Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura

2026

Emakumeen presentzia ikus-entzunezkoetan

Begirada ebolutiboa

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Emakumeen presentzia ikus-entzunezkoetan

Begirada ebolutiboa

- Aurkezpena
- Testuingurua
  - 1. Aurrerapenak eta erresistentziak
    - 1.1. Arau-aurrerapenak
    - 1.2. Laguntza ekonomikorako politikak
    - 1.3. Testuinguru sozioekonomikoa
  - 2. Gorantz doan sektorea
- Prestakuntza eta lehen urratsak
  - 3. Ikus-entzunezkoen arloko prestakuntza
  - 4. Laneratzea
    - 4.1. Lanbide heziketa
    - 4.2. Unibertsitate-ikasketak
- Ibilbide profesionalak
  - 5. Ibilbideetan eragina duten faktoreak
  - 6. Lan-baldintzak
    - 6.1. Sarrerak
    - 6.2. Berdintasun-neurriak
- Presentzia eta aintzatespena
  - 7. Ekoiztetxeen buru izatea
  - 8. Ekoizpenetan
    - 8.1. Begirada ebolutiboa
    - 8.2. Zinema-ekoizpenen tamainaren arabera
    - 8.3. Donostia Zinemaldiko hautaketan aintzat hartzea
  - 9. Eusko Jaurlaritzaren laguntzetan
    - 9.1. Zinema-gidoiak
    - 9.2. Ekoizteko laguntzak
- Pertzepzioak
  - 10. 2016-2026 aldian izandako bilakaera: Zer aldatu da?
  - 11. Emakumeen ekarpena
- Etorkizunerako proposamenak
- Laburbilduta
  - 12. Funtsezko datuak
  - 13. Ondorio gisa
- Bibliografia
- Eranskina

Laguntza teknikoa:
ICC – TEKNECULTURA UTE

Itzulpena:
HITZURUN
hizkuntz zerbitzuak

Diseinua eta maketazioa:
DIAGONAL 360º

KULTURAREN EUSKAL BEHATOKIA

Donostia-San Sebastián kalea, 1
01010 Vitoria-Gasteiz - Álava
T. 945 016 947
kulturabehatokia@euskadi.eus

Aurkezpena

Ez diogu utzi behar iraganari etorkizuna egiten jarraitzea. Ez dut ukatzen iraganeko ondorioek hor dirautenik. Baina ez ditut betikotu nahi behin eta berriz errepikatuz; ez diet patuaren pareko mugiezintasuna eman nahi; ez ditut biologikoa eta kulturala nahasi nahi. Premiazkoa da aurrea hartzea.
Hélène Cixous (1975)

Ikus-entzunezkoen sektoreak Kulturaren Euskal Behatokiari (KEB) egindako eskaera baten emaitza da txosten hau. Emakumeen presentzia ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan azterlana egin eta hamar urtera (genero-berdintasunaren inguruan ikerketa-ildo bat ireki zuen hark kultura-sektore guztietan), sektoreak, ikus-entzunezko ekoizleen elkarteen (EPE-IBAIA eta APIKA) eta Euskadiko ikus-entzunezkoen sektoreko eta arte eszenikoetako emakumeen (H)emen elkartearen bidez, informazioa eguneratzea proposatu zuen, egungo testuingurura egokitutako diagnostikoa izateko. Horixe da, beraz, ikerketa honen helburua.

Hamar urte igaro dira dagoeneko. Nahikoa denbora perspektiba izateko, bai eta ordutik aurrera maila guztietan ezarri diren ekintzen eragina baloratzeko ere. Horregatik, datuek horretarako aukera ematen dutenean, diagnostiko honek begirada ebolutiboa ematen du aurrerapenak neurtzeko (halakorik ikusten bada), joerak detektatzeko eta dinamikak ikuspegi diakronikotik aztertzeko.

Diagnostikoan sartu aurretik, guztion sentsazioa da tarteko denbora batean gaudela. 2016. urtearekin alderatuta, aldaketak nabari dira, hasierako egoera oso desberdina eta diskriminatzailea baitzen. Emakumeek presentzia handiagoa dute orain, programazioen parte dira, aretoetan edo plataformetan ikusten ditugun tituluen buru dira, sariak jasotzen ikusten dira. Garai batetik hona ahots gehiago dute. Hala ere, Los domingos filmagatik zuzendari onenaren Goya saria jaso zuenean, Alauda Ruiz de Azuak emakumeentzako aukera gehiago eskatu zituen. Aukerak, emakumeen eta gizonen artean benetan berdintasun eraginkorra bermatu nahi duten legeek jasotzen duten bezala. 40 urtean sari hori jaso duen laugarren emakumea da. Bestalde, Esther Garciak, Donostia Zinemaldiaren azken edizioan Donostia Saria jaso zuen lehen emakumezko ekoizleak, Ni un paso atrás, compañeras! esan zuen ozenki bere diskurtsoaren amaieran. Bi emakume arrakastatsu dira horiek, erreferente dira, eta berdintasunaren alde etenik gabe lanean jarraitzeko beharra erakusten dute haien hitzek.

Vernon Leek 1903ko testu batean zioenez emakumeok «prest egon behar dugu askotan berriro hasteko». Handik mende

bat baino gehiagora ere errealitate izaten jarraitzen du. Gure izaerak berezkoa du. Prest gaude, beraz, lan egiteko eta erabakiak hartzeko, istorioak kontatzeko eta zuzentzeko. Horretarako, ekintzak eta konplizeak behar ditugu.

Txostenaren metodologia, iturriak eta edukiak

Testuinguru horretan, aurkezten dugun azterlan honek beste begirada bat eman nahi dio sektoreari, egungo datuak eta izandako bilakaeraren datuak aztertuz, bai lehen mailako iturrietatik bai bigarren mailakoetatik. Lehen mailako iturri gisa, bi inkesta online banatu zaizkio sektoreari. Alde batetik, ikus-entzunezkoen ekoiztetxeei egin zaien inkesta eta, bestetik, sektoreko profesionalei egin zaiena. Biek eduki-multzo komunak dituzte, eta horrek erraztu egin du bi profilen arteko azterketa komuna eta iritzien kontrastea egitea.

Parte hartu duten hiru elkarteei eskerrak eman nahi dizkiegu azterlan hau egiten laguntzeagatik, barne hartuta galdetegien diseinua, inkestak online banatzea, eta datuen kontrastea, hasierako ustiapena egin ondoren. Zeregin horiek koordinatzeko eta emakume zinemagileen iritziak zuzenean ezagutzeko, ad hoc sortutako lantalde bat koordinatu dugu, askotariko profilez osatua (ekoizpena, zuzendaritza, programazioa, antzezpena, kudeaketa, akademia). Fitxa teknikoaren xehetasunak eta galdetegiak eskuragarri daude eranskinean.

Horiez gain, bigarren mailako beste iturri batzuek ere eman dute emakumeen presentziari buruzko informazioa, bai ekoizpenetan, bai programazioetan. Horien artean daude EITB, Donostia Zinemaldia edo Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika Saila bera, baita informazio-iturri orokorrak ere, hala nola Eustat eta Lanbide.

Sei eduki-multzo, azken laburpena eta eranskina ditu txosten honek:

- Lehenengoan, testuinguruan jarri dugu genero-berdintasunaren eta ikus-entzunezkoen sektoreak bizi duen errealitatearen inguruko egoera.
- Bigarrenean, prestakuntza eta sektorean laneratzeari buruzko lehen urratsak arteztu ditugu.
- Hirugarrenean, ibilbide profesionaletan jarri dugu arreta, haietan eta lan-baldintzetan eragina duten faktoreak aztertuta.
- Laugarrenean, emakumeek sektorean duten presentziari eta aintzatespenari buruzko informazioa jaso dugu. Hainbat iturritako datuen laburpena da, eta bilakaerari buruzko begirada eskaini nahi du, presentzia hori dimentsionatzeko eta gertatzen ari diren aldaketak ulertzeko.
- Bosgarren eta seigarren multzoetan erregistroz aldatu dugu, eta emakumeek sektoreari egiten dizkioten ekarpenei buruzko pertzepzioetan jarri dugu arreta, etorkizunera ere begira. Horietan aztertu dugu zer neurri jotzen diren beharrezkotzat aurrerapenei eusteko eta egoera hobetzeko; izan ere, aurrera egin den arren, desorekatuta jarraitzen du egoerak.
- Egindako diagnostikotik ateratako datuen eta ondorioen laburpena ageri da txostenaren amaieran.
- Erabilitako metodologiaren xehetasuna eta galdetegiak jaso ditugu eranskinean.

Testuingurua

Aurreko azterlana egin zenetik hona, bi gai aldatu dira funtsean: alde batetik, gizartea jabetu da emakumeak baztertzen dituen egiturazko disfuntzioa zuzentzeko beharraz, eta, bestetik, ikus-entzunezkoen sektorean argi eta garbi diskriminatzailea den egoera hori zuzentzeko ekintzak ezarri dira. Horren harira, emakume profesionalak sektorea eraldatzeko egiten ari diren bultzada azpimarratu behar da. Antolatzeko, lankidetza-sareak finkatzeko eta laguntza-programak abian jartzea bultzatzeko duten gaitasunari esker, nabarmen aldatzen ari da sektorea.

Kapitulu honetan, emakumeen egoerari buruzko testuinguru arauemaile eta sozioekonomiko orokorrari buruzko gogoetak eta datuak bildu ditugu, bai eta euskal ikus-entzunezkoen sektorearen egungo egoerari buruzkoak ere. Beharrezkoa da testuingurua ulertzea, emakumeek sektorean duten presentziari buruzko diagnostikoa behar bezala kokatzeko, horixe baita txosten honen helburu nagusia.

1. Aurrerapenak eta erresistentziak

1.1. Arau-aurrerapenak

Gauden unea kokatzeko, komeni da errepaso bat egitea azken hamarkadetan aukera-berdintasunari buruzko legedian gertatutakoari. Hori behar-beharrezkoa da, batez ere mende honetan, gertatu den biraketa zuzenean ezagutzeko.

Europan, genero-berdintasunari buruzko garapen juridikoaren lehen urratsak enpleguan eta okupazioan diskriminazioa eta desberdintasuna kontzeptualizatzera bideratu ziren. Horiek definitzeaz gain, legeek gomendioak ere jaso zituzten generoagatiko diskriminazioa saihesteko, hain zuzen ere.

Orain beste une erradikalago batean gaude gertatzen ari diren aldaketa-motei dagokienez: gomendioetatik zigorretara eta auditorietara igaro gara, lanean genero-berdintasuna sustatzeko. Tonua eta forma gogortu egin dira. Arrazoia da adierazpenetan eta eskubideetan oinarritutako berdintasun hori ez dela praktikan per se mamitzen. Etika ez da nahikoa berdintasuna enpresetan errealitate izateko. Eta ez hori ez da gertatzen berariaz ez betetzeko asmoa dagoelako, inertziaren pisuagatik baizik. Errutina nagusitu egiten zaio aldaketari, baldin eta aldaketarekin batera lemaren norabidea zuzentzeko neurriak hartzen ez badira.

2023/970 (EB) Zuzentarauak erakusten duen bezala, Europak argi dauka eta bultzatu egiten du. Zuzentarau horren aldaketa nagusia da enpresek informazioa eman behar dutela lan bera edo balio bereko lana egiten duten pertsonen batez besteko ordainsari-mailei buruz, sexuaren arabera bereizita. 2026an sartuko da indarrean, eta EBko estatu kide guztietan aplikatuko

da. Enpresak behartzen ditu, haien tamaina edozein dela ere, ordainsariei buruzko informazioa eskuratzeko aukera bermatzera enplegu-eskatzaileei, hasierako soldatak edo soldata-tarteak esaterako, eta, horrez gain, neutraltasuna bermatzera lanpostuen iragarkietan eta kontratazio-prozesuetan. Hala, Zuzentarauak gardentasuna sustatzen du, eta ordainsariei buruzko informazioa jasotzeko eskubidean oinarritzen da.

Neurriaren alderdi interesgarriena da lanpostuak lau alderdiren arabera ebaluatu behar izatea: gaitasunak, ahalegina, erantzukizuna eta lan-baldintzak. Arrazoia zeharkako diskriminazioaren kontzeptuan datza, sotila eta itxuraz neutrala, baina baita diskriminatzailea ere. Horren arrazoiak honako hauek dira: zuzendaritza-postuetan eta erantzukizun handikoetan emakume gutxi egotea; emakumeek pisu handiagoa izatea lan partzialetan edo malguetan, zaintzarekin lotutako zereginengatik; seme-alabak hazteko edo adinekoak zaintzeko etenaldiak egitea; eta gehienbat emakumeek egiten dituzten lanak gutxi baloratzea. Hori edozein sektoretan nabari da, baita —ikusiko den bezala— ikus-entzunezkoetan ere.

Estatu-mailan, azken hamarkadan desorekak zuzentzeari eman zaio arreta, hala nola jaiotzagatiko baimenak parekatzea, 2019/1158 (EB) Zuzentarauaren transposizioaren ondorioz, 2025ean handitu egin baita, eta soldata-arrakalaren fiskalizazioa (902/2020 Errege Dekretua), zeinak behartzen baititu enpresak beren soldatak ikuskatzera, «balio bereko lana bada» berdintasuna ziurtatzeko, lehen azaldutakoaren ildotik. Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko Legeak (10/2022 Lege Organikoa) eta Emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekideari eta presentzia orekatuari buruzko legeak (1/2024 Lege Organikoa) genero-berdintasunaren aldeko legegintza-egitura finkatzen dute.

Euskadik esparru sendoa du genero-berdintasunerako. 1988an hasi zen genero-berdintasuna bultzatzen, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortu zenean. Erakunde autonomo horrek berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu eta ebaluatzen ditu, eta gizartea sentsibilizatzen du, emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasun eraginkorra lortzeko.

Azken urteotan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako 1/20203 Legearen testu bategina onartu da. Haren xedea da *«emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduera gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartean, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio-modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria*

matxista barne dela. Azken batean, jendarte berdinzalea eta indarkeria matxistarik gabea lortu nahi da, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek generoaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaerak, jomugak eta beharrizanak».

Kultura-jarduerei dagokienez, legeak azpimarratzen du beharrezkoa dela kultura-jardueretarako sarbidea eta parte hartze orekatua sustatzea, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta estereotipoak gainditzea bilatzen duten jardueretan parte hartzea. Memoria ere berariaz aipatzen du, memoria soziala lantzea eta berreraikitzea bultzatuz, bai eta memorializazio-prozesuak ere, genero-ikuspegitik begiratuta. Gainera, administrazio publikoek berdintasunaren aldeko kultura-politikak sustatu behar dituzte, emakumeek ondareari eta kulturari egiten dizkieten ekarpenak ikusarazteko eta genero-estereotipoak eta aurreiritzi sexistak gainditzen laguntzeko. Halaber, emakumeen presentzia sustatu behar dute erakustaldietan eta arte- eta kultura-ekoizpenetan, ordezkaritza txikia duten esparruetan. Horretarako, besteak beste, parte hartzeko espazio zabalak eta laguntza publikoak ezarriko dituzte, edo lehendik daudenak egokituko dituzte.

1.2. Laguntza ekonomikorako politikak

Kontratazioetan eta dirulaguntzen programetan genero-berdintasuna aplikatzeari dagokionez, horiek baitira politika publikoak garatzeko tresna nagusietako bi, arauek berdintasun teorikoa babesten eta zaintzen dute, eta ezin da generoagatiko bereizkeriarik egin. Eta bi modutan egiten dute: diruz lagundu daitezkeen proiektuetako lantaldeetan emakumeen parte-hartzea sarituz, eta legea ez betetzea zigortuz, berdintasunari dagokionez.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak gida luzeak ditu programa horietan genero-ikuspegia zeharka txertatzen laguntzeko, bai eta haien aplikazioa bideratuko duten ereduak, adibideak, glosarioak, araudiak eta tresnak ere.

Jakina denez, zinemarako laguntzen deialdi nagusietan (Eusko Jaurlaritza, Zinematografiaren eta Ikus-entzunezko Arteen Institutua-ICAA) genero-berdintasuna sustatzea baloratzen da emakumeek proiektuan parte hartuta (Eusko Jaurlaritzaren laguntzak; ICAAren laguntza orokor eta selektiboak; modalitate horretan, gainera, ildo horretako urteko kredituaren % 35, gutxienez, emakumezko zuzendariek soilik egindako proiektuetarako gordetzen da). Era berean, balorazio-batzordeek parekotasuna bete behar dute, kasu bakoitzean eragiten dien legeriaren arabera (1/2023 Legegintzako Dekretua eta 3/2007 Lege Organikoa, hurrenez hurren). Gauza bera aplika dakieke hiru foru-aldundiek sustatzen dituzten laguntzei.

Politika ekonomikoei dagokienez, genero-ikuspegitik begiratuta, beste faktore nabarmen bat da Europa-mailako finantza-politiketan gertatzen ari den aldaketa, proiektuak finantzatzean genero-eragina kontuan hartzen baita, errentagarritasunarekin eta ingurumen-inpaktuarekin batera. Europako Inbertsio Bankuak Genero Berdintasunerako eta Emakumeen Ahalduntze Ekonomikorako Estrategia onartu zuen 2017an, aniztasunaren errentagarritasuna azpimarratzen duena. Hau da, genero-irizpideak ez dituzte soilik oinarrizko eskubideei lotutako printzipio etikoengatik proposatzen, baizik eta merezi duelako. Justizia sozialaren kontua da (egoera txarrean egoteagatik laguntza behar duen norbait) eta, gainera, inbertsioa segurua delako (aktibo errentagarria). Ñabardura hori garrantzitsua da, inolaz ere.

Ildo espezifikoak sustatzen dituzte honako irizpide hauek betetzen dituzten proiektuetarako: emakumeak buru izatea (% 40), enpresa-proiektuetan emakumeen gehiengo partaidetza (% 51), emakume langileen proportzioa herrialdeko batez bestekoa baino handiagoa izatea edo emakumeen bizitza hobetzen duten produktuak eskaintzea.

Laburbilduz, bai arauek, bai laguntzen deialdiek, bai inbertsio-programek genero-ikuspegia txertatu dute, emakumeek maila guztietan presentzia izatea berariaz baloratzean.

1.3. Testuinguru sozioekonomikoa

Aurreko atalean deskribatutakoa da erregulazioak eta haren aplikazioak agintzen dutena; izan ere, hori beharrezkoa da gizartea eraldatzeko, baina ez da nahikoa, berez, desberdintasunaren oinarri diren egiturak aldatzeko, betiere dirudiena baino sotilagoak eta errotuagoak baitira. Are gehiago kontuan hartuta diskriminazioa ez dela dimentsio bakarrekoa, intersekzionala baizik. Generoari beste faktore batzuk gainjartzen bazaizkio, hala nola klasea, adina, sexu-orientazioa edo arraza, desberdintasunaren sustraiak korapilatu eta ugaldu egiten dira.

Legegintza- eta arau-aurrerapenek ez dute behar den oihartzunik mikroeskalan, eta, alde horretatik, setatia da errealitatea (soziologikoa). Xehetasunak, egunerokoak, desberdintasun-geruzak batzen ditu maila guztietan. Onartu beharra dago orain dela gutxi pentsaezinak ziruditen espazioak betetzen dituztela emakumeek. Erantzukizuneko postuak lortu dituzte, sarituak dira, haien lanak aintzatetsiak dira. Begi-bistakoa da hori, baina hizkuntzak berak salatzen gaitu. Okupazioari, konkistari edo sariei buruz hitz egiten dugu, emakumeen leku naturala ez balitz bezala.

Kontua da, gaur egun oraindik ere, lortu nahi den helburua dela berdintasuna. Eguneroko bizitzan jarraitzen dute uko egiteek, zaintza-lanetan aritzeak, soldata txikiagoek, pentsio eskasek, independentzia faltak eta zoru itsaskorraren metaforak (eta ez hainbeste, zentzu horretan, kristalezko sabaiarenak) hain ondo islatzen dituen faktore guztiek.

Hona hemen aukeratutako adierazle batzuk:

Xehetasunetan are gehiago sakondu nahi bada, 2025ean Ekonomiaz aldizkarian argitaratutako artikulu batek zifrak jartzen dizkie soldata-arrakalari eta zaintza-arrailari, eta kontu garrantzitsuak aipatzen ditu:

- etxean zaintza-lanak egin behar direlako lanaldi partzialean lan egiten duten pertsonen % 95 emakumeak dira.
- lanaldi osoko lanetan, emakumeen eta gizonen arteko orduko batez besteko irabaziaren arrakala % 2ra baino ez da iristen, eta lanaldi partzialeko kontratuetan, berriz, % 9,4ra igotzen da.
- emakumeek gero eta gehiago lan egiten badute ere etxetik kanpo, biztanleria aktiboaren erdiko adinean dauden emakumeen kasuan desabantailak daude lan-merkatuan duten parte-hartzean. Desabantaila horiek ezkutuan geratzen dira gertaera eragilerik ez dagoen bitartean, baina agertu egiten dira gertaera horiek sortzen direnean, eta okerragotu egiten dute etorkizuneko soldata-egoera.

