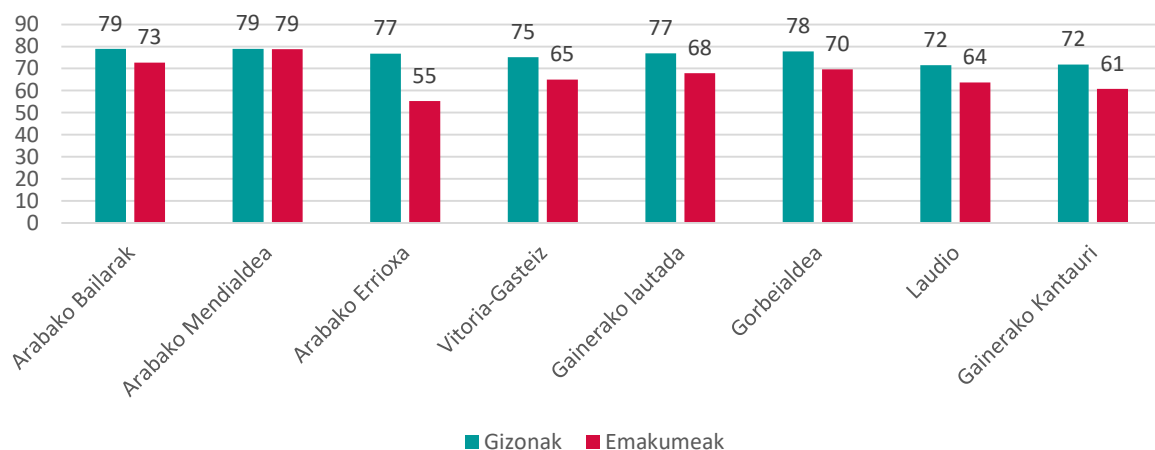


8. grafikoa. Gizon enplegatzaileak eta autonomoak, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)

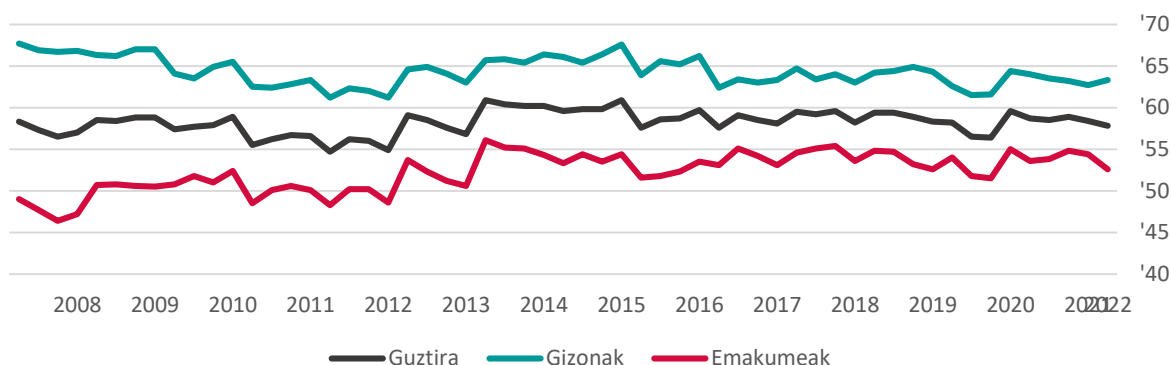
EAEko lan merkatu osoa erreferentziatzat hartuta, lanaldi partzialean lan egiten duten gizonen eta emakumeen artean berdintasuna da nagusi; aldiz, lanaldi osoan lan egiten duten gizonen kopurua emakumeena halako bi baino gehiago da.

Jarduera tasak eta okupazio koefizientea

Arabian 2019an zegoen **okupazio koefizientea** sexuaren eta eskualdearen arabera aztertuz gero, ikusiko dugu Laudio eta Kantauri Arabarreko gainerakoek baterako mailarik baxuenak zituztela; **Arabako Mendialdea**, berriz, **daturik onenak** zituen, emakumeen eta gizonen okupazioak (%79,0) **berdintasunik handiena** zuen eskualdea izateaz gain. **Arabako Errioxan**, aldiz, emakumeen koefizientea (%55) gizonena baino (%77) 20 puntu beherago zegoen, eta **desorekarik handiena** zuen eskualdea zen.



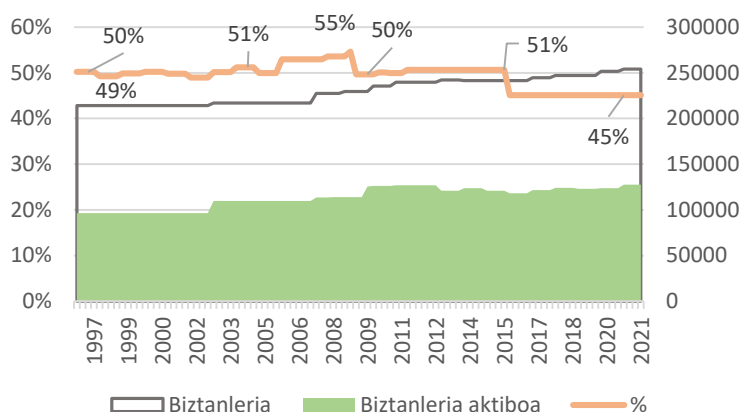
9. grafikoa. 16-64 urtekoen okupazio koefizientea (%). (Iturria: Eustat. 2019ko LMZ)



10. grafikoa. Jarduera tasa Araban. (Iturria: Gasteizko Udala)

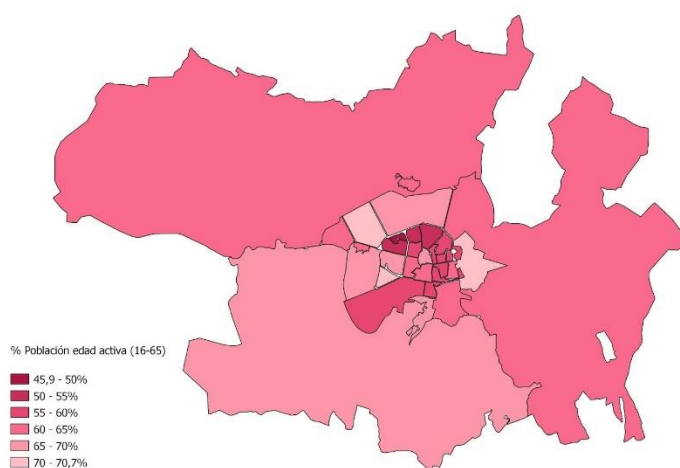
Gure probintziako jarduera tasaren joera ere aipagarria da; izan ere, **azken hiruhilekoan** (2022ko 1. hiruhilekoan) igoera txikia izan da gizonen tasan, eta jaitsiera nabarmena emakumeen tasan, **sexuen arteko arrakala handituz**.

Gasteizko datuei erreparatuz gero, biztanleria aktiboa hazi egin da biztanleriaren hazkundearen testuinguru orokor baten barruan; hala ere, portzentajeazko ordezkariak murriztu egin da.



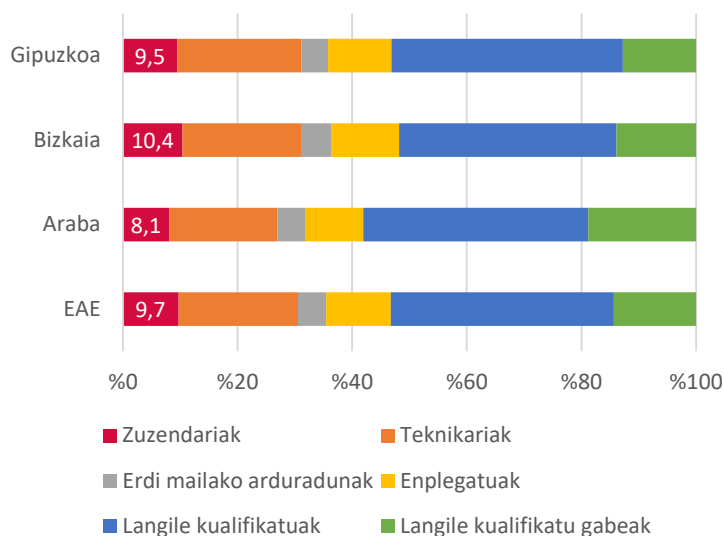
11. grafikoa. Biztanleria aktiboaren bilakaera Gasteizen. (Iturria: Gasteizko Udala, 2021).

Auzoei erreparatuta, Sansomendi (%70,7), Salburua (%70,5) eta Ariznabarra (%70,2) ziren biztanleria aktiboaren ehuneko handiena zuten auzoak (2019); Gazalbide (%45,9) zen, berriz, ehuneko txikiena zuena.



3. mapa. Biztanleria aktiboaren dentsitatea Gasteizko auzoen arabera. (Iturria: Gasteizko Udala, 2019)

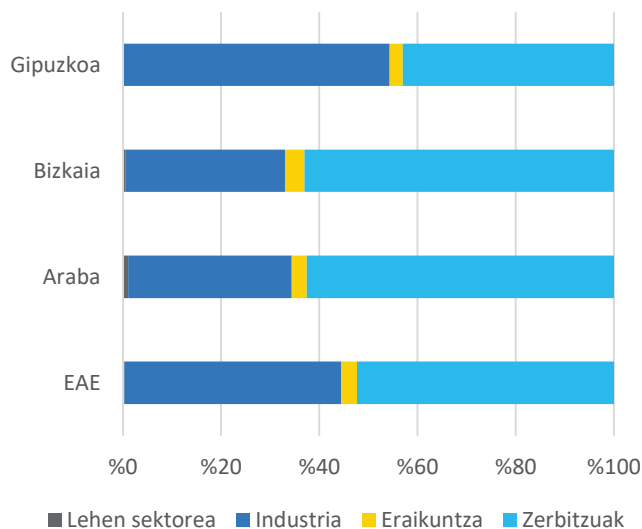
Enplegua



12. grafikoa. Enpleguaren banaketa kategoria profesionalaren arabera (%). (Iturria: Eustat. 2016ko LMZ)

2016ko konparazio honetan, non EAEko probintzien arteko kategoria profesionalen arabera enplegu banaketa jasotzen baita, **Araban** soilik enplegatuen %8,1ek betetzen zituen zuzendaritza postuak, Euskadiko batez bestekoa baino 1,6 puntu beherago, kualifikaziorik gabeko lanetan enplegatutako pertsonen ehunekorik handienarekin (%18,8).

Gizarte ekonomiaren eremu eskusiboan, **Euskadiko** enpleguen banaketa sektorialak 2018an erakutsi zigunez, **zerbitzuen** sektoreak, berez, pisu handiagoa zuen lehen sektoreak, industriak eta eraikuntzak elkarrekin baino EAE osoan, nahiz eta Gipuzkoa salbuespena izan, bertan industria baitzen enplegu portzentajerik handiena zuen sektorea. **Araban** lehen sektoreak ematen zion enpleguen portzentajerik handiena gizarte ekonomiari.



13. grafikoa. Enpleguen banaketa gizarte ekonomian (%). (Iturria: Eustat. 2018)

Lanpostuak

Eskualdeka sailkatuta, 2019an, udal lanpostuen indizeek, jarduera sektoreen arabera hartuta, honako hau erakusten digute:

Añanako eskualdean, eraikuntzaren eta industriaren garrantzia nabarmentzen da Berantevillan, zerbitzuena Erriberabeitian eta berriz ere industriarena Lantaronen. Azken udalerrri horretan nabarmentzekoa da, halaber, nekazaritza eta abeltzaintza sektorea, ordezkartzarik handiena Gaubean duena.

Lautadan, Gasteiz bereiziz gero, Donemiliaga eta Barrundia dira kasu guztietan nagusi den lehen sektorearekin lotura handiena duten udalerriak. Asparrena, Agurain eta Iruña Oka dira industria presentziarik handiena dutenak; gainera, azken bi udalerri horietan biltzen dira zerbitzuak.

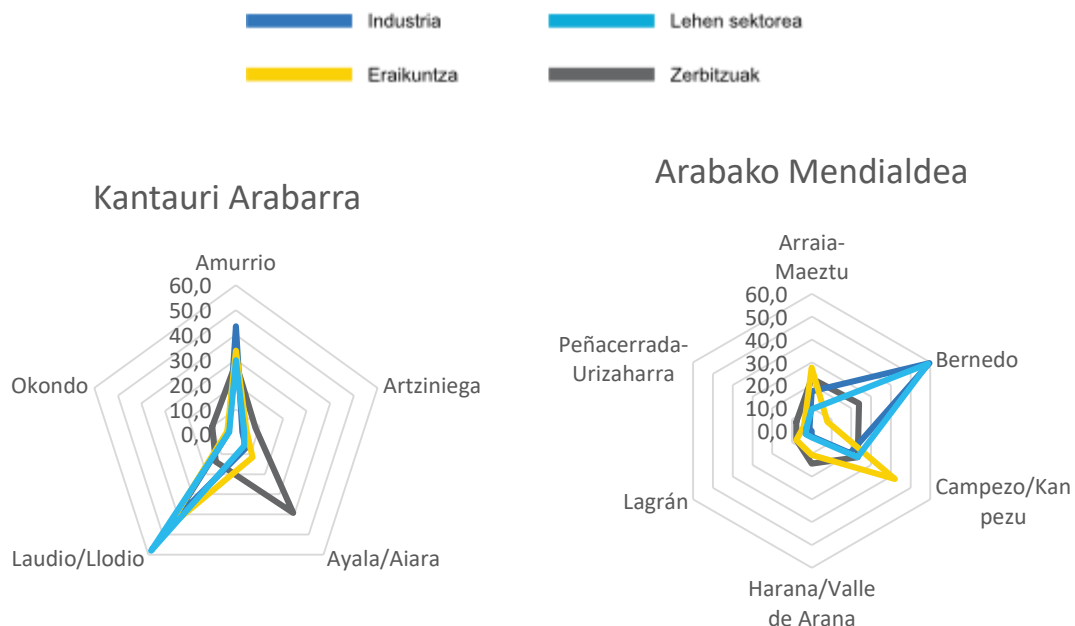
Hala ere, **Gasteizko landa eremua** da, berez, Lautadako lehen sektoreko lanpostuen %44,3 biltzen duena. Hiriburuak, gainera, eskualde ikuspegi bateratu horri industria sektoreko enpleguen %91,1, zerbitzu sektorekoen %95 eta eraikuntzako %95,3 ematen dizkio.

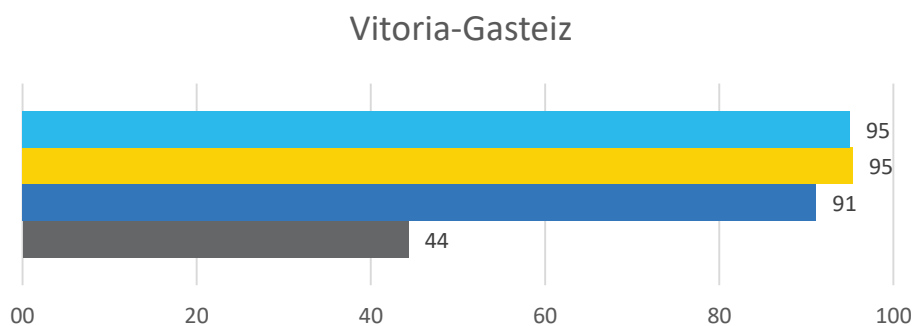
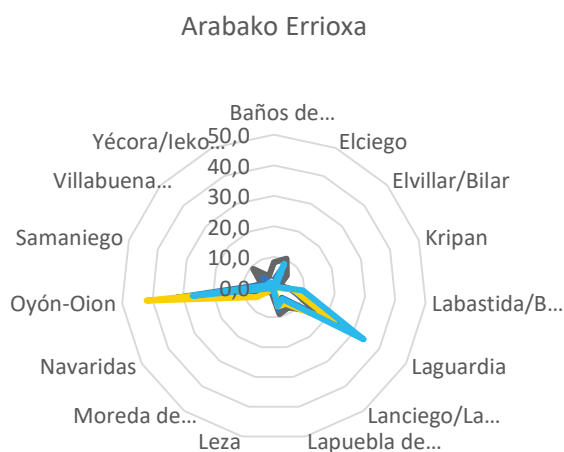
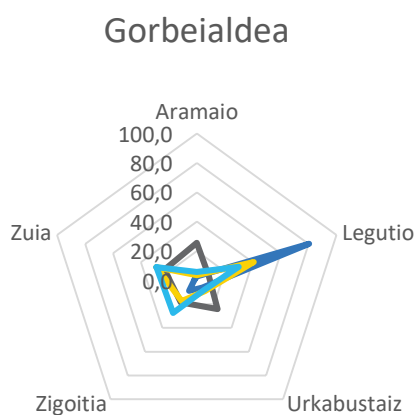
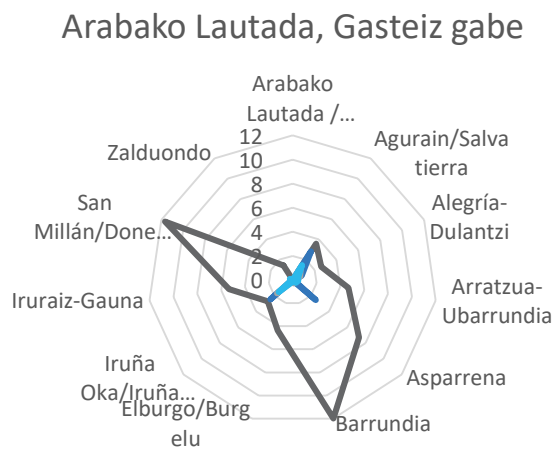
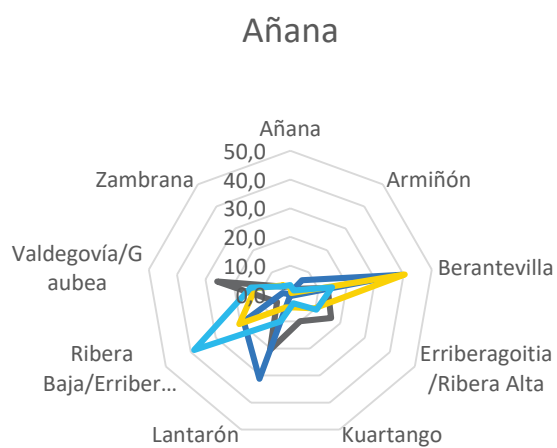
Arabako Mendialdeak orekarik handiena erakusten du lehen sektorearen presentziaren banaketan, eta Bernedon, eta baita Kanpezun ere, industria eta zerbitzu sektoreen nagusitasuna nabarmentzen da. Eskualdeko udalerri nagusian, Kanpezun, eraikuntzaren sektorearen presentziaren nagusitasuna nabarmentzen da, Maeztun bezala.

Lehen sektoreak **Arabako Errioxan** hartzen duen pisuaren banaketa desiguala da, Laguardia baita sektore horren udalerririk adierazgarriena; hala ere, udalerriaren barruan ordezkari txikiena duen sektorea da, zerbitzuen, industriaren eta eraikuntzaren atzetik. Oion da eskualdean eraikuntzaren eta industriaren presentzia handiena duen udalerria.

Gorbeia inguruetan, lehen sektorearen banaketa nahiko orekatua da udalerrien arabera, non Legutio izango litzatekeen zerrenda itxiko lukeena, industria, eraikuntza eta zerbitzuei dagokienez.

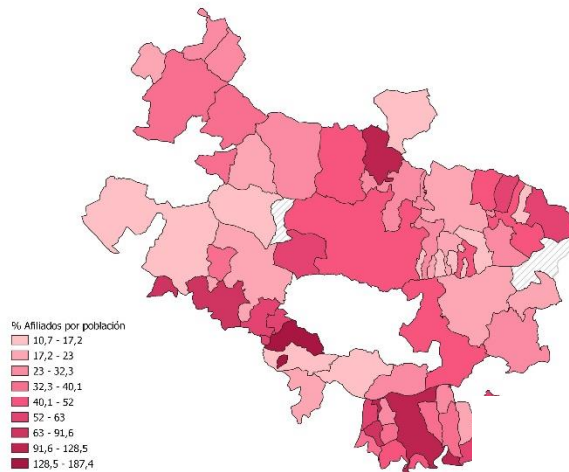
Laudion eta Amurrión dago industria, eraikuntza eta zerbitzuen sektoreetako lanpostu gehien; Aiara da, berriz, **Kantauri Arabarrean** lehen sektoreari lotutako lanpostu gehien dituen udalerria.





14. grafikoa. Arabako eskualdeetako lanpostuak udalerrika, jarduera sektoreen arabera (%). (Iturria: Eustat. Udal BPGa, 2019).

Gizarte Segurantzako afiliatuak, araubidearen arabera

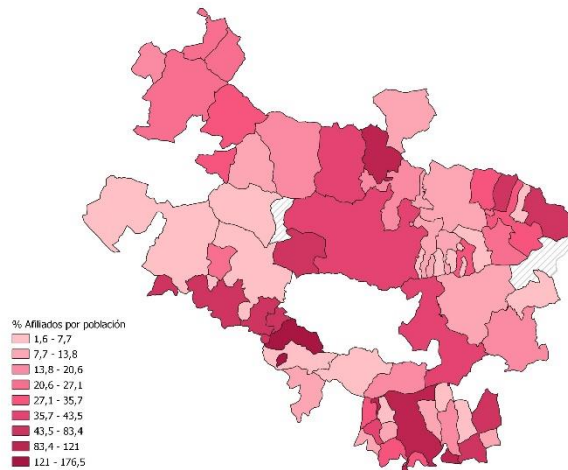


Araubide motaren arabera, irudia ez da gehiegi aldatzen udalerrika **Araubide Orokorrean** afiliatuta daudenen ehunekoa aztertuz gero. Gasteiz alde batera utzita, Arabako Lautadan ekialderen dagoen zatian, Añanan hegoalderen dagoenean, Gorbeia inguruetan eta Arabako Errioxan daude ehunekorik altuenak.

Mapa homogeneoagoa da **Langile Autonomoen Araubide Bereziari** erreparatzen badiogu. Mapa horretan, Arabako Errioxa nabarmentzen da oraindik ere afiliazio ehuneko handienak dituen eskualde gisa, udalerrika.

Arabako Errioxan dago Gizarte Segurantzako **afiliazio ehunekorik handiena**. Beste aldean, **Arabako Mendialdea** dago, biztanleriaren arabera Gizarte Segurantzaren **afiliatuen ehuneko txikiena** duen udalerri multzoa baita.

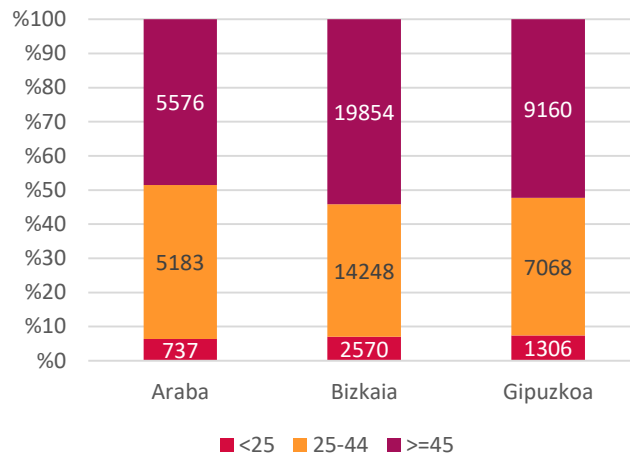
4. mapa. Gizarte Segurantzako afiliatuak, udalerrika eta biztanleriaren arabera (%).
(Iturria: Gizarte Segurantza, 2022)



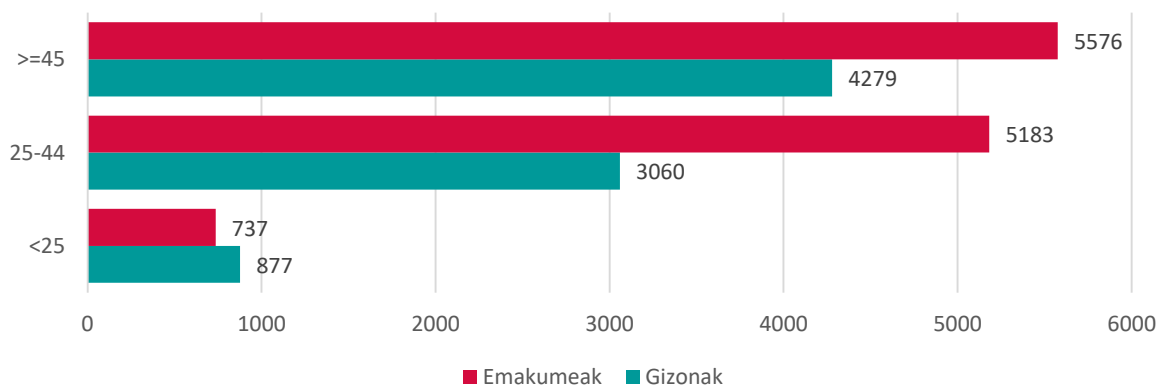
3. mapa. Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrera afiliatuak udalerrika, biztanleriaren arabera (%).

Langabezia

Langabezian dagoen biztanleriari dagokionez, EAEko hiru probintzietako egungo datuak alderatuz gero, langabezian dauden 25 urtetik beherako emakumeen ehunekoa oso antzekoa da (%6,4 Araban, %7 Bizkaian eta %7,4 Gipuzkoan). Halaber, kasu guztietan 45 urte edo gehiagoko emakumeen tarteak hartzen du ehunekorik handiena (%48,5), nahiz eta Araban tarte horren eta 25 eta 44 urte bitarteko emakumeen tartearen arteko aldea askoz txikiagoa den (%45,1).



15. grafikoa. Emakumeen langabezia, adin tartearen arabera (%). (Iturria: Lanbide, 2022)

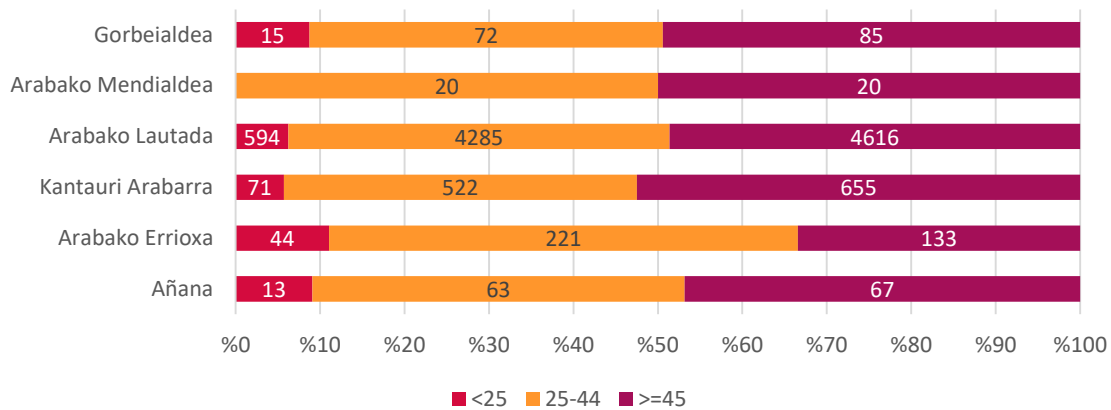


16. grafikoa. Langabezia Araban, sexuaren eta adin tartearen arabera. (Iturria: Lanbide, 2022)

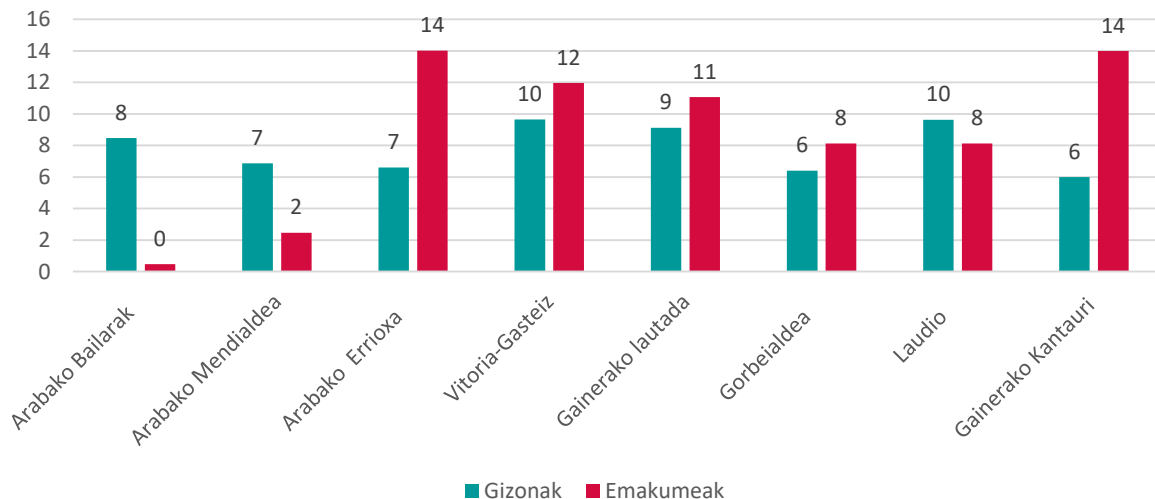
Adin tarte berberak erreferentziatzat hartuta, testuinguru geografiko gisa Arabako Lurralde Historikoa soilik hartuta eta sexuaren arabera konparatuta, 25 urtetik beherakoen artean soilik dabilta gizonak emakumeen gainetik langabezia tasan; emakumeen indizea %41 handiagoa da 25 eta 44 urte bitartekoaren artean, eta %23,2 handiagoa 45 urtekoen edo gehiagokoaren artean.

