

# Avance de la presencia de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas de Euskadi

**ÀED**

Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia

Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkartea

**Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral

Febrero, 2023

## ÍNDICE

### 0. Introducción

### 1. Contexto general: indicadores de la situación de las mujeres en Euskadi:

- 1.1. Educación/formación
- 1.2. Mercado de trabajo
- 1.3. Emprendimiento
- 1.4. Participación en I+D
- 1.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 1.6. Igualdad de género
- 1.7. Participación en órganos de decisión

### 2. Presencia de las mujeres en los Consejos y puestos directivos de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi (comparativa 2021-2022)

- 2.1. Mujeres en Consejos de Administración
- 2.2. Mujeres en puestos directivos

### 3. Elementos clave del diagnóstico

### 4. Fuentes consultadas

Anexo: Ficha técnica: metodología

# Introducción

0.

**AED, Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia**, realizó en 2021 un análisis de la presencia de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas vascas.

En este informe se presentó la realidad de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión en el ámbito empresarial en Euskadi. Y, la necesidad de seguir trabajando para incrementar su presencia en la alta dirección y en los Consejos de Administración de las organizaciones.

En 2023 y, continuando con esta línea de trabajo, **AED** presenta un nuevo informe donde se han recopilado y analizado diferentes indicadores relativos a 2022 que enmarcan la presencia de las mujeres en órganos de representatividad y dirección de las empresas en Euskadi.

Para **AED**, avanzar en el conocimiento de cuántas son y dónde se encuentran las mujeres que actualmente dirigen y participan en los órganos de poder de nuestras empresas es una necesidad para conocer la trazabilidad de los datos, evaluar si las acciones que estamos realizando están siendo efectivas y plantear nuevos retos.

**ÀED**

Asociación de Empresarias  
y Directivas de Bizkaia

Bizkaiko Emakumezko Enpresari  
eta Zuzendarien Elkartea

Avance de la  
presencia de  
mujeres en los  
órganos de  
dirección de las  
empresas de  
Euskadi

# 1. Contexto general

Indicadores de la situación de las mujeres en Euskadi



# 1. Contexto general

La **presencia de las mujeres en los órganos de responsabilidad de las empresas en Euskadi**, se ubica en un contexto político, social y económico determinado. La caracterización de diversos indicadores de la situación de las mujeres ocupadas en Euskadi (educación, mercado de trabajo, emprendimiento, roles sociales, estructura empresarial, igualdad) se presentan asociados a la diversidad de género en las empresas.

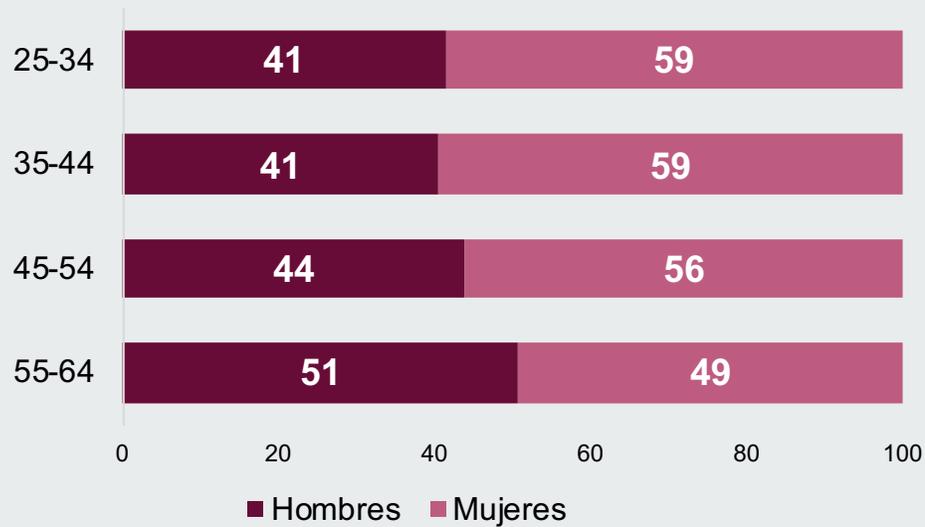
**Es por ello, que se han seleccionado y analizado diferentes indicadores agrupándose en los siguientes temas:**

1. Educación (nivel educativo) /Formación (iniciativas de formación continua)
2. Mercado de trabajo.
3. Emprendimiento.
4. Participación en I+D.
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Igualdad de género.
7. Participación en órganos de decisión.