Emakumeak
21.322€

Batez besteko errenta pertsonala 2023an

Gizonak
31. 641€

Emakumeak
480.392

Landunen kopurua 2024an

Gizonak
517.761

75,4
Genero-berdintasunaren indizea enpleguan 2021ean (*100=erabateko berdintasuna)

63,0
Genero-berdintasunaren indizea boterean 2021ean (*100=erabateko berdintasuna)

Emakumeak
% 52,3

16 urte eta gehiagoko biztanleen jarduera-tasa 2024an.

Gizonak
% 61,1

Emakumeak
1,04 or.

Otorduak prestatzeko batez besteko denbora (orduak) soziala 2023an

Gizonak
0,44 or.

Emakumeak
0,13 or.

Kirola egiten emandako batez besteko denbora (orduak) soziala 2023an

Gizonak
0,25 or.

5.634
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak 2024an

% 72
Bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako biktimizazioak

Iturria: Eustat. Emakume eta gizonen berdintasunaren panel estatistikoa.

- Lehenengo haurra jaio eta hurrengo urtean, amen urteko diru-sarrerak % 11 jaitsi ziren, eta gizonenak, berriz, ez ziren murriztu, eta generoen arteko aldea are gehiago handitu zen jaio eta hamar urtera. Seme-alabengatiko diru-sarreren epe luzeko penalizazioa % 28 ingurukoa izango litzateke Espainian, batez ere lanegunen kopuruaren murrizketek eta lanaldi partzialeko edo epe finkoko kontratuetara egindako aldaketek bultzatuta.
- Seme-alabak zaintzeko eszedentziek agerian uzten dute, halaber, ordaindu gabeko lana egin beharrak eragin desberdina duela gizonen eta emakumeen parte-hartze mailan, enplegu ordainduan. Hala, 2023an, Euskadin seme-alabak zaintzeko 3.346 eszedentzietatik 2.916 (% 87,1) emakumeenak izan ziren.

Datu horiek erakusten dute emakumeek zenbateko bidesaria ordaintzen duten, galdu egiten baitute autonomia ekonomikoa eta beren bizitzekin zer egin nahi duten erabakitzeko askatasuna.

Horrez gain, adierazten dute emakumeek egindako lan ikusezinean oinarritzen dela gizartearen produkzio-ahalmena. Lan erreproduktiboak, etxeko lanak edo zaintza-lanak —gehienbat emakumeek egiten dituztenak— gainerakoen lan produktiboa (soldatapekoa, profesionala...) ahalbidetzen dute. Ahalegin hori ez da adierazpenetatik haratago aintzatesten; aitzitik, maila guztietan naturaltasun osoz onartzen da, eta etsipenez eta ezintasunez bizi dute emakumeek. Badakite hori egitean prezio bat ordaintzen dutela.

Datuak ikusita, kontua da errealitate horrek (lan-karga bikoitza, produktiboa eta erreproduktiboa) emakumeengan duen eragina. Are gehiago, ikusten bada hezkuntza ez dela nahikoa berdintasun hori lortzeko, ahalegina ez da emaitzekin konpentsatzen. Hori begi-bistakoa da emakumeek hezkuntzan duten presentzia eta haien jarduera-tasa konparatzen badira. Emakumeen pisua % 55 ingurukoa bada ikus-entzunezko unibertsitate-ikasketetan, haien jarduera-tasa gizonena baino txikiagoa dela ikusi dugu. Alde horrek, adierazitako soldata- eta zaintza-arrakalei gehituta, eragina du emakumeen autopertzepzioan, osasunean, bizitzako erabakietan eta erabaki profesionaletan.

Emakumeek ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan duten presentziari buruz duela hamarkada bat egindako azterlanean, berez asko esaten duen fenomeno bat ikusi zen, nahiz eta azalpena konplexua izan: aurrekontu-tarteak kontuan hartzen dituzten laguntza publikoen modalitateetan, haien artean aukeratu behar da (zenbat eta zenbateko handiagoa, orduan eta laguntza txikiagoa, eta alderantziz), eta emakumeek zenbateko txikieneko laguntzak eskatzen dituzte gehienbat. Azalpena, esan dugun bezala, ez da begi-bistakoa; izan ere, praktikotasunetik, errealismotik eta laguntza lortzeko beharretik egin daiteke irakurketa (aurrekontu txikiagoa, baina aukera gehiago), edo bigarren maila batean egoteko ikaskuntza historikoak ezarritako autolimitaziotik, anbizio faltatik edo handiki sinetsi eta pentsatzeko faltatik, etab.

Epe ertainera aztertu beharko den beste ondorio bat da belaunaldi gazteenek duten lehentasunak alderantzikatzeko joera. Autonomia ekonomikoak lehentasuna du, familiaren edo bikotearen gainetik. Bizi-proiektuak independentziatik eraikitzen dira, bikote-aldaketa onartzen da, eta seme-alabak kudeatzen zaila den zama gehigarri gisa ikusten dira guraso bakarreko proiektutik. Belaunaldi berri horietako emakumeek beren bizitzaren jabe izan nahi dute. Erabakia, beraz, logikoa da: lana ziurtatzea, diru-iturri propioak izatea eta familiari uko egitea.

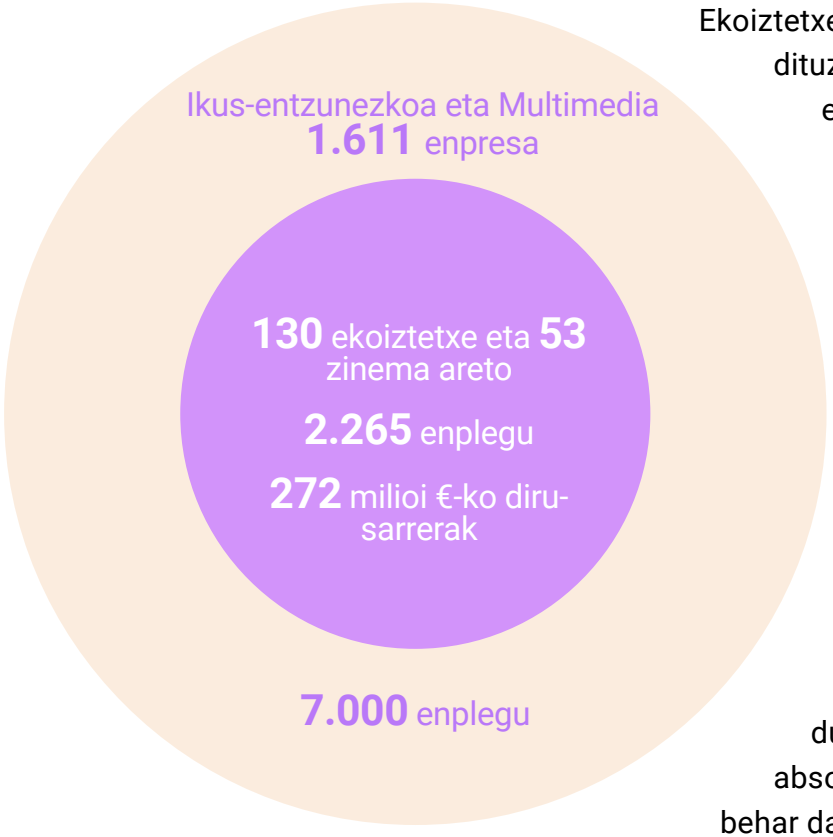
2. Gorantz doan sektorea

Ikus-entzunezkoak une gorena bizi du EAEn. Txosten hau idaztean, Goya sariek euskal sorkuntzaren eta ekoizpenaren lana aintzatetsi zuten: 7 sari jaso zituzten 3 filmentzat urtebetean, eta izendapen-errekorra lortu zuten (45 hautagaitza 23 kategoriatan).

Une gozoa da, inolaz ere, sektoreak urteetan egindako lanaren eta erakundeen babesaren emaitza. 2025ean ekoizpenak gehiengo historikoa izan zuen Euskadin: 53 proiektu egin dira, duela bost urte baino bi aldiz gehiago, eta Eusko Jaurlaritzak 22 milioi euro inguruko zuzeneko inbertsioa egin du ikus-entzunezkoen balio-kate osorako.

Kulturaren Euskal Behatokiaren (KEB) datuek aukera ematen dute sektoreari *zooma* egiteko, eta mailen araberako begirada eskaintzen dute, irismen handienetik txikienera:

- Ikuspegi ekonomiko makrotik begiratuta, 2022an ikus-entzunezkoen sektoreak 472 milioi euroko balio erantsia sortu zuen Euskadin. Euskal kultura osoaren ekonomiaren % 27,6 da hori, Eustaten Kulturaren kontu satelitearen arabera.
- 2023an 1.611 enpresa aktibo zenbatu ziren Euskadiko Ikus-entzunezkoen eta Multimediaren arloan; horrek esan nahi du % 6,48ko hazkundea izan dela 2020tik. Era berean, gaur egun ia 7.000 langile daude, % 15,8ko hazkundea hiru urtean. Enpresen kopuruak ere gora egin du: 73,3 sozietate 100.000 biztanleko, Estatuko batez bestekoa (52) aise gaindituz. Sektore hegazkorra da, eta langile autonomoak % 51 dira. Kulturaren Euskal Behatokia-Orkestraren azterketako datuak dira, CNAEren analisi baten bidez egindakoak. Analisi horrek core jarduerak eta jarduera osagarriak hartzen ditu kontuan.



- KEBren Arte eta Industria Kulturalen Estatistikako datuekin, sektorearen bihotzean jartzen bada fokua, 2023an 130 ikus-entzunezko ekoiztetxe kontabilizatu ditugu (bi urtetan % 30eko igoera), eta 53 zinema-areto, 272 milioi euroko diru-sarrerak dituztenak (255 milioi eta 17 milioi, hurrenez hurren). Ekoiztetxeek 2.051 lanpostu sortzen dituzte urtean, hau da, arteen eta kultura-industrien % 47. Aretoetan 214 langile daude. Ekoizpenean 20-80ko araua betetzen da, hau da, eragileen % 20k biltzen ditu diru-sarreren % 80 eta sektoreko enpleguaren % 60. 26 eragilek erakusten dute enpresa-muskulua. Sektore osoko enpleguaren % 46 emakumeek egiten dute. Horien artean, termino absolutuetan, nabarmendu behar da 416 enplegu tekniko baino gehiago dituztela, eta horietatik 87k zuzendaritza-lanak egiten dituztela.

Bultzada hori eragin duten faktoreen artean daude plataformen eragina eta edukien eskaria handitzea, bai eta ekoizpen zinematografikoetan inbertitzeko pizgarri fiskalak ere, Europar Batasuneko onuragarrienak baitira.

Bizkaiko Aldundiak 2023an onartu zituen pizgarri horiek, eta 2024an Gipuzkoako eta Arabako Foru Aldundiak gehitu zitzaizkion. Planteamendu fiskala antzekoa da hiru lurralde historikoetan: gastuengatiko kenkariak, proiektu baten kostu guztien % 35 eta % 70 arteko desgrabazioarekin. 2024an, 252 ekoizpen baino gehiago egin ziren EAEn. Horri esker, enpresa eta langile kopuruak gora egin du ikus-entzunezkoen industrian, hamar urtean % 50 egin baitu gora, sektoreko batez bestekoaren oso gainetik.

Arrakasta horren arrazoia da ikus-entzunezkoa herrialdeko sistema estrategikoa dela, Eusko Legebiltzarreko Kultura eta Hizkuntza Politikako sailburuaren hitzetan, “talentuz, politika jasangarriz eta erakundeen arteko lankidetzaz eraikitako sistema” da. Herrialdearen garapen ekonomikoari laguntzeaz gain, identitatea, historiak, nortasuna, gaitasuna, talentua eta kanpora begira dagoen herri-ikuspegia ematen ditu.

Ikus-entzunezkoak dakarren kanporako leiho horretan, honako adierazle hauek nabarmentzen dira:

Ikusten denez, urteetan zehar ereindako uzta biltzen ari gara, sektorearen eta administrazioaren arteko lankidetzaren eta denboran zehar egindako apustu iraunkorraren ondorioz.

Industria eta lana badaude. Galdera da, zer neurritan da arrakasta hori sektoreko emakume langileen onerako? Haien presentzia areagotzen eta finkatzen lagundu al du? Egin al daitezke sektore honetan berdintasuna areagotzea ekarriko duten politikak?

242
euskal film nazioarteko zinemaldietan izendatuak bi urtean

611
parte-hartze nazioarteko jaialdi eta ekitaldietan

410
sari eta aintzatespen

15 milioi
ikusle euskal ekoizpenek azken urteetan

Prestakuntza eta lehen urratsak

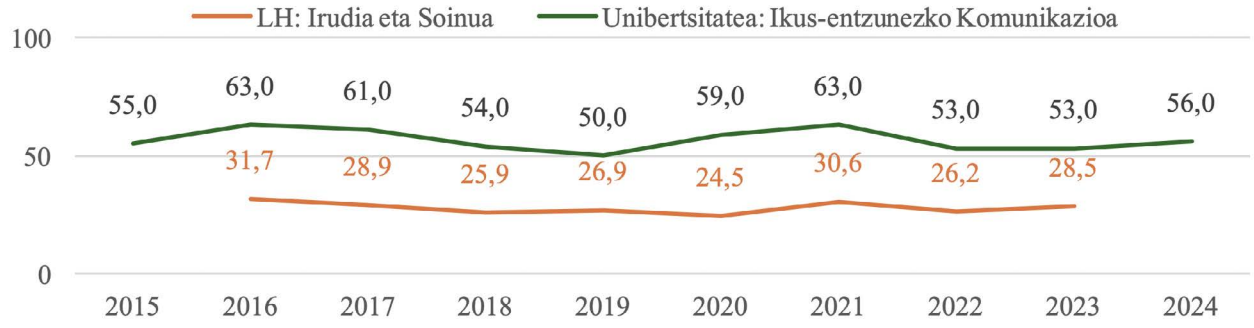
Jarraian, emakumeek ikus-entzunezkoekin lotutako azterlanetan duten presentzia aztertuko dugu, bai eta haiek lan-merkatuan berehala sartzea ere, Eustaten eta Lanbideren datuen bidez.

3. Ikus-entzunezkoen arloko prestakuntza

Ikus-entzunezkoen arloari lotutako prestakuntza-eskaintza arautuan sartzen da Irudia eta Soinua heziketa-zikloetako prestakuntza teknikoa, bai eta Ikus-entzunezko Komunikazioko unibertsitate-gradua ere. Emakumeen pisua oso desberdina da lanbide-ikasketen eta unibertsitate-ikasketen artean. Hala, Irudia eta Soinua adarrean, Lanbide Heziketako irakaskuntzen barruan, ikasketak amaitzen dituzten ikasleen herena dira, gutxi gorabehera, emakumeak. Pisu hori nahiko egonkorra da azken urteetan (2016-2024; datuen urteak adierazten du noiz egin zitzaizkien inkestak, gutxi gorabehera duela bi urte eginak ikasketak amaitu dituztenei). Ikus-entzunezko Komunikazioko unibertsitate-ikasketen artean, ia bikoiztu egin da emakumeen pisua, % 55 inguru baitira. Kasu honetan, gorabehera handixeagoa nabari da; izan ere, 2019tik aurrera goranzko joera izan da, baina ondoren behera egin du.

Irudi eta Soinuko erdi-mailako eta goi-mailako heziketa-zikloen egoerak adierazten du emakumeen pisua (% 28,5) LH osoko batez bestekoa (% 37,6) baino bederatzi ehuneko-puntu txikiagoa dela; datu horretan ere gutxiengoa dira gizonekin alderatuta. Goi-mailako zikloko espezialitateei

1. irudia. Ikus-entzunezkoen sektorearekin lotutako irakaskuntzetan ikasketak amaitu dituzten emakumeek izan duten bilakaera. Emakumeen ehunekoa.



Iturria: Eustat. Eskola-jarduerako estatistikak eta unibertsitateko estatistikak.
Oharra: urteak adierazten du noiz egin zitzaizkien inkestak

Errealitate horietan gehiago sakontzeko, Lanbidek baditu laneratzeari buruzko txosten zehatzagoak ikasketak amaitu dituzten emakumeen profilari dagokionez. dagokienez, emakumeek Errealizazioa aukeratzen dute nagusiki (ikasleen % 30-40 inguru dira), eta gutxien erakartzen dituen espezialitatea, berriz, Soinua da (% 10

inguru, oso kasu gutxirekin bada ere).

Unibertsitateko ikasketei dagokienez, esan bezala, emakumeen pisua antzeko parametroetan mantendu da urteetan zehar, eta gehiengoa dira Ikus-entzunezko Komunikazioan ikasketak amaitu dituzten pertsonen multzoan.

Ziklo eta gradu horiez gain, bada zineman espezializatutako eskaintza bat ere (EHZE), graduak eta graduondokoak eskaintzen dituena. Aipatzekoak dira, halaber, Elías Querejeta Zine Eskolak eskaintzen dituen graduondoko ikasketa espezializatuak. Zinemaren iraganari, orainari eta etorkizunari buruzko pentsamendu, ikerketa, praktika esperimental eta berrikuntza pedagogikoko nazioarteko zentroa da Elías Querejeta Zine Eskola. Haren espezializazioa hiru esparrutan oinarritzen da: artxiboa, komisariotza eta sorkuntza. Kasu horietan, ikasle-kopurua oso txikia da konparatiboki, eta datuak ez dira nahikoak, nahiz eta egiaztatu den ikasleen eta irakasleen gehiengoa emakumeak direla.

% 28,5 Irudia eta Soinua zikloetan ikasketak amaitu dituzten emakumeen ehunekoa (2024)	**% 37,6** LHko heziketa-zikloetan ikasketak amaitu dituzten emakumeen ehunekoa	**Errealizazioa** Irudia eta Soinua adarrean ikasketak amaitu dituzten emakume gehien dituen modalitatea	**Soinua** Irudia eta Soinua adarrean ikasketak amaitu dituzten emakume gutxien dituen modalitatea
% 56,6 Ikus-entzunezko Komunikazioa graduan ikasketak amaitu dituzten emakumeen ehunekoa 2015-2024 (haztatua)	**631** Ikus-entzunezko Komunikazioan graduatuak (2015-2024)	**% 60** EHUn Ikus-entzunezko Komunikazioa gradua amaitu duten emakumeak (2015-2024)	**% 49** Mondragón Unibertsitatean Ikus-entzunezko Komunikazioa gradua amaitu duten emakumeak (2015-2024)

4. Laneratzea

Aurreko atalean aurreratu dugun bezala, ikasketak amaitu dituztenek beren ibilbide profesionalaren lehen etapetan izan duten enplegagarritasunari buruzko datuak eskaintzen ditu Lanbidek. Horri esker, datu objektiboetan oinarritutako azterketa egin daiteke.

4.1. Lanbide heziketa

Irudia eta Soinua lanbide-arloko langabezia-tasa antzekoa da emakumeen eta gizonen artean (% 31), baina kontuan izan behar da Lanbide heziketa osokoa halako bi dela (% 15).

Enpleguaren ezaugarrietan sakontzean ikusten dira aldeak: emakumeen proportzioa gizonena baino txikiagoa da (5 puntuko aldea) ikasketekin lotutako enpleguetan lan egiten dutenen artean; askoz ere gehiago dira lanaldi murriztuan ari direnak, eta soldata-arraila 287 eurokoa da hilean.

LHko Irudia eta Soinuan laneratzea

% 31
Emakumeen langabezia-tasa (2023)

→ = LHko Soinua eta Irudiko gizonak

→ LHko langabezia-tasa osoa % 15 (familia guztiak)

% 57
Emakumeen enplegua ikasketekin lotuta (2023)

→ % 62 LHko Soinua eta Irudia ikasketetan

% 55
Lanaldi murriztua emakumeek (2023)

→ %43 LHko Soinua eta Irudiko guztizko lanaldi murriztua

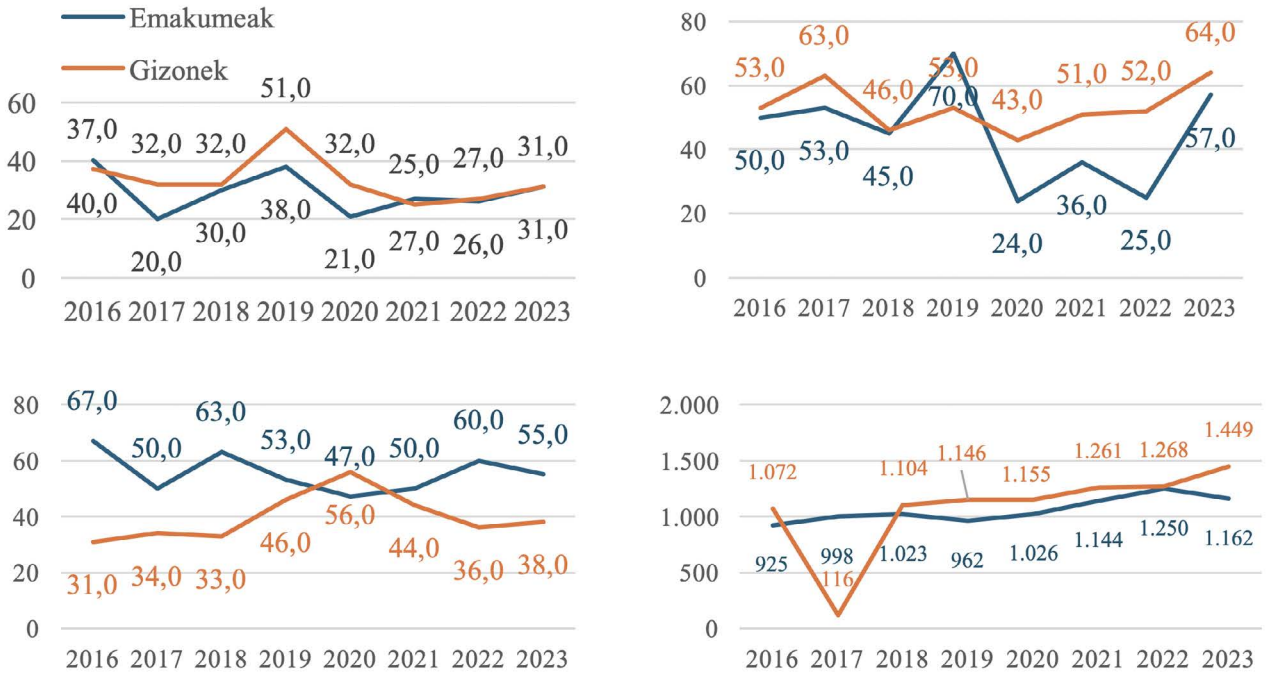
1.162 €
Emakumeen hileko soldata garbia 14 ordainsari lanaldi osoan (2023)

→ 1.449 € LHko Soinua eta Irudiko gizonen kasuan

Bilakaeraren ikuspegitik, 2016-2023 aldian, beheranzko joerari eutsi dio langabezia-tasak; ikasketekin lotutako enpleguak aldakortasun handiagoa du emakumeen artean gizonen artean baino; lanaldi murriztuak beheranzko joera du, baina emakumeen kasuan gizonen artean baino askoz handiagoa da, eta batez besteko soldata, oro har, gizonena baino txikiagoa da.