Zooma eskualdera zabalduz gero, nabarmentzekoa da Arabako Errioxan langabezian dauden 10 emakumetik 7 ia 45 urtetik beherakoak direla. Aipatzekoa da, halaber, Arabako Mendialdean ez dagoela, edo ez dagoela jasota, 25 urtetik beherako emakume langaberik.

Eskualdeetako datuak sexuaren arabera alderatzeko, 2019ko estatistiketara egingo dugu atzera. Kasu guztietan, langabezian zeuden emakumeen ehunekoa handiagoa zen egoera berean zeuden gizonena baino, Arabako Mendialdean eta Arabako Ibarretan izan ezik, azken eskualde horretan emakumeen langabezia tasa nabarmen baxua baitzen (%0,5).



17. grafikoa. Emakumeen langabezia, adin tarteen eta eskualdeen arabera (%). (Iturria: Lanbide, 2022)

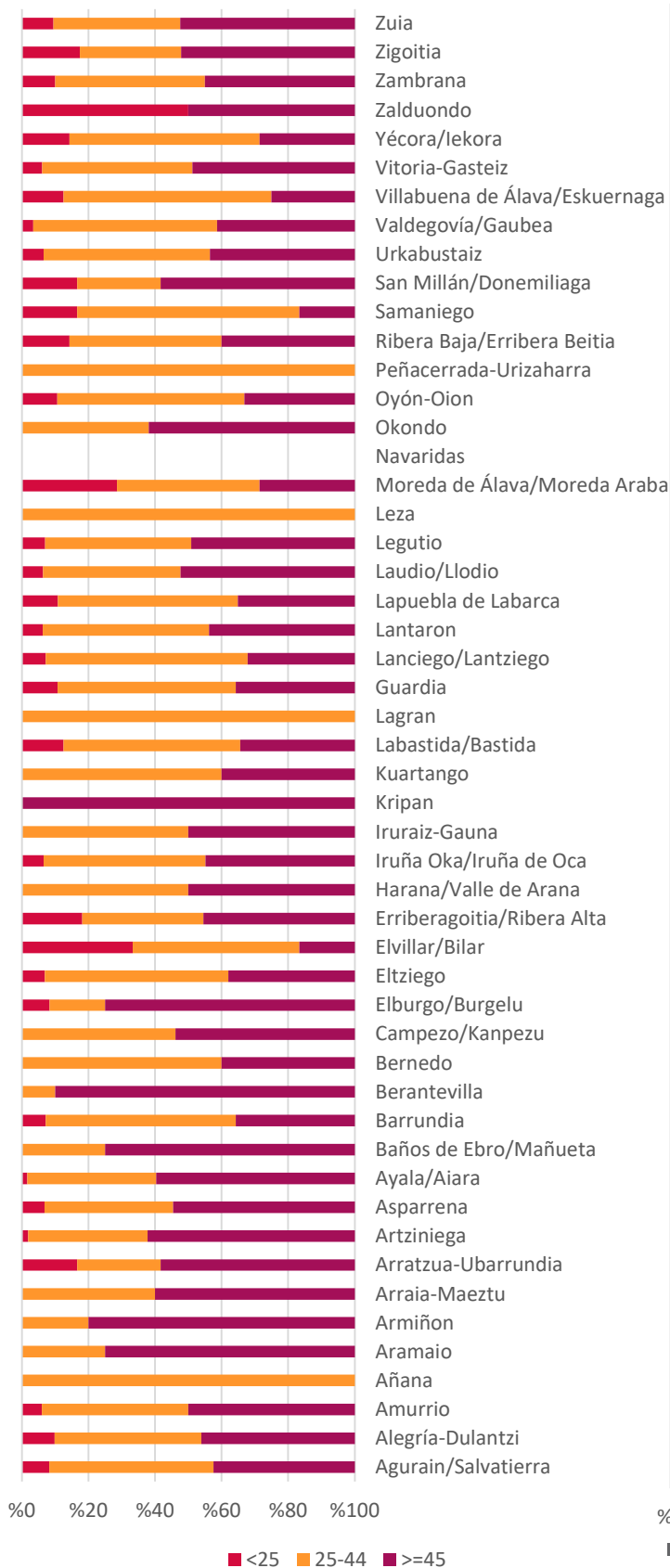


18. grafikoa. 16-64 urtekoen langabezia tasa (%). (Iturria: Eustat. 2016ko LMZ)

Udalerrika, aztertutako datuen indarraldia berreskuratuta (2022) eta dentsitate demografiko txikiena duten eremuetako landa udalerri batzuen ezaugarri bereziak ahaztu gabe, honako egoera hauek nabarmendu behar dira:

- **Langabezian dauden 25 urtetik beherako emakumeen indize altua** Moredan (%29), Bilarren (%33) eta, bereziki, Zaldudon (%50); azken horretan, gainera, ez dago 25-44 urte bitarteko emakumerik langabezian.
- Aitzitik, **16 udalerritan** (Añana, Aramaio, Armiñon, Arraia-Maeztu, Mañueta, Berantevilla, Bernedo, Kanpezu, Harana, Iruraiz Gauna, Kripan, Kuartango, Lagran, Leza, Okondo eta Urizaharra) **ez dago 25 urtetik beherako emakumerik langabezian**.
- Horien artean, Añanan, Lagranen, Lezan eta Urizaharrean, langabezian dauden emakume guztiak 25 eta 44 urte bitartekoak dira.
- Kripan da udalerri bakarra non **langabezian dauden emakume guztiek 45 urte edo gehiago** dituzten.

Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresari eta ekintzaileei buruzko azterlana

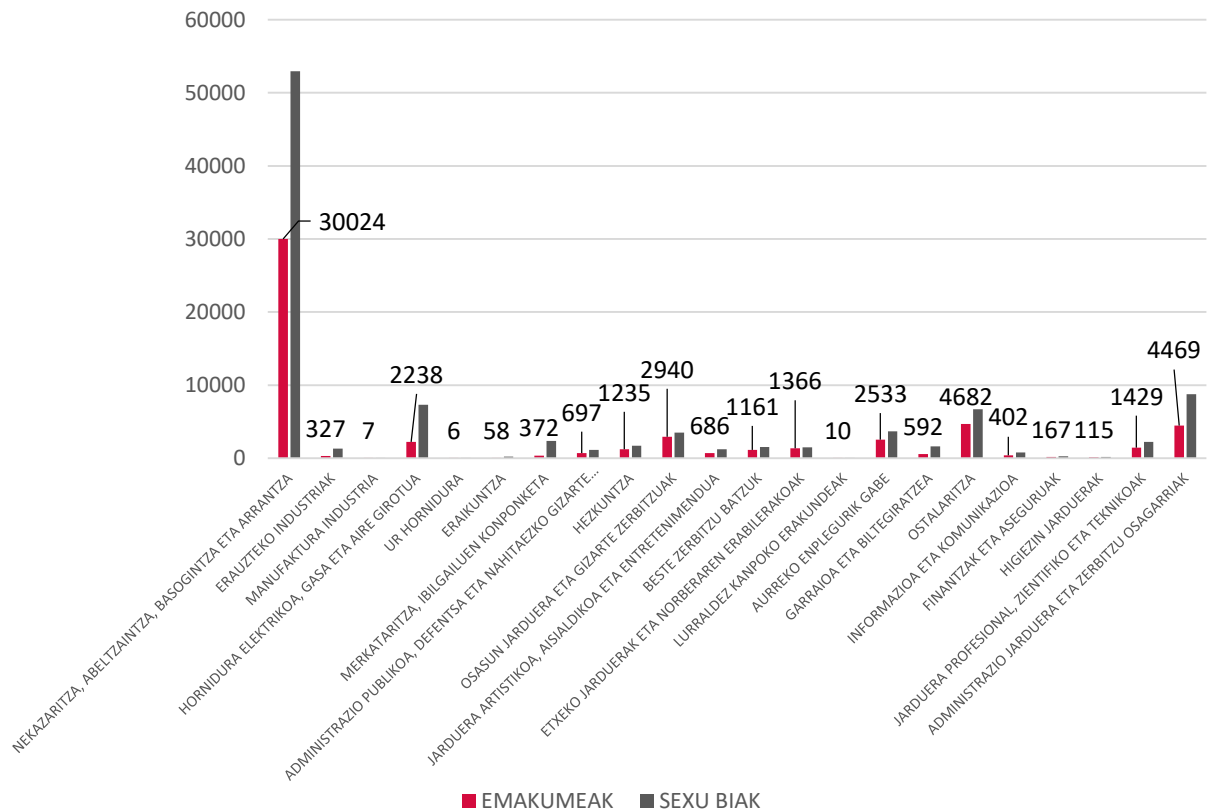


20. grafikoa. Emakumeen langabezia adin tarteetan eta udalerrien arabera (%). (Iturria: Lanbide, 2022)



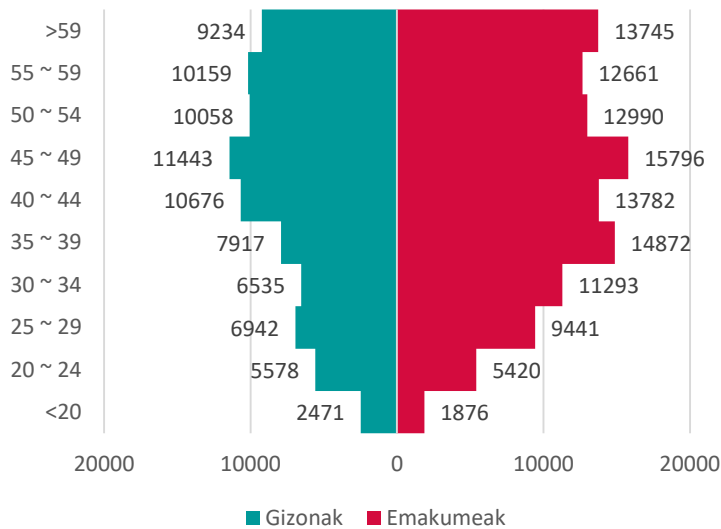
19. grafikoa. Langabezia, sektorearen eta udalerrien arabera (%). (Iturria: Lanbide, 2022)

Udalerrika, sektoreari erreparatuz gero, **zerbitzuen sektorean nabarmentzen da langabezia** Arabako ia udalerrri guztietan, eta Kripanen langabezian dauden pertsonen %100ekoa da. Deigarriak dira, halaber, **Navaridasko** eta **Mañuetako** datuak, non langabezian dauden 2 pertsonatik 1 **nekazaritza sektorekoa** baita; Haranan, berriz, eraikuntzak hartzen du %57; Añanan, industriak hartzen du langabeen %66, eta lekoran langabeen %40k dio ez duela aurretik enplegurik izan.



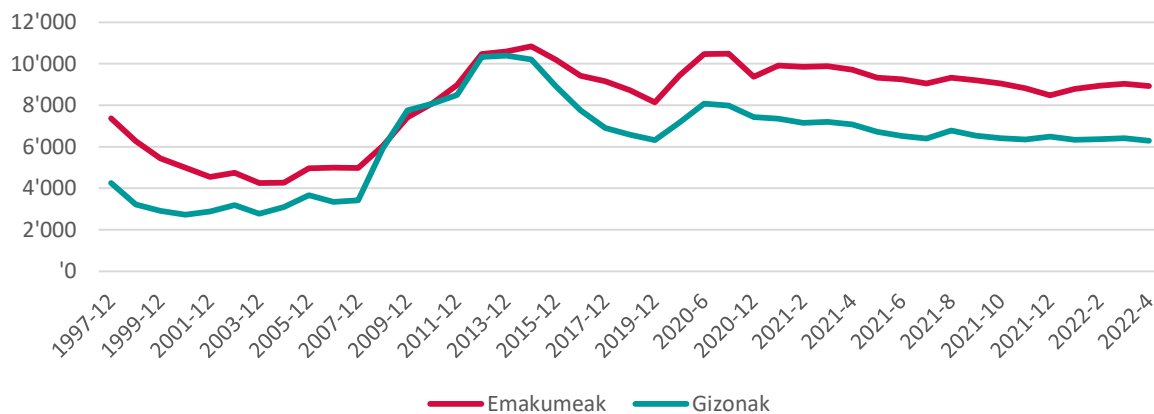
21. grafikoa. Enplegu eskatzaileak, jarduera ekonomikoaren arabera Araban. (Iturria: INE, 2022)

Enplegu eskatzaileen zifrak jarduera ekonomikoaren eta sexuaren arabera aztertuz gero, ikus dezakegu jarduera batzuetan **emakumeek ia-ia eskaera osoa** hartzen dutela Araban, hala nola **hezkuntzan, osasunean eta gizarte zerbitzuetan, bestelako zerbitzuetan eta etxe**koetan; emakumeak %50etik gora dira, halaber, nekazaritza eta abeltzaintzako jardueretan, ostalaritzan, jarduera profesional zientifiko eta teknikoetan eta administrazio jarduerak eta zerbitzu osagarrietan.



Fokua Gasteizen jarritz gero, ikusiko dugu langabezian dauden **25 urtetik aurrerako emakumeen** kopurua **handiagoa dela adin tarte guztietan** gizonena baino, eta 35-39 urte bitarteko tartean dagoela alderik handiena (g: 7.917 / e: 13.782).

22. grafikoa. Gasteizko langabezia, adin tartearen arabera. (Iturria: Gasteizko Udala, 2021)



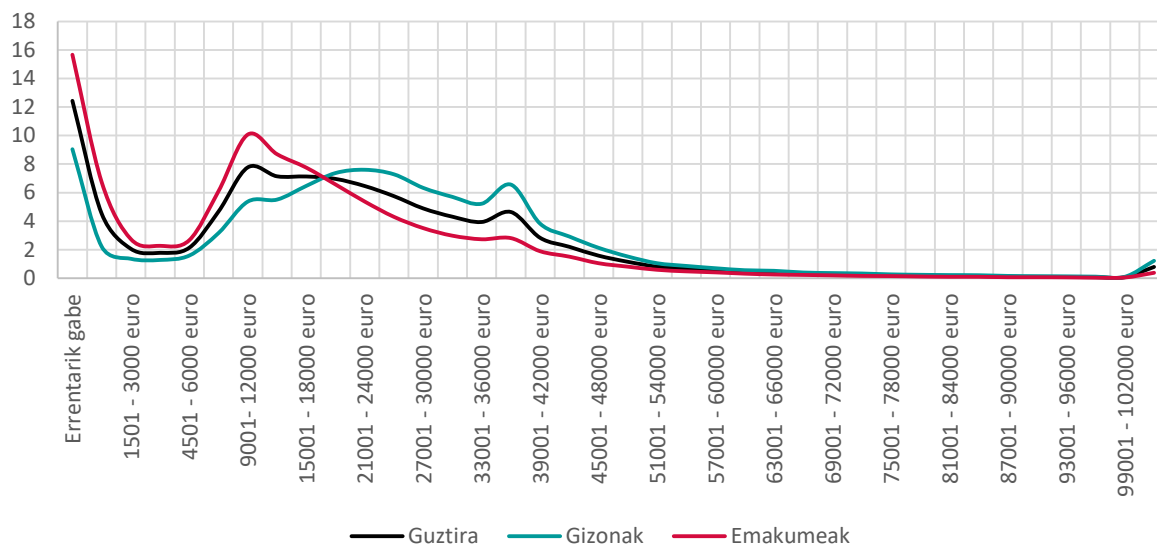
23. grafikoa. Hileko langabeziaren bilakaera Gasteizen. (Iturria: Gasteizko Udala, 2022)

Hiriburuko hileko langabeen kopuruaren bilakaera sexuaren arabera alderatzen badugu, ikusiko dugu 2008ko krisiaren ondorengo urteetan gertatu ez bezala (urte horietan langabezian zeuden emakumeen eta gizonen kopurua paretsu hazi zen), **2020. urtearen amaieratik** bi indizeek **behera** egin dutela, bien artean alde egonkor samarra dagoela, baina langabezian dauden emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa dela beti.

Errenta

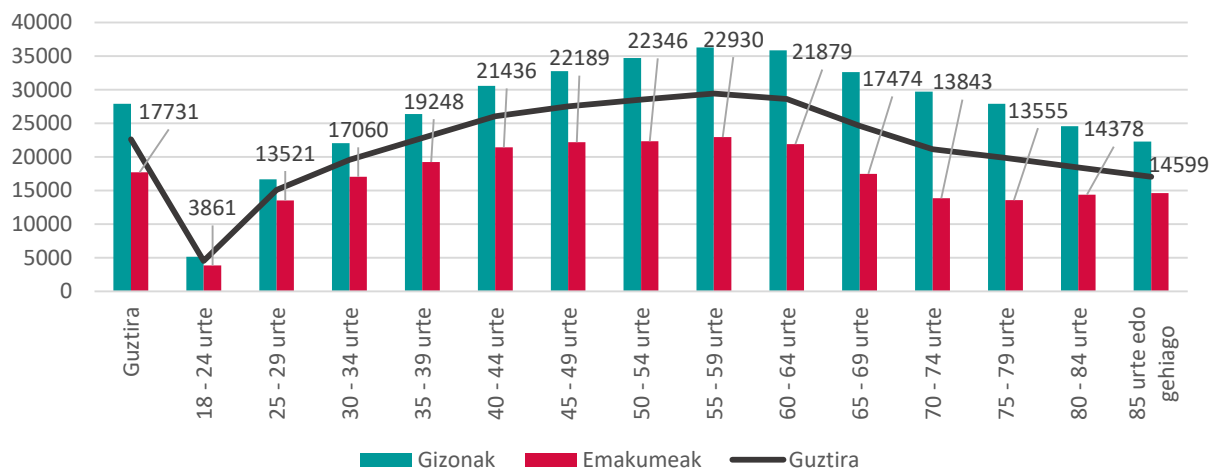
2019an, Araban, 18 urtetik gorako emakumeen %62,7k **18.000 €-tik beherako** errenta zuen, eta gizonen %36,01ek. Emakumeen %15,66k eta gizonen %9,04k adierazi zuen ez zuela errentarik.

Diru sarreraren **kopuru horretatik aurrera**, gizonak **gaintik** daude errenta maila guztietan.

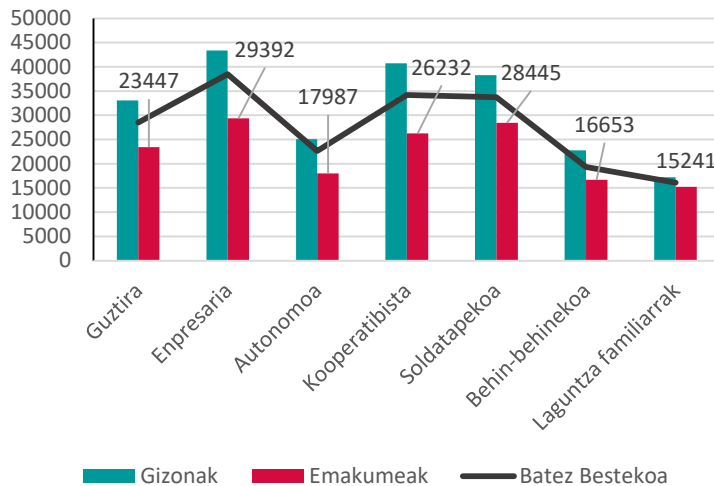


24. grafikoa. Errenta maila Araban, sexuaren arabera (%). (Iturria: Eustat, 2019)

Euskadiko errenta adin tarteen arabera konparazio ardatz gisa hartuta, aztertutako edozein mailatako emakumeen urteko diru sarreraren maila gizonena baino txikiagoa zen. **Aldea handitu egiten zen heldutasun profesionalera iritsi ahala**, eta emakumeen errenta maila **gelditu** egiten zen. Maila hori, emakumeen artean, 910 € baino ez zen igotzen 40 eta 54 urte bitartean. Gizonetan, berriz, igoera 4.145 €-koa zen, eta horrek eragin nabarmena zuen pentsioen kalkuluan; tarte horretan baitzen diferentzialik handiena, eta emakumeen errenta gizonen errentaren erdia baino txikiagoa izatera iritsi zen.



25. grafikoa. Batez besteko errenta, adinaren eta sexuaren arabera, Euskadin. (Iturria: Eustat, 2019)

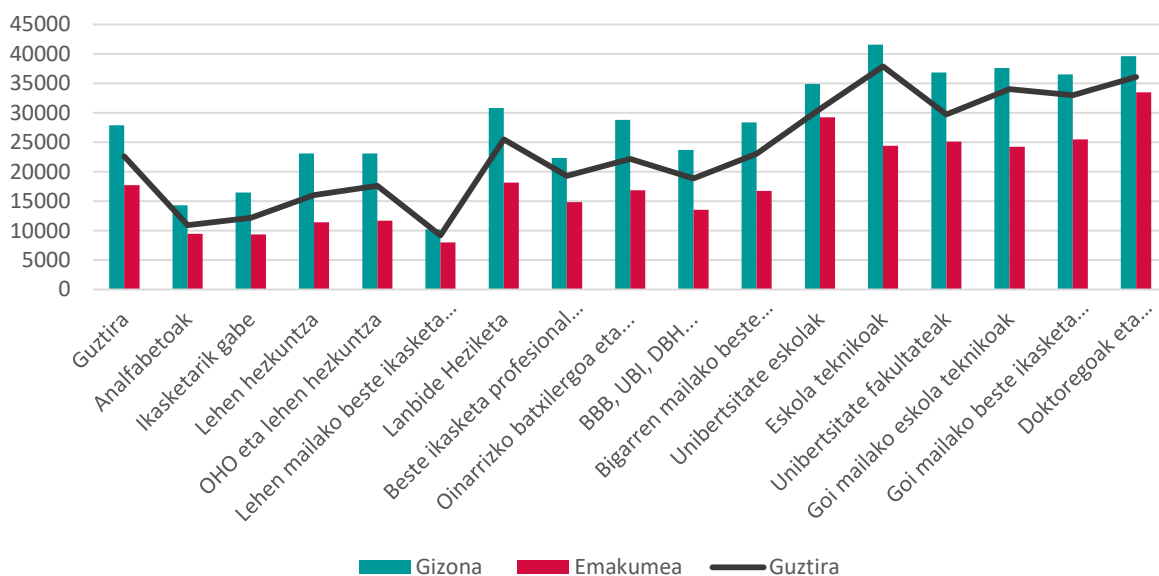


Biztanleria aktiboari soilik erreparatuz, batez besteko errenta egoera profesionalaren arabera aztertuz eta 2016ko azken datu eskuragarrietan oinarrituz, emakumeen diru sarrerak gizonenak baino txikiagoak ziren edozein egoera profesionalean, eta esanguratsua da, emakumeen kasuan, ia ez zegoela alderik soldatapekoa edo enpresaria izatearen artean.

26. grafikoa. Urteko batez besteko errenta, egoera profesionalaren arabera (eurotan). (Iturria: Eustat, 2016)

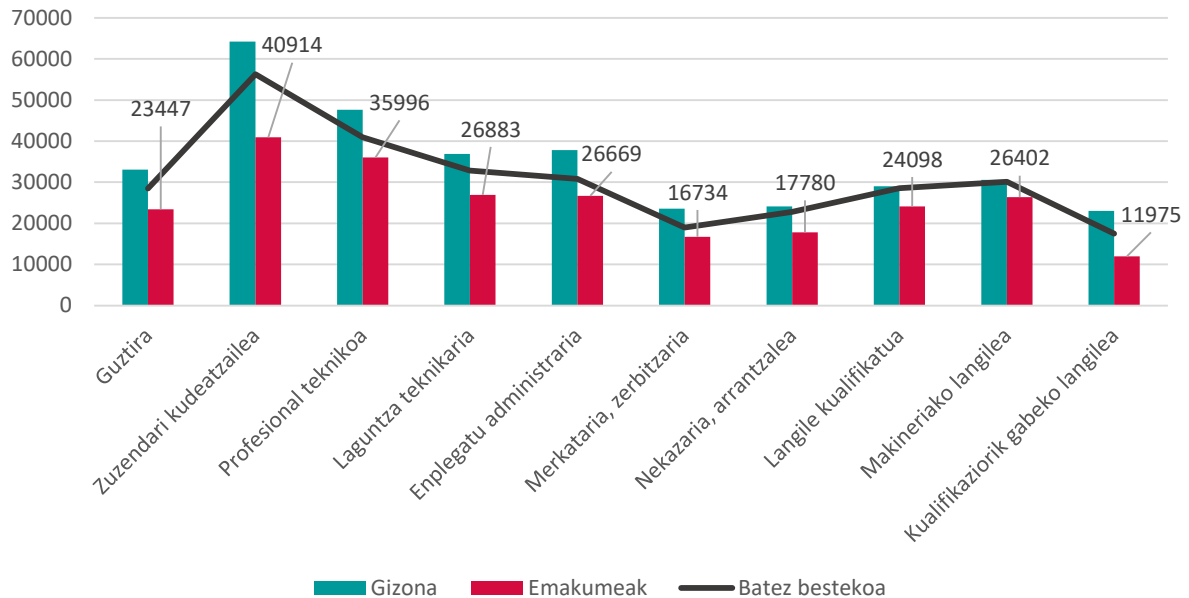
EAEko sektoreen arabera batez besteko errentari erreparatuz gero, **desigualtasunik handiena jarduera finantzarioetan** gertatzen zen; izan ere, jarduera horiek eskaintzen zuten diru sarrera mailarik handiena bi sexuentzat. Paradoxikoki, **emakumeek** gizonen baino errenta pixka bat handiagoa eskuratzen zuten **sektore bakarra** oso maskulinizatuta dagoen sektore bat da: **eraikuntza**. Litekeena da kualifikazio handiko lanpostu teknikoetan presentzia handiagoa izatearen ondorio izatea.

Euskadin, ikasketa mailaren arabera (lehen mailakoak, erdi mailakoak edo goi mailakoak), 2019an blokeen arabera **bi sexuen** errentek **gora egin zutela** ikusi zen, nahiz eta bigarren mailako ikasketak zituzten emakumeen kasuan igoera askoz ere apalagoa izan. Soilik goi mailako ikasketak zeuzkatenean gaintitzen zuten 20.000 €-tik gorako batez besteko errenta urtean, eta doktoretza edo graduondokoa eduki behar zuten errenta 30.000 €-tik gorakoa izateko. Hain zuzen ere, **goiko maila** horretan zegoen gizonen eta emakumeen arteko soldata **arrakalarik estuena**, %15eraino murrizten baitzen, batez besteko %35etik urrun.



27. grafikoa. Batez besteko errenta ikasketa mailaren arabera (eurotan). (Iturria: Eustat, 2019)

Soldatapekoiei erreparatuz eta maila profesionalaren arabera, ikus dezakegu 2016an organigrama profesionalaren oinarrian eta gailur hierarkikoan penalizatzen zuela gehien, errenta mailari dagokionez, generoak. **Zuzendaritzako eta gerentziako lanpostuetan, emakumeek %36 gutxiago** eskuratzen zuten, 23.336 €-ko soldata diferentzialarekin -batez bestekoa bikoiztuz-, eta kualifikaziorik gabeko lanpostuetan, berriz, gizonek baino %48 gutxiago.

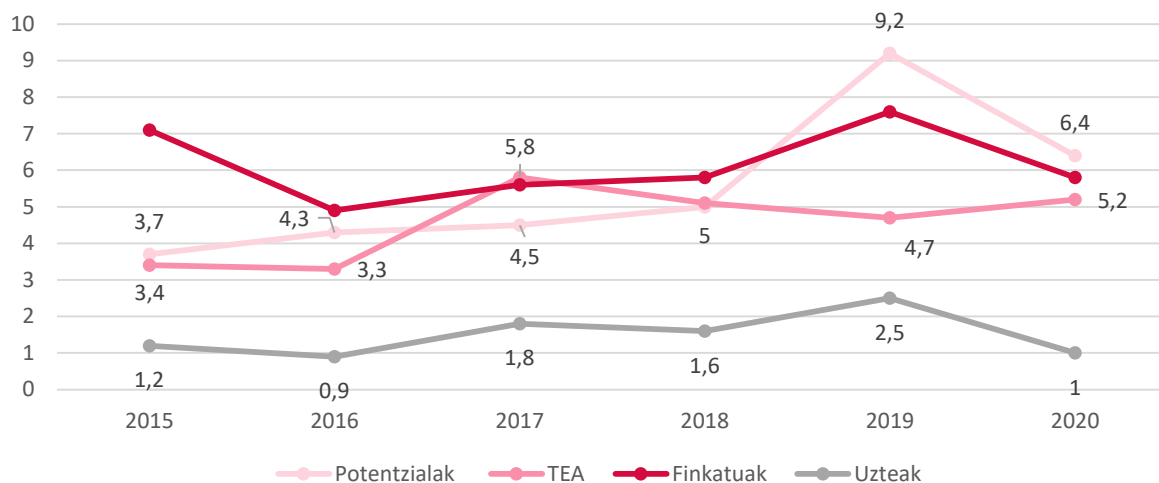


28. grafikoa. Errenta maila, maila profesionalaren arabera (eurotan). (Iturria: Eustat. 2016)

Ekintzailetzarako testuingurua

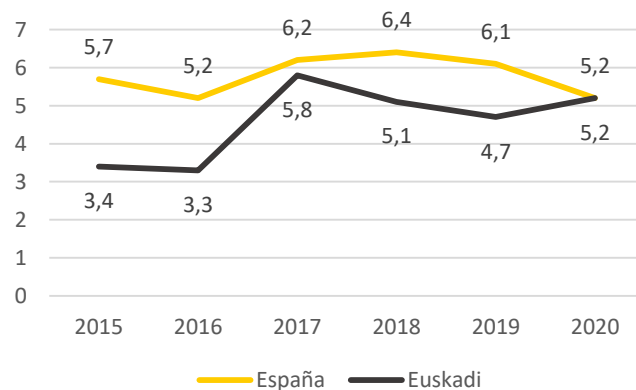
Ekintzailetzarako testuinguruaren barruan, lau aldi desberdin hartzen dira kontuan: enbrionarioa edo potentziala, berria, finkatua (3-3,5 urtetik aurrera, irizpideen arabera) eta uztea.