# Educación / Formación

## 1.1.

Población de la C.A. de Euskadi con estudios superiores por edad y sexo (%)



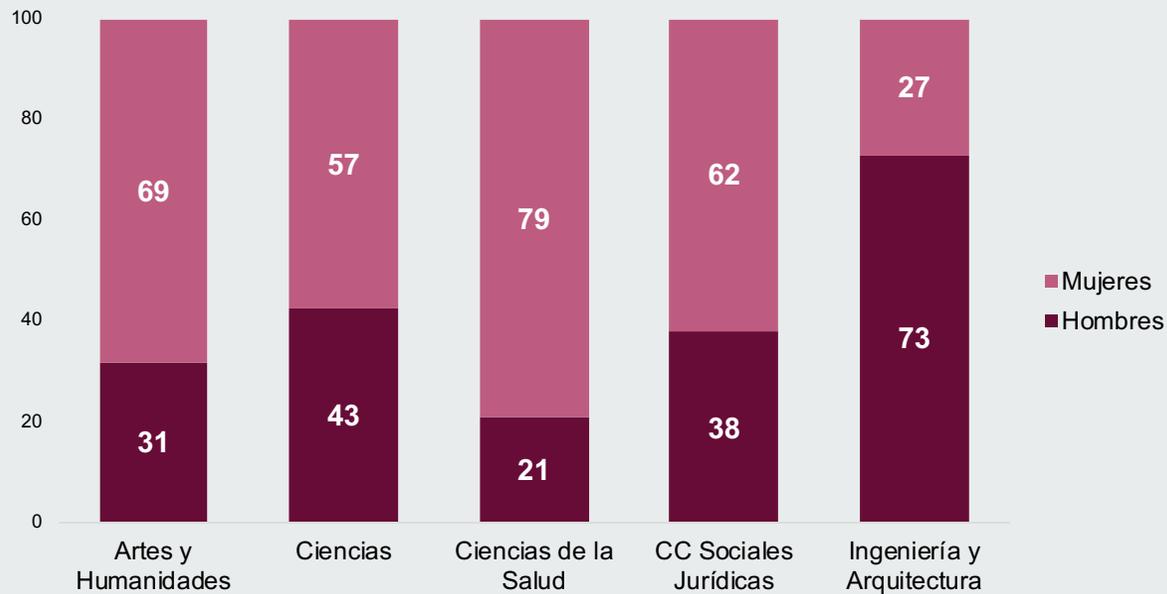
**El porcentaje de las mujeres con estudios superiores se incrementa en las generaciones más jóvenes.**

**En Euskadi, 6 de cada 10 mujeres tienen estudios superiores**

# Educación / Formación

## 1.1.

Alumnado que ha finalizado estudios de grado en las universidades vascas por tipo de estudios y sexo (%)

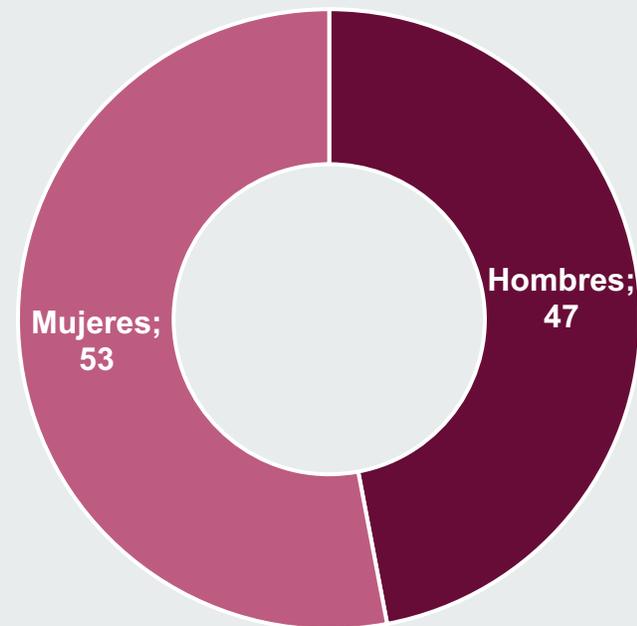


La elección de especialidades en los estudios superiores presenta una diferencia significativa entre mujeres y hombres.