2. irudia. Irudia eta Soinua lanbide-arloko laneratze-adierazleen bilakaera. 2016-2023. Ehunekoa eta €.

Emakumeen langabezia-tasa (ezkerrean goian). Emakumeen ikasketekin lotutako enplegua (eskuinean goian). Lanaldi murriztua duten emakumeak (ezkerrean behean). Hileko soldata garbia 14 ordainsari lanaldi osoan ari diren emakumeak (eskuinean behean).



Iturria: Lanbide. Laneratzeari buruzko txostenak.

4.2. Unibertsitate-ikasketak

Ikus-entzunezko komunikazioan ikasketak amaitu dituzten emakumeen langabezia-tasa guztizkoa baino 2,1 ehuneko-puntu handiagoa da. Ia ez dago alderik enpleguak ikasketekin duen loturari buruzko adierazlean (% 68 inguru).

Lanaldi murriztuari dagokionez, aldea 2,6 ehuneko-puntu handiagoa da emakumeetan guztizkoarekin alderatzen badugu. Azkenik, hileko soldata garbiari dagokionez, datuak adierazten du emakumeen alde 100eko balantze positiboa dagoela guztizkoarekiko. Dinamika hori nabari da aztertutako azken bi urteetan (2023 eta 2024), ordura arte izandako joera alderantzikatuz.

% 10,7
Emakumeen langabezia-tasa (2024)

→ % 8,6ko langabezia-tasa guztira

% 67,5
Emakumeen enplegua ikasketekin lotuta

→ % 67,7 guztizko enpleguan

% 26,3
Lanaldi murriztua emakumeek

→ % 23,7 guztizkoaren kasuan

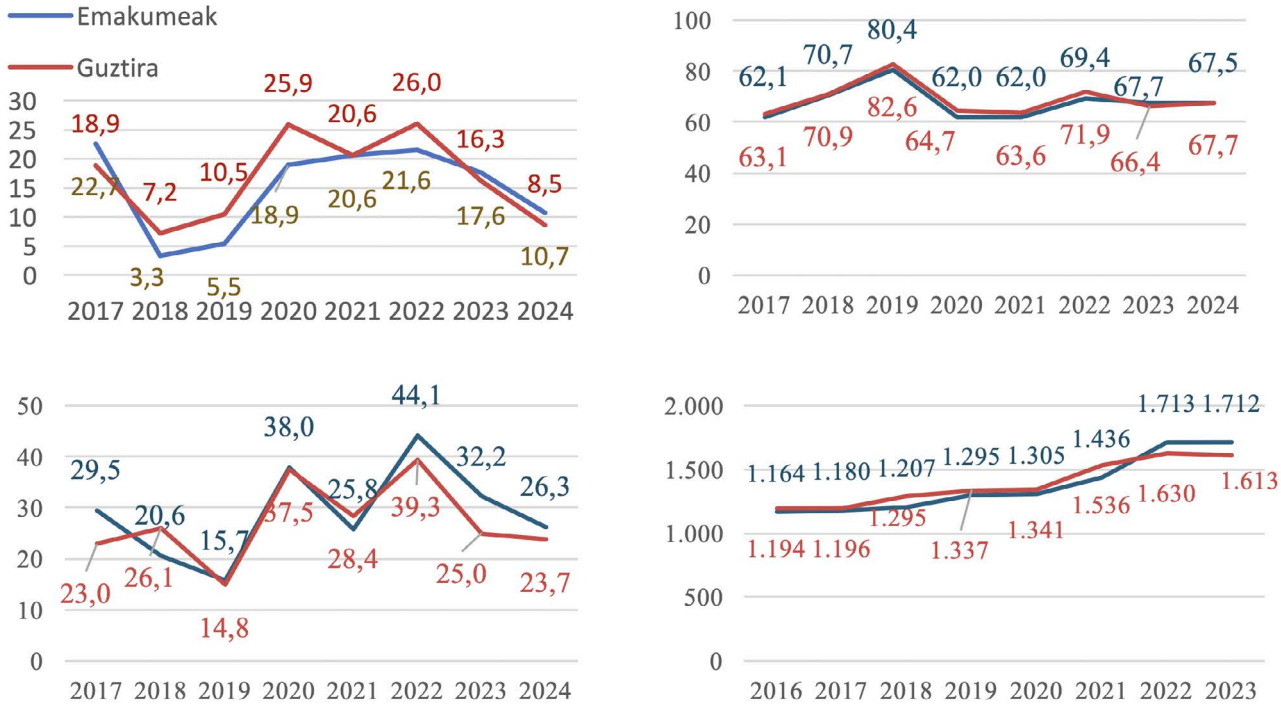
1.712 €
Emakumeen hileko soldata garbia 14 ordainsari lanaldi osoan

→ 1.613 € guztizkoaren kasuan

Azken urteetako joerak aztertuta, langabezia-tasak behera egin du, ikasketei lotutako enpleguak igoera txikia izan du, lanaldi murriztuak aldakortasun handia du eta antzeko portaera du emakumeen eta gizonen artean, eta hileko soldatak ia pareko igoera-ildoa erakusten du.

3. irudia. Ikus-entzunezko Komunikazioko unibertsitate-ikasketen laneratze-adierazleen bilakaera. 2017-2024. Ehunekoa eta €.

Emakumeen langabezia-tasa (ezkerrean goian). Emakumeen ikasketekin lotutako enplegua (eskuinean goian). Lanaldi murriztua duten emakumeak (ezkerrean behean). Hileko soldata garbia 14 ordainsari lanaldi osoan ari diren emakumeak (eskuinean behean).



Oharra: Kasu honetan, emakumeen datua guztizkoarekin alderatu da, jatorrizko iturriak ez duelako gizonen datu espezifikorik.
Iturria: Lanbide. Laneratzeari buruzko txostenak.

Ibilbide profesionalak

5. Ibilbideetan eragina duten faktoreak

Ikus-entzunezkoen sektorean emakumeen ibilbide profesionala ez da jarraitua eta erraza. Kontuan izan behar da kultura-sektoreen ezaugarri nagusiak, oro har, jarraitutasunik eza, urtarokotasuna eta enpleguaren ezegonkortasuna direla. Kultura-lanaren izaerak, beraz, prekarietatea sortzen du, eta prekarietate hori agerian geratzen ari da, batez ere Artistaren Estatutua deiturikoaren inguruko eztabaidetatik abiatuta.

Lanaren aldizkakotasuna da ezaugarri nagusietako bat, eta horrek esan nahi du lan handiko aldiak eta lanik gabeko aldiak izaten direla (beraz, diru-sarreren aldizkakotasuna, baina baita egoera larriagotzen duten desoreka fiskalak ere).

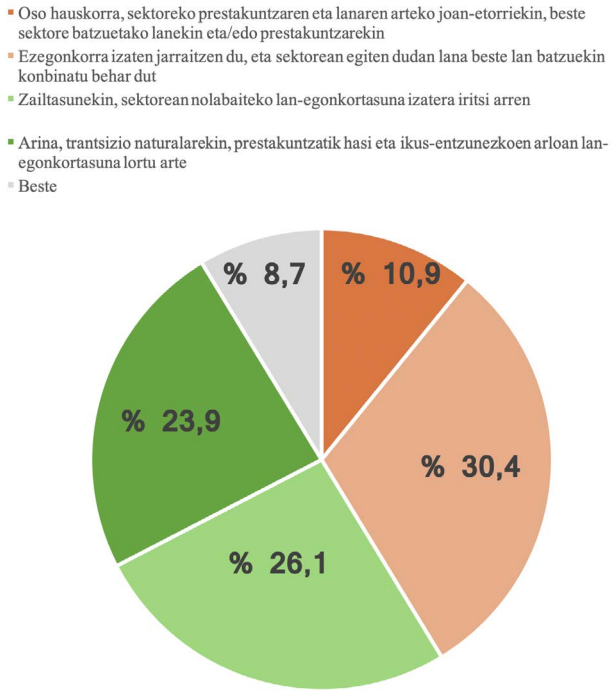
Gainera, sortze-lanak planifikatzen zailak diren dedikazioa eta denbora eskatzen ditu, eta lan teknikoagoak edo artistikoagoak, berriz, bezeroren batek deitzeko baldintzapean daude; horretarako, izena eta kontaktuak izan behar dira sektorean.

Hala, ikus-entzunezkoen sektoreko lanaren izaerak handiagotu egiten du aurretik zegoen desberdintasun-egoera, lanaldi luzeekin, uztartzen zailak diren ordutegiekin, lanalditik kanpo egiten diren ekitaldiekin (funtsezkoak kontaktu-sareak eraikitzeko) eta abarrekin.

Sektoreko profesionalei egindako inkestan, gehienen iritziz ezegonkorrak eta zailak dira beren ibilbide profesionalak. Erantzunen multzo handienak ezegonkortasuna nabarmendu du, eta sektoreko jarduera beste lan batzuekin konbinatu behar izaten dutela adierazi dute (% 30,4).

Ondoren, erantzunen % 26,1 da zailtasunak izan arren nolabaiteko egonkortasuna lortu duen profila. Ibilbide arinak sektorearen % 23,9 dira eta, beste muturrean, ibilbide oso ahulak daude, erantzunen % 10,9.

4. irudia. Ibilbide profesionalen autodeskribapena. 2025. Ehunekoa.



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Datuak sektoreko jardueraren forma juridikoarekin gurutzatzen badira, ikusten da autonomoak nagusi direla nolabaiteko egonkortasuna izan arren zailtasunak dituztela diotenen artean, eta lan-kontratu mugagabeak nagusi dira beren ibilbide profesionala arintasunez bizi izan dutenen artean.

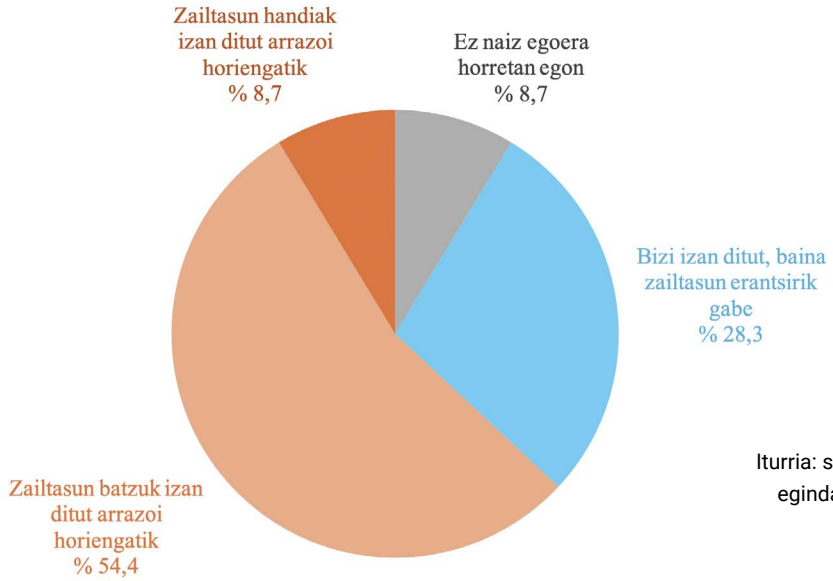
Ezegonkorra dela eta sektorean duten jarduera beste proiektu batzuekin konbinatu behar dutela adierazi dutenen artean, kontratu-egoera posibleen aukera osoa ikusten da: kontratu mugagabeak dituzten pertsonetatik hasi eta ez direnak ez autonomo, ez inolako kontraturik dutenak.

Bada ñabardura interesgarri bat kontuan hartu beharrekoa sorkuntzan ari diren pertsonen eta aitortzen zaizkien lan-eskubideen artean: hirugarrenek kontratatu dituztenen eta laguntza edo beka publikoak jasotzen dituztenen arteko aldea. Lehenengo kasuan, ordaindutako baimenak edo bajak hartzeko eskubidea dago, baina bigarrenean, baldintzek eskatzen dute sormen-jarduerarekin jarraitzea, gerta daitezkeen halabehar familiarrak edo pertsonalak alde batera utzita. Inkestetan jasotako iruzkin kualitatiboen barruan zegoen oharkizun hori. Ez da kontu hutsala. Hau da, prekarietatean ere badaude klaseak.

Oztopo erantsiak

Beren karrerak garatzean generoak duen eraginean sakonduz, emakumezko profesionalen erdiek baino gehiagok (% 54,4) adierazi dute zailtasun batzuk izan dituztela arrazoi horrengatik. Erantzunak aztertuta, ikusten da adin guztietako profesionalek bizi dutela egoera hori, zaharrenekin hasi eta belaunaldi berriekin buka. Iruzkin kualitatiboen artean, honako kontu hauek errepikatu dira: negoziatzeko eta berdinetik berdinera kontuan hartuak izateko zailtasunak, paternalismoa, duten gaitasuna gutxiestea edo zalantzan jartzea, duten autoritatea zalantzan jartzea, edo, kasuren batean, are larriagoak diren kontuak, hala nola genero-indarkeria jasan izana.

5. irudia. Karrera profesionala garatzean generoak eragindako zailtasunen autodeskribapena. 2025. Ehunekoa.



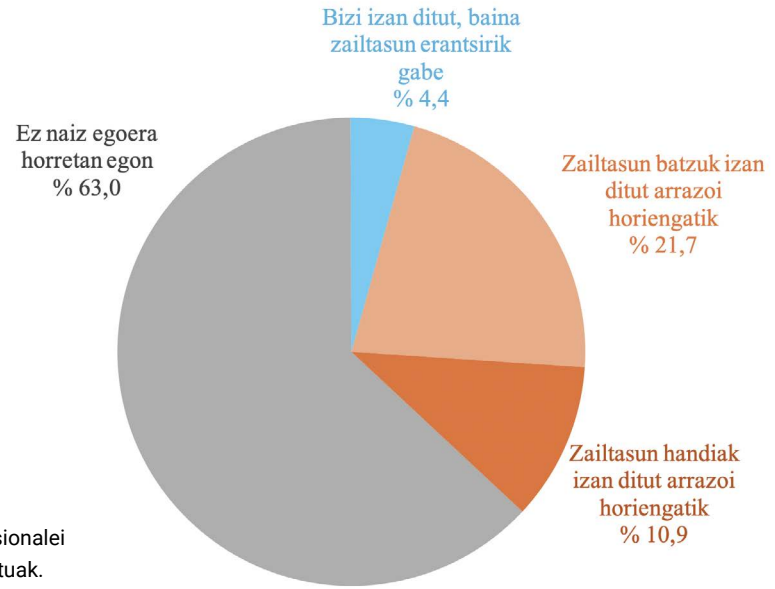
Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Amatasunak edo zaintzek eragindako zailtasun erantsiei buruzko galdera espezifikoa zeraman emakumezko profesionalei egindako inkestak. Badakigu alderdi hori erabakigarria dela edozein emakumeren bizitzan, edozein lanbidetan eta, are gehiago, lanaren izaeragatik egonkortasuna zailagoa den lanbideetan, hala nola kultura- eta sormen-lanbideetan.

Amatasun-egoeran egon direla edo mendekotasun-egoeran daudenak zaintzen aritu direla adierazi duten profesionalen artean (% 37), 10etik 9k esan dute zailtasun batzuk (% 58,6) edo asko (% 29,5) izan dituztela arrazoi horrengatik.

Deigarria da, halaber, hamar profesionaletik seik adierazi izatea ez direla egoera horretan egon. Proportzio oso antzekoetan daude banatuta hogeita hamar urtetik gora, berrogei urtetik gora edo berrogeita hamar urtetik gora dituzten emakumeak. Beraz, arrazoizkoa da pentsatzea, beste sektore batzuetan gertatzen den bezala, emakume horietako askok uko egin diotela ama izateko proiektuari.

6. irudia. Amatasunak edo zaintzek eragindako zailtasunen autodeskribapena. 2025. Ehunekoa..



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Iruzkin kualitatiboak aztertzen baditugu, berretsi egin da amatasunak sektorean dituen zailtasunei buruzko ideia hori, eta horren ondorioa da merkatutik kanpo geratzen zarela ikusaraztea. Amatasunari uko egitea azpimarratu dute hainbat erantzunek, lanbide honek dedikazio handia eskatzen duelako, eta ikusgai izateari uzten badiozu, ez zaituztelako kontratatzen. Ama direnean, batzuek esan dute lan-proposamenei uko egin behar diezula. Zaila da, beraz, zaintzak eta lanbidea uztartzea.

Bultzatzeko faktoreak

Karrerak bultzatzen eta finkatzen laguntzen duten faktore nagusien artean bi nabarmendu dira bereziki.

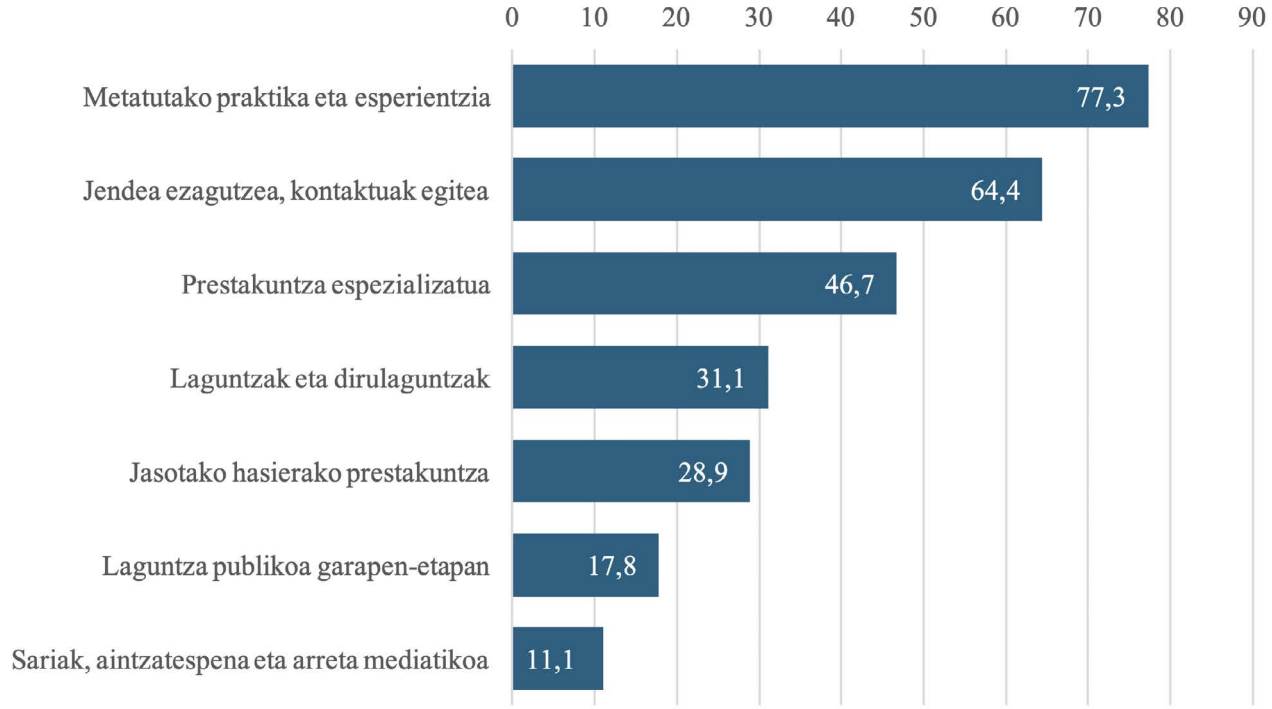
Lehenik eta behin, praktikek eta «ikastun» edo «mentoretza» figurak berebiziko garrantzia dute lanbidean barneratzeko, esperientzia eta jakinduria lortzeko eta norbere burua ezagutzera emateko. Film laburretan parte hartzea da sektorean hasteko biderik egingarriena.