Euskadin **2020an** aldi horietako bakoitzean izandako indizeei erreparatuz gero, ikus dezakegu 18 eta 65 urte bitarteko pertsonen **%6,4** enbrioi fasean zeudela; **2019arekin alderatuta, beherakada** nabarmena izan da, baina goranzko joerari eutsi zaio horizonte zabalago bati erreparatzen badiogu. Proiektu finkatuen indizea ere murriztu egin zen. Alderdi positiboen artean, **igo** egin zen **hasierako fasean** zeuden ehunekoa (TEA), **%5,2ra** iritsiz, eta **murriztu** egin zen jarduera **uztearen** ehunekoa.



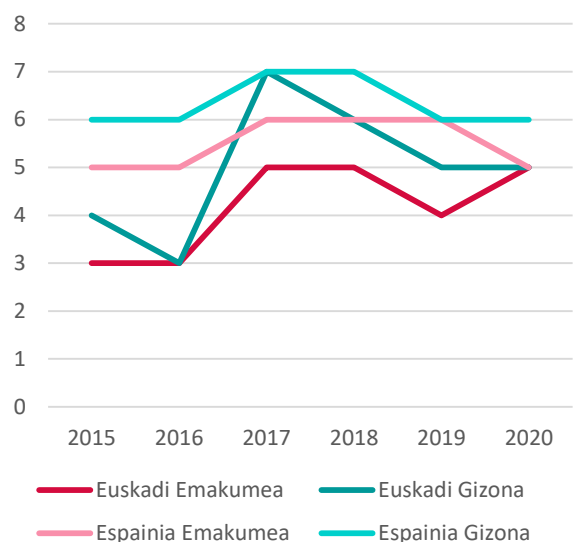
29. grafikoa. Prozesu ekintzailearen adierazleen bilakaera (%). (Iturria: GEM EAE (Biztanleria helduari egindako inkestak. 2020))

Estatu osoko hasierako etapako jarduera ekintzailearen (enpresa jarduera) indizea (TEA) eta EAEko espezifiko alderatuz gero, ikusiko dugu bilakaera nagusiki desberdina izan dela 2015-2020 aldian, eta horrek berdintasun absolutuko egoera erakusten du egun (%5,2), **Estatuko beheranzko joeraren eta EAEko goranzko joera** aipatuaren ondorioz, zeinak gora egin baitzuen SARS-CoV-2ak eragindako pandemiaren lehen urtean.



10. grafikoa. Jarduera ekintzailearen indizea (TEA). (Iturria: GEM EAE, 2020)

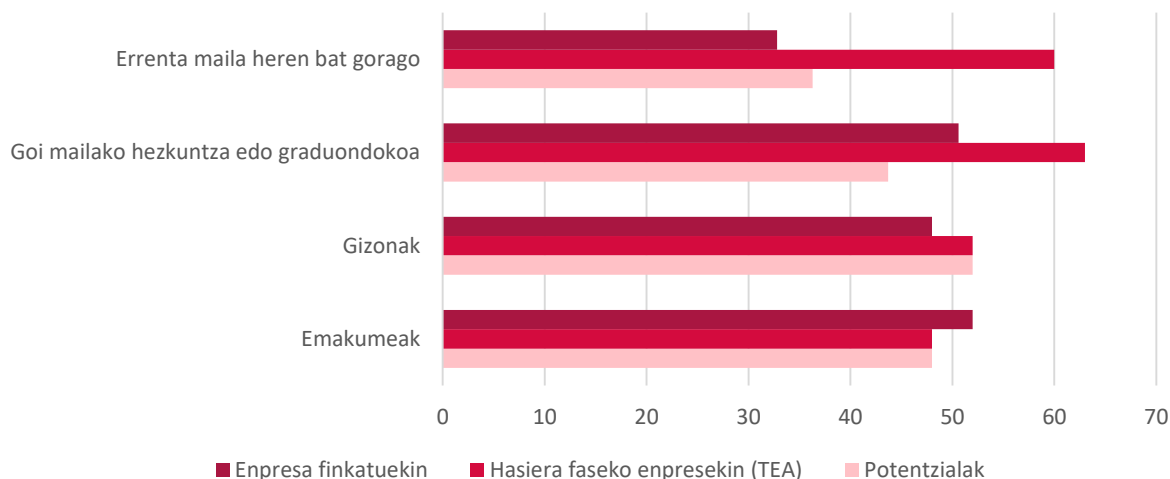
Ekintzailetzaren adierazleak



Sexuaren arabera, 2020an, estatuko indizeekin alderatuta (%5,6 gizonentzat eta %4,8 emakumeentzat), EAEn oreka handiagoa zegoen enpresa ekintzailetzaren hasierako etapan (TEA) zeuden gizonen (%5,5) eta emakumeen (%5) artean.

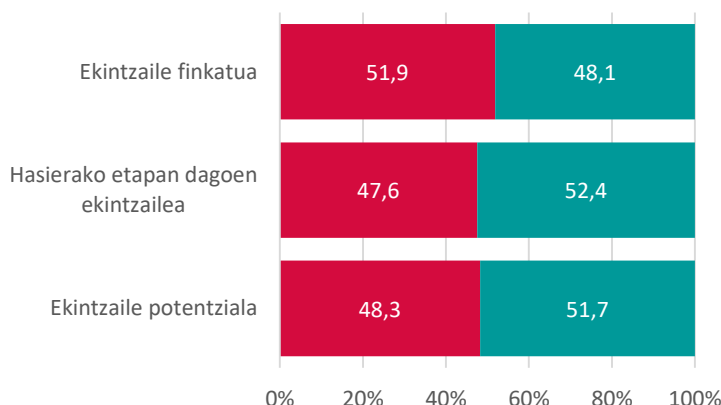
Izan ere, 2020an, 10 gizoneko 9,2 emakumek ekiten zioten ekintzailetzari. Bigarren daturik onena 2015. urteaz geroztik, 2016an 9,5 izan baitziren, eta igoera handia eginda 2019ko 7,9en aldean.

31. grafikoa. TEAren bilakaera konparatiboa generoaren arabera. (Iturria: GEM EAE, Biztanleria helduari egindako inkestak, 2020)



32. grafikoa. Ekintzailetzaren adierazleak, enpresaren egoeraren arabera (%). (Iturria: GIRA, 2021)

Ekintzailetza potentzialaren fasean ere gizonen ehunekoa (%51,7) apur bat handiagoa da emakumeena (%48,3) baino. Aitzitik, ekintzailetza finkatuaren fasean paperak alderantzikatu egiten dira: %51,9 emakumeak eta %48,1 gizonak.



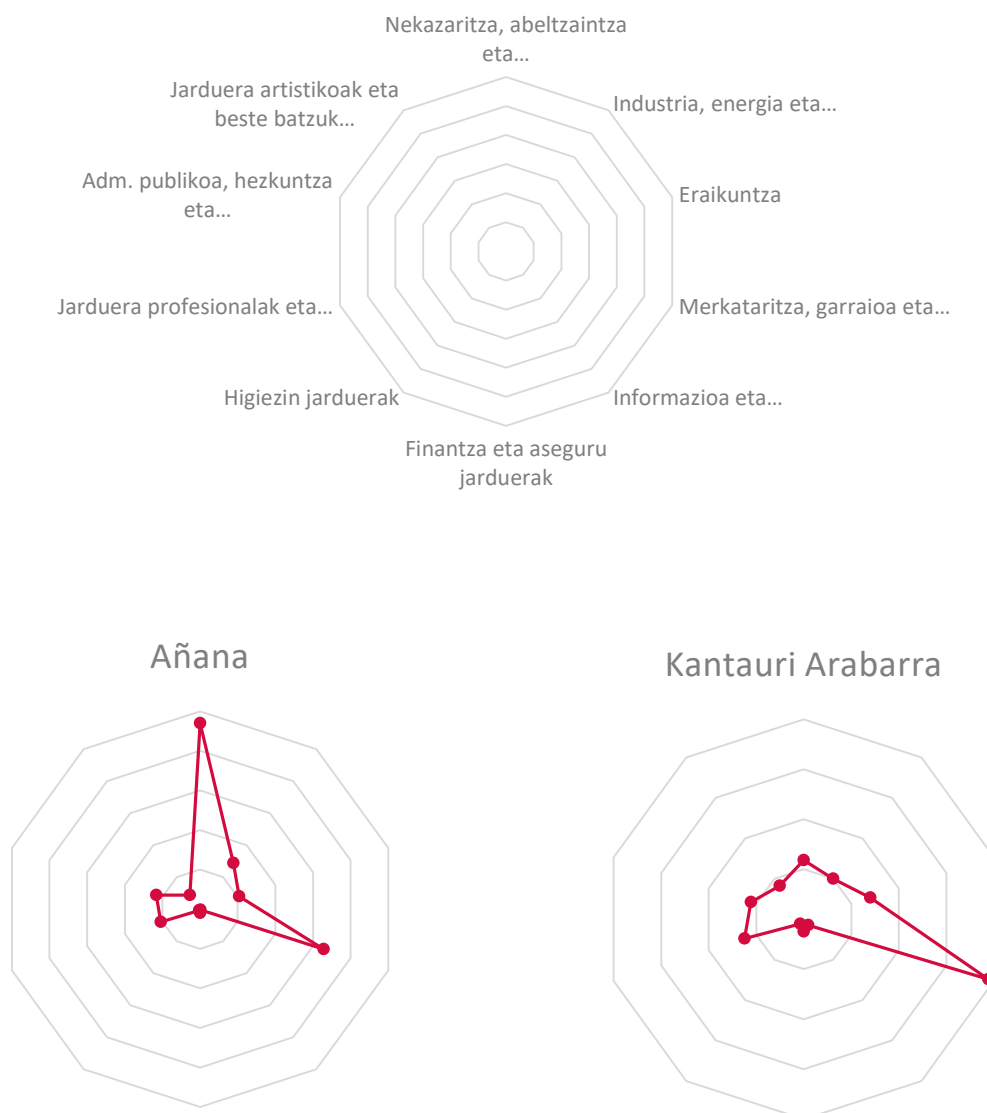
33. grafikoa Generoaren arabera banaketa ekintzailearen etapan arabera (EAE). (Iturria: GEM EAE, Biztanleria helduari egindako inkestak, 2020)

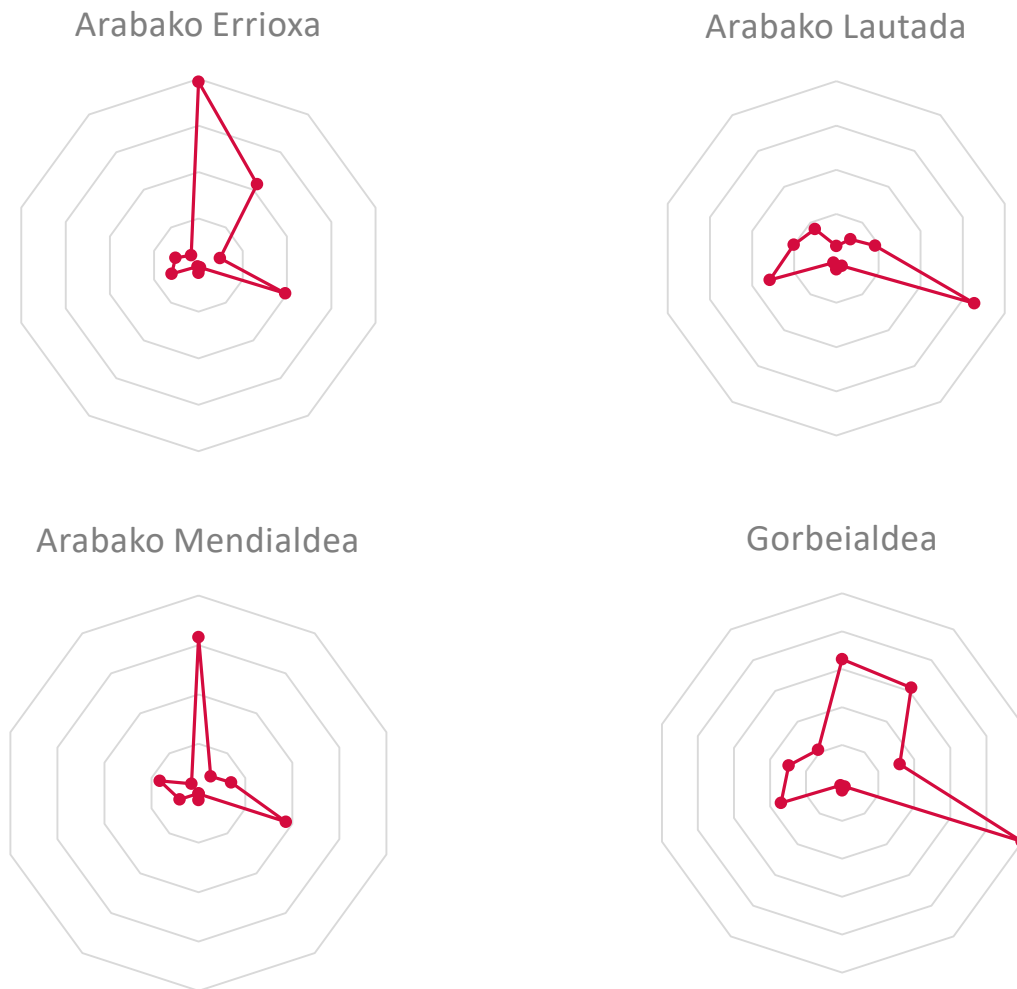
Enpresaren testuingurua

Bizkaia da establezimenduen kopururik handiena duen lurraldea, eta ondoren Gipuzkoa, sektore guztietan, lehen sektorean izan ezik, non **Araba** baita **ustiategi gehien** batzen dituen lurralde historikoa.

Hona hemen Arabako eskualdeek eskaintzen duten argazkia, saltokien eta ustiategien jarduera adarraren arabera:

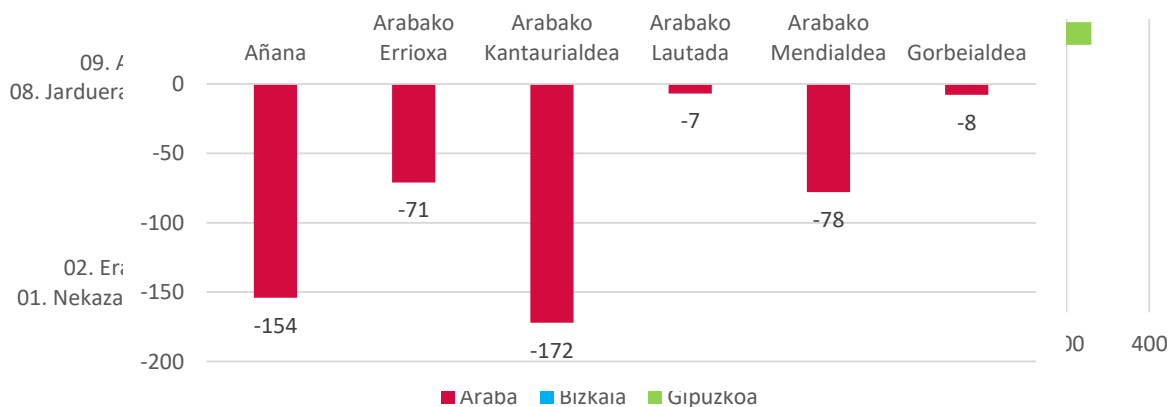
Abeltzaintzak eta nekazaritzak pisu handia hartzen dute guztietan, eta sei eskualdeetatik hirutan jarduera nagusia da. Nabarmentzeko moduko pisua du, halaber, **merkataritzak**; izan ere, **Lautadan eta Kantauri Arabarrean establezimendu gehien** dituen jarduera adarra da -Gasteizen, Laudioen eta Amurrioren pisuak baldintzatuta hurrenez hurren-, eta **Gorbeia inguruetan**, non **industria** lehen sektoreari lotutako jarduerak bezain garrantzitsua baita.





34. grafikoa. Establezimenduak, eskualdeen eta jarduera adarraren arabera. (Iturria: Eustat, 2021)

Datu horiek 2021ean jarduera adarretan bilakaera desberdinak izan ondoren eskuratu dira. EAEn, urte horretan, hiru lurraldeek pareko joerak erakusten dituzte. Nahiz eta zenbait jardueratan saldo positiboak izan diren, hala nola arte eta jolas jardueretan, administrazio publikoan, higiezin jardueretan eta eraikuntzan, gehiago pisatzen dute saldo oso negatiboak merkataritzan, **lehen sektoreari** lotutako jardueretan, non **Arabak** duen **daturik txarrenea**, eta jarduera profesional, zientifiko eta tekniko deiturikoetan.



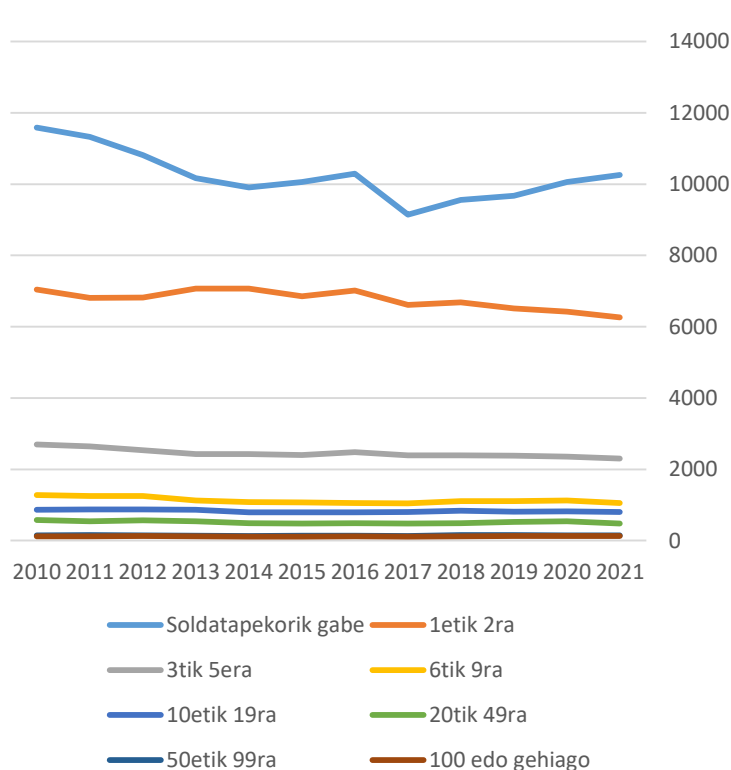
35. grafikoa. Establezimenduen saldoa jardueraren arabera. (Iturria: Eustat, 2021)

Arabako eskualde guztiek daukate establezimenduen guztizko saldo **negatiboa**, batez ere

36. grafikoa. Arabako establezimenduen saldoa. (Iturria: Eustat, 2021)

Kantauri Arabarrean (-172), Añanan (-154), Arabako Mendialdean (-78) eta Arabako Errioxan (-71).

2021ean EAEko establezimenduen nortasun juridikoaren arabera, **saldorik negatiboa**en 'pertsona fisikoaren' figurari dagokio, uzteen %70 baino gehiago biltzen baitu. **Sozietate kooperatiboa** da **daturik positiboa** ematen duen figura, 95 establezimenduko hazkundera izan baitu eta horrek zenbait hazkunderen lekuko eta buru bihurtzen baitu.



11. grafikoa. Establezimenduen bilakaera, Arabako langile kopuruaren arabera. (Iturria: INE 2021)

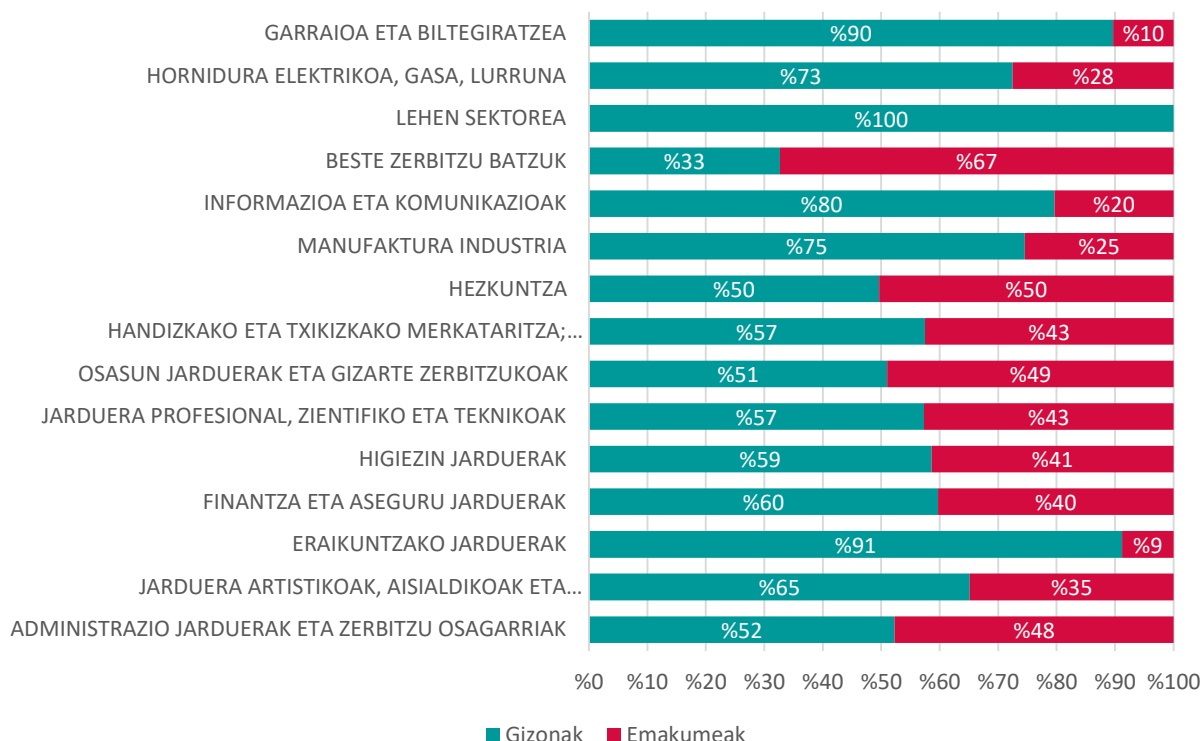
Enplegatu kopuruari dagokionez, **100 langile edo gehiago** dituzten Arabako establezimenduak eta ustiategiak (%14), **soldatapekorik ez dutenak** (%11) eta **50-99** enplegatu dituztenak (%8) dira 2017 eta 2021 artean **goranzko joera nabarmena** izan duten bakarrak. Horiek eta **6-9** enplegatu dituztenak izan ezik (horien kopurua hazi egin da pixka bat), gainerakoek behera egin dute.

Langile **1 edo 2** dituzten enpresek behera egin duten arren, enpresa horiek guztizkoaren %29 izaten jarraitzen dute, eta soldatapekorik gabeko enpresen %48arekin batera, %77 hartzen dute.

Bilakaera Arabako enpresa aktiboen egoera juridikoaren arabera aztertzen badugu, aldi berean (2017-2021) pertsona fisikoaren figura bakarrik hazi da, % 8,1 hazi ere.

Oso aipagarriak dira sektore tradizionaletatik haratago (industria, merkataritza, eraikuntza eta zerbitzuak) **dibertsifikatzeko zailtasunak, 5.000 biztanletik beherako herriguneak dituzten udalerrietan.**

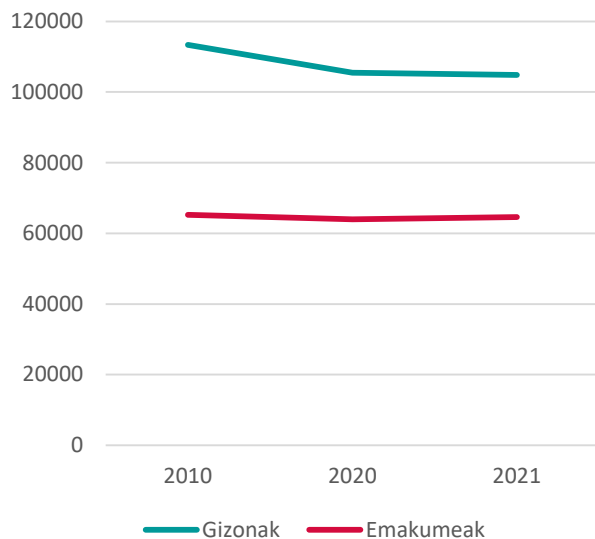
Enpresa testuingurua Gasteizen



38. grafikoa. Establezimenduen titullarrak Gasteizen, sexuaren eta sektorearen arabera. (Iturria: Gasteizko Udala, 2019)

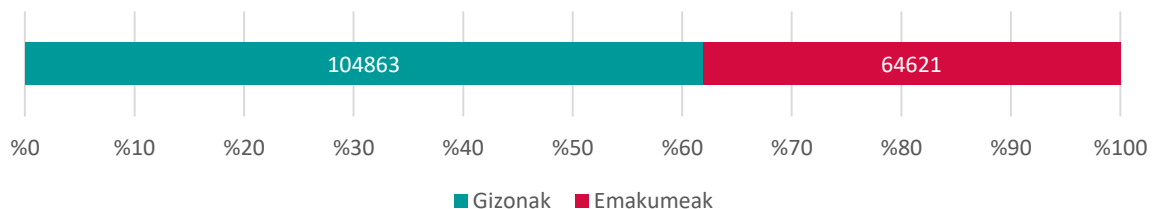
Arreta hiriburuan jartzen badugu (Gasteiz), eta 2019an establezimenduen titularrei buruz sexuaren arabera eskura ditugun datuak aztertuta, **enpresa arloaren maskulinizazio testuinguru orokor batean**, honako sektore hauetako datuak nabarmentzen dira: energia elektrikoaren hornidura, manufaktura industria, informazioa eta komunikazioak, eta **muturreko** zenbait kasu: **logistika, eraikuntza eta lehen sektorea.**

Autonomoak



Euskadin autonomo gisa lan egiten duten 169.484 pertsonetatik, %38,1 baino ez dira emakumeak. Datu horren arabera, EAE laugarren postuan dago Estatuko autonomia erkidegoen artean. **Emakume autonomoen kopurua egonkor mantendu da azken hamarkadan;** gizon autonomoena, berriz, beheranzko joerari eutsi zion 2010etik 2020ra bitartean, eta azken bi urteetan egonkortu egin da baita ere.

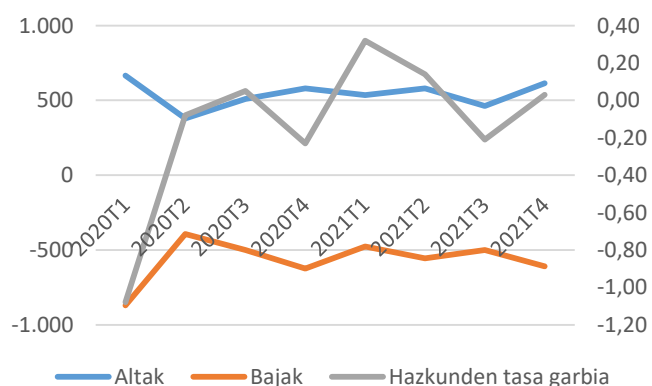
39. grafikoa. Autonomoen kopuruaren bilakaera, generoaren arabera, Euskadin. (Iturria: ATA, 2022)



40. grafikoa. Autonomo kopurua sexuaren arabera Euskadin, 2021. (Iturria: ATA, 2022)

Jarduera sektoreak generoaren arabera aztertzen baditugu, ikusiko dugu gizonen %71,1 sei sektoretan (nekazaritza, industria, eraikuntza, merkataritza, garraioa eta ostalaritza) kontzentratzen dela; **emakumeetan, berriz, dibertsifikazio sektoriala askoz handiagoa da,** izan ere, aipatutako sei sektoreetan bakarrik %48,8 ari dira.

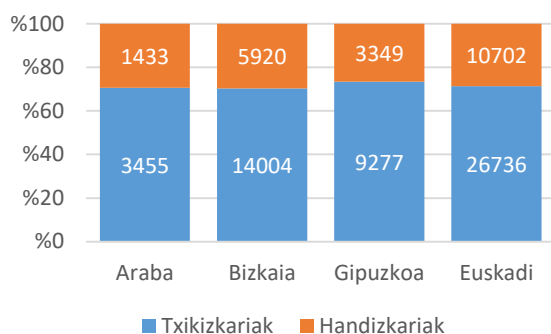
Araban, autonomo gisa lan egiten duten **9.580 pertsonetatik, %70 merkataritzan, eraikuntzan, garraioan eta ostalaritzan** ari dira. Probintziako langile autonomoen fluxuaren hazkunde tasak gora egin zuen 2021eko azken hiruhilekoan, urteko joera moteltzera egitekoa izan ondoren; izan ere, horrek balio negatiboetara eramane zuen hirugarren hiruhilekoan.