Las mujeres tienen una mayor presencia en todas las especialidades excepto en Ingeniería y Arquitectura.

**El porcentaje de mujeres que ha finalizado másteres oficiales es superior al de los hombres**

Alumnado que ha finalizado másteres oficiales en las universidades vascas por sexo (%)

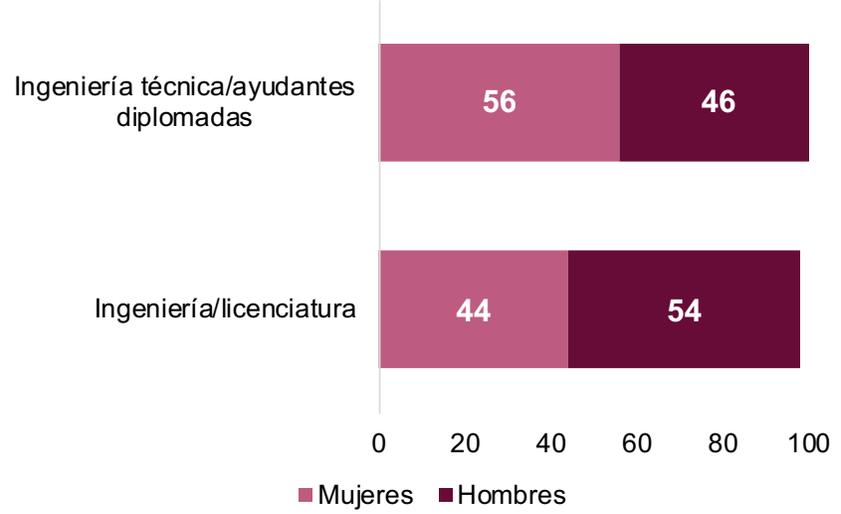


# Educación / Formación

## 1.1.

**Del total de las personas ocupadas de los grupos de cotización superiores que realizan formación en las empresas vascas, un 50% son mujeres**

**Participantes de los grupos de cotización superior en iniciativas de formación en las empresas de la C.A. de Euskadi por sexo (%)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Fundae. 2022

# Mercado de trabajo

## 1.2.

**Un 58% de las personas ocupadas con estudios superiores en Euskadi son mujeres**

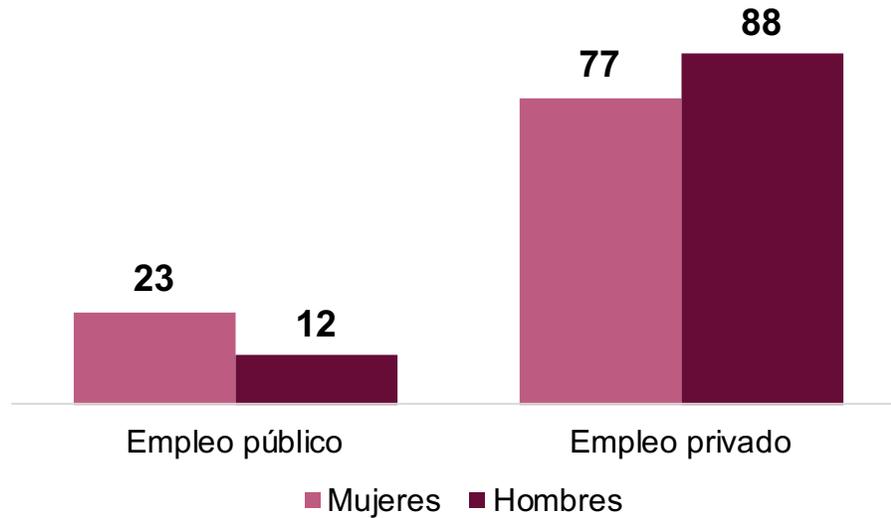


**9 de cada 10 mujeres están ocupadas en empresas del sector servicios**

# Mercado de trabajo

## 1.2.

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por tipo de sector y sexo (%)