Bigarrenik, proiektuka funtzionatzen duen lanbide honetan, joan-etorriekin, garrantzitsua da, halaber, ikusgai egoten saiatzea, zurekin kontatzen jarrai dezaten. Horren harira, kontaktuak nabarmendu dira ibilbideak finkatzeko funtsezko faktore gisa. Jarduera sektorialak, jaialdiak eta ekitaldiak (estreinaldiak, aurkezpenak edo azoketan parte hartzea) dinamizatzen dituzten jarduerak aukera onak dira proiektuak sortzeko beharrezkoa den kontaktu-sare hori ehotzen joateko.

Prestakuntza espezializatua, laguntzak eta dirulaguntzak eta hasierako prestakuntza ere, eskala txikiagoan izan arren, lanbidearen garapenean kontuan hartu beharreko alderdi gisa baloratu dira. Azkenik, portzentaje txikiagoetan daude garapen-etapako babes publikoa eta sariak edo aintzatespenak.

Azken ohar gisa, inkestan jasotako iruzkin kualitatiboetako batek aipatu du homogeneizazio-arriskua egon daitekeela mentoretzen edo egoitzen programetan parte hartuta, bai eta aintzatespen publikoaren beharra ere karrera berresteko modu gisa. Izan ere, zineman eta ikus-entzunezkoetan, azken lana da zure etorkizun profesionala markatzen duena.

7. irudia. Karrera profesionalaren garapena bultzatzeko faktoreak. 2025. Ehunekoa.



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Emakumezko zuzendari berrien kasuan, Noka Mentoring programa nabarmendu behar da. Programa hori Eusko Jaurlaritzak sustatzen du film luzeen proiektuak (lehenengoa edo bigarrena) tutorizatzeko, akonpainatzeko eta babesteko. Tabakalerak hartzen du bere gain proiektuaren

antolaketa, eta zinemaren eta ikus-entzunezkoen arloa garatzeko programetan ez ezik, Donostia Zinemaldiarekin (SSIFF), Euskadiko Filmategiarekin eta Elías Querejeta Zine Eskolarekin (EQZE) batera parte hartzen duen sare instituzional eta profesionalean ere sartzen du. Programak denbora, espazioa, testuingurua eta laguntza profesionala eskaintzen ditu filmen hasierako fasean, bai eta zuzendaritza-dosierra egiteko prozesuan ere, parte-hartzaileek zinematografiaren arloan dauden beste laguntza batzuk eskuratu ahal izan ditzaten. Hiru proiektu aukeratzen dira, eta hiru tutorek egiten dute haien jarraipena, mentoretza-lana aurrera eramateko. Emakumezko zuzendari bakoitzak 4.000 €-ko laguntza ekonomikoa jasotzen du.

Bestalde, Zineuskadik Noka Ekoizpena programa sustatzen du, eta denbora, espazioa, testuingurua eta akonpainamendu profesionala eskaintzen dizkie emakumezko bi zuzendariri eta emakumezko bi ekoizleri. 2026an, programaren hirugarren edizioa egingo da eta 16.000 €-ko zenbatekoa izango du, 4.000 €-ko laguntzak emango zaizkie hautatutako bi zuzendariei eta 2 ekoizleei (8.000 € proiektu bakoitzeko).

Haren helburua da film luzeak garatzen eta aurreproduzitzen hasi berriak diren bi zinemagile-talde gidatzea. Adibidez, Eusko Jaurlaritzaren eta ICAAren (Kultura Ministerioaren Zinema eta Ikus-entzunezkoen Institutua) laguntzak eskatzeko aurrekontu doituak egiteko orientabideak ematen zaizkie, bai eta nazioarteko zinema-industriako beste foro profesional batzuenak ere. Gainera, ekoizpena planifikatzeko laguntza jasotzen dute, filmatzen hasteko.

Laburbilduz, Noka Mentoring film bat egiteko prozesua hasteko programa da, eta Noka Ekoizpena, berriz, bigarren faserako da, hauxe da, gidoia osorik idazten bukatzeko, aurrekontua egiteko eta aurre-produkziotik beharrezkoa den plangintza egiteko, filmatzen hasi ahal izateko.

Laguntzen testuinguru horretan, badira emakumeen elkarteek edo ekoiztetxeek bultzatutako ekimenak (egoitzak edo mentoretzak), erakundeen finantziazioa dutenak. Aipatzekoak dira:

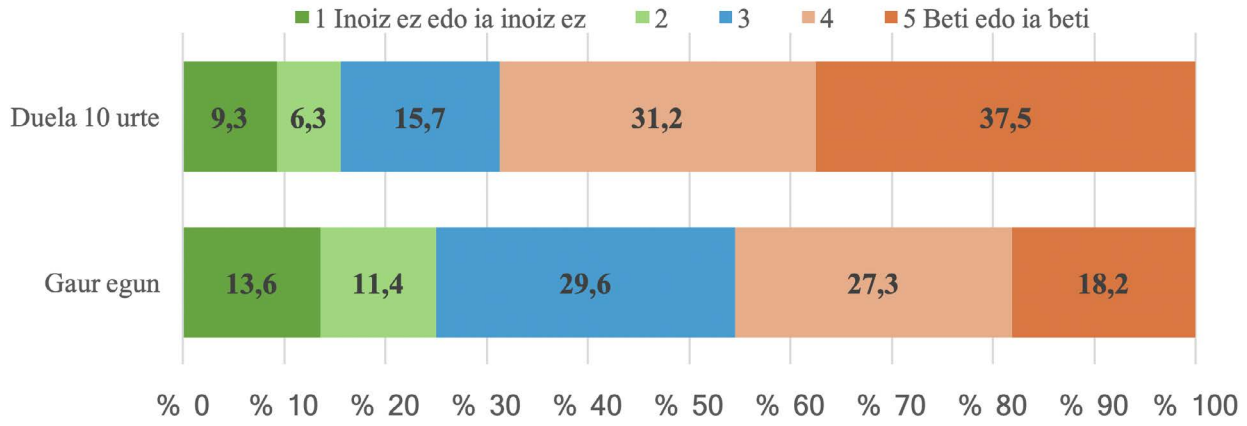
- Gariza Fimsen Gela bat norberarena programak emakumezko zinemagileentzako egoitza eskaintzen du. Lehen edizioan 20.000 especies de abejas filma zuzendu zuen Estibaliz Urresolak.
- AUKERA mentoretza-programa HEMENek sortu zuen duela sei urte, Eusko Jaurlaritzaren eta foru aldundien laguntzarekin, ikus-entzunezkoen arloan beren ibilbidea hasten ari diren emakumeentzako film laburren proiektuak garatzeko mentoretza-programarako. Programa hau industriek ezagutu ditzaten aukera egokia izateaz gain —helburua da ekoiztetxeek haien film laburren ekoizpenak beren gain hartzea—, elkarren artean sareak sortzeko bidea ere bada.

6. Lan-baldintzak

Lan-baldintzei lotutako alderdi zehatzetan sartu aurretik, garrantzitsua da azken hamarkadan izan duten bilakaerari buruzko pertzepzioaren inguruan ohar bat egitea.

Horrela, lanean irregulartasunak eta prekarietatea bizi ote diren zuzenean galdetuta, 1etik (inoiz ez edo ia inoiz ez) 5era (beti edo ia beti) bitarteko eskalan, gehienak 3-5 posizioetan kokatu dira. Duela 10 urteko egoerarekin alderatuta, hobera egin duela nabari da; izan ere, orduan 4 eta 5 aukerak hautatu zituzten gehienek, eta, gaur egun, pisu handiagoa du tarteko egoerak. Prekarietatea, lehen deskribatu bezala, oso estrukturala da sektorean, eta mantendu egin da. Hala ere, 10 urteko ibilbide profesionalaren ondoren lan-baldintza hobeen eragina izan dezakete pertzepzioek. Bestela esanda: denboraren joanak (esperientzia, praktika) erantzun duten emakumeen baldintzak hobetu dituela kontuan hartuta ere, maiztasun handiz bizi dira irregulartasun- eta prekarietate-egoerak.

8. irudia. Lanbidean jardutean izandako zailtasunak edo irregulartasunak baloratzea. 1etik (inoiz ez edo ia inoiz ez) 5era (beti edo ia beti) bitarteko eskalan. 2025. Ehunekoa.

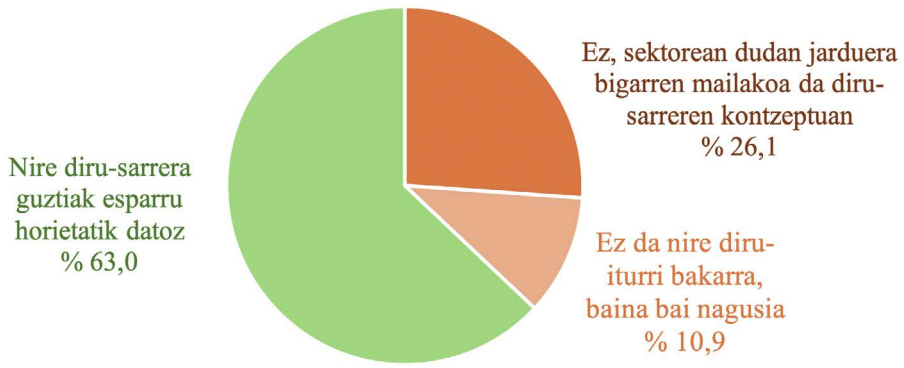


Oharra: «Ez dagokio» (normalean, duela 10 urte aktibo ez ziren pertsonak) aukerak kendu egin dira ehunekoen kalkuluan.
Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

6.1. Sarrerak

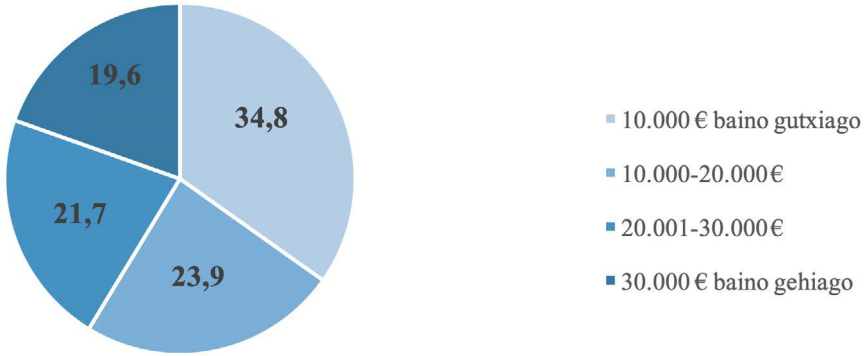
Zinemari, ikus-entzunezkoei edo arte eszenikoei lotutako jarduera da diru-iturri bakarra hamar profesionaletik 6rentzat. Gainerako taldean, iturri bakarra ez izan arren, nagusia da talde txikienarentzat (% 10,9), eta gainerakoentzat (% 26,1) bigarren mailako jarduera da. Horrela, prekarietatearen erakusgarri, sektoreko emakume askorentzat errealitate bat da bizitzeko beharrezkoa den gutxienekora iristeko diru-sarreren osagarritasuna.

9. irudia. Diru-sarreren jatorria (zinemak, ikus-entzunezkoek edo arte eszenikoek diru-iturri gisa duten pisua). 2025. Ehunekoa.



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

10. irudia. Sektoreko jardueratik etorritako guztizko diru-sarrerak 2025ean. Ehunekoa.



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Ez da harritzekoa, beraz, kasu gehienetan txikia izatea diru-sarreren zenbatekoa: hamar profesionaletik ia 6k adierazi dute 20.000 € baino gutxiago jasotzen dituztela beren lanagatik, eta kasuen % 34,8k 10.000 € baino gutxiago jasotzen dituzte sektorean egiten duten jardueragatik.

6.2. Berdintasun-neurriak

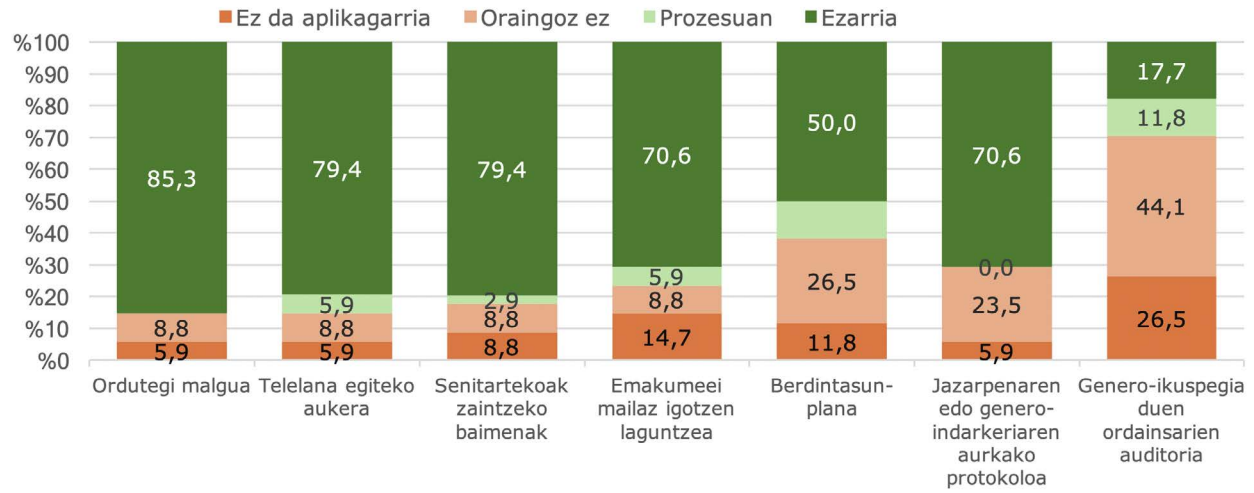
Atal honetan, batetik, enpresetan berdintasuna sustatzeko neurrien ezarpen-maila jaso dugu, eta, bestetik, profesionalek neurri horiek nola erabiltzen dituzten.

Enpresetan ikusten da neurri hautazkoenak direla ezarrienak. Ordutegien malgutasunaz, telelanaz, zaintzetarako baimenez edo emakumeak ardura-postuetara igotzen edo haietan sartzen laguntzeaz ari gara, eta horiek guztiek % 70etik gorako ezarpen-mailak dituzte. Antzeko ehunekoetan ezartzen dira, halaber, lan-eremuan sexuagatiko, generoagatiko edo botere-gehiegikeriagatiko jazarpena prebenitzeko eta haren aurka egiteko protokoloak eta neurriak (% 70,6).

Aitzitik, ezarpen-maila txikiagoak dituzte neurri arauemaileenek, sektorearen tamainagatik ziurrenik, 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan bakarrik baitira nahitaezkoak. Multzo honetan sartzen dira berdintasun-planak (% 50) eta genero ikuspegia aintzat hartzen duten ordainsari-auditoriak (% 17,7).

Ondorengo grafikoak erakusten duen bezala, galdetutako profesionalek adierazi dute gutxi erabiltzen dituztela kontziliazioarekin lotura handiena duten neurriak. Baliteke lanaren izaeragatik beragatik izatea faktore estruktural hori, non ez baitira hain aplikagarriak, edo, lehen ere adierazi bezala, haien erabilera penalizatuta egotea lanaren ezaugarriengatik, lana proiektuka egiten baita. Hau da, lanaren logikak (proiektuka egiteagatik, presentzialtasunagatik, lanaldi luzeak izateagatik eta abarrengatik) ez die laguntzen kontziliaziorako pentsatu ohi diren neurri batzuei, baina horri norbere burua baztertzea gehitu behar zaio, etorkizunean lanak lortzeko izan ditzaketen ondorio negatiboengatik.

11. irudia. Enpresetan berdintasuna sustatzeko neurrien ezarpen-maila. 2025. Ehunekoa.

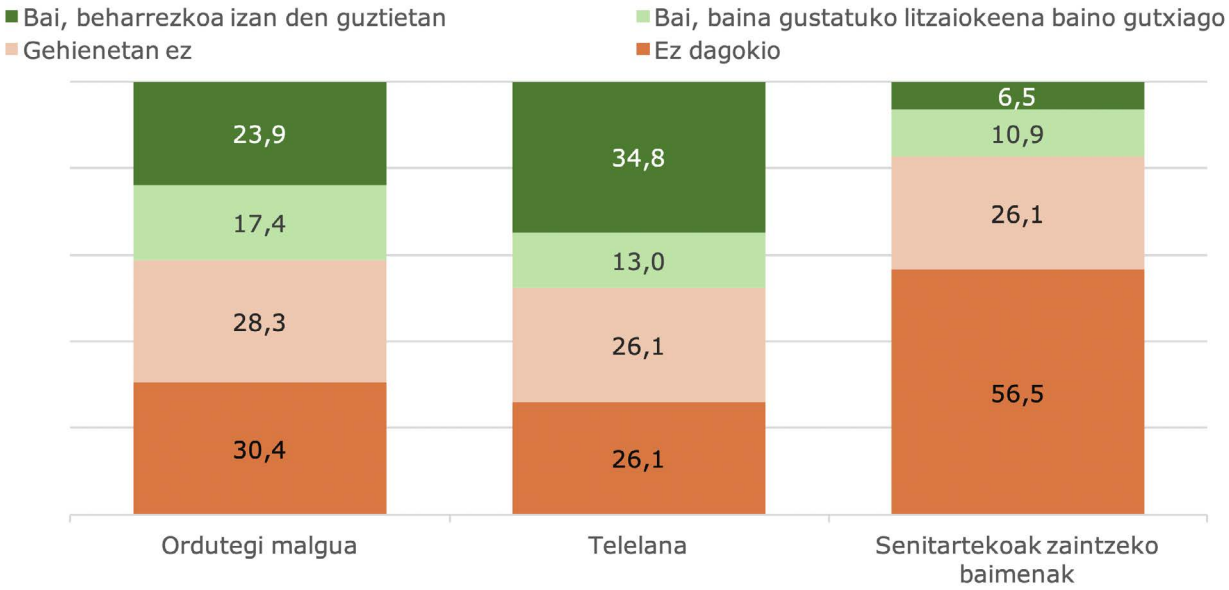


Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak

Muga horren barruan, telelana da hedatuena (% 34,8), baina % 13k adierazi du gustatuko litzaiokeena baino gutxiago erabili duela; ondoren, ordutegiaren malgutasuna dago (% 23,9). % 17,4k adierazi du gehiagotan izan nahiko zukeela aukera hori.
Zaintzarako baimenei dagokienez, ez da galdetutako kolektibo horri eragiten dion faktorea (% 56,5ek adierazi du ez dagokiola). Azken hori bat dator lehen amatasunari buruz azaldutako datuekin, profesionalen % 63k adierazi baitzuen ez zela egoera horretan egon. Uko egite bat dago horren atzean, sektorean karrera profesionala garatu ahal izateko. Kontua da aukera librea ote den edo onartu beste erremediorik ez dagoen ezinbesteko bidesaria ote den, sormenezko eta bokaziozko lan bat egin ahal izateko. Emakumeek lana eta zaintza uztartzeko dituzten zailtasun gero eta handiagoei,

Eustaten datuek adierazten duten bezala, ikus-entzunezkoan lanari datxezkion berezko ezaugarriak gehitzen bazaizkie, uko egiteak logikoa dirudi.

12. irudia. Profesionalek zenbateraino erabiltzen dituzten berdintasuna sustatzeko neurriak. 2025. Ehunekoa.



Iturria: sektoreko profesionalei egindako inkestaren datuak.

Presentzia eta aintzatespena

7. Ekoiztetxeen buru izatea

Lehenik eta behin, jakin nahi dugu emakumeek zer eginkizun duten euskal ikus-entzunezkoen sektorearen lidergoan. Horri dagokionez, KEBren azken datuek (2023) erakusten dute sektore osoan duten presentzia, EITB kontuan hartu gabe, guztizko enpleguaren % 44,8 dela, eta presentzia hori ehuneko txikiagoetara murrizten dela erantzukizun handieneko lanpostuak aztertzen badira.

Hala, ekoiztetxeetako erantzukizun handieneko postuen % 31,4 emakumeek betetzen dituzte. Zinemako edo telebistako ekoiztetxeen kasuan, % 35-36ra igotzen da ehuneko hori. Ekoiztetxe handien kasuan (milioi bat eurotik gorako diru-sarrerak dituztenak), % 42,8ra igotzen da ehunekoa; milioi bat eurotik beherako diru-sarrerak dituztenen kasuan, berriz, % 29,5 dira.

Zuzendaritza-postuetan, % 37,4ra igotzen da pisu hori. Zinemako ekoiztetxeetan, % 41ekoa da ehuneko hori; telebistakoetan, berriz, % 37,4koa. Ekoiztetxe handien kasuan (milioi bat eurotik gorako diru-sarrerak dituztenak), % 31koa da emakumezko zuzendarien ehunekoa; milioi bat euro baino gutxiagoko diru-sarrerak dituztenen kasuan, parekotasuna dago zuzendaritza-postuetan (% 50).