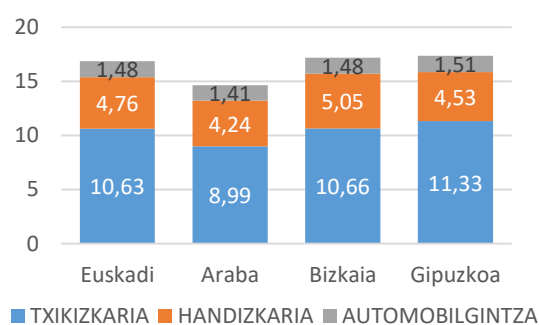
41. grafikoa. Langile autonomoen fluxuak Araban, 2020-2021. (Iturria: INE, 2021)

Testuinguru sektoriala

Merkataritza



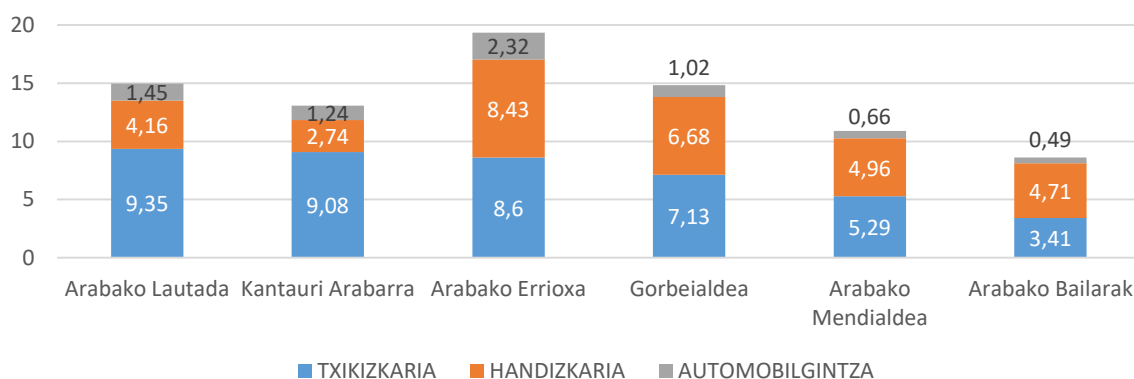
43. grafikoa. Euskal merkataritzaren egitura, merkataritza motaren arabera. (Iturria: Enfokamer, 2020)



42. grafikoa. Merkataritza dentsitatea probintziaren arabera (saltokiak 1.000 biztanleko). (Iturria: Enfokamer, 2020)

Merkataritzaren barruan handizkariak (%29) eta txikizkariak (%71) arteko **banaketa sektoriala** oso **antzeko** ehunekoetan dabil **hiru euskal probintzietan**. Merkataritza **dentsitateari** erreparatzen badiogu, berdintasun hori hautsi egiten da; izan ere, **Araba** atzean gelditzen da, **1.000 biztanleko 15 saltoki** baititu; Gipuzkoan eta Bizkaian, berriz, 17tik gora daude.

Ratio hori bera eskualdeka aztertuz gero, **Arabako Mendialdea eta Arabako Ibarrek probintziako batez bestekoaren** azpitik egongo lirateke, eta erkidegoko batez bestekotik are urrunago (1.000 biztanleko 10,91 eta 8,61 saltoki, hurrenez hurren).



44. grafikoa. Dentsitate komertziala, Arabako eskualdeetan. (Iturria: Enfokamer 2020))

Bi eskualde horietakoak dira **saltokirik ez duten udalerrietako batzuk**: Armiñon, Kuartango, Lagran eta Urizaharra. Zerrenda hori Kripanek eta Iekorak (Arabako Errioxa) eta Zalduondok (Lautada) osatzen dute. Horiek barne, **Arabako 14 udalerri** eta EAEko 54 merkataritza **dentsitate txikiko egoeran** daude (1.000 biztanleko 3 baino gutxiago).

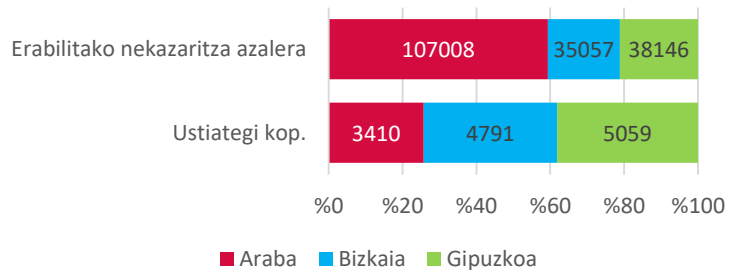
6. mapa. Merkataritza dentsitate txikiko udalerriak. (Iturria: Enfokamer, 2020)



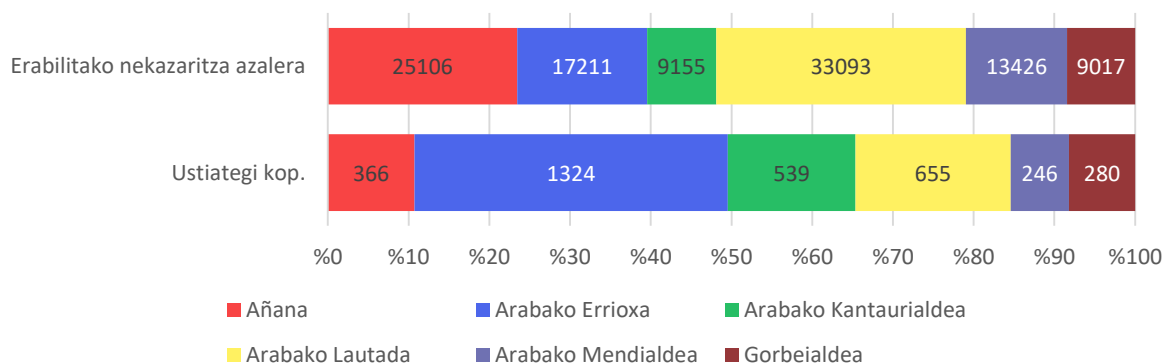
Lehen sektorea

45. grafikoa. Nekazaritzako ustiategiak Euskadin, probintziaren arabera. (Iturria: Eustat, 2021)

Lehen sektoreari dagokionez, Araban daude Euskadiko nekazaritzako ustiategien %25,7, EAEn sektorerako dagoen azaleraren %59,3 hartuz.



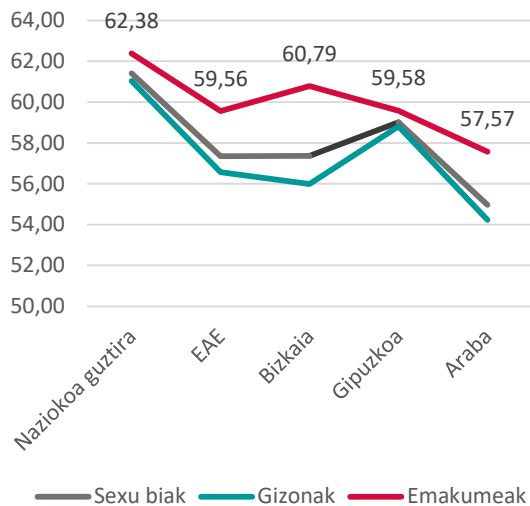
Eskualde mailan azterketa bera eginez gero, ikusten da Arabako Errioxa dela ustiategi gehien hartzen duen lurraldea, 1.324 (%38,8), eta probintzia osoan erabilitako nekazaritza azaleraren %16 soilik hartzen du. Azalera horren %54,5 bi eskualdek bakarrik jartzen dute: Añanak (%23,4) eta Arabako Lautadak (%31), ustiategien %10 eta %19,2 baitituzte, hurrenez hurren.



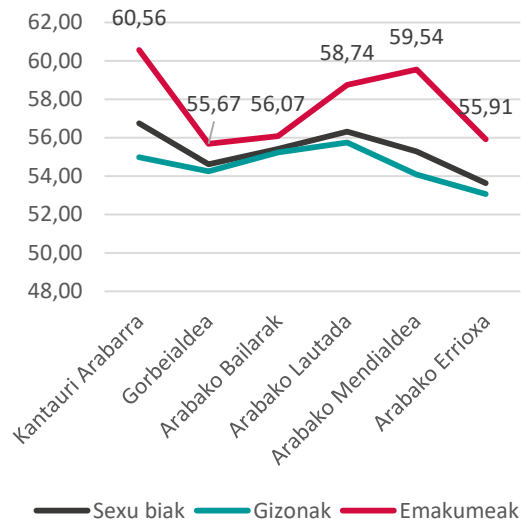
46. grafikoa. Arabako nekazaritza ustiategiak eskualdearen arabera. (Iturria: Eustat, 2021)

Ustiategi motari dagokionez, Bizkaian eta Gipuzkoan **belarjaleenak** dira nagusi, ehuneko 60 eta 65 arteko ehunekoekin; Araban, berriz, bigarren tokian daude, %24,2rekin, zurezko laboreen (%39,9) ostean, eta nekazaritza orokorrera bideratutako 819en aurretik, zeinak %24 baitira.

Ustiategi horien atzean dauden pertsonen profilari dagokionez, Araban, ustiategien %77,8an gizonak dira agintean, eta %22,2an emakumeak. Horrek agerian uzten du datu autonomikoetan (g: %74 / e: %26) eta estataletan (g: %71 / e: %29) baino desoreka handiagoa dagoela. Gizonen batez besteko adina 54,23 urte da, eta emakumeena, berriz, 57,57, biak ere EAEko eta Estatuko batez bestekoaren azpitik.



48. grafikoa. Ustategietako buruen batez besteko adina, sexuaren arabera. (Iturria: INE, Nekazaritza Zentsua, 2022)

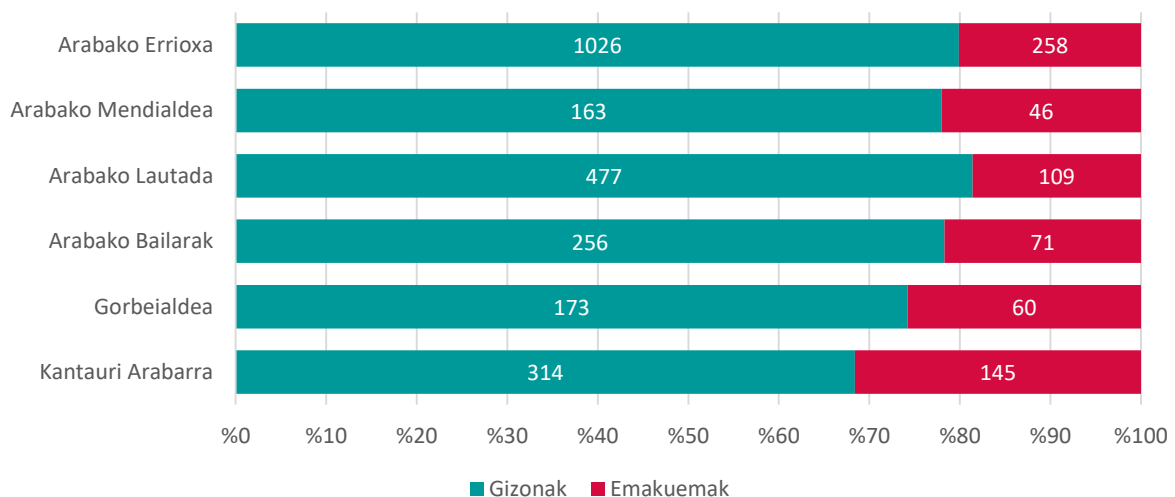


47. grafikoa. Ustategietako buruen batez besteko adina, sexuaren eta eskualdearen arabera. (Iturria: INE, 2022)

Eskualde mailan, gure probintzian, **Gorbeia Inguruak** bakarrik daude **gizonen agintepeko %77,8 horren azpitik**, eta Kantauri Arabarrean bakarrik da **%30etik gorakoa** ustategia zuzentzen duten **emakumeen** ehunekoa. Halaber, bi eskualde horietan eta Arabako Errioxan emakume horien adina probintziako batez bestekoaren azpitik dago (= edo <56 urte).

Gaur egun generoen arteko desoreka txikiena duena izan arren, **Kantauri Arabarrean** nekazaritza **ustategien buru diren emakumeen kopuruak beheranzko joera nabarmena** erakusten du 2009 eta 2020 bitartean, Arabako Mendialdean eta Arabako Lautadan gertatzen den bezala.

Udalerrietara joz, Legutio (%38) eta Harana (%38,4) dira ustategien arduradun gisa emakumeen ehuneko handiena dutenak, sektorearen maskulinizazio handiko testuinguru orokorrean.



12. grafikoa. Nekazaritza ustiapeneko buruen proportzioa, sexuaren arabera. (Iturria: INE. Nekazaritzako zentsua 2022)

Beste sektore batzuk

Landa eremua utzi eta Eustaten datu ofizialen arabera beste enpresa sektore batzuk aztertu aurretik, **turismo sektorera** joko dugu, eta ikusiko dugu **Arabian hazi dela gehien**, 2017tik, **landetxeen kopurua**, eta halako 180 ostatu inguru egonkortu direla.

Ehunekoa nabarmen aldatzen da aztertzen dugun establezimendu mota hotelak badira. **Araba eskaintza galtzen** ari da **azken hamarkadan**, eta gaur egun 71 establezimendu ditu, beste bi euskal probintzietatik oso urrun.

Industria sektorea da **maskulinizazio handiena** erakusten dutenetako bat, azpisektore desberdinetan lan egiten dutenen artean, gizonak %80,3 eta emakumeak %19,7 baitira; horien artean, 2019an, farmazia industriaren eta ehungintzaren salbuespenak zeuden, non emakumeak (%59,6 eta %69,3, hurrenez hurren) gizonak baino gehiago baitira.

Generoen arteko proportzio eza, mantentzen den arren eta nahiz eta, adibidez, **industria diskografikoan** enplegatutako pertsonen **%8,2** emakumeak izan, erlatiboki leuntzen da sektore kulturean. Emakumeak **gehiengo** dira **kultura programazioko** kargu publikoen artean eta liburu denden azpisektorean. Arabako kultura sektoreak **pisu txikia** du EAE osokoaren aldean, sektoreko enpresen %11 baino ez baitu.

Antzeko irudia eskaini zigun **sormen industriak** 2019an; izan ere, **arkitekturaren** azpisektoreak baino ez zuen **ordezkaritza aipagarria** eskaintzen testuinguru autonomikoan. Azpisektore hori, bestalde, maskulinizatuena zen (%79,6) enpresa sortzaileen multzoan, eta **hizkuntzaren industriari** (%52,1) eta **modari** (%54,1) lotutakoetan **emakume gehiago** ari zen gizonak baino.

Testuinguru sektoriala ixteko, **informazioaren eta komunikazioaren teknologien** (IKT) sektoreko **I+Gn** dedikazio osoa duten langileei buruzko zenbait datu ikusiko ditugu. Nahiz eta 2019an Euskadin sektore horretan lan egiten zuten emakumeen %9,8 bakarrik izan Arabakoak, gure lurralde historikoan emakume enplegatuen ehunekoa handiagoa zen gizonena baino, nahiz eta hiru probintzietan gizonak gehiengo izan. Zehazki, **Arabian, langileen %30,3 eta ikerketa postuen %25,2 emakumeenak** ziren.

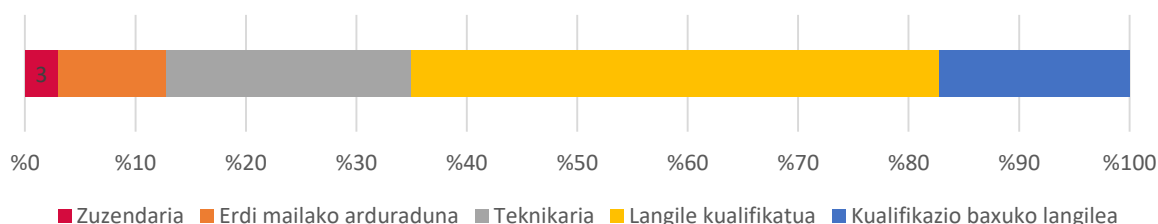
Ikerketaren emaitza nagusiak

Ekintzailletza fasea

Prestakuntza enpresetan

Ohiko ekintzailletza modu bat enpresen barruan **prestakuntza** emanda hasten da (horri barne ekintzailletza esan diezaiokegu), eta merezi du aztertzea. Euskadin hartzen diren **prestakuntza baimen** indibidual **gehienak** (%55) **gizonek** hartzen dituzte, eta gainera, iraupen luzeagoko baimenak eskuratzen dituzte. 79 ordu gizonek, eta emakumeek, berriz, 54 ordu batez beste.

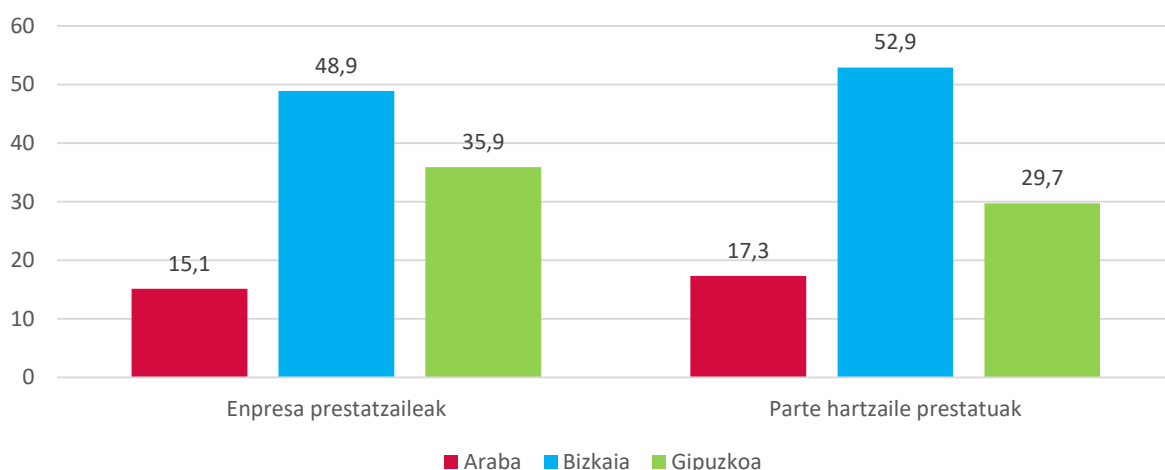
Kategoria profesionalaren arabera, lanpostu kualifikatuak betetzen dituzten pertsonen egiten dute prestakuntza guztien ia %50; ondoren, lanpostu teknikoetan dihardutenak, kualifikazio txikiko lanpostuetan ari direnak, erdi mailako kargudunak eta **zuzendariak** datoz. Azken horiek %3 baino ez dira, eta prestakuntza luzeagoak izaten dituzte (18,6 ordu pertsonako).



50. grafikoa. Enpresetako prestakuntza, kategoria profesionalaren arabera. (Iturria: Fundae, 2021)

Jarduera sektorearen arabera, eraikuntzako, industriako eta lehen sektoreko enpresek egiten dituzte, proportzioan, prestakuntza gehien. Hezkuntza, ostalaritza, osasungintza eta gizarte zerbitzuetakoak dira prestakuntza gutxien dutenak.

Enpresa prestatzaileak zein prestatutako pertsonak zein probintziatakoak diren aztertuz gero, Bizkaiari dagozkio lehenengoen %48,9 eta bigarrenen %52,9, **Arabak** jartzen duen %15,1 eta %17,3ko ehunekoen oso gainetik.

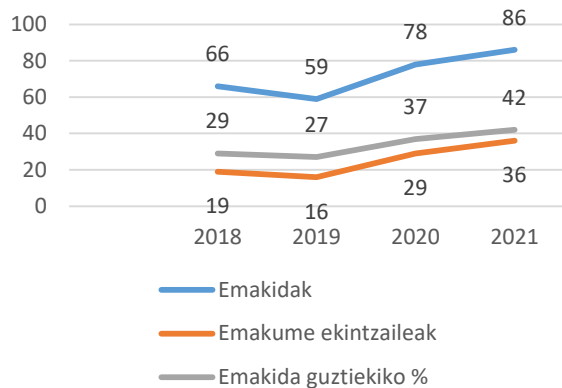


51. grafikoa. Enpresetako prestakuntza, probintziaren arabera (%). (Iturria: Fundae, 2021)



53. grafikoa. Arabako ekintzailetza eragileen kategorizazioa (Iturria: Araba Ekinean)

Ekintzailtza Arabako eragileetan



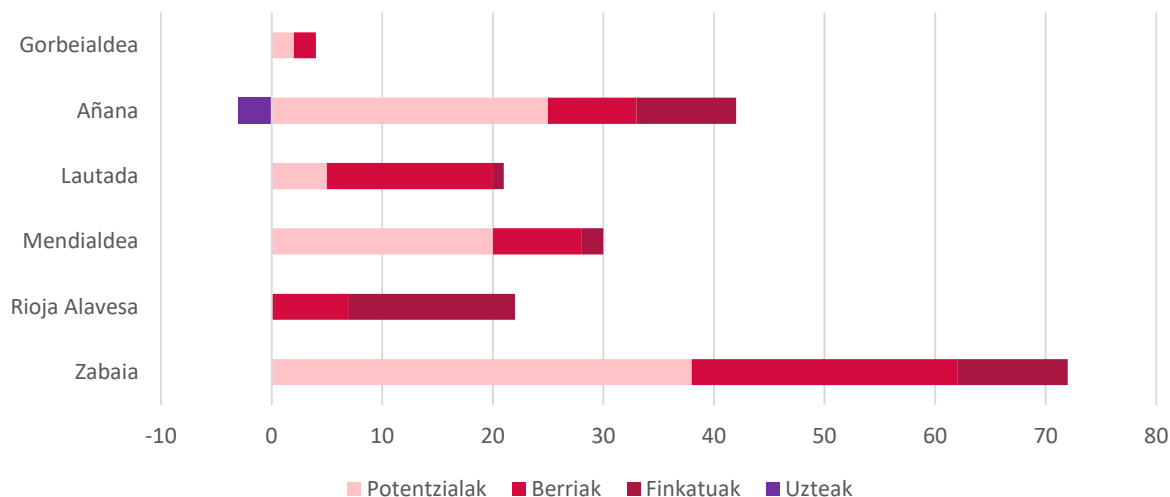
Arabako Foru Aldundiak **ekintzailtzarako laguntzak** ematen ditu, 'Ekin Araban' programaren bidez. Bai emandako laguntzen guztizko kopuruak bai emakume sustatzaileei dagozkienek **goranzko joerari** eutsi diote, eta azken horiek izan dira gehien igo direnak, ehunekoan ere handituz. 'Ekin Araban' programaren bidez **emandako laguntzetan, emakumeen ordezkaritza %42koa** izan zen 2021ean.

13. Grafikoa. *Emprender en Alava laguntzak (Iturria: Arabako Foru Aldundia)*

Landa Garapeneko Elkarteak (LGE)

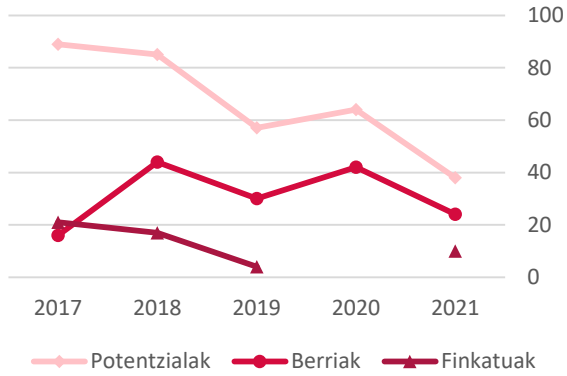
Landa eremurako ekintzailtzari laguntzeko programarik **garrantzitsuenetako** bat izanik, lortutako datuen kalitate ertain-baxuak eta uniformetasunik ezak zaildu egiten dute probintziako landa eskualdeetako ekintzailtza hobeto eta sakonago aztertzea.

Irakurketa batzuk egin ditzakegu, hala nola ekintzailtza potentziala eta berria azken urtean erori egin direla, oro har.

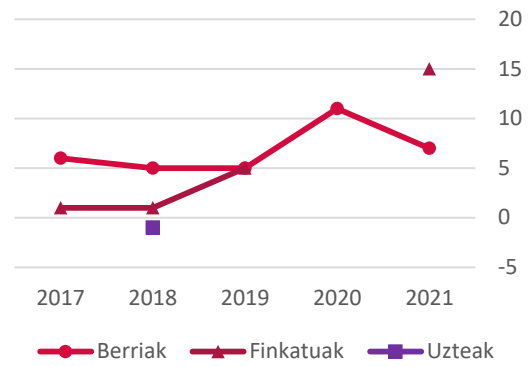


55. grafikoa. Arabako eskualdeetako ekintzailtza, enpresaren aldiaren arabera, 2021. (Iturria: landa garapeneko elkarteak)

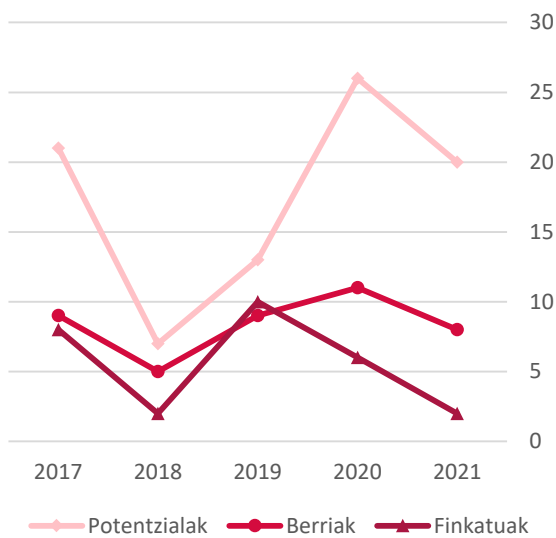
Arabako emakume zuzendari, profesional, enpresari eta ekintzaileei buruzko azterlana



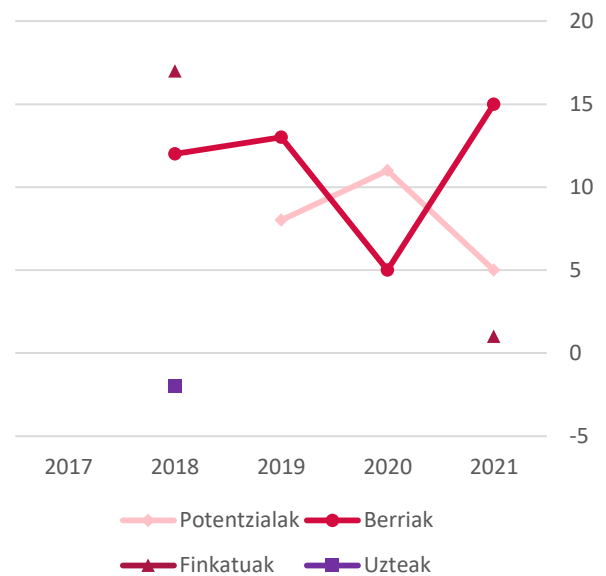
59. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Zabaia LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Zabaia LGEa)



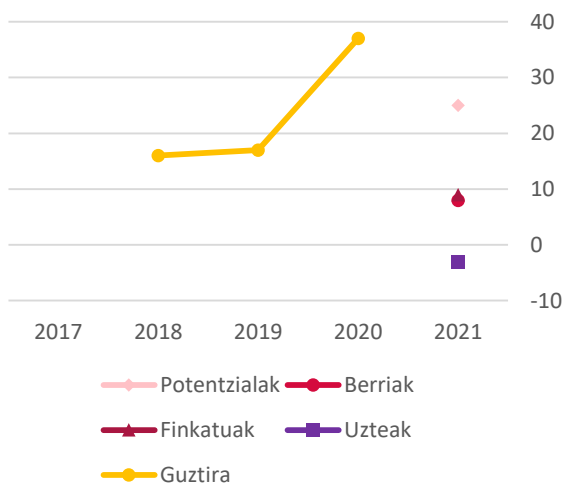
58. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Arabako Errioxa LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Arabako Errioxa LGEa)



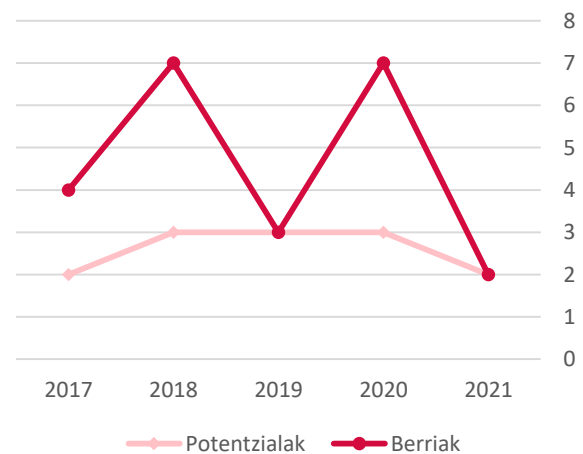
56. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Izki LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Izki LGEa)



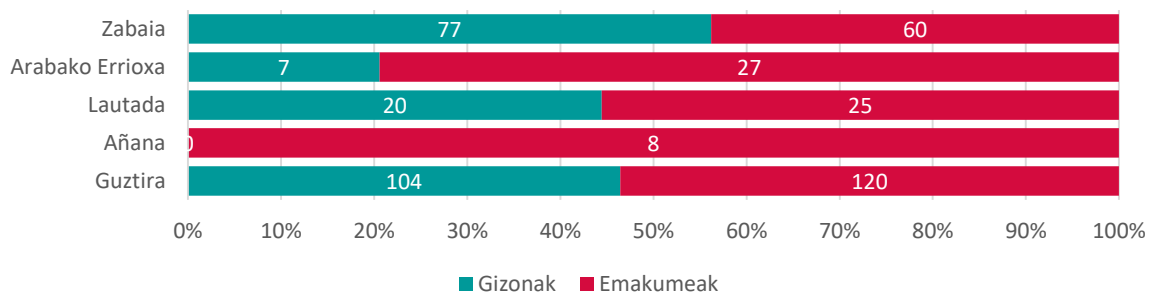
57. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Lautada LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Lautada LGEa)



61. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Añana LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Añana LGEa)



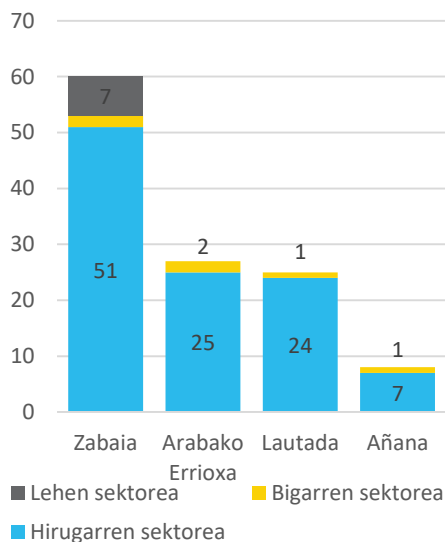
60. grafikoa. Pertsona ekintzaileak, Gorbeialdea LGEko ekintzailatza mailaren arabera. (Iturria: Gorbeialdea LGEa)



14. Grafikoa. Ekintzailetza generoaren arabera LGEan (2017-2021). (Iturria: Landa Garapeneko Elkartek. LGEak)

Halaber, baieztatu dezakegu Arabako landa eskualdeetan 2017 eta 2021 bitartean izandako **ekintzailetza berri** gehienak **emakumeei** dagozkiela (%53,5 inguru). Emakume horiek batez ere **hirugarren sektorean** hasten dira ekintzailetzan; lehen sektorea eta, bereziki, bigarren sektorea, ordea, hondar zifretan geratzen dira. **Autoenplegua** da gehien erabiltzen den formula, elkarteen eta sozietateen gainerik.

Adierazgarria da, baina ezin dugu konstantetzat hartu, soilik Añanako LGEaren datuak ditugulako eskura; izan ere, ekintzailetzaren **lau aldietan**, emakumeen **batez besteko adina** gizonena baino txikiagoa da.



17. Grafikoa Emakume ekintzaileak sektorearen eta LGEaren arabera (2017-2021). (Iturria: LGEak)

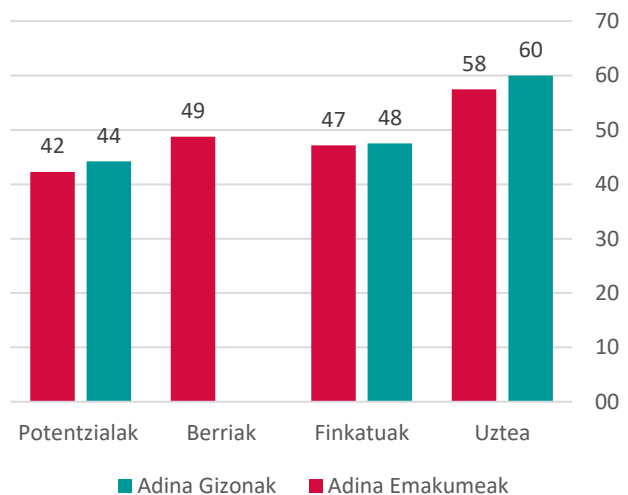
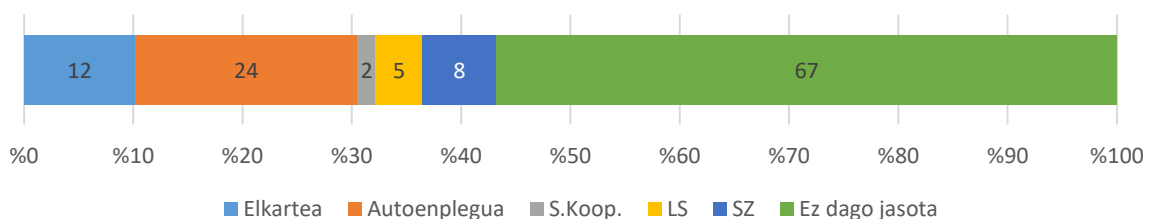
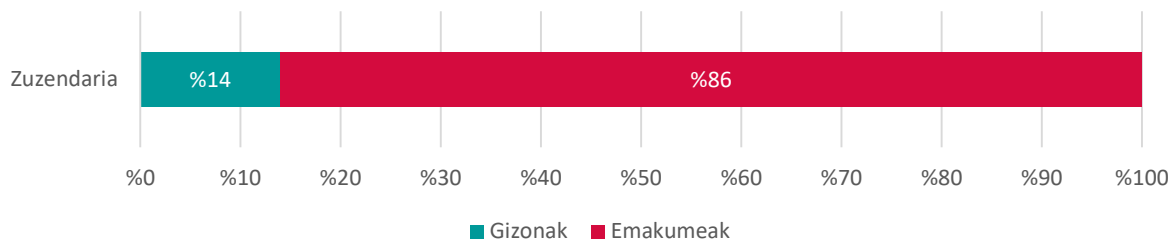


Gráfico 16. Grafikoa. Batez besteko ekintzailetza adina generoaren eta egoeraren arabera Añanako LGEan (2021). (Iturria: Añanako LGEa)



15. Grafikoa: Ekintzailetza mota emakumeen arabera LGEetan (2017-2021). (Iturria: LGEak)

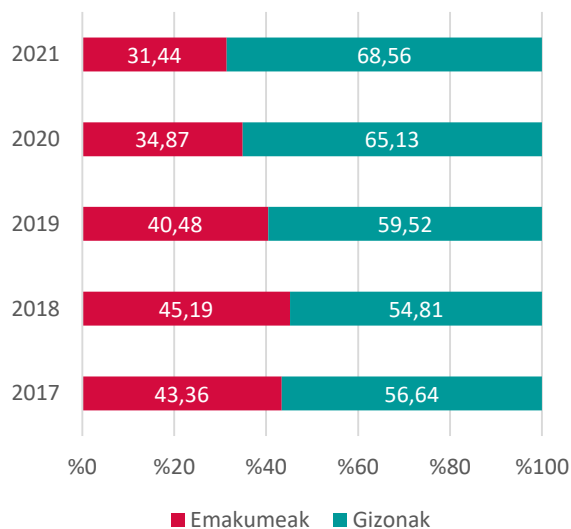
Arabako Parke Teknologikoa



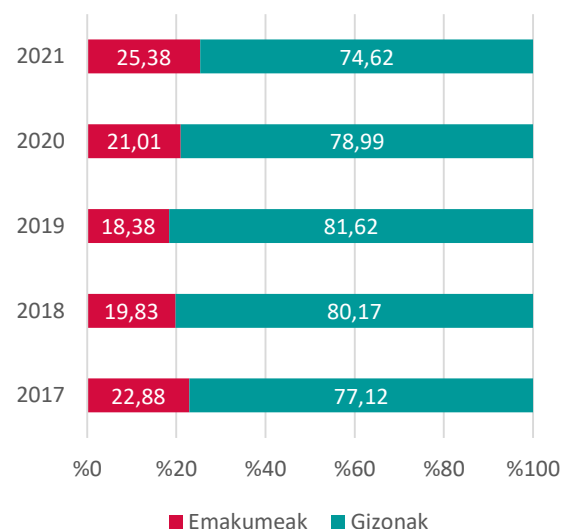
66. grafikoa. Zuzendariak, generoaren arabera inkubagailuko enpresetan. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa)

Arabako Parke Teknologikoaren eskutik jaso ditugun datuen arabera, proiektuen inkubagailuan dauden enpresetako **zuzendarien %86 emakumeak** dira.

BIC ARABA



68. grafikoa. BIC Arabako prestakuntza, generoaren arabera. (Iturria: BIC Araba)



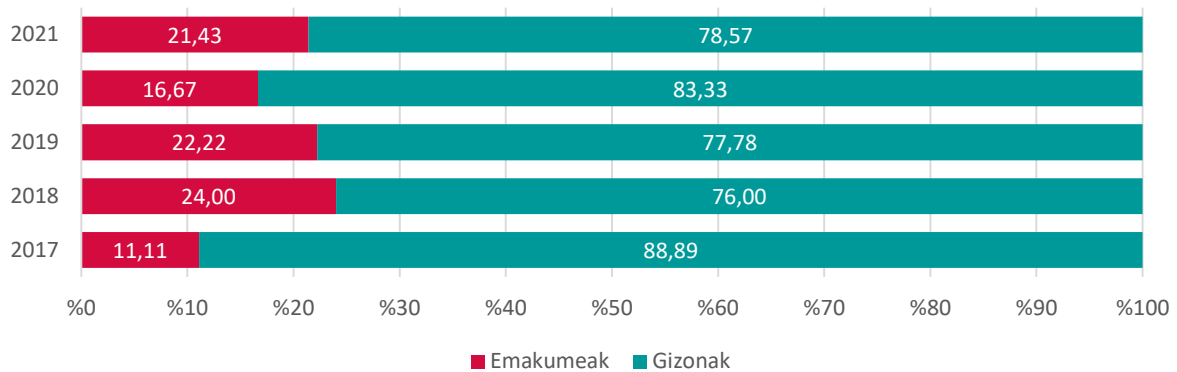
67. grafikoa. BIC Arabari egindako kontaktuak, generoaren arabera. (Iturria: BIC Araba)

Bestalde, BIC Araba Enpresa eta Berrikuntza Zentroaren datuek honako hau diote:

- Enpresa Zentroarekin **harremanetan** jartzen diren pertsonen artean, 2021ean, emakumeen ehunekoa 2017az geroztik izan den handiena izan da: **%25,38**.
- Hala ere, BIC Araban **prestakuntza** jasotzen ari diren pertsonen ehunekoan emakumeek duten pisuak **beheranzko joera** erakusten du, eta 2021ean, hain zuzen ere, azken bost urteetako minimoa erregistratu da. **%31,44**.
- Baliteke egoera horrek adieraztea **harremanetan jartzen diren pertsonen artean, emakumeek** gizonek baino **ehuneko handiagoan** eskuratzen dutela prestakuntza.

Erakunde horrek garatzen duen **Ekintzaile** ekintzailetza programaren barruan, emakumeek partaidetzaren **%21,43** bete zuten 2021ean. Zifra hori 2019koa (%22,22)

eta 2018koa (%24) baino txikiagoa da, baina 2020koa (%16,67) baino ia 5 puntu gorago dago.

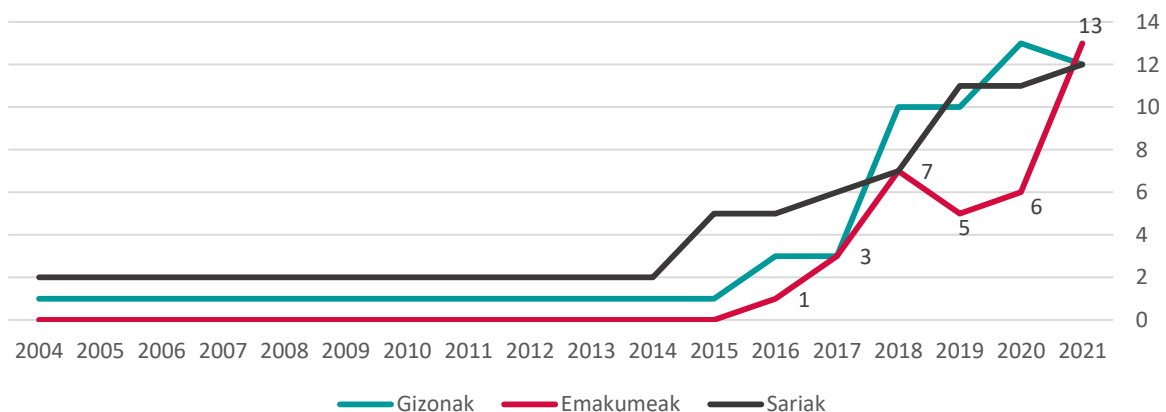


69. grafikoa. BIC Arabaren Ekintzaile programako pertsonak, generoaren arabera. (Iturria: BIC Araba)

Ekin Araba Sariak - Zure ideiak balio du

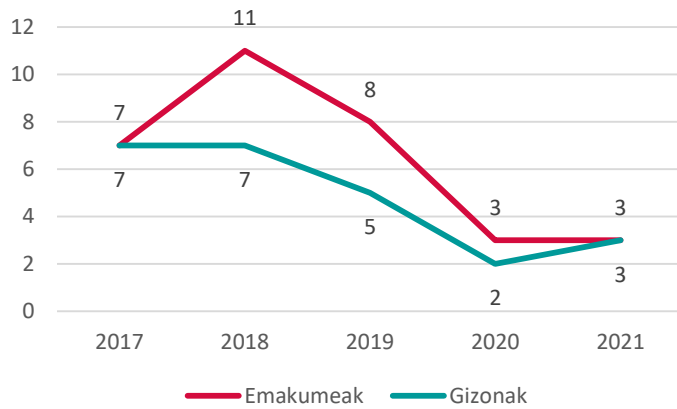
BIC Araba da **Araba Ekinean** ekimenari sostengua ematen dioten erakundeetako bat, Arabako Foru Aldundiarekin, Gasteizko Udalarekin eta Vital Fundazioarekin batera.

Ekimen honen barruan ‘Zure ideiak balio du’ ekintzailetza lehiaketa antolatzen da. Lehiaketak formatua behin baino gehiagotan aldatu badu ere, baliagarria zaigu sexuaren araberako konparazioa egiteko. Lehiaketaren hasierako formatuan saritutako pertsonen artean ez zen emakumerik egon **2016ra** arte, eta urte horretatik aurrera presentzia handituz joan da. **2021ean**, emakumeek sari gehiago lortu dituzte (13) gizonek baino (12).



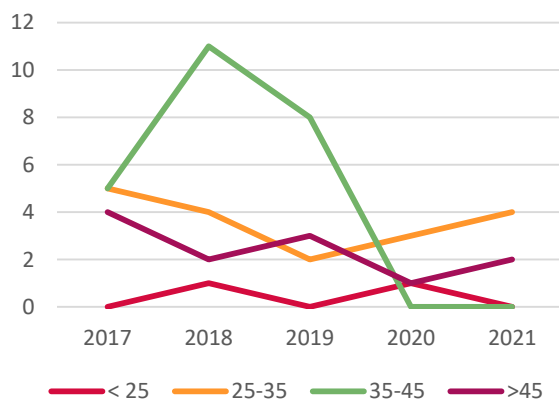
18. Grafikoa. “Zure ideiak balio du” sariak (Álava Emprende) urteka eta generoka. (Iturria: Álava Emprende)

Amurrio Bidean

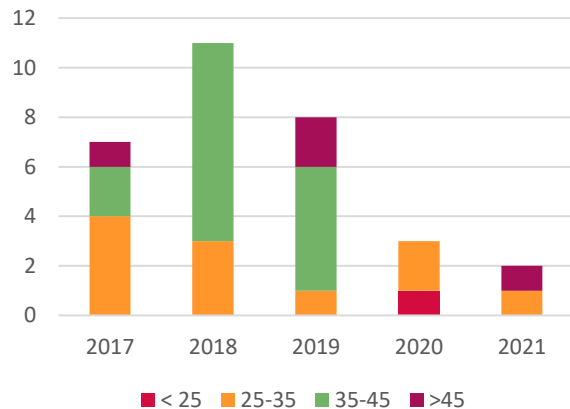


19. Grafikoa. Ekintzailetza Amurrio Bideanen, generoaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)

Amurrio Bidean Garapen Agentziaren eskutik lortutako datu osoek adierazten digutenez, **mugimendu ekintzaileak**, bere eragin eremuan, **moteltze nabarmena** jasan du 2017 eta 2021 bitartean, urte horretan parekatu baitzen berriro ekintzailetzan ziharduten gizonen eta emakumeen kopurua, hiru ekitalditan (2018, 2019 eta 2020) emakumeak gizonak baino gehiago izan ostean.



20. Grafikoa. Ekintzailetza Amurrio Bideanen, adinaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)



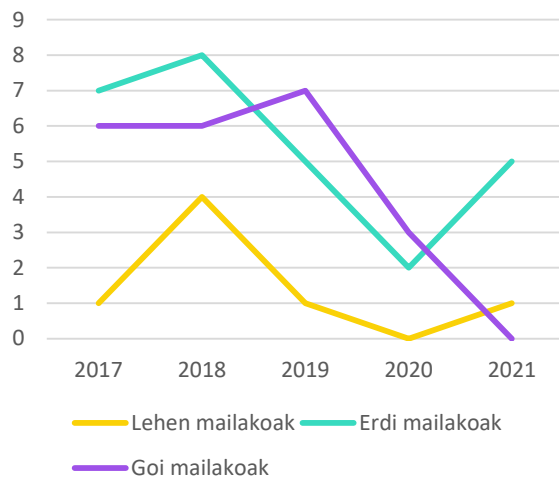
21. Grafikoa. Emakume ekintzaileak Amurrio Bideanen, adinaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)

Azken bosturtekoan ekintzaile horiek zeukaten adina aztertuta, ikusten da 35 eta 45 urte bitarteko adin tartear nagusitasuna galdu duela, azken bi urteetan desagertu arte. 25 urtetik beherakoek oso presentzia txikia izan dute; 45 urtetik gorakoek, berriz, %50 egin dute behera. **25 eta 35 urte** bitarteko tartea izan da 2020an eta 2021ean Amurrio Bideanen bitartez bideratzen den **ekintzailetza gidatzeko ildo jarraitua** jorratu duena.

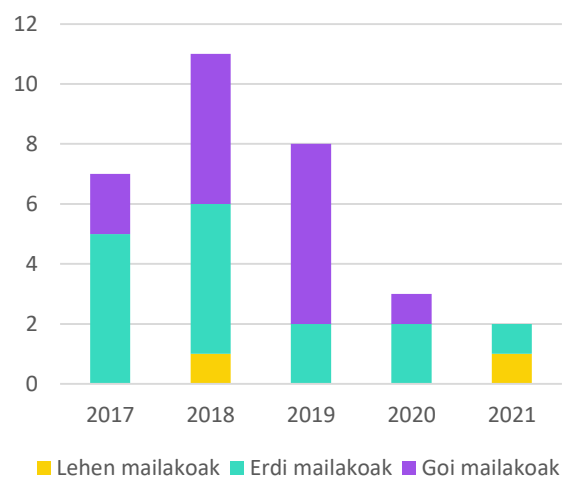
Batez besteko adinak apur bat gora egiten duela ñabartuz, **oro har, irakurketa hori bera** errepika dezakegu fokua soilik **emakumeengan** jartzen badugu.

Aipagai dugun garapen agentziara joaten diren pertsonen profil ekintzailea ezartzeko beste datu garrantzitsu bat **prestakuntza** da. Ikasketei dagokienez, 2018an izan ezik, ekintzailetzan **lehen mailako ikasketekin** hasten diren pertsonen kopurua oso txikia da, izan ere, urtero, **ekintzailetza indize txiki** duen kolektiboa da. Erdi mailako ikasketak dituzten pertsonak dira joera egonkorrena izan dutenak, jaitsiera orokorraren barruan. Bereziki deigarria da **goi mailako ikasketak** dituzten pertsonen artean ekintzailetzak izan duen beherakada handia, 2019an estatistikaren **liderrak** izatetik 2021ean **desagertzera** igaro baitira.

Ez dago alderik emakumeen profila bereizita aztertzen badugu.

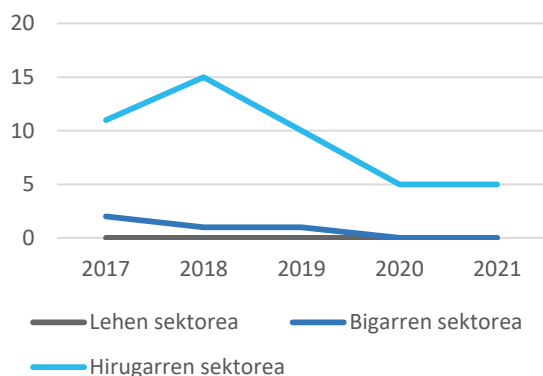


74. grafikoa. Ekintzailetza, ikasketen arabera (Iturria: Amurrio Bidean)

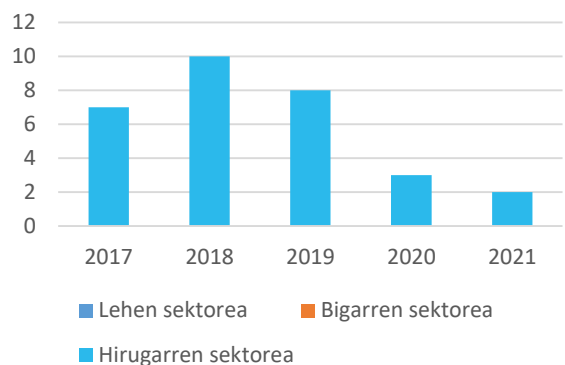


75. grafikoa Emakume ekintzaileak Amurrio Bideanen, ikasketen arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)

Ekintzailetzan jarduten duten sektoreei erreparatzen badiegu, ikus dezakegu **zerbitzuen sektoreak** (hirugarren sektorea) **erabateko nagusitasuna** duela, 2020an eta 2021ean ekintzailetzan diharduen sektore bakarra izateraino. Lehen Sektorean ekintzailetzari heltzeko asmoa duen inor ere ez da hurbildu Amurrio Bideanera 2017 eta 2021 artean. **Emakumeen** kasuan, bost urte hauetan, **hirugarren sektorean baino ez da ekintzailetzarik** izan.



23. Grafikoa. Ekintzailetza Amurrio Bideanen, sektorearen arabera. (Iturria: Amurrio Bidean))

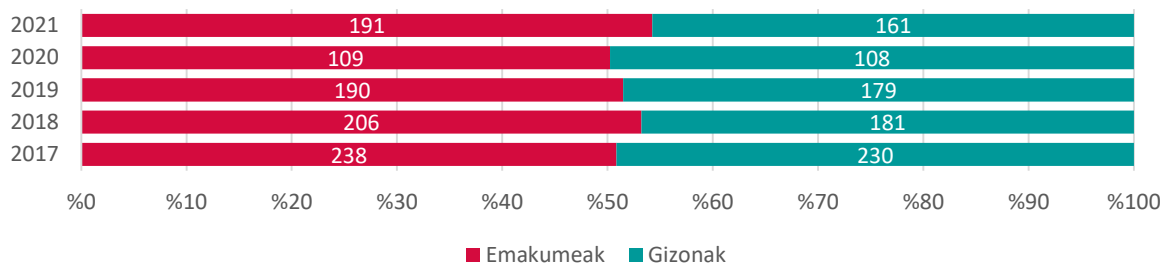


22.Grafikoa. Emakume ekintzaileak Amurrio Bideanen, sektorearen arabera (Iturria: Amurrio Bidean))

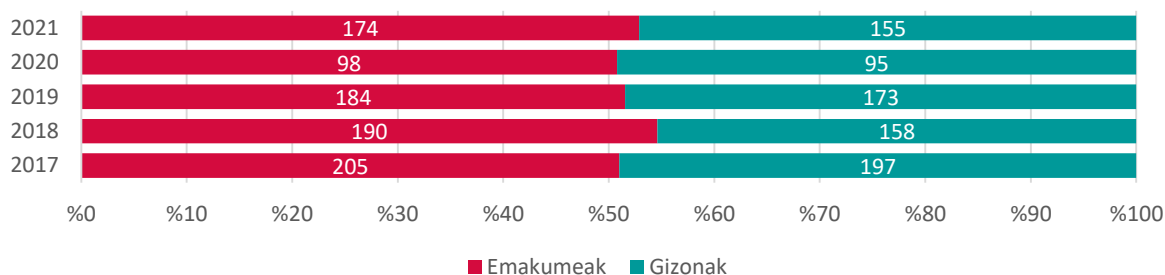
Azkenik, nabarmendu behar da emakume ekintzaile horien **%90ek autonomo** gisa jardutea aukeratu dutela.

ARABAKO GANBERA

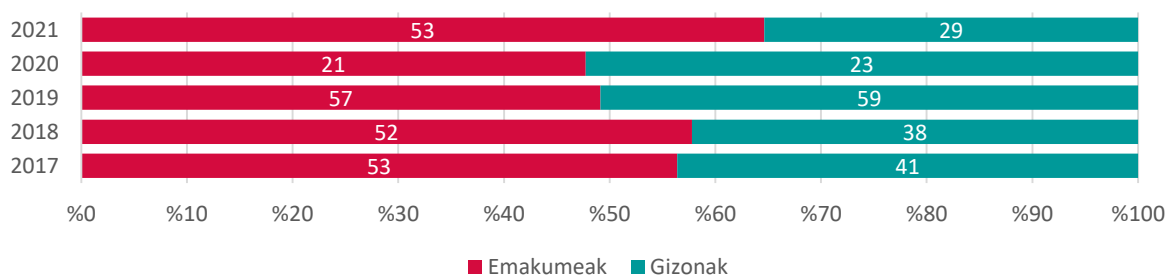
Ekintzaitza eta enpresa arloko probintziako beste erreferentzia nagusietako bat den Arabako Merkataritza eta Industria Ganberak 2017tik 2021era bitartean bildutako datuen arabera, **emakumea** da berriz ere haren zerbitzuen erabiltzaile handiena (%52). Ehuneko hori errepikatu egiten da **aztertutako proiektuez** ari bagara, eta %55eraino igotzen da erakundearen sortutako enpresen kasuan, azken urtean (2021) **%64**ra igo ondoren. Emakumeak dira, halaber, aldi horretan Arabako Ganberaren bitartez ekintzaitza bidez **sortutako enplegu guztiaren %54**. %60, baldin eta 2021ari buruz hitz egiten badugu.