% 31,4
Emakumeak erantzukizun goreneko postuan (KEB, 2023)

% 42,8
Emakumeak erantzukizun goreneko postuan ekoiztetxe handietan (KEB, 2023)

% 37,4
Emakumeak enpresetako zuzendaritza-postuetan (KEB, 2023)

% 31
Emakumeak ekoiztetxe handietako zuzendaritza-postuetan (KEB, 2023)

8. Ekoizpenetan

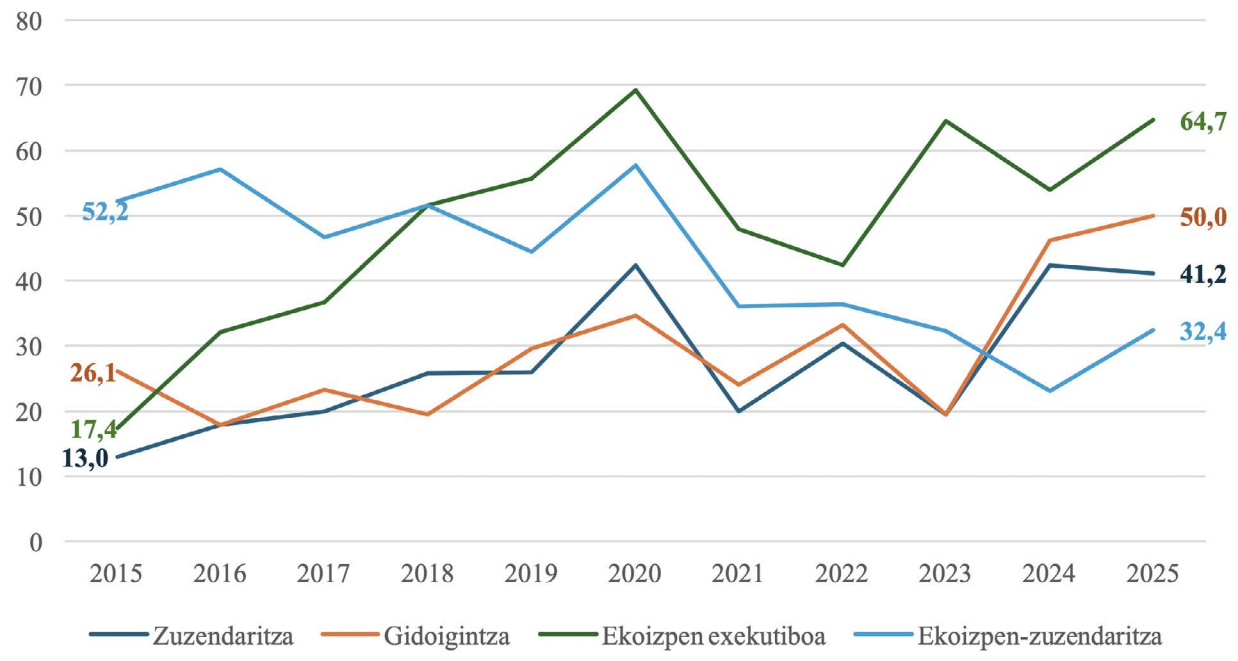
8.1. Begirada ebolutiboa

Atal honetan EITBk emandako informazioa erabili dugu. Alor honetan haren helburua da ikus-entzunezkoen sektorearekin batera lan egitea da euskal zinemaren alde, euskara, zuzendari berrien lana, nazioartekotzea eta emakume profesionalen parte-hartzea bermatzeko eta sustatzeko.

Haren inbertsioaren bolumenak (9,3 milioi euro 2025ean), euskal zinemari eragile gisa ematen dion bultzadak eta 2015-2025 urteetan lagundutako zinema eta telebistako 314 ekoizpenen informazioa eskuragarri izateak, aukera ematen dute begirada ebolutiboa lortzeko eta azken hamarkadan emakumezko zinemagileek izan duten presentziari buruzko joerak behatzeko. Alde horretatik, eman dituzten datuak oso baliagarriak dira azterlan hau egiteko.

Lehenik eta behin, zuzendaritza, gidoigintza eta ekoizpen exekutiboko postuetan emakumeen presentziak goranzko joerari jarraitzen diola nabari da. Kontuan izan behar da abiapuntua oso ehuneko txikietan zegoela, % 10-20 artean. Zuzendaritzak eta gidoigintzak oso antzeko ibilbideak dituzte, kontuan hartuta pertsona berak izaten dituen rolak direla askotan. Ekoizpen exekutiboan emakumeen presentzia izugarri igo zen hamarkada horretan, eta hirukoiztu egin zen. Hala ere, ekoizpen-zuzendaritzak, posizio parekideenetik abiatzen zen profilak, pisua galdu du.

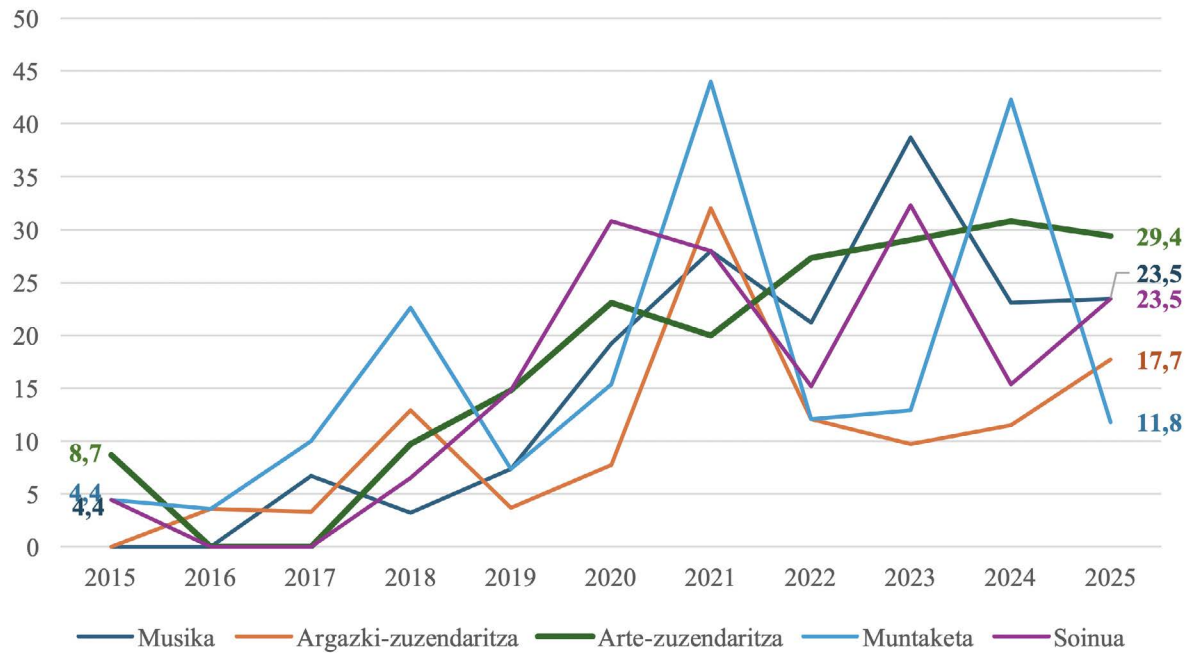
13. irudia. Emakumeen pisua zuzendaritzan, gidoigintzan, ekoizpen exekutiboan eta ekoizpen-zuzendaritzan EITBk finantzatutako ekoizpen guztietan. 2015-2025. Ehunekoa.



Iturria: Geuk egina, EITBren datuekin.

Funtzio teknikoei eta artistikoei dagokienez, oso txikia zen abiapuntua, eta existitu ere ez zen egiten soinuaren kasuan, esaterako. Progresioa positiboa eta nahiko progresiboa da, eta muntaketa da gorabehera gehien dituen funtzioa.

14. irudia. Emakumeek musikan, argazki-zuzendaritzan, arte-zuzendaritzan, muntaketan eta soinuan duten pisua EITBk finantzatutako ekoizpen guztietan. 2015-2025. Ehunekoa.



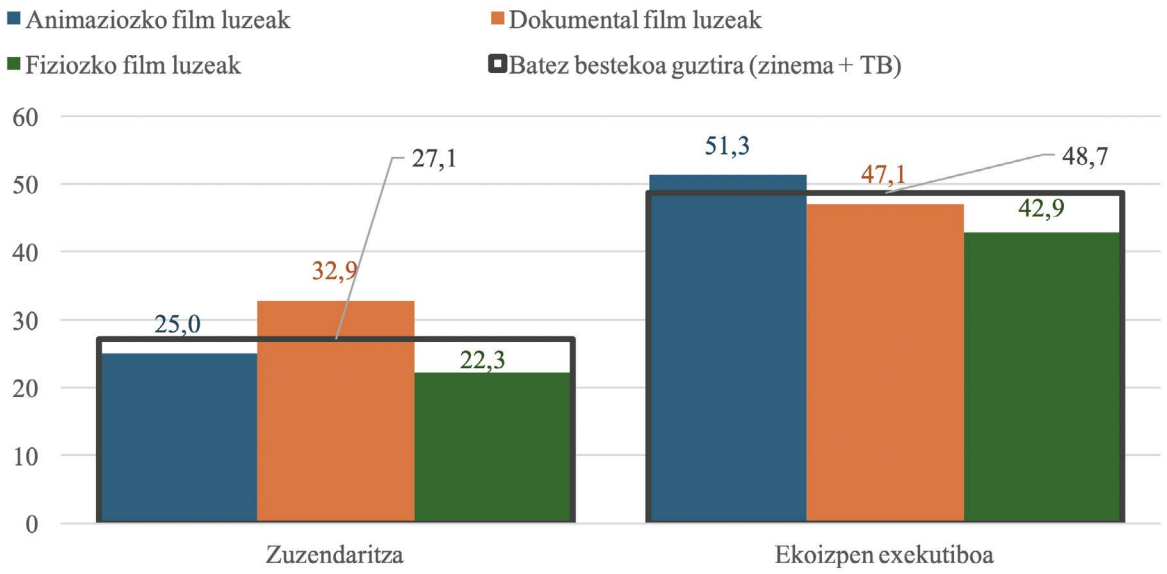
Iturria: Geuk egina, EITBren datuekin.

Begirada espezifikoa film luzeei

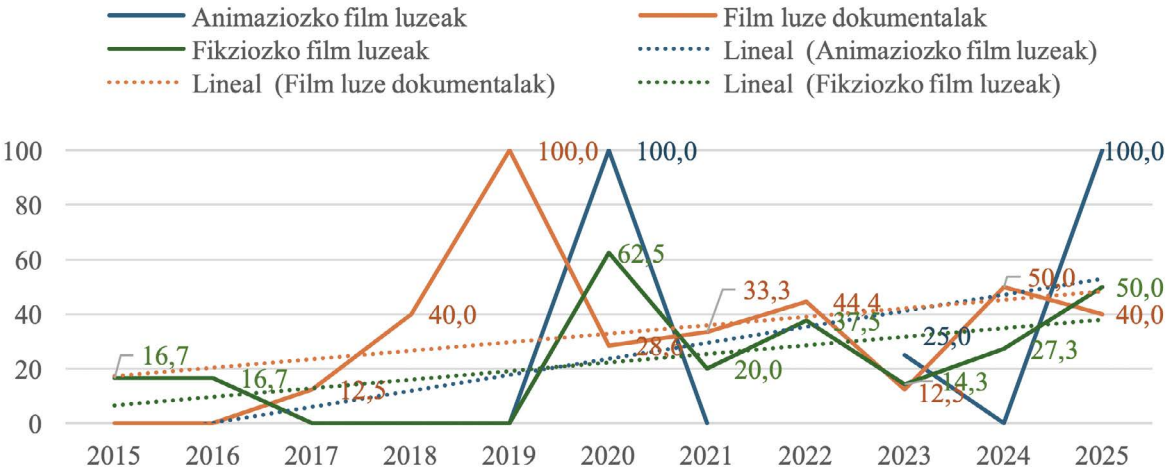
Telebistaren testuinguruan emakumeen presentzia normalizatuago dagoenez, azpiatal honetan film luzeei eta zuzendaritzako eta ekoizpen exekutiboko bi esparru handiei begiratuko diegu bereziki. Horietan, eredu bera islatzen da, zuzendaritzan askoz ere presentzia txikiagoa izanik ekoizpen exekutiboan baino, non parekotasunaren atalasearen inguruan baitago, batez beste, 2015-2025 aldian.

Fikziozko film luzeetan, egoera espezifikoa da eta gainerako film luzeen azpimotetan eta guztizko batez bestekoan baino (zinema eta telebista barne) zertxobait okerragoa, eta hori zuzendaritzan nahiz ekoizpen exekutiboan gertatzen da.

15. irudia. 2015-2025 batez bestekoa EITBk finantzatutako film luzeetan, guztizko batez bestekoarekin alderatuta. Ehunekoa.



16. irudia. Emakumeek zuzendaritzan duten pisua EITBk finantzatutako film luzeetan. 2015-2025. Ehunekoa.



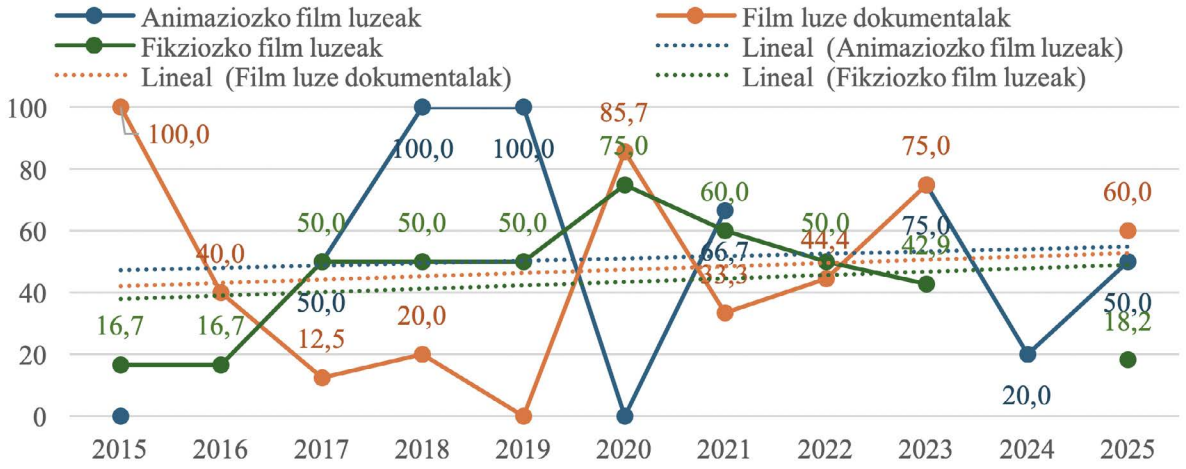
Iturria: Geuk egina, EITBren datuekin.

Bilakaerari buruzko datuetan, kasu horietan lagina askoz txikiagoa dela kontuan hartuta (bereziki animaziozko film luzeetan), oso aldakortasun handia nabari da.

Hala eta guztiz ere, zuzendaritzan, non egoera okerrena dagoen, hamarkadaren bigarren erdian presentzia handiagoa ikusten da lehenengoan baino.

Ekoizpen exekutiboan, aldakortasuna gorabehera, joera-lerroak ere aldekoak dira, baina oso gutxi, eta dagoeneko parekotasunetik oso hurbil daude abiapuntuak.

17. irudia. Emakumeek ekoizpen exekutiboan duten pisua EITBk finantzatutako film luzeetan. 2015-2025. Ehunekoa.



Iturria: Geuk egina, EITBren datuekin.

8.2. Zinema-ekoizpenen tamainaren arabera

Ekoiztetxeei egindako inkestak 61 zinema-ekoizpeni buruzko informazioa du, eta enpresa horiek egindako azkenekoak dira. Egindako azken 5 ekoizpenen xehetasunei buruz galdetu zitzaien. Gehienak 2024 eta 2025 urteetakoak dira, nahiz eta aurreko urteetako ekoizpenak ere badiren. Kontuan izan behar da emakumeek zuzendutako enpresek gehixeago erantzun diotela inkestari, eta, horren ondorioz, emakumeek ordezkaritza handixeagoa izan dutela enpresako zuzendaritza-postuetan. Hala eta guztiz ere, ekoizpenen datuek erakusten dute emakumeen egoera kontrakoa dela.

Inkestako datuak baliagarriak dira, aurrekontuei eta laguntza publikoen ehunekoari buruzko informazioa ematen dutelako. Beste iturri batzuetan, ordea, informazio publikoak ez du aukera ematen emakumeek lantaldeetan duten presentziari, aurrekontuari eta ekoiztetxe bakoitzak Interes Ekonomikoko Elkarteetan (IEE) duen parte-hartzeari buruzko analisi osoa egiteko, ez eta zenbateko laguntza publikoa jaso duten jakiteko ere. Horrelako elkarteak oso ohikoak dira jarduera zinematografikoetan inbertitzeko dauden zerga-abantailengatik. Kontua ez da informazioa fiskalizatzea, baizik eta datuen bidez baieztatu ahal izatea emakumeek zuzendutako proiektuek gizonek zuzendutakoek baino aurrekontu txikiagoak izaten dituztela. Hala ere, ICAA institutuaren filmen datu-basea ekoizpenez ekoizpen kontsultatu arren, ezin da zehaztasun-maila horrekin osatu informazioa.

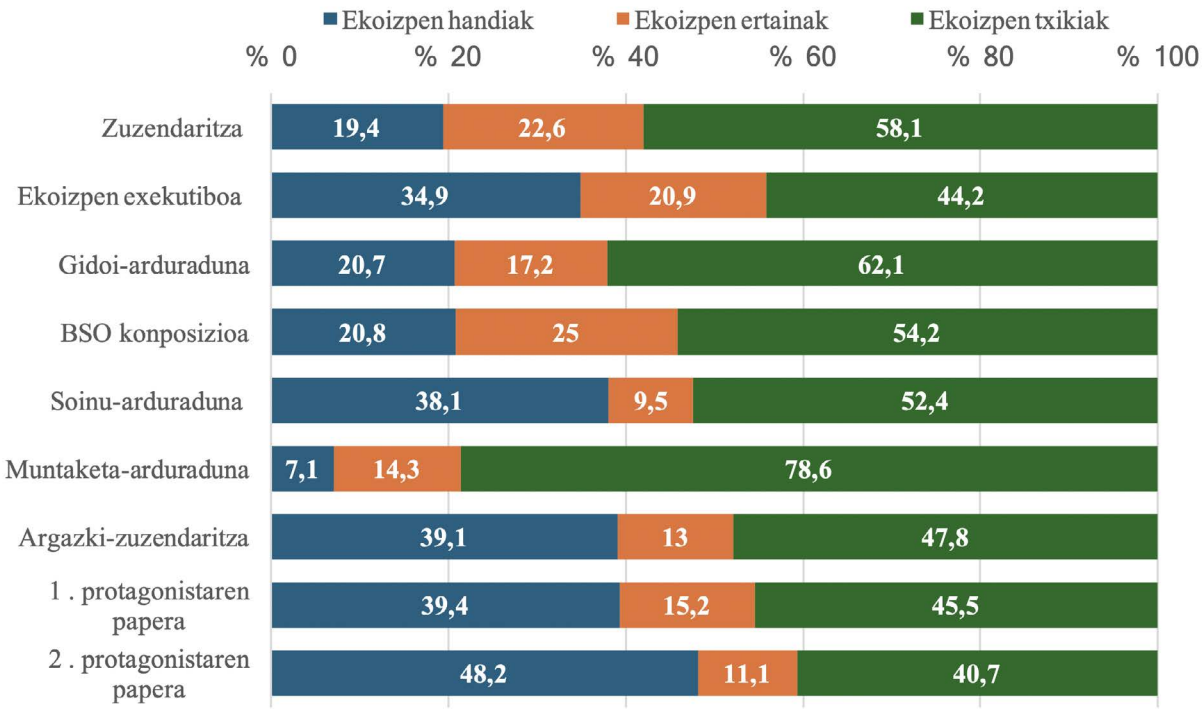
Inkestaren emaitzak aztertzeko, ekoizpen handitzat hartu dira milioi eta erdi eurotik gorako aurrekontua dutenak (23 kasu); ekoizpen ertaintzat 200.000 € eta 1,5 milioi euro arteko aurrekontua dutenak (16 kasu); eta ekoizpen txikitzat hartu dira 200.000 eurotik beherako aurrekontua dutenak (22 kasu).

Inkestan lortutako ekoizpenen datuek arestian aipatutako hipotesi horrekin bat datorren errealitatea erakutsi dute: **ekoizpenetan emakumeen presentzia ekoizpen txikietara baztertuta geratzen da**. Hala ere, emakumeen presentzia txikiagoa duten profilak ekoizpen ertainak dira.

Ekoizpen txikiak dira film laburrak, dokumentalak eta ekoizpen esperimentalak. Aurrekontu ertainen artean nagusi dira metraje handiagoko dokumentalak eta fikziozko film luzeak. Aurrekontu handieneko ekoizpenen artean, berriz, animazioa eta fikziozko film luzeak nabarmentzen dira.

Kontuan hartu beharreko beste alderdi bat da ekoizpenaren tamainak ere markatzen duela laguntza publikoarekiko mendekotasun handiagoa edo txikiagoa izatea: logikoa denez, ekoizpen txikietan laguntza publikoaren pisua handiagoa da (% 52,3) ekoizpen ertainetan baino (% 43,2) edo ekoizpen handietan baino (% 37,4), nahiz eta, logikoa denez, laguntza horien zenbatekoa nabarmen handiagoa den azken horietan.

18. irudia. Emakumeek ekoizpenetan duten presentzia (profil profesionala bereizita), ekoizpenaren aurrekontuaren arabera. Ekoiztetxeei egindako inkestaren datuak. 2025. Ehunekoa.



Iturria: ekoiztetxeei egindako inkestaren datuak.

Aipatzea merezi duen beste faktore bat ere nabari da eskuratutako datuetan:

- Zuzendaria emakumea denean, % 62,6koa da emakumeek produkzioan duten pisua.
- Zuzendaria gizona denean, % 29,8koa da emakumeek produkzioan duten pisua.

Datu horiek finkatzeko eta beste erreferentzia batzuekin alderatu ahal izateko, ICAAren laguntzen azken ebaluazio-txostenera jo dugu (2023). Lehenik eta behin, proiektuaren araberako film luzeak ekoizteko laguntza orokorrei dagokienez, honako hau ikusi dugu:

- Emakumeek soilik zuzendutako proiektuak guztizkoaren % 36,5 dira (52 proiektutatik 19). Datu bera soilik emakumeek idatzitako gidoia bada. Ekoizpen exekutiboa (% 84,6) eta lantalde teknikoa (gutxienez % 40 emakumeak), proiektuen % 90,4 dira.
- Onuradun bakoitzeko batez besteko aurrekontua 4.852.042,40 €-koa da; soilik emakumeek zuzendutako proiektuen batez bestekoa, berriz, 3.536.629,53 €-koa da, hau da, guztizko batez bestekoa baino % 27,1 gutxiago.

Proiektuaren araberako film luzeak ekoizteko laguntza selektiboetan emakumeek duten presentziaren emaitzei dagokienez, honako hau nabarmendu behar da:

- Emakumeek soilik zuzendutako proiektuak guztizkoaren % 44,4 dira (81 proiektutatik 36). Datu bera soilik emakumeek idatzitako gidoia bada. Ekoizpen exekutiboa (% 79,1) eta lantalde teknikoa (gutxienez % 40 emakumeak), proiektuen % 96,3 dira.
- Onuradun bakoitzeko batez besteko aurrekontua 867.298,55 €-koa da. Soilik emakumeek zuzentzen dituzten proiektu onuradunetan 869.958,37 €-koa da aurrekontuen batez bestekoa, hau da, batez bestekoa baino pixka bat handiagoa.

Azkenik, atal hau amaitzeko, aipatzekoak dira inkestan jasotako proiektu askok lortu dituzten aintzatespenak, bai nazioarteko jaialdietan, bai Zinemaldian bertan.

8.3. Donostia Zinemaldiko hautaketan aintzat hartzea

Zazpi urte dira Donostiako Zinemaldia genero-ikuspegia duten txostenak argitaratzen hasi zela. Adierazgarriak dira hautaketa-batzordeak ikusitako ekoizpenen unibertso handiagatik (3.200 baino gehiago 2025eko edizioan), eta lehen mailako zinemaldi honetako sailetan emakumezko zinemagileek egiten duten lanaren presentziaren eta ikusgarritasunaren neurria ematen duelako.

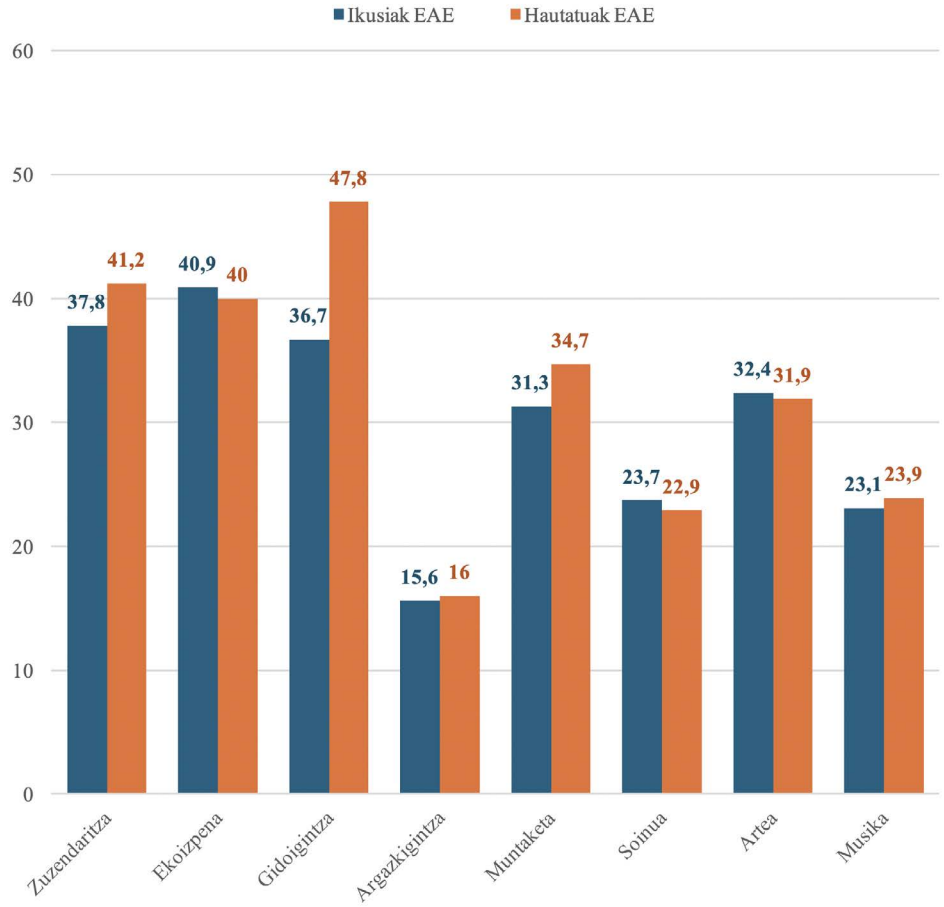
Txosten zehatza da, eta haren xedea da emakumeek zinema-industrian duten parte-hartzearen berri zehatz-mehatz ematea. Sarreran adierazten denez, *«% 10etik beherako gorakadei erreparatzera eta urteen eta sailen arteko alderaketak xehe-xehe aztertzera behartzen du, hartara urtetik urtera luzakorra dela erakusten digun laneratzeari buruzko ondorio argigarriak ateratzeko»*.

Zortzi kategoria jaso ditugu analisian: zuzendaritza, ekoizpena, gidoigintza, argazkia, musika, muntaketa, soinua eta arte-zuzendaritza. Emakumezko profesionalen parte-hartzearen batezbestekoa % 15 eta % 39 artekoa da. Emakumeak arte-zuzendaritzaren kategorian bakarrik dira gehiengoa. Ekoizpena (% 39), gidoigintza (% 33), zuzendaritza (% 32) eta muntaketa (% 31) dira, ordena horretan, desoreka txikiena duten kategoriak.

Kontuan izan behar da Zinemaldiak egiten duen hautaketan (174 film) emakumeen proportzioa handitu egin dela kategoria horietan, nahiz eta aldatu egiten den atalaren arabera. Adibidez, *New Directors* saileko orekaren aurrean (sail horretan jasotzen dira zinemagileen lehen eta bigarren filmak), Sail Ofiziala aldatu egiten da urtearen arabera. Emakumeen presentzia gehien handitu den sailetako bat *Made in Spain* da: gidoilarien % 55, zuzendarien % 53 eta muntatzaileen % 52 emakumeak dira.

Euskal ekoizpenetan, batez besteko orokorrarenak baino emakumezkoen parte hartzearen zifra handiagoak daude oraindik ere, baina haien ordezkaritzak behera egin da 2025ean lanbide guztietan, ekoizpenean eta muntaketan izan ezik. Datuek erakusten dute presentzia % 40 baino ez dela kasu onenetan, salbuespenen batekin.

19. irudia. Emakumeen presentzia Donostia Zinemaldiak 2025ean ikusi eta hautatutako EAEko ekoizpenetan. Ehunekoak.



Iturria: geuk egina, Donostia Zinemaldiaren datuekin.

Espero izatekoa da etorkizunak emaitza hobeak ekarriko dituela; izan ere, industriak belaunaldi-errelebo parekideagoa izango du, eta Zinemaldiak berak emakumezko zinemagileei laguntzen die beren karreren hasieran. Hori dela eta, txostenean adierazi den bezala, Europa-Latinoamerika Koprodukzio Foroan, hautatutako 15 proiektuetan, ekoizleen % 52, zuzendarien % 46 eta gidoilarien % 45 emakumeak dira. *Ikusmira Berriaken* egonaldietan, gidoilarien % 57 eta zuzendarien % 50 emakumeak dira. Azkenik, *Nest* sailean —mundu osoko zinema-eskoletako ikasleen lanak biltzen ditu—, emakumeak gehiengoa dira; izan ere, ekoizleen % 72, zuzendarien % 64 eta gidoilarien % 60 emakumeak dira.

Horrek, hasiera batean, etorkizun oparoagoa iragartzen du, baina badakigu, denboran eutsitako laguntzarik ezean, emakumeek bidean geratzeko arriskua dutela, gaur egun emakume izateak dakartzan zama erantsiengatik.

9. Eusko Jaurlaritzaren laguntzetan

9.1. Zinema-gidoiak

20. irudia. Emakumeen presentzia gidoiak idazteko laguntzetan. 2020-2025. Absolutuak eta ehunekoa.

Urtea	Laguntzak guztira	Laguntzak emakumeei	emakumeen %	Emakumeen gutxieneko kuota oinarrietan
2020	8	5	62,5	3
2021	8	3	37,5	3
2022	8	5	62,5	3
2023	8	3	37,5	3
2024	12	5	41,7	5
2025	12	7	58,3	5
Guztira	**56**	**28**	**50,0**	**—**

Iturria: Eusko Jaurlaritza.

Zinema-gidoiak idazteko laguntzak Eusko Jaurlaritzaren kultura-sorkuntzarako dirulaguntzen deialdiaren barruan sartzen dira. 13.000 €-ko zuzkidura dute laguntza bakoitzeko. Balorazioa bi fasetan egiten da: lehenengoak irizpide teknikoak eta kalitatezkoak hartzen ditu kontuan (originaltasuna, estiloa, interesa, egitura, pertsonaiak, etab.), eta horietan genero-ikuspegia kontuan hartzen da pertsonaiak garatzean. Bigarren fasean, gidoilari gisa egindako ibilbide pertsonala baloratzen da, proiektuen garrantziari erreparatuz.

2020-2023 aldian, oinarriek eskatzen zuten urtero diruz lagundutako 8 proiektuetatik gutxienez 2ren gidoiak 30 urtetik beherako gidoilariek idatziak izatea, baldin eta gidoilari horiek ez badaude jasota zinema-aretoetan komertzialki erakusteko kalifikatutako film luzeren batean, eta diruz lagundutako proiektuetatik 3 emakumeek eginak izatea. Horren ondorioz, emakumeek egindako 16 proiektu diruz lagundu ziren (5 2020an eta 2022an; 3 2021ean eta 2023an).

Azken bi edizioetan (2024-2025) 12 laguntza eman dira (7 euskarazko gidoientzat eta 5 gaztelaniazkoentzat). Kasu horretan, bermatzen da diruz lagundutako proiektuetatik 3 gutxienez 30 urtetik beherako gidoilariek idatzitako gidoiak izatea, baldin eta zinema-aretoetan komertzialki erakusteko kalifikatutako film luzeren batean gidoilari gisa agertzen ez badira, eta diruz lagundutako proiektuetatik 5, berriz, emakumeek egindako proiektuak izatea. Bi urte horien emaitza izan da emakumeek aurkeztutako 12 proiektu lagundu direla diruz (5 2024an eta 7 2025ean), emandako laguntzen erdia, hain zuzen ere.

Horrenbestez, gidoiei dagokienez, parekotasuna dago aztertutako aldian, bai laguntza-kopuruari dagokionez, bai haien zuzkidurari dagokionez.

9.2. Ekoizteko laguntzak

Atal honetan film luzeak (fikzioa, animazioa, sorkuntza-dokumentalak eta aurrekontu txikikoak) eta film laburrak ekoizteko laguntzen xehetasunak azalduko ditugu. Azterketa hori egiteko, Kultura Sustatzeko eta Kultura eta Sormen Industrietarako Zuzendaritzan eskuragarri dauden genero-adierazle globalak erabili ditugu.

Kontuan izan behar da 2025ean desagertu egin dela aurrekontu txikiko film luzeraren modalitate hori, eta euskarazko sailak ere sartu direla, baina horiek ez dira kontuan hartu jarraian aurkezten den azterketan. Azkenik, kontuan izan behar da 2025ean nabarmen handitu dela sektorera bideratutako aurrekontua, zinematografia-jardueraren eskumena Euskadira eskualdatzearen ondorioz.

Begirada globala

Oro har, ekoizpenerako laguntzek erakusten dutenaren arabera, emakumeen presentziak gutxiengoa izaten jarraitzen badu ere funtsezko profil batzuetan, presentzia hori nabarmen hobetzen da aurkeztutako proiektuei eta azkenean onuradun izan direnei erreparatzen zaienean. Testuinguru gisa, esan behar da 2017tik 2025era 950 proiektu aurkeztu zirela eta 268k laguntza jaso zutela; beraz, % 28,2 ingurukoa da emate-tasa orokorra.

Kontuan hartu behar dira, halaber, modalitate desberdinetara bideratutako zenbatekoak: film laburretan, 2025erako, 0,6 milioi eurokoa izan zen zenbatekoa: fikziozko film luzeetan, aldiz, 3,7 milioi eurokoa. Batez beste, film luze dokumentalek eta animaziozko film luzeek 0,9 milioi eta 1,8 milioi zituzten, hurrenez hurren. Kopuru horiek garrantzitsuak dira perspektiban mantentzeko, emakumeak diru gutxien banatzen den modalitateetan (eta eskaera gehien daudenetan) biltzen baitira, hain zuzen ere.

Genero-ikuspegitik begiratuta, eredu finkoa erakusten dute datuek: emakumeen parte-hartzea handiagoa da proiektu onuradunen artean, aurkeztutako proiektu guztien artean baino. Bestela esanda: **laguntzen bidez eragin positiboa** sortzen da emakumeen presentzia bultzatzeko. Horrela:

- Zuzendaritzan, aurkeztutako proiektuen % 33an daude emakumeak, baina onuradunen % 41,4ra iristen dira.
- Gidoigintzan, % 39,7tik % 52,7ra pasatzen dira, lagundutako proiektuen erdia baino gehiago.
- Ekoizpen exekutiboan, datuak eskuragarri dauden aldian (2017-2022), aurkeztutako proiektuetan % 55 izatetik onuradunetan % 67,5 izatera pasa da emakumeen presentzia.

21. irudia. Emakumeen presentzia laguntza-eskaeretan eta hautatutako proiektuetan. 2017-2025. Absolutuak eta ehunekoa.

950
2017-2025 laguntzetara aurkeztutako proiektuak

268
Onuradun izan diren proiektuak (% 28,2)

Aurkeztutako proiektuetan dauden emakumeak	Proiektu onuradunetan dauden emakumeak
Zuzendaritzan	
Aurkeztutako proiektuen artean **% 33,0**	Proiektu onuradunen artean **% 41,4**
Gidoigintzan	
Aurkeztutako proiektuen artean **% 39,7**	Proiektu onuradunen artean **% 52,7**
Ekoizpen exekutiboan (2017-2022 aldirako eskuragarri dauden datuak)	
Aurkeztutako proiektuen artean **% 55,**	Proiektu onuradunen artean **% 67,5**

Iturria: Eusko Jaurlaritza.

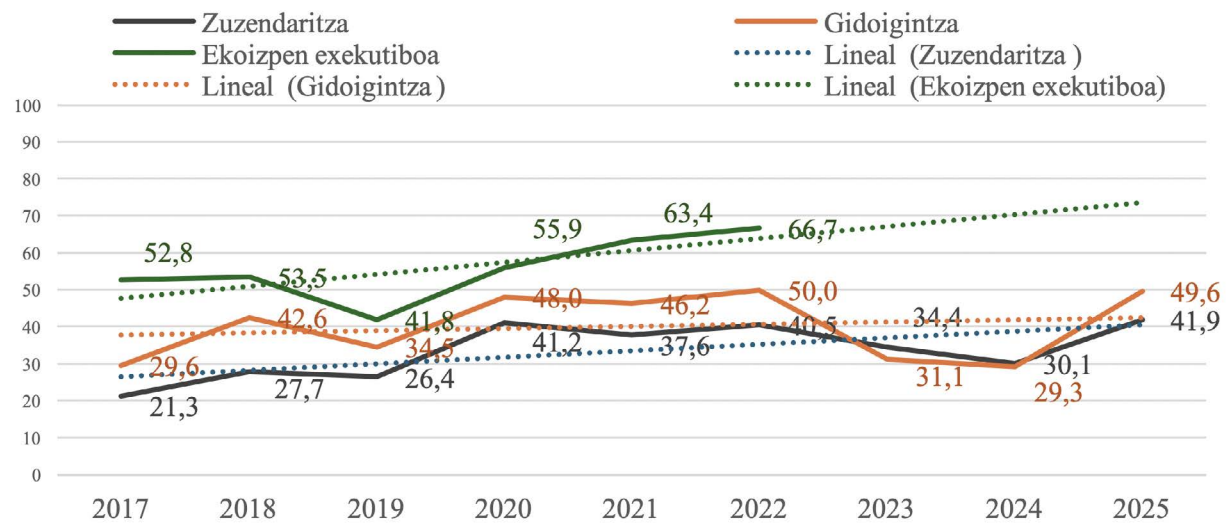
Kontuan izan behar da, datu horien arabera, ezin dela jakin proiektuek generoaren arabera zenbat jaso duten eurotan; hala ere, nahikoa da modalitate bakoitzari lotutako zenbatekoei eta emakume gehien dauden esparruei erreparatzea, ondorioztatzeko, presentzia handiagoa duten arren, finantzaketa-maila txikiagoak lortzen dituztela emakumeen proiektuek. Hori gertatzen da, neurri handi batean bederen, emakumeek dimentsio ekonomiko txikiagoko proiektuen buru izateko joera dutelako (adibidez, gutxiago dira fikziozko film luzeen artean, non laguntzen/proiektuen zenbatekoa handiagoa den). Beste horrenbeste adierazten dute aurreko ataleko ICAAren datuek, edo beste batzuek, hala nola ekoizpenaren tamainaren arabera emakumeek duten presentziari buruzkoek: emakumeen presentzia handitzen joan daitekeen arren, jasotzen duten laguntzaren zenbatekoa txikiagoa da, haien produkzioek aurrekontu txikiagoak erabiltzen dituztelako.

Datuek berriro ere nabarmentzen dute parekotasun handia dagoela ekoizpen exekutiboan (eta, batzuetan, feminizazioa ere segmentu profesional horretan), baina zuzendaritza oraindik urrun dagoela parekotasunetik. Tartean dago (zuzendaritzan duten presentziak markatzen duen beheko mugaren eta ekoizpen exekutiboan duten presentziaren goiko mugaren artean), emakumeek gidoilarien rolean duten presentzia.

2017-2022 aldian izandako bilakaera

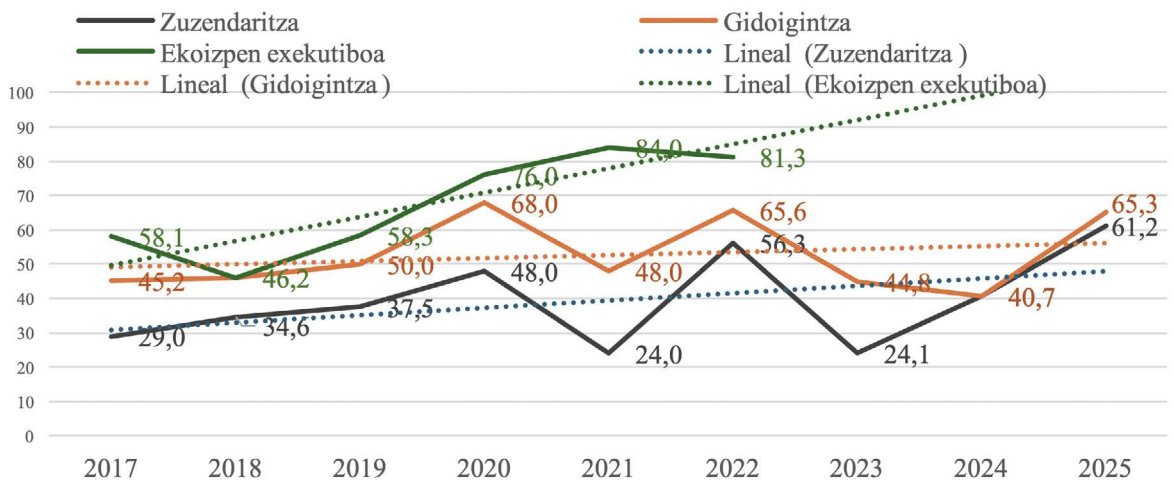
Kasu guztietan (zuzendaritza, gidoigintza eta ekoizpen exekutiboa, bai aurkeztutako proiektuetan, bai onuradun izan direnetan), ditugun datuen arabera, azken urteko emaitzak hobeak dira lehenengoan izandakoak baino, baina joera eta gorabehera desberdinak daude.

22. irudia. Emakumeen ehunekoaren bilakaera aurkeztutako proiektuetan. 2017-2025. Ehunekoa.



Iturria: Eusko Jaurlaritza.