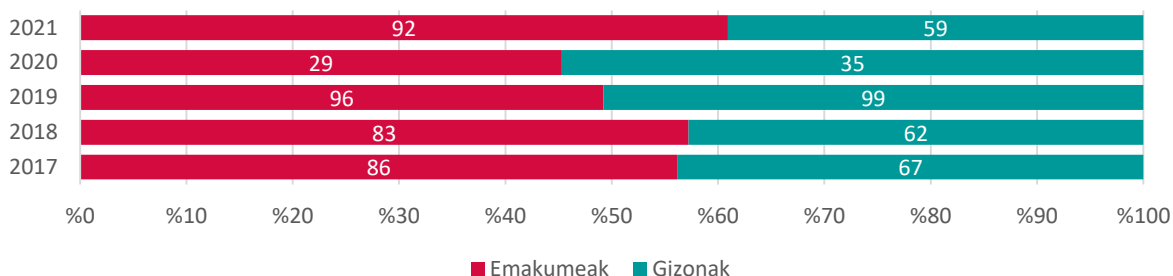
81. grafikoa. Arabako Ganberaren erabiltzaileak, generoaren arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)



80. grafikoa. Arabako Ganberaren aztertutako proiektuak, generoaren arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)



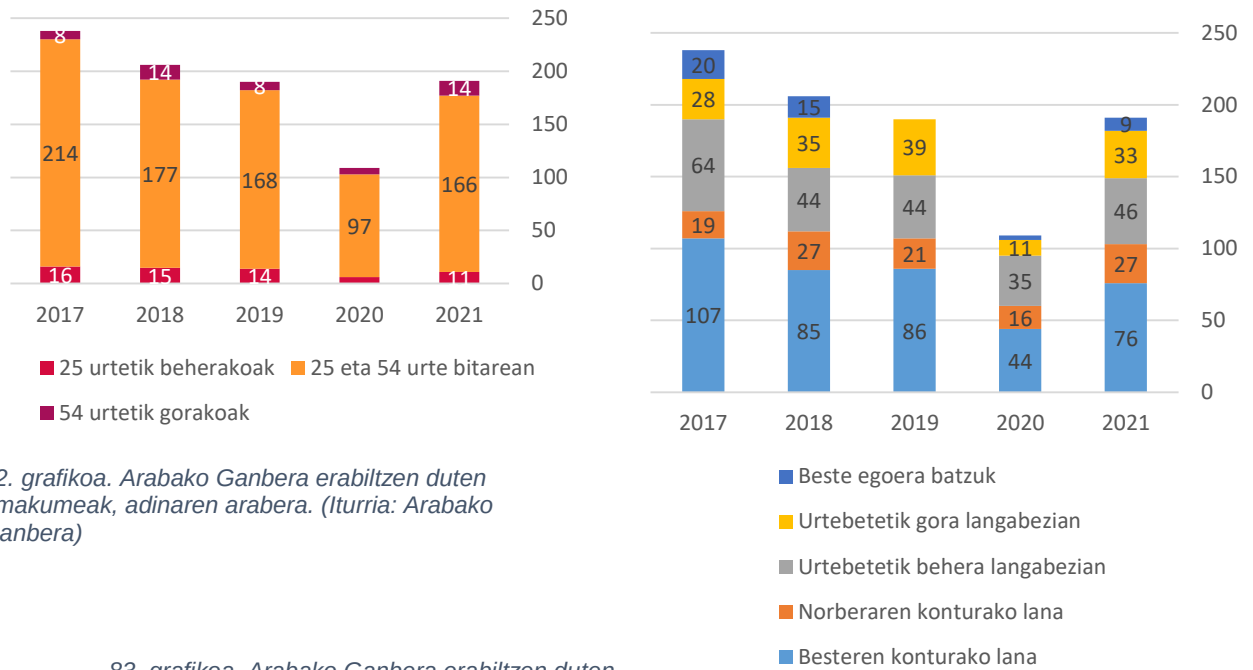
79. grafikoa. Arabako Ganberaren sortutako enpresak, generoaren arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)



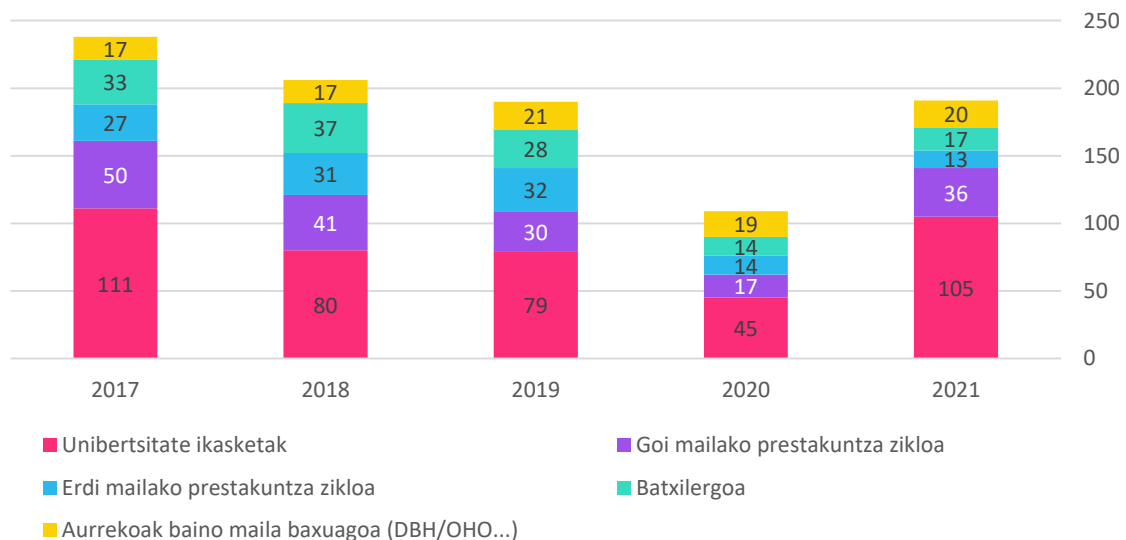
78. grafikoa. Arabako Ganberaren ekintzaitza bidez sortutako enplegua, generoaren arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)

Ganbera erabiltzen duten **emakumeen profilari** dagokionez, **%88** 25 eta 54 urte bitarteko tarte zabalean daude. **%67,5ek inoren kontura** lan egiten du (%42,6) edo urtebete baino gutxiago darama langabezia (%24,9).

Prestakuntzari dagokionez, **%63,5ek goi mailako ikasketak** ditu (unibertsitarioak %44,9 / Goi Mailako Heziketa Ziklokoak %18,6).



83. grafikoa. Arabako Ganbera erabiltzen duten emakumeak, lan egoeraren arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)

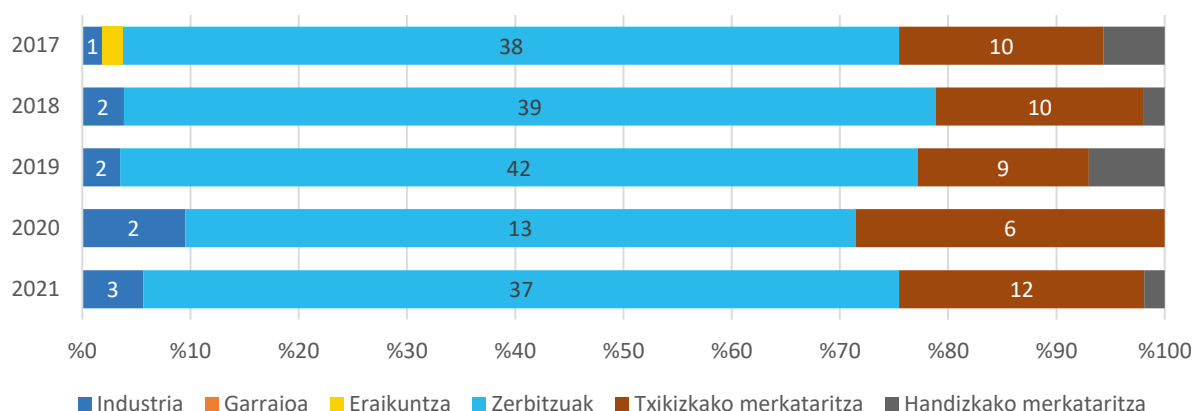


84. grafikoa. Arabako Ganbera erabiltzen duten emakumeak, ikasketen arabera. (Iturria: Arabako Ganbera)

Emakume horiek Arabako Ganberaren bidez sortutako enpresa motari dagokionez, **%74,5ek autonomo** gisa jardutea aukeratzen dute, %12,2k Sozietate Zibil gisa eta %10,5ek Sozietate Mugatu gisa. Sozietate Kooperatiboaren eta Lan Sozietatearen batura ez da %3ra iristen.

2017 eta 2021 bitartean sortutako enpresa horien **%71,6 zerbitzuen sektorekoak** dira, batez ere zerbitzu pertsonaletakoak, eta %19,9 txikizkako merkataritzakoak.

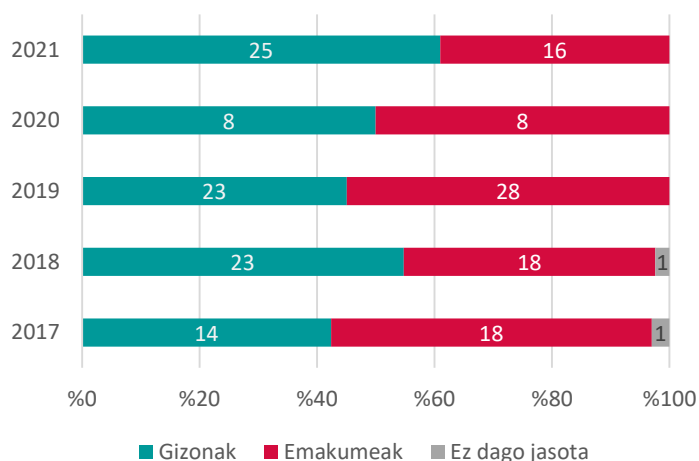
Nabarmentzekoa da, halaber, **proiektu horietan enplegatutako pertsonen %85 (328) emakumeak direla.**



24. Grafikoa. Emakumeek sortutako enpresak Arabako Ganberan, sektorearen arabera (Iturria: Arabako Ganbera)

SECOT

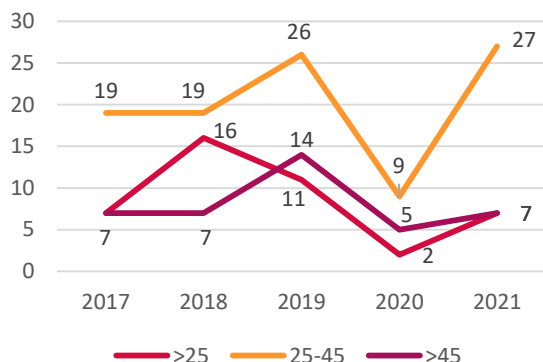
Irabazi asmorik gabeko elkarte honen Arabako ordezkariak ere datu base ona du. Elkartearen senior profesionalak osatzen dute, eta, beren borondatez, beste pertsona batzuei beren enpresa proiektuetan aholkularitza eta laguntza ematen diete.



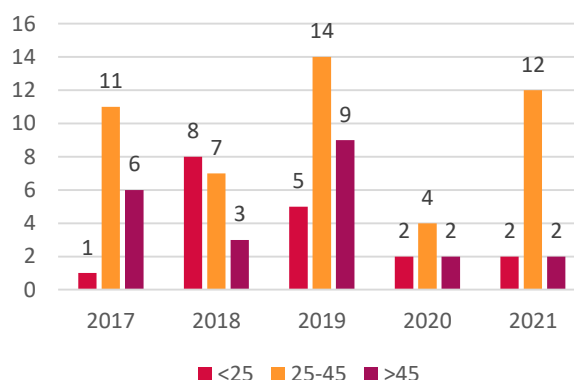
25. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak generoaren arabera. (Iturria: Secot)

Azterlan hau egiteko aukeratutako aldiak SECOTek jasotakoaren arabera, eta Ganberako zifrek adierazten zuten bezala, **2020an pandemiak izandako eragina** ikusita, 2021ean berreskuratu egin dira Elkarteak mentorizatutako pertsonen zifrak, baina nabarmen murriztu da mentorizatutako emakumeen ehunekoa, 2017 eta 2020 bitartean %48,5 izatetik **2021ean %39** izatera igaro baitira.

Mentorizatutako pertsonen artean **ohikoena den adin** tartea **25 eta 45 urte bitartekoa** da, eta hori izan da 2021ean pandemia aurreko zifrak berreskuratzeko gai izan den bakarra, urte horretan guztizkoaren **%79,4** lortu baitu. Ehunekoetan aldakuntza txiki batekin (adibidez: 2021ean %75), parametro horri dagokionez, **emakumeen errealitatea ez da aldatzen**, oro har.



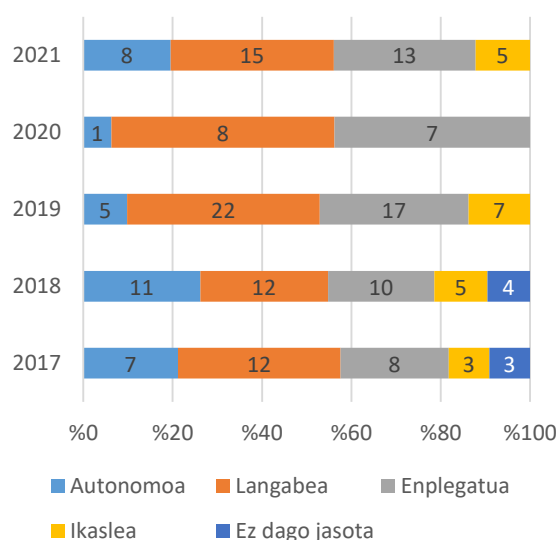
27. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak, lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot)



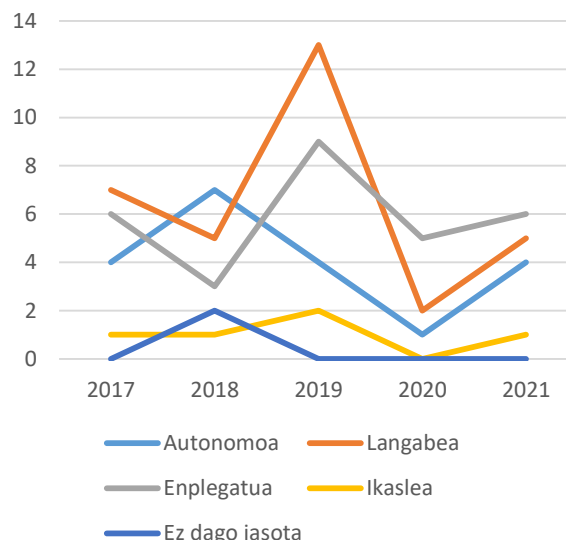
267. Grafikoa. Secoten mentorizatutako emakumeak, urte arabera. (Iturria: Secot)

Pertsona talde hau okupazioaren arabera aztertuz gero, **%37,7 langabezian** egongo lirateke eta **%30 inoren kontura** lanean. Soilik %17,4k lan egiten du bere kontura, eta estatistikan orain arte aipatu gabeko kolektibo bat sartzen da, ikasleena, alegia, %10,9. Azterketa **emakumeei** buruz bakarrik egiten badugu, ikusiko dugu **2021ean** alderantzikatu egiten dela langabeen (%31) eta **enplegatuen (%37,5)** arteko proportzioa.

SECOTek mentorizatutako **emakumeen** artean, **%57,9k goi mailako ikasketak** egin dituzte, eta %34k bigarren edo erdi mailako ikasketak dituzte.



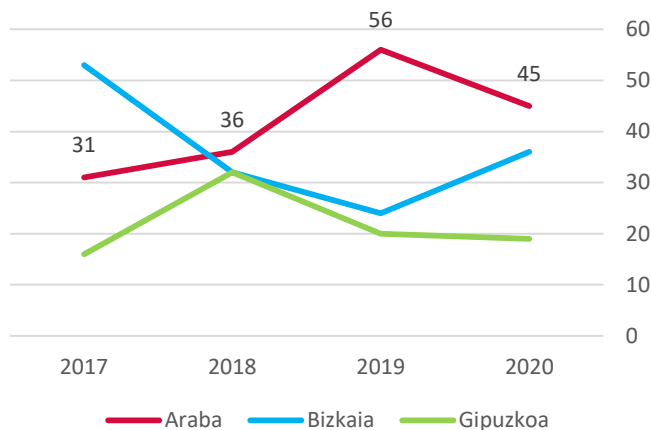
29. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot)



28. Grafikoa. Secoten mentorizatutako emakumeak lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot)

HAZI

Hazi Fundazioak ekintzailetzara zuzendutako hainbat lan ildo eta programa ditu, batez ere landa eremura eta lehen sektorerara bideratuta.



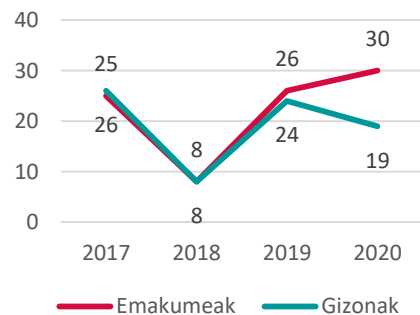
Diseinatutako jardueretako bat **Ostegun Ekintzaileak** dira. Horien bertaratze datuek (2017-2020) adierazten digute %56,8 emakumeak izan direla eta **Araba dela bertaratze handieneko probintzia**. Nabarmentzekoak dira 2020ko %45 eta 2019ko %56.

30. Grafikoa. Haziren Ostegun Ekintzaileak jardueran parte hartzen dutenen % probintziaren arabera. (Iturria: Hazi 2022)

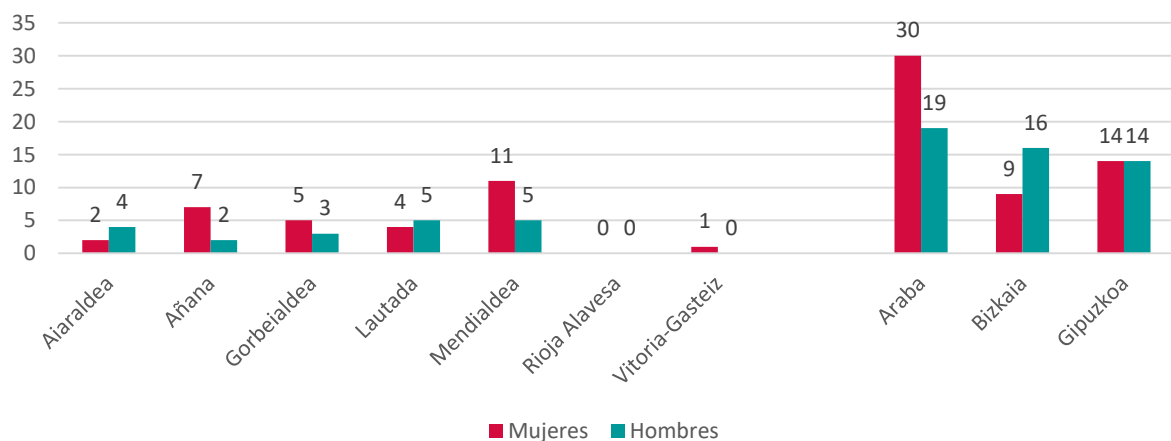
GEROA da landa inguruneke eta itsasertzeko proiektuei laguntzeko eta nekazaritza ekoizpena eraldatzeko eta merkaturatzeko HAZIren programa.

2020an, hots, eskuratu ditugun datu berrien urtean, **Araban** GEROAren zerbitzuak eskatu zituzten ekintzaileen artean, 30 **emakumeak** ziren (%61,2) eta 19 gizonak (%38,7); hala, **2017 eta 2019 artean erregistratutako berdintasuna, ia erabatekoa, hautsi egin zen**. 49 eskatzaile, alegia, EAEko eskaera guztien erdia (%48) inguru. Ehuneko hori %66,6ra igoz da, ekitaldi berean finkatutako proiektuez ari bagara (18tik 12). Arabako 12 proiektu horiek emakumeen eta gizonen artean banatzen dira, 5-7 proportzioan, hurrenez hurren.

Gure probintziari eskualdeka erreparatuz, **Gorbeia Inguruetan** eta, bereziki, **Arabako Mendialdean** eta



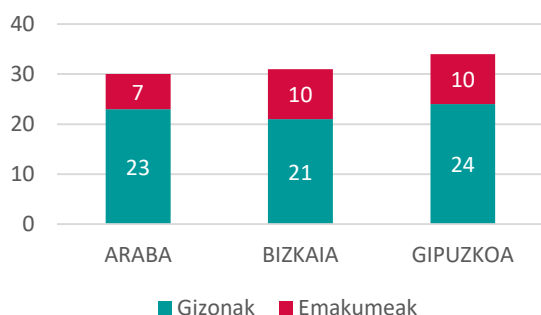
32. Grafikoa. Ekintzaileen kopurua GEROAn, Araban, sexuaren arabera. (Iturria: Hazi 2022)



31. Grafikoa. Ekintzaileak GEROA 2020an. (Iturria: Hazi 2022)

Añanan lortzen dute **alde** hori GEROAren zerbitzuak eskatzen dituzten emakumeek gizonekiko. Aiaran eta Arabako Lautadan gehiago dira gizonak.

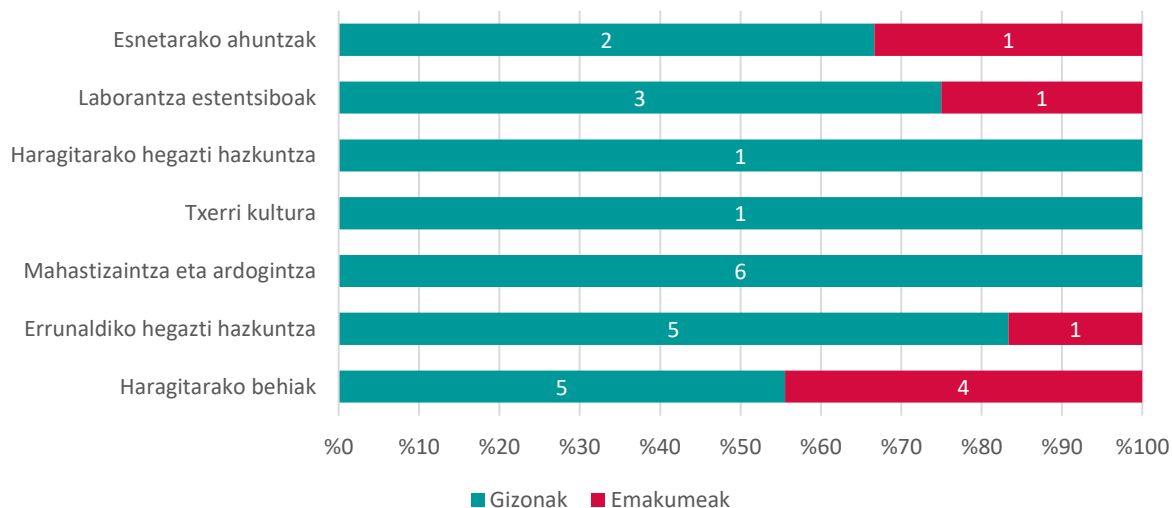
GAZTENEK lehen sektoreko proiektuei laguntzeko HAZIren programa da.



33. Grafikoa. Pertsona monitorizatuak, GAZTENEK 2020. (Iturria: Hazi)

Arabian, 2020an GAZTENEK bidez monitorizatutako 7 emakumeak guztizkoaren **%23,3** dira. Ehuneko hori EAEko beste bi probintzietan baino txikiagoa da, eta txikiena 2018 eta 2020 bitartean. 7 emakume horietatik **4k haragitarako behiak** ekoizteari ekin zioten. Halako ustategietan sexuen arteko berdintasuna handiagoa izaten da.

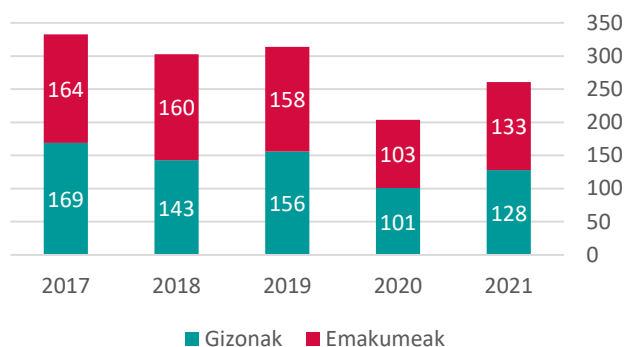
Programaren bitartez mentorizatutako pertsonetatik **tutorizatutako** pertsonetara aldatuz gero, emakumeen ehunekoa **%17,6raino** jaisten da, eta Bizkaia eta Gipuzkoarekiko arrakala handitu egiten da, non %30 inguruan mantentzen den.



34. Grafikoa. Monitorizazioa, ekintzailetza motaren eta sexuaren arabera. GAZTENEK, 2020. (Iturria: Hazi)azi)

GASTEIZKO UDALA

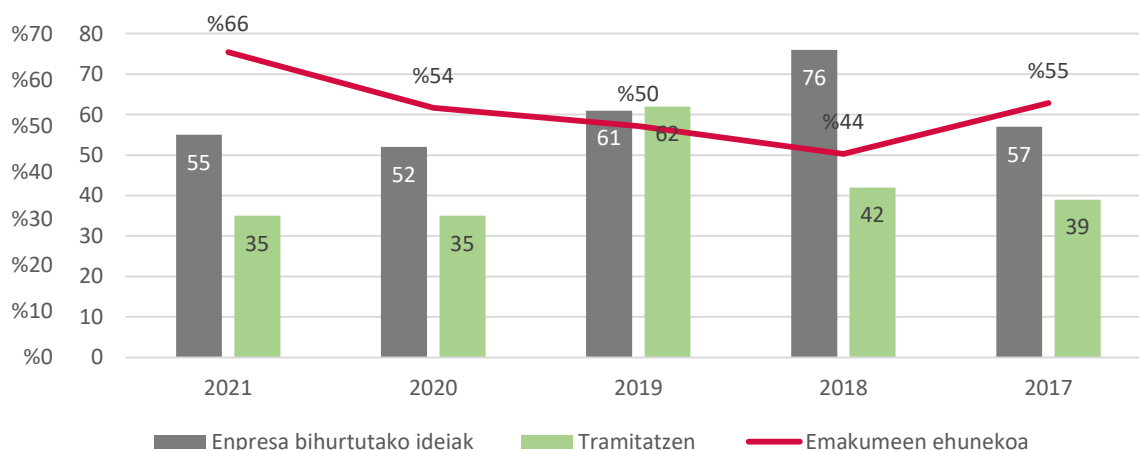
Gasteizko Udalak dauka **Arabako bolumen handieneko ekintzailetza programa**. Hala ere, pandemiak 2020an izan zuen eraginaz haratago, lagundutako **ekintzaileen kopuruak beheranzko joera** hartu du 2017tik.



Parte hartzeari buruzko datuak **sexuaren arabera** aztertuta, ikusten da **berdintasuna** konstante bat izan dela azken bosturtekoan, eta **2018tik aurrera gizon baino emakume gehiagok parte hartu dutela**.

Eratutako enpresen kopuruak ere **beheranzko bidea** hartua du 2018tik, emakumeen ekimenei dagozkien enpresen **ehunekoarekin** gertatu ez bezala; izan ere, ehuneko horrek **gora egin du urtez urte**, eta 2021ean **%66ra** iritsi da.

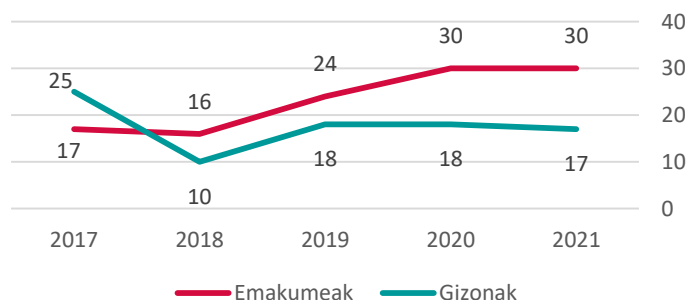
35. Grafikoa. Pertsona ekintzaileak Vitoria-Gasteizen sexuaren arabera (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala)



36. Grafikoa. Vitoria-Gasteizko Udalaren programetan sortutako enpresak. (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala)

Nagusiki **zerbitzuak** (%66,2) eta, neurri txikiagoan, **merkataritza** dira **eratatutako enpresa** horien **%85,3ri** dagozkien sektoreak. Sektore horietan gehiengoa txandakatuz joan dira emakumeak eta gizonak 2017 eta 2021 bitartean.

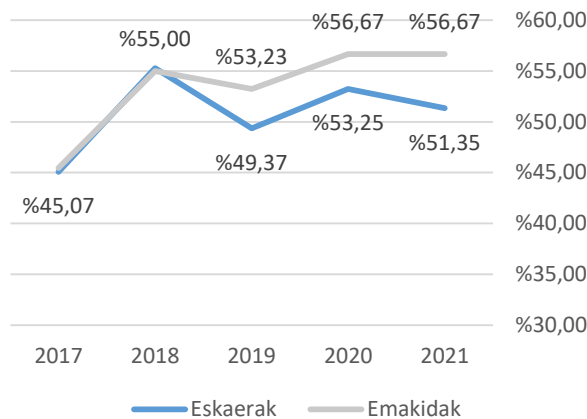
Bestalde, Udalaren **aholkularitza pertsonalizatuko** zerbitzua gizon baino **emakume gehiagok** erabili dute. Aldea handituz joan da, 2021ean erlazioa 30 (**%63,8**) eta 17 izatera iritsi arte.



Litekeena da datu horietan eragin zuzena izatea emakumeei

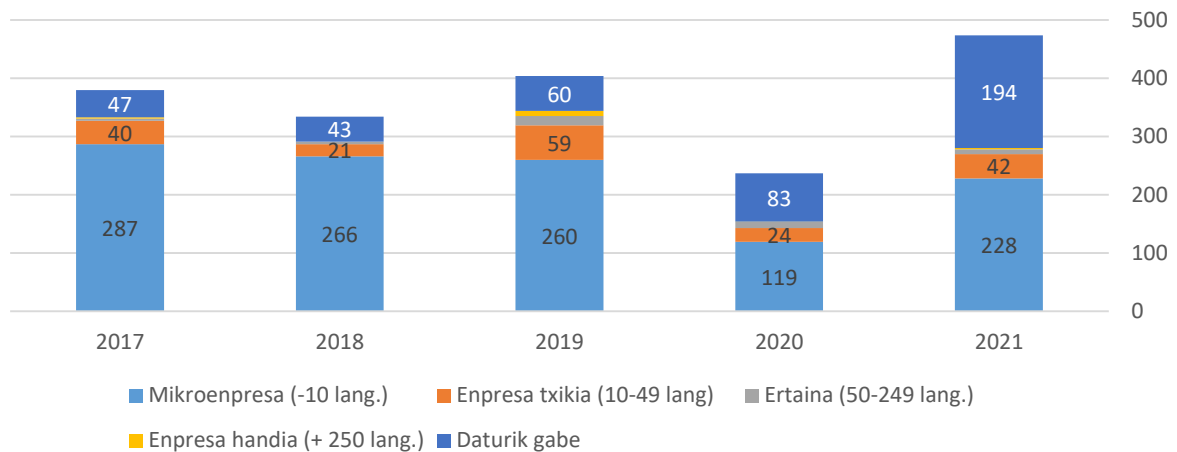
98. grafikoa. Aholkularitza pertsonalizatua, sexuaren arabera Gasteizko Udalean.. (Iturria: Gasteizko Udala)

zuzendutako **'Asteazken ekintzaileek'**. Orientazio eta networking jardunaldi horietan, 2018ko erregistroa gorabehera, **bertaratzea egonkorra** dela esan genezake.



Udal erakunde honek kudeatzen dituen **ekintzailetzarako bekei** dagokienez, emakumeen eskaerek pixkanaka behera egin dute 2018tik, baina 2021ean aurkeztutakoen erdiak baino gehiago (**%51,35**) biltzen jarraitzen dute. Eskaeren beherakada hori gorabehera, **emakumeen emakidak igo egin dira pixka bat**, emandako beka guztien **%56,67an** egonkortzeko.