23. irudia. Emakumeen ehunekoaren bilakaera onuradun izan diren proiektuetan. 2017-2025. Ehunekoa



Iturria: Eusko Jaurlaritza.

Bai aurkeztutako proiektuen kasuan, bai onuradun izan diren proiektuen kasuan, ekoizpen exekutiboan (egoera onetik abiatzen diren esparrua) eta zuzendaritzan (egoera txarrenetik abiatzen diren esparrua) nabari dira joera onenak. Gidoilari-rolarekin, aldiz, joera positiboa da, baina oso gorabeheratsua, gorabehera oso handiak baititu.

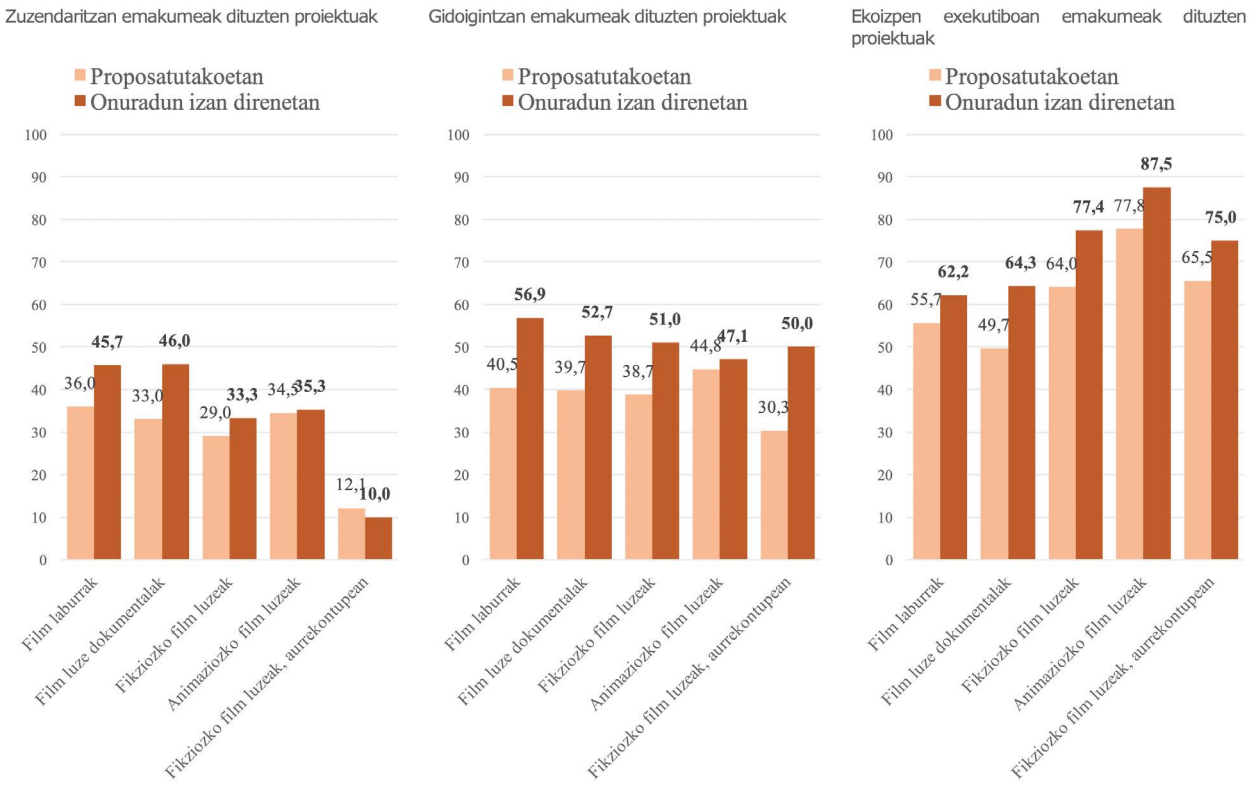
Xehetasunak ekoizpen-motaren arabera

Ekoizpen-moten araberako analisiak erakusten du emakumeen presentzia ez dela homogeneoa aztertutako modalitateen eta rolen artean. Atalaren hasieran aurkeztutako datuei berriro helduta, kontuan izan behar da ekoizpen-motaren araberako modalitateek zenbateko desberdinak dituztela eta fikziozko film luzeak direla garrantzitsuenak euro kopuruan.

Lehenengo ideia orokorra da emakumeen presentzia txikiagoa dela zuzendaritzan, handiagoa gidoigintzan eta nabarmen handiagoa ekoizpen exekutiboan. Hau da, datuek gradiente moduko bat marrazten dute: zuzendaritza da oraindik ere desberdintasunik handiena duen espazioa, gidoigintza erdibidean dago eta ekoizpen exekutiboa da esparru feminizatuena.

Ekoizpen-moten arabera, zuzendaritzan emakumeak film laburretan eta film luze dokumentaletan nabarmentzen dira batez ere, emakumeekin egindako proiektuen ehuneko nahiko handiak baitituzte eta, gainera, hobera egin dute proposamen onuradunen artean. Hala eta guztiz ere, bi modalitate horiek dira banatzen diren zenbateko txikienak eta eskaera eta onuradun gehien dituztenak.

24. irudia. Emakumeek proiektuetan duten presentziaren bilakaera, tipologiaren arabera. Ehunekoa.



Oharra: Multzo osoaren datuak (2017-2025 gidoigintzan eta zuzendaritzan izandako datuekin, eta ekoizpen exekutiboan 2017-2022 aldirako bakarrik)

Fikziozko film luzeek, aldiz (eurotan zenbateko handiena dutenak), emakumeen presentzia txikiagoa dute. Animazioa tarteko posizioan dago, maila moderatuekin, baina hobekuntza bereziki handirik ez da izan kontzesioan.

Gidoigintzan egoera hobea da modalitate guztietan. Film laburrek, dokumentalek eta fikziozko film luzeek zuzendaritzan baino ehuneko handiagoak dituzte, eta, gainera, horietan guztietan emakumeen presentzia handitu egin da proiektu onuradunen artean.

Animazioak ere emakumeen presentzia nahiko handia du, baina aurrerapena apalagoa izan da. Oro har, gidoigintza da emakumeen parte-hartzea finkatuago dagoen espazioa, baina jatorrian ez da parekidea.

Ekoizpen exekutiboan, emakumeen presentzia handia da modalitate guztietan, eta nabarmen gainditzen du beste bi roletan ikusitakoa. Hori bereziki nabarmena da animazioan eta fikziozko film luzeetan; izan ere, esparru horietan ehunekoak oso handiak dira proposatutakoetan, eta are handiagoak onuradun izan diren proiektuen artean. Aurrekontu txikiko film laburretan, dokumentaletan eta fikzioan ere nabarmen dira gehienak. Beraz, ekoizpen exekutiboa da emakumeen presentzia gehien finkatua duen rola.

Modalitateen artean dauden desberdintasunetatik haratago, bada zeharkako begirada garrantzitsu bat ere: kasu gehienetan, emakumeekin egindako proiektuen ehunekoa handiagoa da onuradun izan direnen artean proposatutakoen artean baino. Horrek berriro ere adierazten du

abiapuntua desberdina dela, arrakala bat dagoela, laguntzen bidez neurri batean arintzen dena.

Datuak kontuan hartuta, jarduera-fokua zuzendaritzan zentratu beharko litzateke batez ere, eta, neurri txikiagoan, gidoigintzan. Horri zeharkako beste ideia bat gehitu behar zaio: film laburrak eta dokumentalak, hasteko, badirudi emakumeentzat eskuragarriagoak diren modalitateak direla, eta fikzioak, berriz, zailtasun handienak izaten jarraitzen du oraindik ere.

Pertzepzioak

10. 2016-2026 aldian izandako bilakaera: Zer aldatu da?

Atal honetan, emakumeek sektorean izan duten bilakaerari buruzko pertzepzioak aztertuko ditugu. Bilakaera hori positiboa izan da argi eta garbi eta hobera egin du, baina kontuan izan behar da aurrerapenak, ekintza positiboko neurrien bidez babesten jarraitzen ez bada, lehengoratu egin daitezkeela, eta gutxi batzuen arrakastak ez duela estali behar besteen presentzia urria.

Abiapuntuko egoerari dagokionez (2016), hasierako balorazioa 2 eta 2,5 artekoa da dimentsio guztietan, hau da, txarraren eta hala-holakoaren artean dago, eta horrek esan nahi du ikus-entzunezkoen sektorean emakumezkoentzat guztiz kaltegarria dela abiapuntua. Item guztietan dauden balorazio baxuen artean, lidergoa eta kontziliazioa nabarmentzen dira negatiboan.

25. irudia. Emakumeek sektorean duten egoeraren bilakaerari buruzko pertzepzioak. 2025. 1etik 5erako eskala.

Dimentsioa	2016ko egoera (batez bestekoa)	Aurrerapena 2016–2026 (batez bestekoa)	Aldea
Ikusgarritasuna eta aintzatespena Jaialdietan parte hartzea, foroetan parte hartzea, sariak, izendapenak.	2,44	3,68	**+1,24**
Presentzia orokorra Emakumeen proportzioa eta banaketa sektore osoan eta arlo eta rol desberdinetan.	2,36	3,51	**+1,15**
Sarbidea eta lehen urratsak Sektorean sartzeko erraztasuna (praktikak, lehen aukerak).	2,26	3,38	**+1,12**
Ekiteko gaitasuna Norberaren proiektuak/enpresak sortzeko eta haiei eusteko aukerak eta laguntzak (baliabideak, sareak, finantzaketa eskuratzea).	2,44	3,56	**+1,11**
Karrera garatzea eta finkatzea Lanbide-progresioa (egonkortasuna, jarraitutasuna eta diru-sarrerak denboran zehar).	2,37	3,39	**+1,02**
Lidergoa Emakumeen parte-hartzea erabaki-postuetan.	2,14	3,16	**+1,02**
Konfiantza eta motibazioa Autokonfiantza eta aurrera egiteko itxaropenak, bai eta ingurune profesionalaren laguntza-pertzepzioa ere.	2,55	3,42	**+0,87**
Kontziliazioa Lana/bizitza bateragarri egitea (ordutegiak, filmaketen plangintza, baimenak, zaintzak eta malgutasun-neurriak).	2,02	2,65	**+0,63**
Lan-baldintzak Enpleguaren kalitatea (kontratu mota, lanaldia, ordainsaria, ordainketak, segurtasuna, protokoloak betetzea).	2,41	2,89	**+0,48**

Oharra: Eskala [Egoera = 1 oso txarra / 5 oso ona] eta [Aurrerapena = 1 bat ere ez / 5 oso handia].
Iturria: Sektoreko ekoiztetxeei eta profesionalei egindako inkestak.

Azken hamarkadan sumatutako aurrerapenari dagokionez, dimentsio guztietan hobetu da, batez ere ikusgarritasunean eta aintzatespenean (+1,24), presentzia orokorrean (+1,15), sarbidean eta lehen urratsetan (+1,12) eta ekiteko gaitasunean (+1,11).

Kontziliazioa (+0,63) eta lan-baldintzak (+0,48) dira aurrerapen-pertzepzio txikiena duten alderdiak. Gainera, desbideratze tipiko handi samarrak dituzte biek, eta horrek adierazten du emakumeen artean oso esperientzia desberdinak daudela (aurrerapen ez-homogeneoak).

Laburbilduz, aurrerapena orokorra dela uste dugu, baina ez nahikoa abiapuntuko egoera erabat negatiboa konpentsatzeko, batez ere ibilbide profesionalen jasangarritasunari eragiten dioten egiturazko dimentsioetan. Izan ere, aurrerapen nabarmenenak dimentsio sinbolikoetan gertatzen dira, hala nola ikusgarritasunean.

11. Emakumeen ekarpena

Sektoreari zuzenean galdetzeko aukera izanik, ez genuen galdu nahi emakumeek egindako ekarpenaren garrantziari buruz zer iritzi duten jakiteko parada, hainbat alderdirekin loturik, hala nola haien istorioak eta kontatzeko moduak, lan egiteko modua, ahotsa, presentzia eta autoritatea izatea eta abar. Begien bistakoa da biztanleriaren erdiari entzuteak aberastasuna, aniztasuna eta hain alboratuta ez dagoen errealitatearen isla dakarrela. Horregatik, multzo honetan identifikatu nahi izan ditugu presentzia horrek gizarteari ematen dizkion alderdi baliotsuak, kultura-balioari eta gizarte-balioari dagokienez.

Lehenik eta behin, nabarmentzekoa da planteatutako ekarpen guztiek 4tik gorako puntuazioa lortu dutela 1etik (garrantzi txikiagoa) 5era (garrantzi handiagoa) bitarteko eskalan, eta horrek esan nahi du emakumeen eragina oso aintzat hartzen dela zeharka.

Rankingeko lehen postuetan daude aniztasunarekin lotutako kontuak, gaietan eta narratibetan, bai eta belaunaldi berrientzako erreferente berriak ikustea eta ekitaldi garrantzitsuetan presentzia eta ahotsa izatea ere. Nabarmentzekoa da, halaber, sortzen duten adostasuna, erantzunetan ageri diren desbideratze txikiek erakusten duten bezala.

26. irudia. Emakumeek sektoreari egiten dioten ekarpenaren garrantziari buruzko balorazioen rankinga. 1etik 5erako eskala.

	Batezbestekoa
Begiraden eta rolen aniztasun handiagoa istorioetan (ez soilik femeninoak)	4,39
Belaunaldi berrientzako erreferenteak ikusaraztea	4,38
Gai berriak eta narratiba alternatiboak sartzea	4,33
Ekitaldi zinematografiko eta kultural garrantzitsuetan presentzia eta ahotsa izatea	4,30
Lan egiteko modu kolaboratiboagoak eta lan-giro hobea	4,13
Sektorean botere-postuak betetzea	4,12
Protagonismo eta zentralitate handiagoa istorioen roletan	4,04
Kode estetiko eta artistiko berriak	4,00

Oharra: Eskala 1etik (garrantzi txikiagoa) 5era (garrantzi handiagoa).
Iturria: Sektoreko ekoiztetxeei eta profesionalei egindako inkestak.

Etorkizunerako proposamenak

Inkestaren azken multzoan, ikus-entzunezkoetan emakumeen presentzia indartzeko beharrezkoak diren proposamenei buruzko galderak sartu ditugu, lau ikuspegiren inguruan: lan-baldintzekin eta kontziliazioarekin lotutakoak, ekintza positibokoak deiturikoak, karrerak bultzatzeari lotutakoak eta prestakuntzari eta kontzientziazioari lotutakoak.

Bost erantzun-aukera aurkeztu genituen, eta multzo bakoitzean beharrezkoenak ziren bi neurriak aukeratzeko eskatu genien. Jarraian azalduko ditugu profesionalek eta ekoiztetxeek aukeratutakoak.

Emaitzak honako hauetan oinarritzen dira: kontratu-motak eta soldatak hobetzeko beharra, bai programazioan bai laguntza-deialdietan kuotak indartzen jarraitzea, zinemagile hasiberriei finantzaketa eskuratzeko aukera erraztea eta emakume erreferente horiek prestakuntza-gaietan egotea..

Honako hauek dira gehien baloratu diren neurriak: zinemagile hasiberriek finantzaketa eskuratzeko erraztasunak (% 73,9), kontratu-motei eta soldatei lotutako lan-baldintzak (% 66,7), eta prestakuntza-gaietan zuzendarien eta profesionalen erreferenteak egotea (% 63,8).

Jarraian, hainbat neurri ditugu, hala nola denbora modu malguagoan erabiltzeko aukera (% 53,6), emakumezko zinemagile gazteek hainbat programatan parte hartzea, mentoretza edo egonaldi programetan esaterako (% 44,9) edo jaialdietan parte hartzea (% 43,5). Era berean, enpresetan erreferentziazko protokoloak eta figurak egoteak % 43,5eko ehunekoa du.

Neurri nabarmenen multzo horretan ekintza positiboko hainbat neurri daude, hala nola emakumeen kuotak jaialdiak eta ekitaldiak antolatzean (% 47,8), ekoizpenerako laguntzetan (% 42) eta kudeaketarako eta erabakiak hartzeko erakundeetan (% 39,1). Adierazgarria da horrelako neurrien lehentasuna botere- eta erabaki-organoetan emakumeen parte-hartzea handitzeko aplikatzea. Kontua ez da bakarrik bertan egotea, baizik eta erabaki ahal izatea.

Laburbilduz, honako hauek dira neurri beharrezkoenak: finantzaketa eta sarbidea izatea, bereziki emakumezko zinemagile berrientzat; lan-baldintzak hobetzea (kontratuak, soldatak eta malgutasuna, zehazki); laguntzetan eta erabaki- eta programazio-organoetan dauden kuotak; eta erreferenteak izatea, bai enpresetan, bai prestakuntza-programetan.

27. irudia. Gehien baloratutako 10 neurrien rankinga. Ehunekoa.

Proposamena	%
Emakumezko zinemagile berriei finantzaketarako sarbidea erraztea	73,9
Kontratu-mota eta soldata	66,7
Emakumezko zuzendari eta profesional erreferenteak gai-zerrendetan	63,8
Ordutegi malgua	53,6
Emakumeen kuota jaialdiak/ekitaldiak antolatzean eta programatzean	47,8
Mentoretzen eta egonaldien programak indartzea	44,9
Emakumezko zinemagile berriek zinemaldietan parte har dezaten bultzatzea	43,5
Protokoloak eta erreferentziazko figurak enpresetan	43,5
Garapenerako eta ekoizpenerako laguntza publikoen kuotak	42,0
Kuotak kudeaketa-erakundeetan eta erabakiak hartzean	39,1

Iturria: Sektoreko ekoiztetxeei eta profesionalei egindako inkestak.

Lehentasun-maila apaletan daude, besteak beste, gai-zerrendak genero-ikuspegiarekin lantzea, laguntza-batzordeetako kuotak edo laguntzetan genero-irizpideen pisua handitzea, enpresetan aldaketak bultzatzeko feedback guneak edo zaintzarako baimenak esaterako, ikusi baita eragin txikia dutela azterlanean parte hartu duen kolektiboan, telelana (sektorean aplikatzen zaila hori ere), egoitzetan parte hartzeagatiko puntuak edo sentsibilizazio-kanpaina orokorrak.

28. irudia. Gutxien baloratutako neurrien rankinga. Ehunekoa.

Proposamena	%
Gaiak eta proiektuak genero-ikuspegia aintzat hartuta lantzea	37,7
Laguntza-batzordeetako kuotak	30,4
Laguntzetan genero-irizpideen garrantzia handitzea	27,5
Feedback eta analisi-guneak izatea, aldaketak bultzatzeko	27,5
Jazarpenaren edo genero-indarkeriaren aurkako plana	24,6
Zaintza-lanetarako baimenak	20,3
Telelana	17,4
Mentoretzetan edo egoitzetan parte hartzeagatik puntuak ematea	15,9
Sentsibilizazio-, sarbide- eta inklusio-kanpainak	14,5

Iturria: Sektoreko ekoiztetxeei eta profesionalei egindako inkestak.

Laburbilduta

12. Funtsezko datuak

Prestakuntza eta laneratzea

Emakumeen presentzia askoz ere txikiagoa da LHko Irudi eta Soinua ikasketetan (% 28,5) Ikus-entzunezko Komunikazioko unibertsitate-ikasketetan baino (% 56,6). Horrek esan nahi du feminizazio-aldea nabarmena dela bi ibilbide horien artean.

Laneratzeari dagokionez, emakumeen egoera txarragoa da LHn —langabezia erlatibo handiagoa, lanaldi murriztuagoa eta soldata txikiagoa—; unibertsitate-eremuan, berriz, emaitza hobeak dituzte, lanaldi murriztua eta langabezia-tasa pixka bat handiagoak badira ere (genero-desberdintasun estrukturalaren ezaugarriak).

% 28,5
Emakumeak Lanbide Heziketako Irudi eta Soinua ikasketetan

2016-2023 → joera gorabeheratsua, -% 3,2ko emaitza negatiboarekin

Emakumeen langabezia-tasa LHn
% 31
(gizonek bezala)

Lotutako enplegua emakumeak LHn
% 57
(-% 5 guztizkoarekiko)

Lanaldi murriztua emakumeak LHn
% 55
(+% 12 guztizkoarekiko)

Soldata-aldea LHn
-287 €
garbi hilean gizonekiko

% 56,6
Emakumeak Ikus-entzunezko Komunikazioko unibertsitate-graduetan

2015-2024 → joera gorabeheratsua, +% 1eko emaitza positiboarekin

Emakumeen langabezia-tasa Graduetan
% 10,7
(+% 2,1 guztizkoarekiko)

Lotutako enplegua emakumeak Graduetan
% 67,5
(-% 0,2 guztizkoarekiko)

Lanaldi murriztua emakumeak Graduetan
% 26,3
(+% 2,6 guztizkoarekiko)

Soldata-aldea Graduetan
+99 €
garbi hilean guztizkoarekiko

Ibilbideak, oztopoak eta bulkada-faktoreak

Hamar emakumetik lauk ibilbide hauskor eta ezegonkorrak bizi dituzte ikus-entzunezko esparru profesionalean. 10etik 2k bakarrik adierazi du ibilbide erraza eta egonkorra duela.

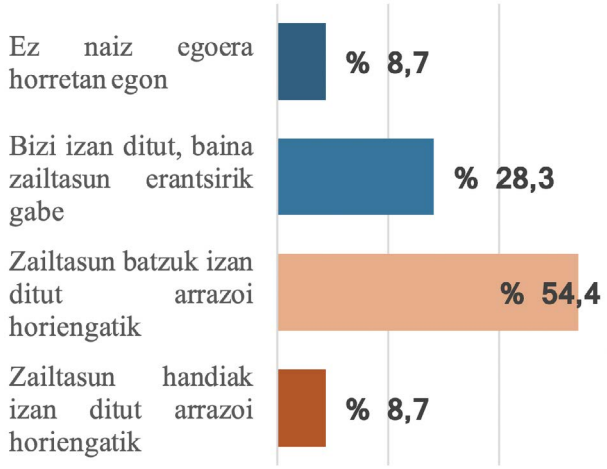
% 10,9
«Oso hauskorra, sektoreko prestakuntzaren eta lanaren arteko joan-etorriekin, beste sektore batzuetako lanekin eta/edo prestakuntzarekin»

% 30,4
«Ezegonkorra izaten jarraitzen du, eta sektorean egiten dudan lana beste lan batzuekin konbinatu behar dut»

% 26,1
«Zailtasunekin, sektorean nolabaiteko lan-egonkortasuna izatera iritsi arren»

% 23,9
«Arina, trantsizio naturalarekin, prestakuntzatik hasi eta ikus-entzunezkoen arloan lan-egonkortasuna lortu arte»

*Bestelako ibilbideak=% 8,9



Elkarrizketatutako emakumezko profesionalen erdiek (% 54,4) adierazi dute beren karrera garatzean zailtasun batzuk edo zailtasun asko (% 8,7) izan dituztela generoagatik.

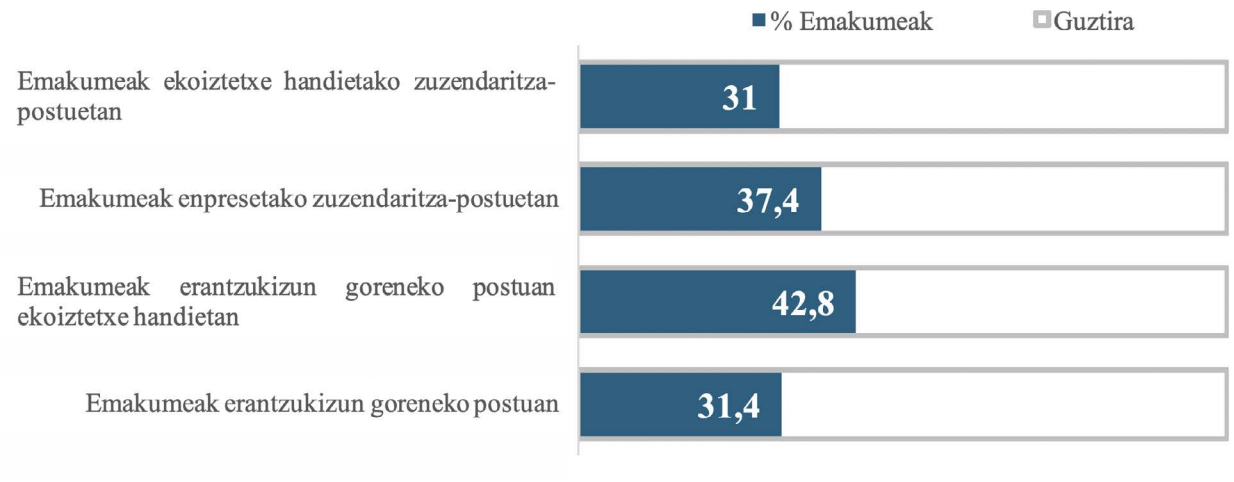
Amatasun-egoeran edo mendekotasun-egoeran daudenak zaintzen aritu direnen kasuan (% 37), ia beti izan dituzte zailtasun batzuk (% 58,6) edo zailtasun asko (% 29,5).

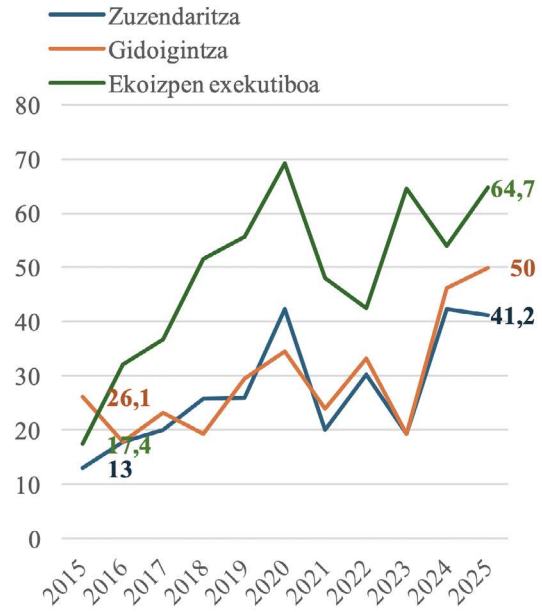
> Metatutako praktika eta esperientzia beren karreretarako bultzada-faktore garrantzitsutzat hartu dute kasuen % 77,3k.
> Jendea ezagutzea eta kontaktuak ezartzea funtsezkotzat jo dute emakumeen % 64,4k.

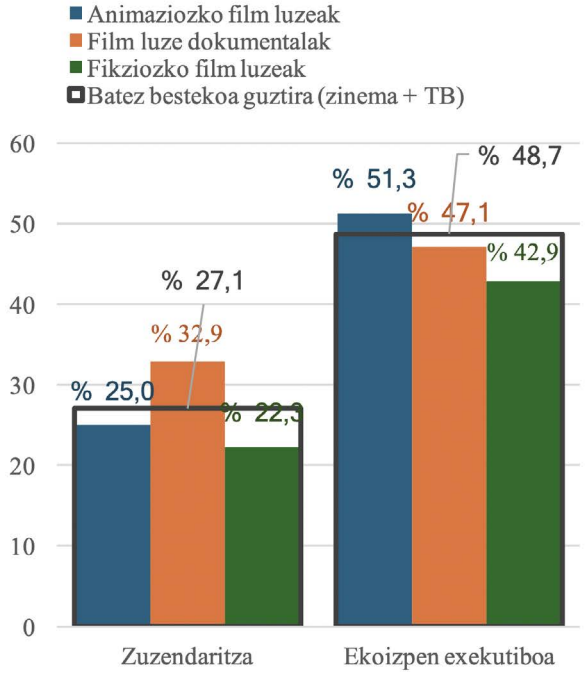
Bi faktore horien aurrean, bada kontrako abiapuntu bat: lehenik eta behin, emakumeek presentzia txikiagoa dute ekoizpenetan, batez ere tamaina eta aintzatespen handienekoetan. Bigarrenik, emakumeek ugaltze- edo zaintza-lanetan duten kargak zaildu egiten du lan-ordutegitik kanpo sarea sortzeko jardueretan parte hartzea.

Emakumeek sektorean duten presentzia eta laguntza publikoen eragina

Batez beste, enpresetako erantzukizun-postuen herena hartzen dute emakumeek (% 35,6).



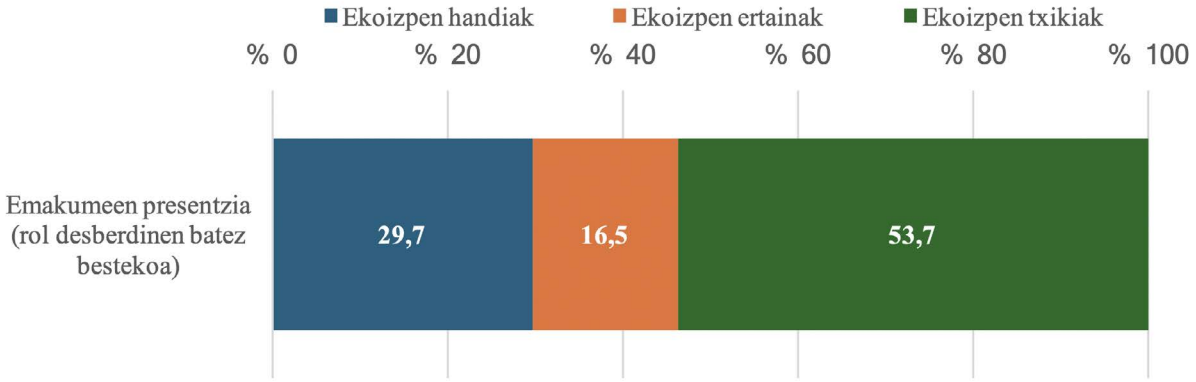




Ekoizpenetan, ekoizpen exekutiboa rol feminizatua da (ekoizpen-mota jakin batzuetan nahiko parekidea bada ere). Aldiz, zuzendaritza-rolean oraindik urrun dago emakumeen presentzia. Gidoilarien rolean tarteko egoera gertatzen da. Hala ere, azken hamar urteetako bilakaera positiboa izan da.

Zineman, telebistarekin alderatzen badugu, egoera pixka bat okerragoa da. Gainera, zineman globalean baino askoz ere motelagoak dira joerak.

Hala eta guztiz ere, emakumeen presentzia hori bereizia dago aurrekontu txikiko zinema-ekoizpenetan. Ekoizpen txikietan erdia pasatxo dira (% 53,7), ertainetan % 16,5 eta handietan heren bat gutxi gorabehera (% 29,7).



Genero-ekintza positiboek emakumeen presentzia handitzen laguntzen dute. Adibidez, Donostia Zinemaldiaren testuinguruan egindako filmen aukeraketan, ikusi eta hautatutako filmetan emakumeen presentziaren arteko aldea +% 3,4koa da zuzendaritza-roletan eta +% 11,1ekoa gidoigintzan.

Eusko Jaurlaritzak ekoizpenerako ematen dituen laguntzetan, emakumeen presentziaren aldea positiboa da aurkeztu diren proiektuetan eta onuradun izan diren proiektuetan: +% 8,38 zuzendaritzan eta +% 12,97 gidoigintzan.

Datu horrek presentziarekin bakarrik du zerikusia, eta zuhurtziaz irakurri behar da: **finantzaketa txikiagoa jasotzen duten proiektuetan eta laguntza-modalitateetan biltzen dira emakumeak**; izan ere, emakumeak aurrekontu apaleneko ekoizpenetan eta ekoizpen-motetan (film laburretan edo film luze dokumentaletan, adibidez) egoten dira nagusiki, animaziozko edo fikziozko

+% 3,4
Emakumezko zuzendarien presentzia handitzea Donostia Zinemaldian ikusi eta hautatutako filmen artean

+% 11,1
Emakumezko gidoilarien presentzia handitzea Donostia Zinemaldian ikusi eta hautatutako filmen artean

+% 8,4
Emakumezko zuzendarien presentzia handitzea laguntzetara aurkeztu diren filmen eta laguntzen onuradun izan diren filmen artean.

+% 13,0
Emakumezko gidoilarien presentzia handitzea laguntzetara aurkeztu diren filmen eta laguntzen onuradun izan diren filmen artean.

13. Ondorio gisa

Amaitzeko, honako hauei buruzko hiru iruzkin nabarmenduko ditugu:

> Eskuragarri dagoen informazioa eta beharko litzakeena
>
> Emakumeen presentzia sektorean
>
> Sektorearen inbertsioa, finantzaketa eta booma

Eskuragarri dagoen informazioa eta beharko litzakeena

Azterketa honi esker, informazio-iturri ugari daudela egiaztatu ahal izan dugu, baina beti ez daude behar bezala prestatuta genero-azterketa zorrotza egiteko, dela banakapenik ez dagoelako, dela irizpide estandarizaturik ez dagoelako, dela datuen egituran bertan mugak daudelako. Kasu batzuetan, informazio bereizirik ez dago oraindik; beste batzuetan, berriz, informazio hori egon arren, ez dago ustiapen analitikoa errazteko moduan antolatuta.

Muga horiek gorabehera, iturriak zabaltzeak agerian uzten du hainbat erakundek interes eta ahalegin handia egiten dutela datuak ekoizterakoan eta zabaltzerakoan genero-ikuspegia kontuan hartzeko, bereziki erregistro propioak dituzten erakundeetan, hala nola Donostia Zinemaldian (film inskribatuak) edo ICAAn (film kalifikatuak).

Desiderátuma baino gehiago, gardentasuna premiazkoa da Europa mailan, aukera-berdintasunari buruzko araudiek onartzen duten tonu-aldaketan ikusi den bezala. Kontuan hartuta errealitateak argitasuna galtzen duela erakusteko ahalegina egiten ez badugu, komenigarria litzateke emakumeek euskal ekoizpenetan duten presentziari buruzko informazioa hobetzea ahalbidetuko duten mekanismoetan aurrera egitea, gardentasuna eta informaziorako eskubidea modu egokian artikulatuz, datuen beharrezko lege-babesarekin.

Emakumeek sektorean duten presentziaren bilakaera

Ikus-entzunezkoetan dagoen genero-desberdintasuna egiturazko eta zeharkako errealitate baten ondorio bada ere, sektoretik beretik harago doaz sustraiak eta gizarte-bizitzako esparru honetan eta beste batzuetan proiektatzen dira; hala ere, azterlanak erakutsi du pixkanaka aurrera egiten ari dela arlo horretan.

Ekintza positiboko neurriak eragina izaten ari dira, eta hori laguntzen bilakaeran ikus daiteke, bai eta presentzia- eta aintzatespen-adierazleetan ere, ekoizpenei eta Zinemaldiari dagozkienak barne.

Hala eta guztiz ere, aurrerapen horiek urrun geratzen dira egiazko berdintasunetik (ez aukeretan, ez emaitzetan, ez garapen profesionaleko bitarteko edo baldintzetan). Oraindik ere oztopoak daude parekidetasunari eta zaintzen erantzunkidetasunari dagokienez. Oztopo horiek emakumeen karrerak eragozten dituzte, eta desberdintasunari eustea eragiten

dute epe luzera. Beste horrenbeste gertatzen da erabakiguneetan sartzeari begira ere, eta hori oso garrantzitsua da emakumeen presentzia handitzeko duen arraste-eragin positiboagatik, inkestako datuekin egiaztatu den bezala.

Testuinguru horretan, egokia da sektoreko ekintza positiboak mantentzea eta zabaltzea —modu kirurgikoagoan—. Arau garrantzitsu bat da *«atzerapauso bakar bat ere ez»*: ez bakarrik lortutakoa ez galtzeko, baizik eta berdintasuna lortu arte geratzen dena irabazteko. Azkenik, horrek guztiak jarrera kritikoa izatea eskatzen du, generoagatiko desberdintasunaren izaera globala eta egiturazkoa aitortzeko gai dena, eta ikus-entzunezkoekin soilik zerikusia ez duten neurriak bultzatu behar dira.

Sektorearen inbertsioa, finantzaketa eta booma

Txostenak agerian utzi du karrera profesionala hastean laguntza-neurriek duten garrantzia. Badira laguntza-programa espezifikoak, mentoretzak, egoitzak eta abar. Ikusi da, halaber, emakumeak nagusi direla ekonomiaren aldetik «txikiak» diren proiektuetan, hala nola film laburretan, dokumentaletan edo proiektu esperimentaletan. Hori dela eta, emakumezko zinemagileek proiektu «handiei» ekiteko dituzten aukerak indartu beharko ote liratekeen galdetu beharko genioke geure buruari.

Horren harira, euskal sektoreak gaur egun bizi duen une gorena ikusita, egin daitekeen galdera da zer egin *boom* hori emakumeengan bihurtzeko eta sistema parekidea finkatzeko balio dezan bultzatzeko. Baliteke bilakaera positibo hori sektoreak bizi duen koiunturazko une onaren mende egotea neurri batean, eta ez egiturazko aldaketa baten mende.

Horren harira, adierazgarria da Europako Inbertsio Bankuak aniztasunaren errentagarritasunaren inguruan egin duen bira estrategikoa, etikoki bidezkoa izateaz gain aktiboa ere badelako premisarekin. Hala ere, ez dugu eragin ekonomikora mugatu behar, zinemak eragin sozial nabarmena baitu. Barneratu egiten da. Sartu egiten da. Emakumeen presentzia beharrezkoa da istorio gehiago eta hobeak kontatu nahi baditugu, izan formatu eta eskala txiki, ertain edo handietan.

Bibliografia

Zinegoak Elkartea. (2022). Euskal ikus-entzunezko garaikideetako sexu-, identitate- eta genero-aniztasunari buruzko txostena. Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Politika Saila.

CIMA. (2025). *Después del silencio. Impacto de los abusos y violencias sexuales contra las mujeres en el cine y el audiovisual*. Hemen eskuragarri: https://drive.google.com/file/d/1L2LI5KxjvoUNdvMNmtcPs9wkCU-y-qzM/view?usp=sharing

Cixous, H. (2025). *La risa de la Medusa*. 1975eko manifestua. Madril: Cátedra.

Europako Batzordea. (2023). 2023 *report on gender equality in the EU*. Brusela: Publication Office of the European Union. Hemen eskuragarri: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

De la Cruz Ayuso, C. (2026). *Firmar en nombre propio. Mujeres y autonomía económica*. Madril: PPC.

Dones Visuals. (2025). *Transformemos el audiovisual*. Hemen eskuragarri: https://hemen.eus/wp-content/uploads/2025/05/guiaDV_transformemosaudiovisual.pdf

European Audiovisual Observatory. (2025). *Female professionals in European film production 2015 -2024 figures.* Hemen eskuragarri: https://www.ewawomen.com/film-industry-articles/observatory-new-report-gender-parity-by-2046/

European Investment Bank (EIB). (2016). *Protect, Impact, Invest: The EIB Group Strategy on Gender Equality and Women's Economic Empowerment.* Hemen eskuragarri: https://www.eib.org/en/publications/eib-group-strategy-on-gender-equality

Eustat. *Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko estatistika-panela.* Hemen eskuragarri: https://es.eustat.eus/igualdad_mujeres_hombres.html

Donostia Zinemaldia. (2025). *Donostia Zinemaldiaren 2025eko edizioko genero-identifikazioari buruzko txostena.* Hemen eskuragarri: https://www.sansebastianfestival.com/admin_img/documentos/INFORME_DE_GENERO_ZINEMALDIA_2025-EU.pdf

Lee, V. (2025). *El jardín de la vida.* Bartzelona: Elba..

Kulturaren Euskal Behatokia. (2016). *Emakumeen presentzia ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan*. Hemen eskuragarri: https://www.euskadi.eus/kulturaren-euskal-behatokia/argitalpenak/-/informazioa/emakumeen-presentzia-ikusizko-arteetan-eta-ikus-entzunezkoetan-2016/

Unesco. (2025). *Cultura para todas y todos. Guía para promover la igualdad de género en la elaboración de políticas.* Hemen eskuragarri: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000395704

Urquijo, M., Saizabal, I.; Galilea, I.; Jaca, J.I. (2025). *Magnitud e incidencia de la brecha de género en el mercado laboral vasco y su impacto económico pasado y potencial.* Ikerketak Ekonomiaz. Hemen eskuragarri: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ikerketak_ekonomiaz/es_publica/adjuntos/IKERKETAK_2025_II_BRECHAS_DE_GENERO.pdf

Eranskina

Egindako inkestaren ohar metodologikoa

Digitalki banatutako bi galdetegitan oinarritu da landa-lana:

- Profesionalentzako galdetegia.
- Ekoiztetxeentzako galdetegia

2025eko **azarotik abendura** bitartean egin da.

Elkarte profesional laguntzaileekin (Hemen, EPE-IBAIA, APIKA) lotutako eragileen unibertso osora bidali dugu. Beraz, **beren borondatez parte hartu dutenen lagina** da.

Laginen oinarrizko ezaugarriak

Profesionalak 46 erantzun	%
Karrera finkatua (≥16 urte)	39,13
Garapen bidean dagoena (6-15 urte)	39,13
Hasieran dagoen karrera (0–5 urte)	21,74
Profil profesional nagusiak:	
Gidoigintza	39,13
Zuzendaritza	34,78
Ekoizpena	28,26
Muntaketa	17,39
Antzezpena	15,22
Kazetaritza-komunikazioa	13,04
Irakaskuntza eta ikerketa	13,04
Teknikoa (irudia)	10,87

* Batura 100 baino handiagoa da hainbat erantzun eman ahal zirelako.

Ekoiztetxeak 35 erantzun (23 osoak eta 12 partzialak)	%
Antzinatasun handia (≥19 urte)	20,00
Tartekoa (6–18 urte)	54,29
Antzinatasun txikia (0-5 urte)	25,71
500.000 euro baino gutxiagoko fakturazioa	65,71
500.000 eurotik milioi bat eurora	22,86
Milioi bat euro baino gehiagoko fakturazioa	11,43
Pertsona bakarrekoak	17,14
Egitura txikikoak (1-4 enplegu)	51,43
Egitura ertain/handikoak (5 edo gehiago)	31,43
Enpresaren arduraduna emakumezkoa	51,43
Enpresaren arduraduna gizonezkoa	48,57

* Batura 100 baino handiagoa da hainbat erantzun eman ahal zirelako.

Enpresako emakumezko bazkideak	54,29
Enpresako gizonezko bazkideak	71,43

Zinema-ekoizpenak: 61

Txikia	22	Batez beste % 52,3 laguntza publikoa
Ertaina	16	Batez beste % 43,2 laguntza publikoa
Handia	23	Batez beste % 37,4 laguntza publikoa