99. grafikoa. Ekintzailetzan jarduteko Gasteizko Udalaren bekak dauzkaten emakumeen %. (Iturria: Gasteizko



37. Grafikoa. VG-ko Udalak bultzatutako enpresa mota, tamainaren arabera. (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala)

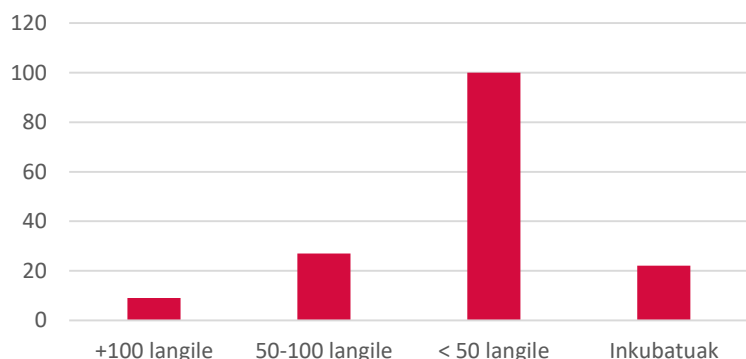
Ehuneko handi batean, ez dago daturik Gasteizko Udalak bultzatutako enpresa horien tamainari buruz, baina grafikoak erakusten digu **gehien-gehienak mikroenpresak** direla.

Bultzatutako enpresa motaren azterketarekin jarraituz, forma juridikoaren arabera, **Sozietate Mugatua** da ekitaldi guztietan **gehien erabiltzen** den aukera, eta, ondoren, dezenteko distantziara, autonomoarena.

Enpresa profesionalaren fasea

Enpresak

Arabako Parke Teknologikoa

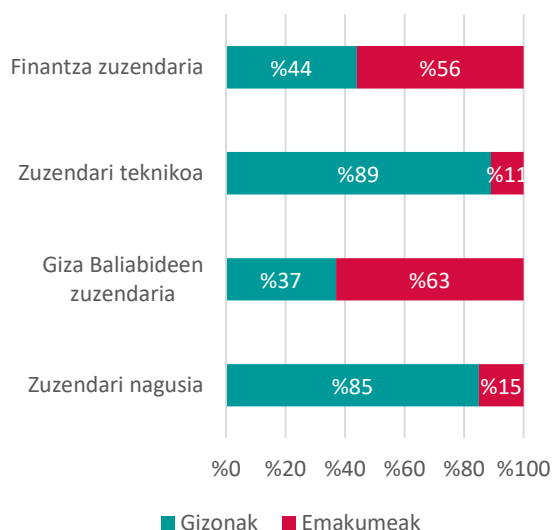


Arabako Parke Teknologikoko datu enpresarialak aztertzen hasita, 50 langile baino gutxiagoko enpresak %63 dira; enpresen %17k 50etik 100 langilera bitartean dauzkate, %14 inkubatuak dira eta %6k 100 langile baino gehiago dauzkate.

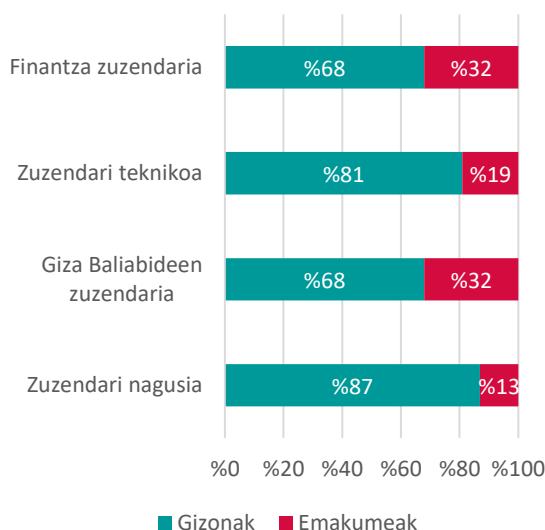
38. Grafikoa. Enpresa kopurua langile kopuruaren arabera Arabako Parke Teknologikoan. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa, 2022)

Zuzendaritza Nagusia -enpresa inkubatueta izan ezik- eta **Zuzendaritza Teknikoan**, emakumeek presentzia txikiagoa dute, izan ere, lanpostu horietan areagotu egiten baita maskulinizazio orokorra enpresetako zuzendaritza karguetan, baita Parke Teknologikoaren ekosisteman ere.

Finantza Zuzendaritzan eta, modu esanguratsuagoan, **Giza Baliabideen Zuzendaritzan** lortzen dute emakumeek presentzia handiena, eta azken postu horretan gizonen ehunekoa gainditzen dute bai 50 eta 100 langile bitarteko enpresetan (%63), non gehiengo baitira (%56) baita ere, Finantza Zuzendaritzako postuan, bai 100 enplegatu baino gehiago dituzten enpresetan (%56).

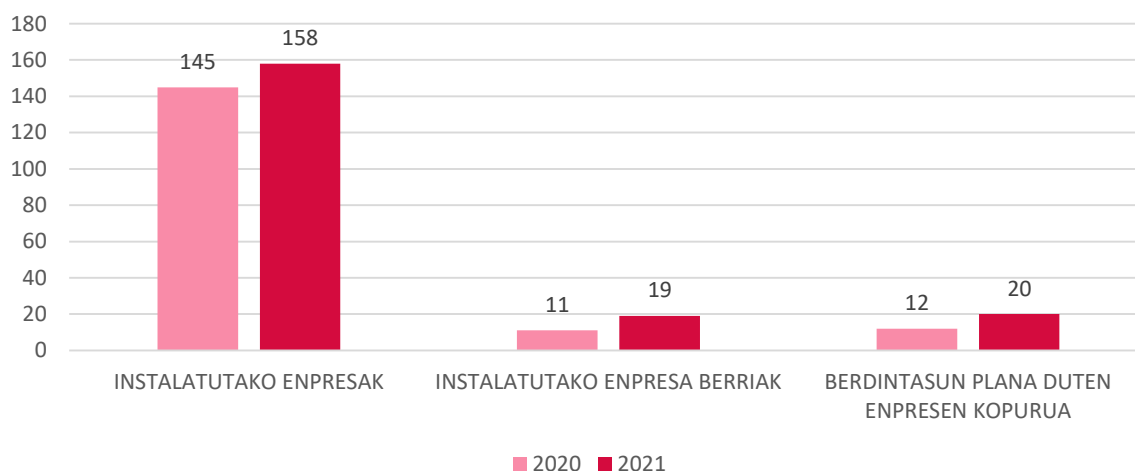


103. grafikoa. Zuzendariak, generoaren arabera, 50-100 langileko enpresetan. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa)



102. grafikoa. Zuzendariak, generoaren arabera, <50 langileko enpresetan. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa)

Giza Baliabideen Zuzendaritzan emakumeek daukaten presentzia ez da islatzen, ordea, **berdintasun plan propioa** duten **enpresen kopuruan**. **2021ean**, 158tik 20k bakarrik zeukaten bat (%12,6), eta, hori bai, lau puntu eta erdi igo zen 2020ko datuekin alderatuta (%8,2).



104. grafikoa. Instalaturako enpresen tipologia. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa)

Lanbide elkarteak

Lehen sektorea

Feminizazio indizea %34,5 ingurukoa bada ere, eta Araban **689 emakume** ditugun arren **nekazaritza ustategietako buru**, hori ez da **elkarte mailan** agertzen; izan ere, UAGAk 1.230 ustategi elkartuei buruz emandako datuetatik, **bakarra da gaur egun emakume batena**.

Turismoa

Turismoaren sektorean, sektoreko **enpresen %90** sozietate zibilak, mugatuak eta abar dira, eta ostatu ematea **kudeatzen** duen pertsona **emakumea** da, 58 urtekoa batez beste.

Ostatu ematearekin zerikusirik ez duten **turismo enpresetan**, berriz, kontrakoa gertatzen da: **emakume gutxi daude sektorean, eta enpresari gutxiago**; Aktiba Elkartearen datuetan ikus dezakegu hori; izan ere, 2021ean zituzten 64 bazkideetatik, 4 baino ez zeuden Araban, eta emakumerik batere ez, eta goi denboraldiaren zain egon beharko dugu enpresetako batean 2 emakume lanean aurkitzeko.

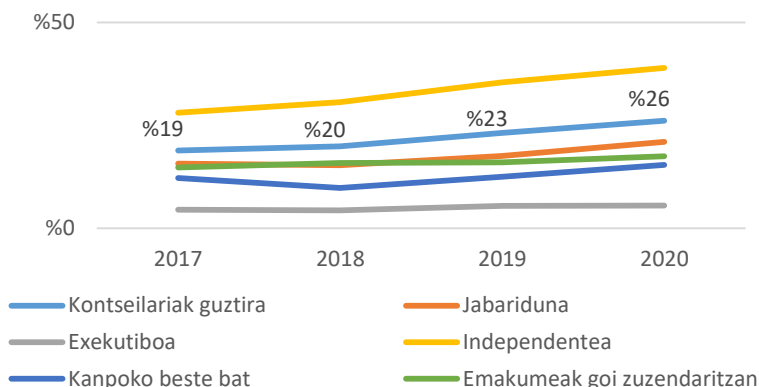
Turismo gidarien atalera jotzen badugu, sektoreak probintzian duen pisu txikia dela ikusiko dugu, **emakume bazkide bakarra baitugu Atrae elkartearen**.

Zerbitzuak

Bitxia da, zenbait esparrutan emakumeak presentzia eta pisu handiagoa duela uste den arren, datuek kontrako norabidea erakusten dutela. **Gizarte lanaren** kasuan (elkargoaren datuen arabera), 480 elkargokide daude 2022an, eta horietatik 96 baino ez dira **emakumeak**, hau da, **%20**.

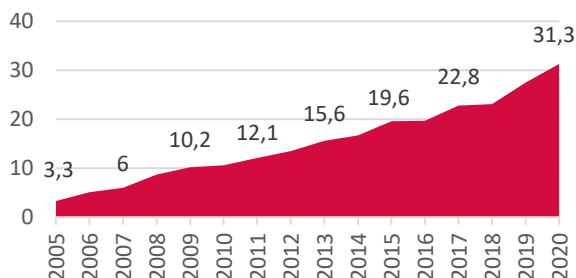
Arabako emakume zuzendari, enpresari eta autonomoen azterketa kuantitatiboa

Estatuko datu batzuekin hasita, Balore Merkatuaren Batzorde Nazionalaren arabera, 2020an enpresa handietako emakume kontseilarien ehunekoa %26,1ekoa zen. Ehuneko hori 2017az geroztik pixkanaka gora egin ondoren lortu zen (%18,9)



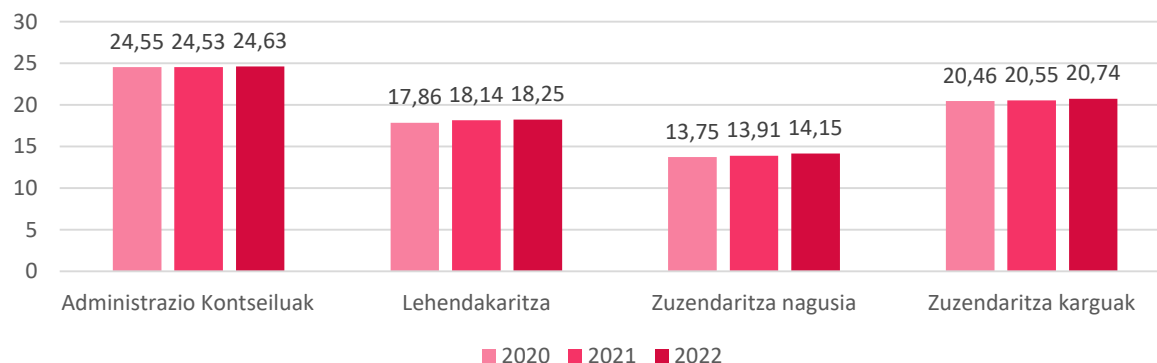
39. Grafikoa. Emakume kontseilarien % enpresa handietan. (Iturria: CNMV 2020)

INFORMAren datuetan oinarrituta, Estatuan azken bost urteetan sortutako enpresa guztien kasuan, emakume kontseilarien ehunekoa are txikiagoa da, %22,26ko batez bestekoarekin.



Azterketa IBEX35aren esparruan eginez gero, ikusiko dugu emakume kontseilarien ehunekoa %31,3 zela 2020an, aurreko urtearekin alderatuta ia 3,8 puntu igo ondoren eta 2017tik 8,5 puntu igota.

41. Grafikoa. Emakume kontseilarien % IBEX enpresetan. (Iturria: Informa)



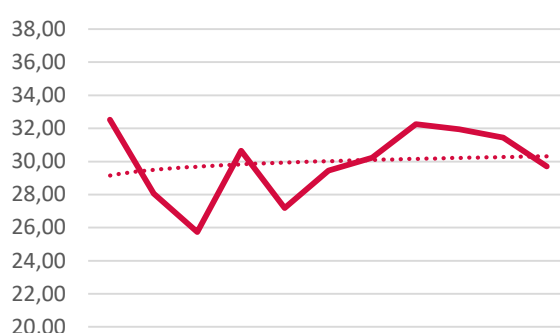
40. Grafikoa. zuzendaritza karguetako emakumeen %-aren bilakaera Espainian. (Iturria: Informa)

Datu horiek gorabehera, beste grafiko honetan egiaztatuko dugu, hain zuzen ere, administrazio kontseilu horietan dutela emakumeek ordezkaritza handiena zuzendaritza karguen segmentazioaren barruan. Zuzendaritza Nagusia, %14,15 baino ez dira aurtun, eta 2020tik gehien hazi den segmentua da (%1,7), baita 2021arekin alderatuta ere.

Testuinguru autonomikoan, **EUSTATEk** Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren adierazleen azterketa eginga du. **5.5 GJHak** emakumeen parte hartze osoa eta eraginkorra eta bizitza politiko, ekonomiko eta publikoan maila erabakitzaile guztietan lidergo aukera berdintasuna ziurtatzearen alde egiten du, eta adierazten du 2019an eta 2020an izandako beherakada gorabehera, **Euskadin zuzendaritza karguetan dauden emakumeen proportzioak goranzko joerari eusten diola** eta %30etik gora dabilela. Soilik goi zuzendaritza geratzen da ehuneko horren azpitik.

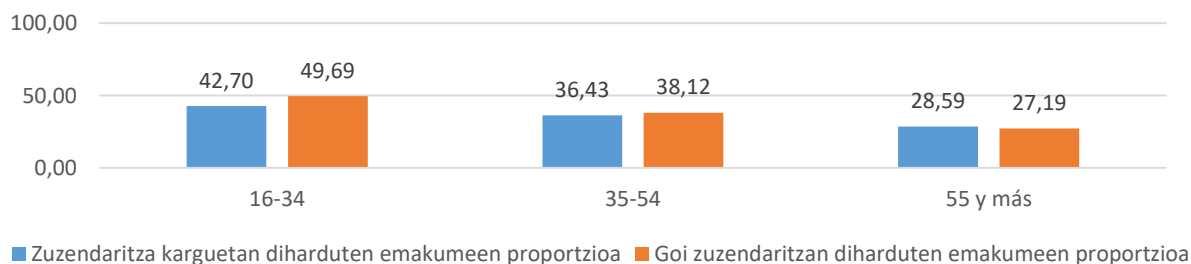


109. Grafikoa. Emakumeen proportzioa zuzendaritza karguetan. (Iturria: Eustat)



108. Grafikoa. Emakumeen proportzioa goi zuzendaritzan (Iturria: Eustat)

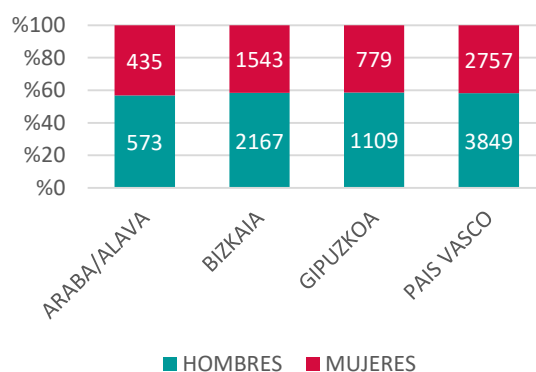
2020an adin tarteen arabera portzentaje banaketa nolakoa zen erakusten digu **INEk**. **Zuzendaritza karguak** zituzten **16 eta 34** urte bitarteko pertsonen artean zegoen **emakumeen proportziorik handiena (%42,70)**. 35 eta 54 urte bitartean, berriz, %36,43 ziren, eta 55 urteko edo gehiagoko emakumeak ziren adin tarte horretan ehunekorik txikiena hartzen zutenak (%28,59). Azken adin tarte horretan izan ezik, ehunekoak igo egiten dira goi zuzendaritzari erreparatzen badiogu.

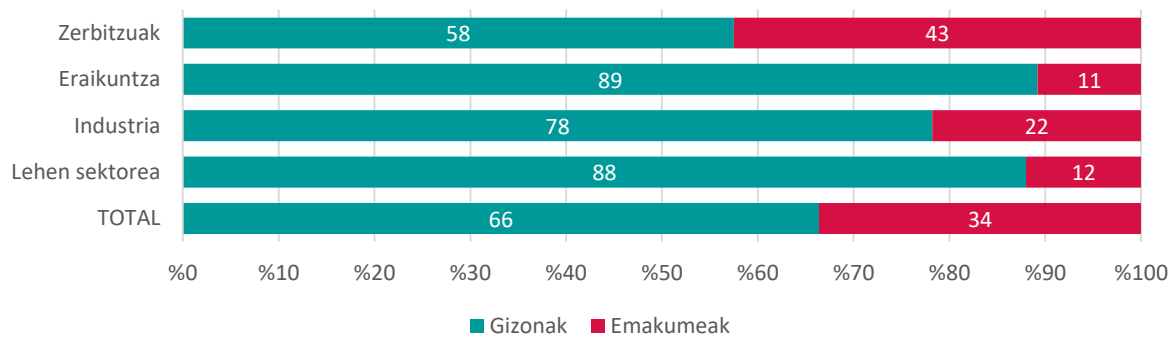


110. Grafikoa. Emakumeen proportzioa zuzendaritza karguetan Euskadin, adinaren arabera. (Iturria: INE)

Fokua lanean ari diren zuzendari enplegatuetan jarri beharrean **enplegatuta egotea bilatzen** duten Euskadiko emakumeetan jartzen badugu, ikusiko dugu **Arabak** enplegua bilatzen duten emakume zuzendarien **proportzioa** Bizkaian eta Gipuzkoan baino **pixka bat handiagoa** dela. EAEko batez bestekoa %42koa da.

42. Grafikoa. Enplegua bilatzen duten zuzendari eta gerenteak. (Iturria: INE, 2022)

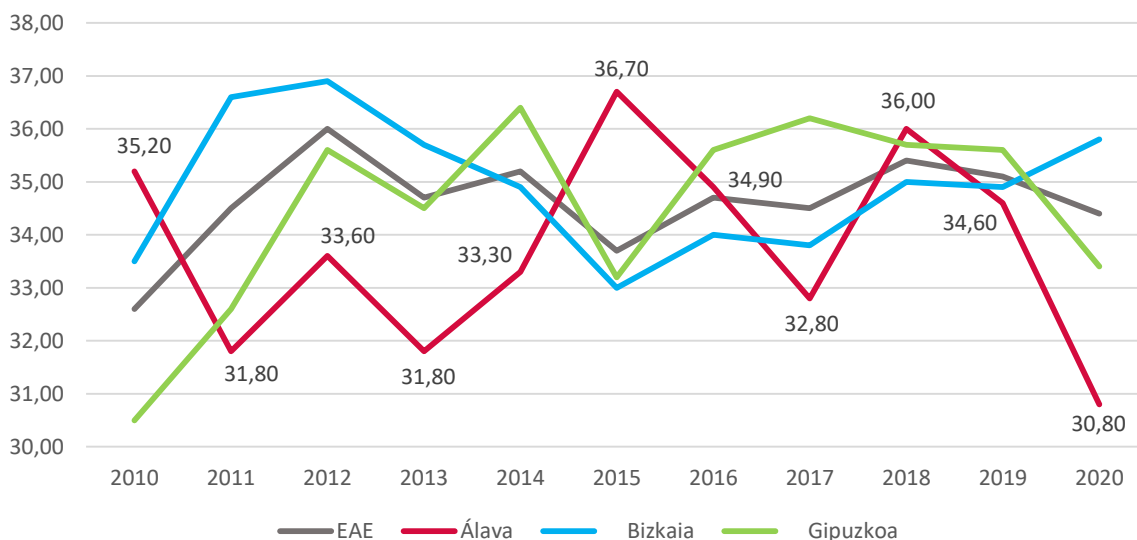




43. Grafikoa. Gizarte ekonomiako enpresen presentzia kontseilu errektore eta administrazio kontseiluetan (%). (Iturria: Eustat, 2018)

EAEko **gizarte ekonomiaren** azterketari soilik erreparatzen badiogu, sektoreka, lehen sektoreko (%12) eta eraikuntzako (%11) kontseilu errektore eta administrazio kontseiluetan dute presentzia txikiena emakumeek. **Zerbitzuetan** soilik esan genezake **nolabaiteko berdintasuna** dagoela, **%43rekin**. Datu horri esker, Euskadiko gizarte ekonomia osoaren batez besteko proportzioa %34koa da.

EAEn, **emakume enpresarien proportzioa jaitsi egin zen 2020an**, Gipuzkoako joera negatiboak bultzatuta, eta, batez ere, Arabako lurralde historikoaren eraginez, **2010etik erregistratutako gutxieneko ehunekora** iritsi baitzen, (%30,8). 2020aren aurreko bosturtekoan (2015-2019), hiru probintziak %33 eta %37 bitartean mantendu ziren, gorabehera handiekin.



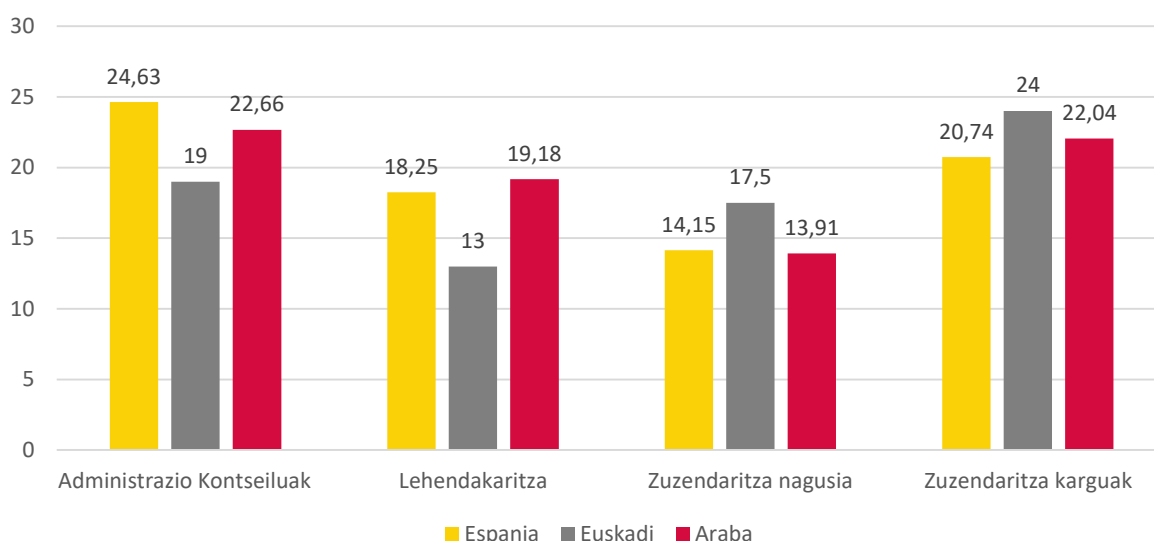
44. Grafikoa. Emakume enpresarien proportzioa (%) (Iturria: Eustat)

ARABA

Gure probintziaren egoerari buruzko datuak erkidegoko datuekin eta Estatu osokoekin alderatzen badugu, ikusiko dugu, Estatuko testuinguruan gertatzen zen bezala, **Administrazio Kontseiluetan dutela ordezkaritza handiena emakumeek**. Ez da horrela gertatzen EAEn (%19), zuzendaritza kargu funtzionalak betetzen dituztenen kopuruak gaitzitzen baititu (%24), eta, gainera, Arabako batez bestekotik 3,66 ehunekotara eta Estatuko batez bestekotik 5,63ra geratzen dira.

Lehendakaritzari dagokionez ere, Euskadi konparazioaren azken postuan dago (%13), Estatuko ehunekotik (%18,25) eta **daturik onena** ematen duen **Arabatik (%19,18)** urrun.

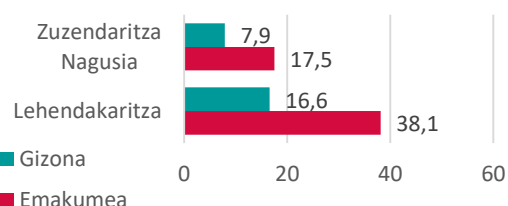
Gure Lurralde Historikoak, ordea, hiruren artean **erregistrorik txarrena** erakusten du **zuzendaritza nagusiaren** kategorian (%13,91) eta, %22,04rekin, lehen aipatutako %24 autonomikoaren eta Estatuko %20,74aren arteko tarteko postuan geratzen da zuzendaritza karguen kategorian.



45. Grafikoa. Emakumeek zuzendaritza karguetan eta administrazio karguetan duten presentziaren konparazioa, lurralde eremuaren arabera (Iturria: Informa)

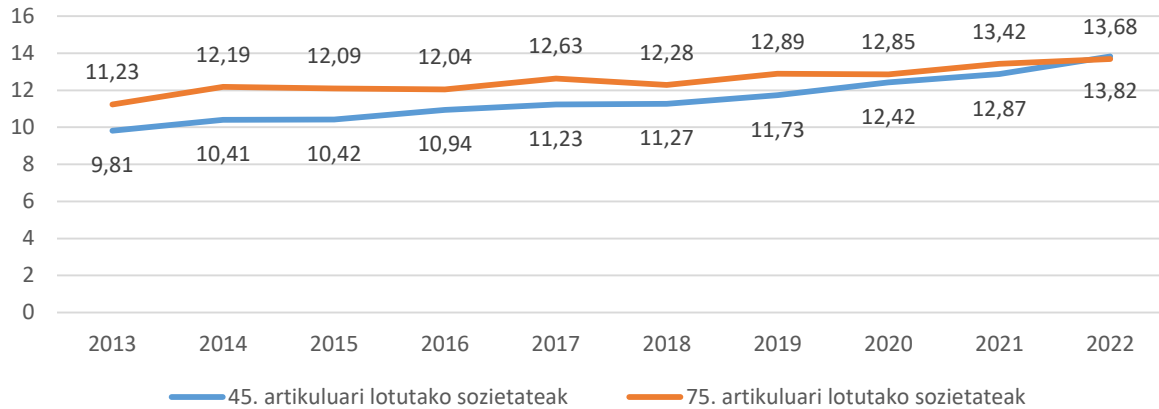
Euskadiko datuak baino ez ditugu -AEDk argitaratuak-, eta egiaztatu dugu testuinguru geografiko honetan **harreman zuzena dagoela kontseiluko lehendakaritza betetzen duten emakumeen eta administrazio kontseilu horietan nahiz zuzendaritza karguetan emakumeek duten presentziaren artean**. Eta alderantziz.

Hala, Kontseiluaren buruan emakume bat dagoen enpresetan, kontseiluotan emakumeak %38,1 dira, eta %16,6, berriz, gizonak buruan daudenean. Era berean, zuzendari nagusia emakumea den enpresetan emakumeak %17,5 dira kontseiluetan, eta zuzendari nagusia gizona denean, berriz, %7,9.



115. grafikoa. Emakumeen presentzia administrazio kontseiluetan. (Iturria: AED)

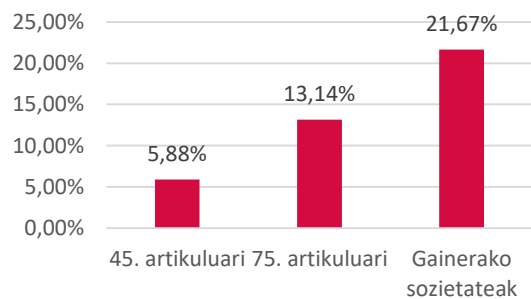
Bestalde, emakume zuzendaririk ez duten enpresen %90ean emakumeak %40 baino gutxiago dira administrazio kontseiluetan, eta egoera hori mantendu egiten da emakume zuzendariak dituzten enpresen %87,6an.



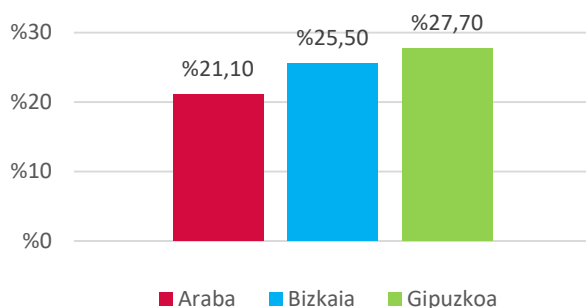
46. Grafikoa. Administrazio kontseilueta >%40 emakume duten enpresen proportzioa, Espainian (Iturria: Informa)

Hori hala, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko 3/2007 Lege Organikoaren 45. eta 75. artikuluen mende dauden enpresen bilakaerari erreparatuko diogu. Estatu mailan ere ez da nahi zen efektua lortzen ari. Berdintasun plana duten enpresen ehunekoa handitu egin da pixka bat (2022an, %13,82), eta administrazio kontseilueta emakumeen presentzia gutxienez %40koa den enpresetan ehuneko horrek izan duen igoera are txikiagoa izan da, %13,68an gelditzeko; hori kontuan hartuta, ikusten da urrun gaudela %100era iristeko 2015ean ezarri zen helburutik.

Probintzia eremuan, 45. artikuluar atxikita egon eta berau betetzen duten enpresen ehunekoa are txikiagoa da (%5,88), eta Estatuko datuaren parekoagoa da 75. artikuluar atxikitako enpresei dagokionez (%13,14). Hala ere, ehuneko hori EAEko datu absolutuaren gainera dago; izan ere, EAEko datu horrek 50 langile edo gehiago dituzten enpresen %11,1i bakarrik ematen die gutxienez %40ko ehunekoa, administrazio kontseilueta emakumeak duen presentziari dagokionez.



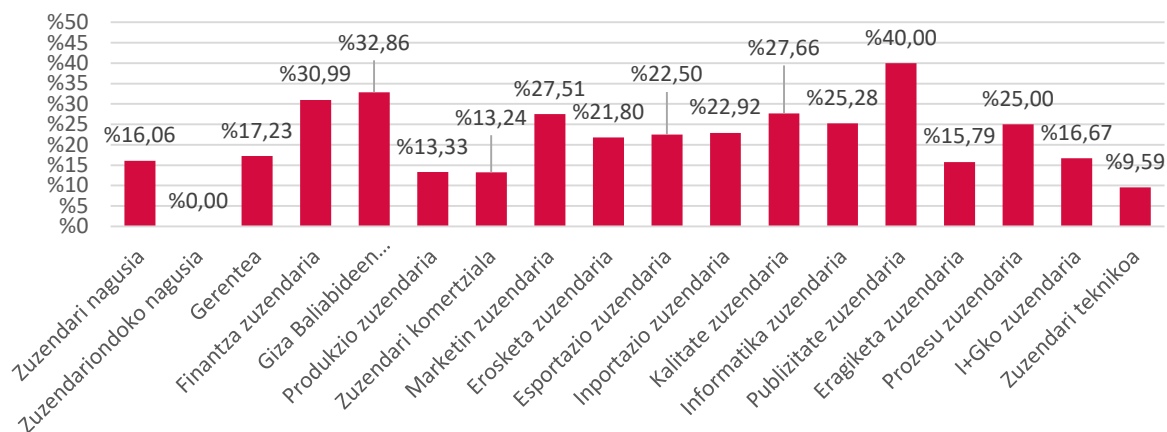
47. Grafikoa. A.K.-etan %40 baino gehiago emakume duten sozietateen % Araban, 2022an. (Iturria: Informa)



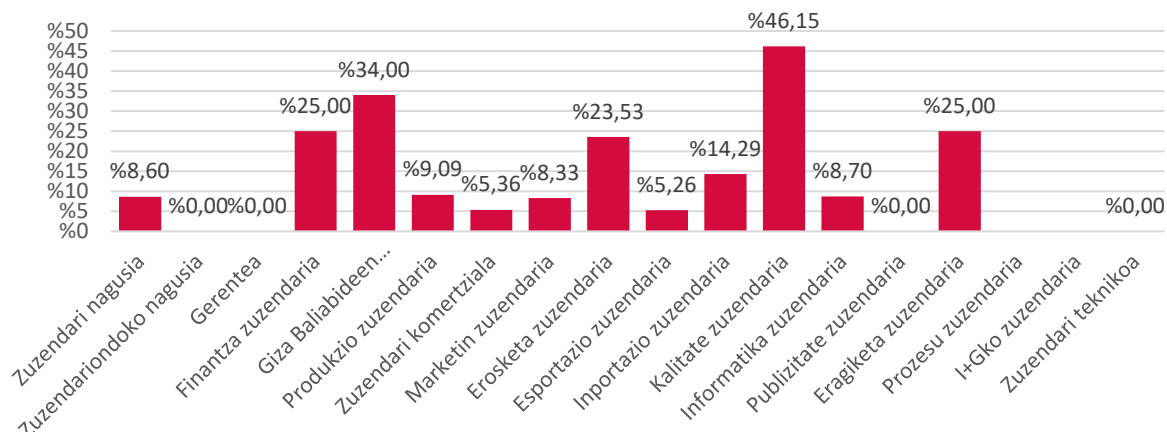
Aitzitik, berdintasun plana duten enpresen ehunekoari dagokionez, atzealdean dago Araba (%21,1); Bizkaian eta Gipuzkoan, aldiz, ehunekoak %25,5 eta %27,7 dira, hurrenez hurren.

48. Grafikoa Berdintasun plana duten enpresen proportzioa. (Iturria: AED)

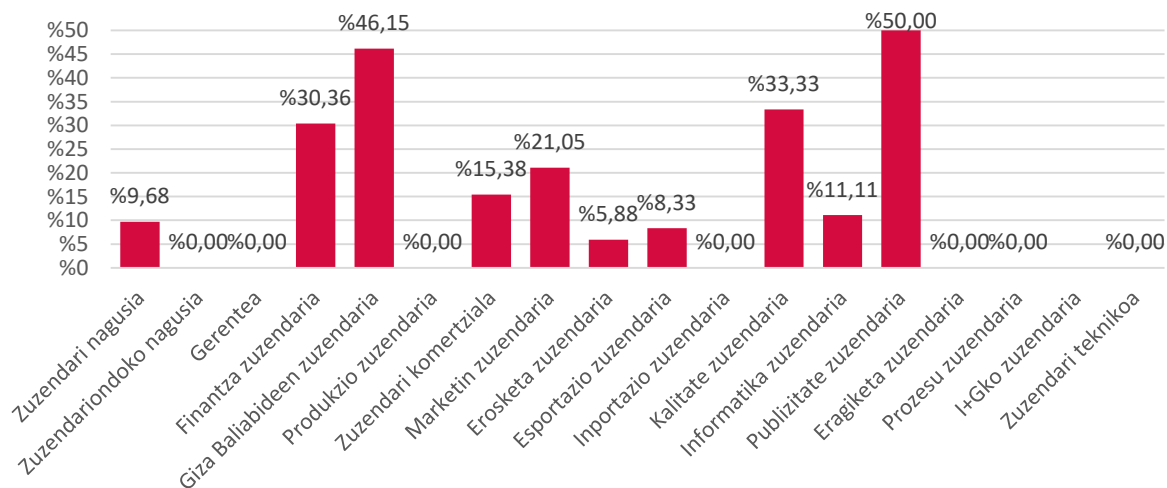
INFORMAren datuak erreferentziatzat hartuta, Arabako enpresetako zuzendaritza postuetan emakumeek duten presentzia enpreson tamainaren arabera aztertzen badugu, ikusiko dugu Arabako Teknologia Parkeko datuek erakusten ziguten Finantza Zuzendaritzaren eta **Giza Baliabideen Zuzendaritzaren portzentajezko lidergoari Publizitate Zuzendaritza**, emakumeen %40 (<50 enplegatu) eta %50 (>100 enplegatu) bitarteko ehunekoekin, eta **Kalitate Zuzendaritza** batzen zaizkiola.



51. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (50 enplegatu duten sozietateak). (Iturria: Informa)



49. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (50-100 enplegatu dituzten sozietateak). (Iturria: Informa)

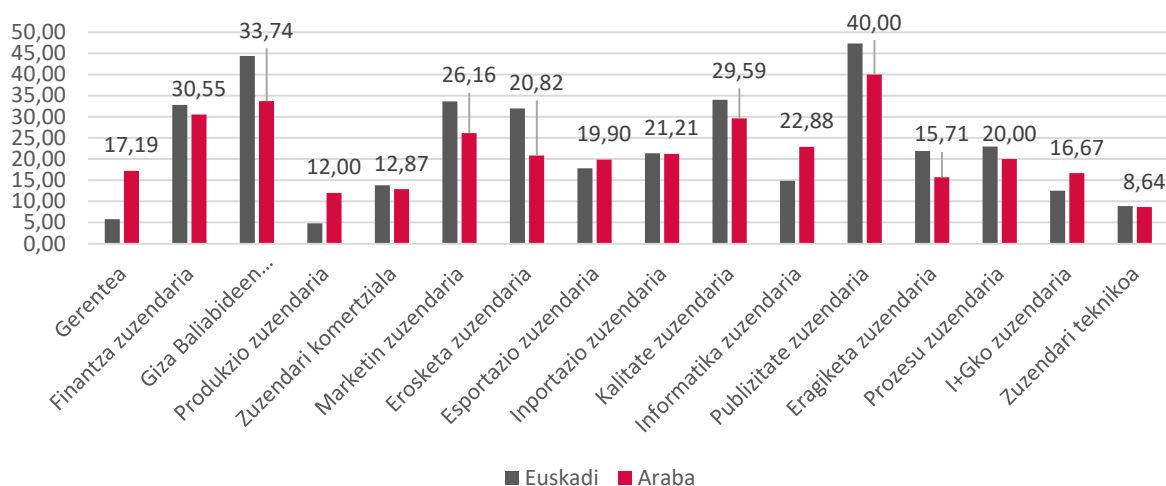


50. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (>100 enplegatu dituzten sozietateak). (Iturria: Informa)

Giza Baliabideen Zuzendaritzaren kasuan, karguaren buruan **emakumeen presentzia** handitu egiten da **enpresen tamainarekin batera**.

Era berean, azpimarratzekoa da **enpresa zenbat eta handiagoa izan**, orduan eta **emakume gehiago biltzen direla zuzendaritza postu jakinetan**; gainera, langile gutxiago dituzten enpresetan betetzen dituzten zuzendaritza kargu batzuetan asko jaitsi eta are desagertu ere egiten dira.

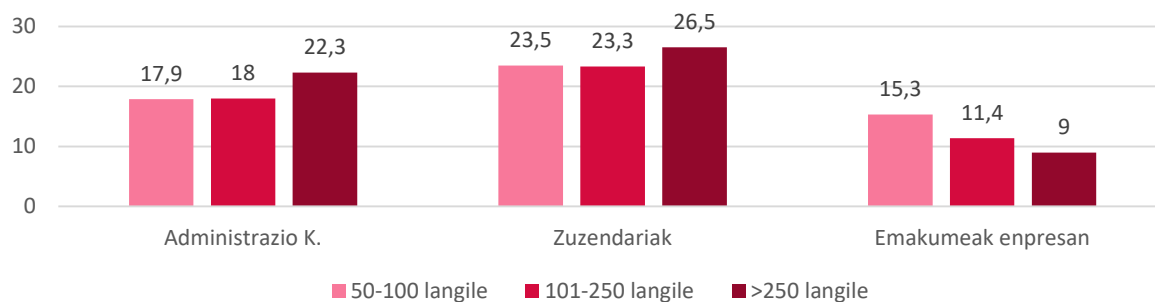
Probintziako argazki hau Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak (AED) **EAEri buruz** emandako datuek eskaintzen duten irudiarekin alderatzen badugu, **patroia errepikatu egiten da**, portzentajezko aldakuntza batzuekin: publizitatea (%47,3), giza baliabideak (%44,4), kalitatea (%34) eta finantzak (%32,8) dira emakumeek zuzendaritza postu gehien betetzen dituzten departamentuak.



52. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen portzentajeen konparazioa, Euskadiren eta Arabaren artean (Iturria: Informa)

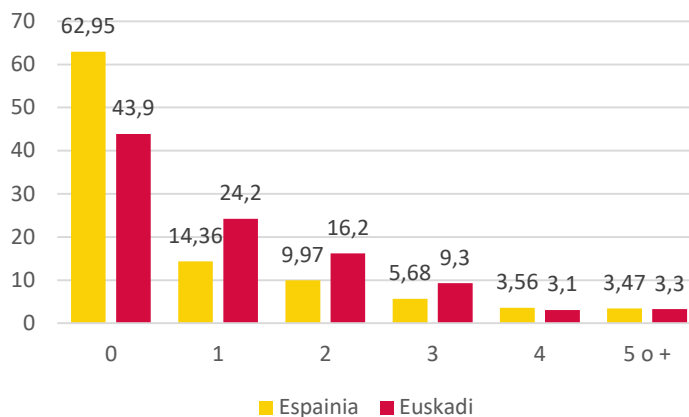
Testuinguru autonomikoan jarraituz, ikusten dugu **enpresen tamaina eta zuzendaritza karguetan nahiz administrazio kontseiluetan emakumeek duten presentzia zuzenki proportzionalak direla**, 250 langile baino gehiagoko enpresetan %26,5 eta %22,3 izanik, hurrenez hurren.

Paradoxikoki, proportzionaltasun hori alderantzikatu egiten da emakumeek EAEko enpresetan duten presentzia orokorrari dagokionez. **Enpresa zenbat eta handiagoa izan**, orduan eta txikiagoa da emakumeen ehunekoa.



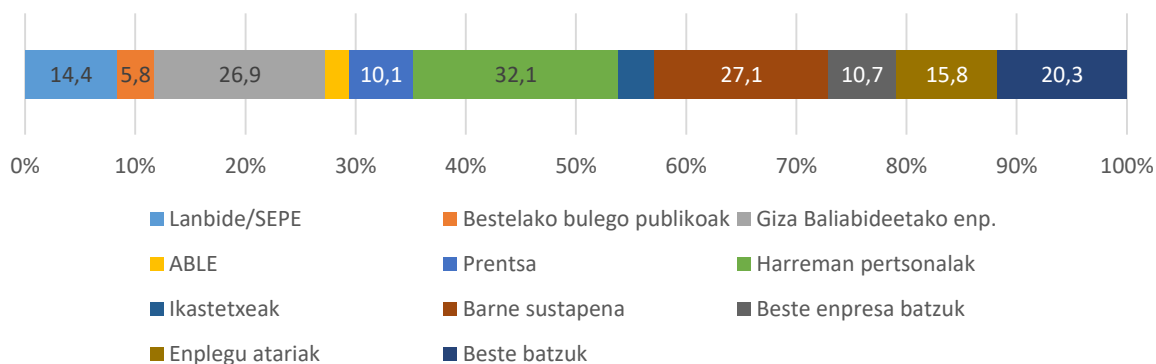
53. Grafikoa. Emakumeen proportzioaren konparazioa, enpresaren tamainaren arabera. (Iturria: AED)

Arabako datu zehatzik ez dugunez, eta desigualtasunaren barruan, konparazio honetan argi eta garbi ikusten da **autonomia erkidegoaren egoera** (%43,5) **estatuarena** (%62,95) baino **hobea** dela **zuzendaritza karguetan emakumerik ez duten enpresen** ehunekoari dagokionez. Emakume zuzendari 1, 2 edo 3 dituzten enpresen ehunekoa ere nabarmen hobea da EAEn, eta hamarren batzuk atzetik geratzen da 4 zuzendari edo gehiago dituzten enpresen indizearekiko.



54. Grafikoa. Zuzendaritza batzordeetako emakumeak, zuzendari kopuruaren arabera. (Iturria: Informa y AED)

Bitxikeria gisa, **zuzendaritza postuak kontratatzeko bideen artean, harreman pertsonalak nagusitzen** dira, bai barne sustapenaren bai giza baliabideetako enpresen eta beste aukera minoritario batzuen gainetik.



55. Grafikoa. Zuzendariak kontratatzeko bide nagusiak E.A.E.n. (Iturria: Eustat 2016)

Azterlanaren ondorioak

Datuei eta datuak lortzeari buruzko ondorioak

Ohartu gara datuak ez daudela homogeneizatuta, eta nabarmendu behar da aldi eta lurralde eremu desberdinetakoak direla. Gainera, ez dago protokolorik ez metodo eta euskarri estandarizaturik, eta hola konplexuagoa da datuok gurutzatzea eta aztertzea.

Datu demografiko eta ekonomikoetan detektatutako genero arrakalak.

Demografia

- Biztanle gehien dituzten eremuetan, biztanleria orekatuago dago generoaren arabera.
 - Gasteizen, auzorik berrienak maskulinizatuagoak daude, eta periferikorik zaharrenak orekatuagoak.
- Ikasketa maila eta errenta maila kokapen geografikoarekin (hiribururako distantzia) eta irisgarritasunarekin (komunikazio ardatzak) lotuta daude.

Ekonomia

- Norberaren kontura lan egiten duten emakume gutxiago dago, eta adina faktore garrantzitsua da; izan ere, gazteenen artean (34 urte arte) alde handirik ikusten ez den arren, 40 eta 64 urte bitarteko tartean alde handia dago generoaren arabera. Norberaren konturako lanaren esparruan belaunaldien arteko aldea ikusten da.
- Lanaldiari dagokionez, ikusten dugu azken urte hauetan emakume autonomoak eta enplegatzaileak lanaldi osotik lanaldi partzialera aldatu behar izan direla, ziurrenik COVIDaren aurrean karga pertsonal eta familiarrei aurre egiteagatik.
- 2008az geroztik Arabako jarduera tasaren arrakala pixka bat txikitu egin dela ikusi badugu ere, aztertutako azken hiru hilekoan arrakala larriagotu egin da, joera hautsiz.
- Araban EAEko zuzendarien ehuneko txikiena dago, eta ikusten dugu beste probintzia batzuekiko alde hori orekatu egiten dela kualifikaziorik gabeko lanak dituzten pertsonekin.
- Lan merkatua aztertzen badugu, ikusten da eskualdeko herri nagusietan zerbitzuen eta eraikuntzaren sektoreak nabarmen direla, eta landaguneetan, berriz, lehen sektorearen pisua banatzen dela. Irakurketa normala da Araba bezalako lurralde zentralizatu batean, non zerbitzuak eta industrialdeak herri nagusietan dauden.
- Araban, 25 urtetik beherako emakumeek soilik dute gizonen baino langabezia tasa txikiagoa. Ziur aski, lehen mailako ikasketak edo beheragokoak dituzten emakume gazteak lehenago sartzeko lan merkatuan, kualifikaziorik gabeko lanpostuetan, eta horrek ere eragina izan lezake, neurri batean, urteko 15.000 €-rainoko soldata tarteetan dauden emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa izateko.
- Emakumeek gizonen baino errenta txikiagoa dute konparatutako lan egoera

guztietan, eta oso deigarria da ikustea emakumeentzat ia ez dagoela alderik, eta, beraz, sari ekonomikorik ere ez, soldatapeko edo enpresari izatearen artean.

Emakume ekintzaileetan detektatutako genero arrakalak.

- EAEEn, emakumea urratsez urrats agerira ateratzen ari da, eta azken urteetan ekintzaile gisa, nahiz eta, pandemiaren ondorioz, goranzko joera moteltzen ari den. Fase potentzialeko eta hasierako faseko ekintzaileen %50 izatetik gertu daude, eta finkatutako ekintzailetzan liderrak dira. Azken hori bat etor liteke, neurri batean, emakumeek familia enpresetan errelebua hartzeko duten jarrera hobearekin.
- Portzentaje ez hain berdinzaleekin, joerak Arabako probintziara estrapola daitezke, izan ere, bertako landagunean erregistratutako ekintzailetzaren erdia baino gehiago hartzen dute emakumeek.
- Emakumeek gizonen baino gehiago dibertsifikatzen dute ekintzailetza, gizonak sektore jakin batzuetan kontzentratzen baitira.
- Araban ekintzailetza prozesuan laguntzeko ardura duen eragilearen arabera, eratutako enpresa gehienek forma juridiko desberdina hartzen dute, eta horrek azterketa sakonago bat mereziko luke. Eragile bakoitzak pertsona ekintzailearen tipologia bat erakartzen duelako gertatzen da, edo prozesuan zehar jasotako orientazioagatik?

Emakume enpresari eta zuzendarietan detektatutako genero arrakalak.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren 45. eta 75. artikulua oso urrun geratu dira beren helburu nagusiak betetzetik, hau da, enpresek berdintasun plan bana izatetik eta, administrazio kontseiluetan emakumeek, gutxienez, %40ko presentzia izatetik. Hala ere, zuzendaritzako eta gerentziako postuen artean, organo horretan dute presentziarik handiena.
- Oraindik ere ibiltzeko bide luzea badago ere, zuzendaritzako edozein lanpostu gizonen dituzten soldata eta kontratu baldintza berberekin eskuratzeko aukera berdintasunari dagokionez, bai autonomia erkidegoan, bai probintzian, emakumeen presentziak gora egin du lanpostu horietan ere.
- Presentzia hori handiagoa da zenbat eta emakume gehiago egon administrazio kontseiluetan, eta alderantziz. Ehunekoa handiagoa da, halaber, adin tartean behera egin ahala, goi zuzendaritzara igo ahala eta/edo enpresaren tamaina handitu ahala. Azken parametro hori zuzenki proportzionala da enpresa arlo jakin batzuei lotutako zuzendaritza postuen kontzentrazio mailarekiko.
- Kontzentrazio hori, intentsitate txikiagoarekin, giza baliabideei, marketinari, publizitateari eta finantzei lotutako zuzendaritza postuetan gertatzen da, enpresaren tamaina edozein dela ere.

Grafikoen aurkibidea

1. grafikoa. Arabako biztanleak, guztira, sexuaren arabera. (Iturria: Eustat.2021).....	9
2. grafikoa. Arabako eskualdeetako biztanleriaren ehunekoa, maila akademikoaren arabera. (Iturria: Eustat. 2020)	11
3. grafikoa. Soldatapeko biztanleen bilakaera. (Iturria: Eustat. 2020)	11
4. grafikoa. Pertsona aktiboak Espainian, adin tartearen eta egoera profesionalaren arabera. (Iturria: INE. 2021)	12
5. grafikoa. Euskadiko langile kopurua, egoera profesionalaren arabera (Iturria: INE. 2021)	12
6. grafikoa. Langile kopurua, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)	12
6. grafikoa. Langile kopurua, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)	12
8. grafikoa. Emakume enplegatzaileak eta autonomoak, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021).....	13
7. grafikoa. Gizon enplegatzaileak eta autonomoak, lanaldi motaren arabera. (Iturria: Eustat. 2021)	13
30. grafikoa. Jarduera ekintzailearen indizea (TEA). (Iturria: GEM EAE, 2020)	27
37. grafikoa. Establezimenduen bilakaera, Arabako langile kopuruaren arabera. (Iturria: INE 2021).....	31
49. grafikoa. Nekazaritza ustiapeneko buruen proportzioa, sexuaren arabera. (Iturria: INE. Nekazaritzako zentsua 2022)	36
54. Grafikoa. Emprender en Alava laguntzak (Iturria: Arabako Foru Aldundia)	40
62. Grafikoa. Ekintzailatza generoaren arabera LGEan (2017-2021). (Iturria: Landa Garapeneko Elkarteak. LGEak)	42
63. Grafikoa: Ekintzailatza mota emakumeen arabera LGEetan (2017-2021). (Iturria: LGEak).....	42
Gráfico 64. Grafikoa. Batez besteko ekintzailatza adina generoaren eta egoeraren arabera Añanako LGEan (2021). (Iturria: Añanako LGEa).....	42
65. Grafikoa Emakume ekintzaileak sektorearen eta LGEaren arabera (2017-2021). (Iturria: LGEak)	42
70. Grafikoa. “Zure ideiak balio du” sariak (Álava Emprende) urteka eta generoka. (Iturria: Álava Emprende).....	44
71. Grafikoa. Ekintzailatza Amurrio Bideanen, generoaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)	45
72. Grafikoa. Ekintzailatza Amurrio Bideanen, adinaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean)	45
73. Grafikoa. Emakume ekintzaileak Amurrio Bideanen, adinaren arabera. (Iturria: Amurrio Bidean).....	45
76.Grafikoa. Emakume ekintzaileak Amurrio Bideanen, sektorearen arabera (Iturria: Amurrio Bidean))	46
77. Grafikoa. Ekintzailatza Amurrio Bideanen, sektorearen arabera. (Iturria: Amurrio Bidean))	46
85.Grafikoa. Emakumeek sortutako enpresak Arabako Ganberan, sektorearen arabera (Iturria: Arabako Ganbera)	49
86. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak generoaren arabera. (Iturria: Secot)	49
87 grafikoa. Secoten mentorizatutako emakumeak, urte arabera. (Iturria: Secot).....	50

88. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak, lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot).....	50
90. Grafikoa. Secoten mentorizatutako emakumeak lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot).....	50
89. Grafikoa. Secoten mentorizatutako pertsonak lan egoeraren arabera. (Iturria: Secot).....	50
91. Grafikoa. Haziren Ostegun Ekintzaileak jardueran parte hartzen dutenen % probintziaren arabera. (Iturria: Hazi 2022)	51
92. Grafikoa. Ekintzaileak GEROA 2020an. (Iturria: Hazi 2022)	51
93. Grafikoa. Ekintzaileen kopurua GEROAn, Araban, sexuaren arabera. (Iturria: Hazi 2022)	51
94. Grafikoa. Pertsona monitorizatuak, GAZTENEK 2020. (Iturria: Hazi).....	52
95. Grafikoa. Monitorizazioa, ekintzailetza motaren eta sexuaren arabera. GAZTENEK, 2020. (Iturria: Hazi)azi).....	52
96. Grafikoa. Pertsona ekintzaileak Vitoria-Gasteizen sexuaren arabera (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala).....	53
97. Grafikoa. Vitoria-Gasteizko Udalaren programetan sortutako enpresak. (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala).....	53
100. Grafikoa. VG-ko Udalak bultzatutako enpresa mota, tamainaren arabera. (Iturria: Vitoria-Gasteizko Udala)	54
101. Grafikoa. Enpresa kopurua langile kopuruaren arabera Arabako Parke Teknologikoan. (Iturria: Arabako Parke Teknologikoa, 2022)	55
105. Grafikoa. Emakume kontseilarien % enpresa handietan. (Iturria: CNMV 2020) ..	57
107. Grafikoa. zuzendaritza karguetako emakumeen %-aren bilakaera Espainian. (Iturria: Informa)	57
106. Grafikoa. Emakume kontseilarien % IBEX enpresetan. (Iturria: Informa)	57
111. Grafikoa. Enplegua bilatzen duten zuzendari eta gerenteak. (Iturria: INE, 2022)	58
112. Grafikoa. Gizarte ekonomiako enpresen presentzia kontseilu errektore eta administrazio kontseiluetan (%). (Iturria: Eustat, 2018).....	59
113. Grafikoa. Emakume enpresarien proportzioa (%) (Iturria: Eustat)	59
114. Grafikoa. Emakumeek zuzendaritza karguetan eta administrazio karguetan duten presentziaren konparazioa, lurralde eremuaren arabera (Iturria: Informa)	60
116. Grafikoa. Administrazio kontseiluetan >%40 emakume duten enpresen proportzioa, Espainian (Iturria: Informa)	61
117. Grafikoa. A.K.-etan %40 baino gehiago emakume duten sozietateen % Araban, 2022an. (Iturria: Informa)	61
118. Grafikoa. Berdintasun plana duten enpresen proportzioa. (Iturria: AED)	61
120. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (50-100 enplegatu dituzten sozietateak). (Iturria: Informa)	62
119. Grafikoa- Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (>100 enplegatu dituzten sozietateak). (Iturria: Informa)	62
121. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen % (50 enplegatu duten sozietateak). (Iturria: Informa).....	62
122. Grafikoa. Zuzendaritza postuetan dauden emakumeen portzentajeen konparazioa, Euskadiren eta Arabaren artean (Iturria: Informa)	63

123. Grafikoa. Emakumeen proportzioaren konparazioa, enpresaren tamainaren arabera. (Iturria: AED).....	63
124. Grafikoa. Zuzendaritza batzordeetako emakumeak, zuzendari kopuruaren arabera. (Iturria: Informa y AED).....	64
125. Grafikoa. Zuzendariak kontratatzeko bide nagusiak E.A.E.n. (Iturria: Eustat 2016)	64

Mapen aurkibidea

1. mapa. Emakumeen eta gizonen arteko aldea, biztanleriari dagokionez. (Iturria: Eustat. 2021)	9
2. mapa. Biztanleak, sexuaren eta auzoen arabera. (Iturria: Gasteizko Udala. 2019)	10
3. mapa. Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrera afiliatuak udalerrika, biztanleriaren arabera (%).....	18

Esker onak

Gure esker ona adierazi nahi diegu Arabako Emakume Zuzendari, Profesional eta Ekintzailearen egoerari buruzko azterlan hau egiteko hainbat modutan lagundu duten pertsona eta erakunde guztiei.

Lorpen hau guztiona da; izan ere, lan ona egitea soil-soilik lortzen da erakunde bakoitzak eta lantalde bakoitzak beharrezkoa den guztia ematen duenean eta ahalik eta hobekien lan egiten duenean.

Garrantzitsua da, halaber, Arabako Foru Aldundiak, Gasteizko Udalak, Arabako Ganberak.egindako kudeaketa nabarmentzea.

Ekarpen hori gabe ezinezkoa zatekeen-eta azterlan hau egitea.

Erakunde bakoitzak aurreratutako lana aintzat hartzeko modurik onena, hain zuzen, azterlan honek eman digun analisi kuantitatiboaren balioa da. Orain, datu horiek mahai gaineratzeko eta berdintasunaren arloan elkarrekin lanean jarraitzeko unea da, eta, kasu honetan, gure lurraldeko sare ekonomikoaren barruan.

Emakumeen talentua txertatzeko eta hari eusteko, beharrezkoa da gobernuek, enpresek eta erakundeek politika eta estrategia sendo eta eraginkorrak ezartzeko sormen lana egitea.