Casi 8 de cada 10 mujeres están ocupadas en el sector privado

# Mercado de trabajo

## 1.2.

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por ocupación y sexo (%)

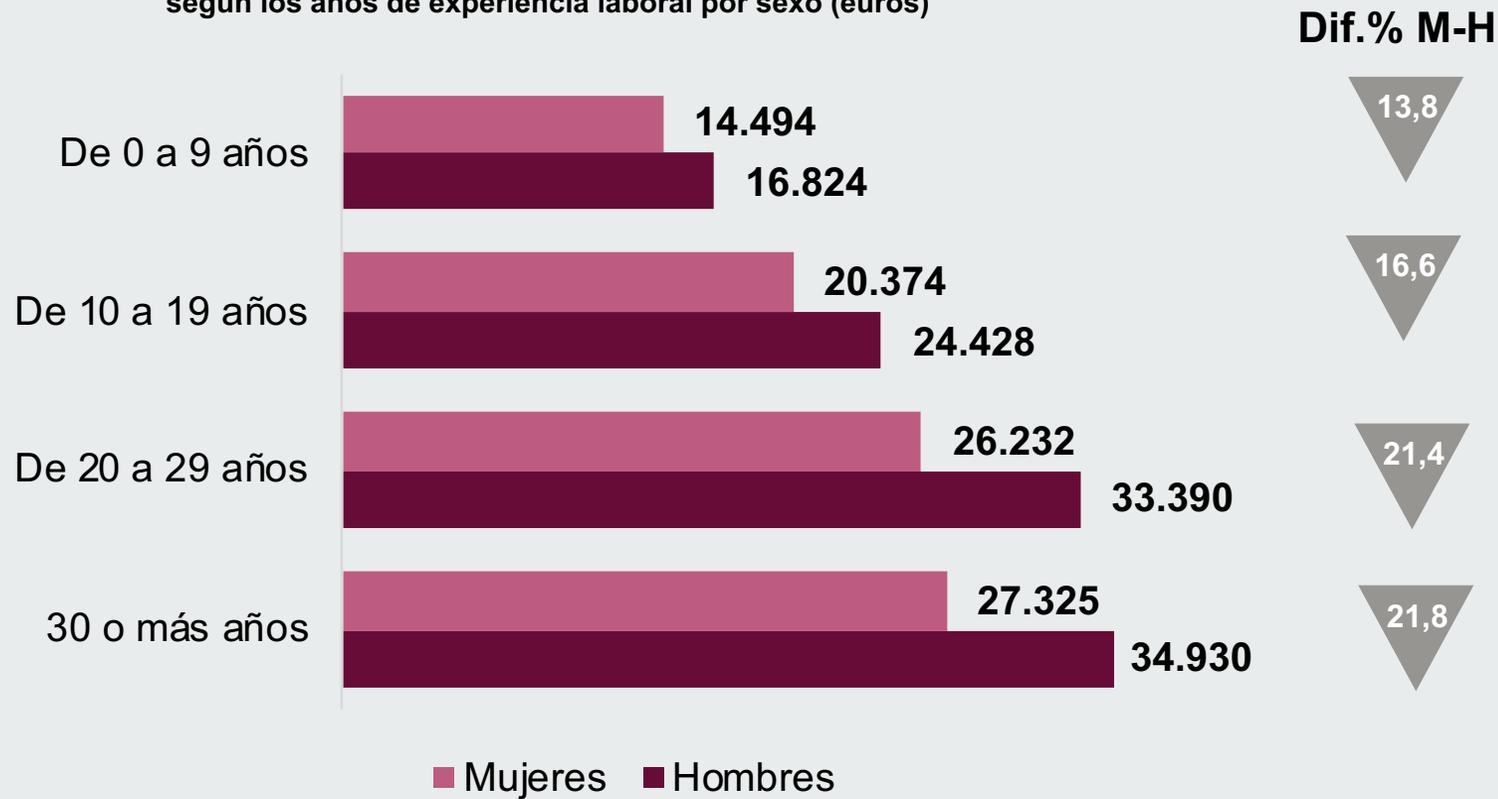


La presencia de los hombres en cargos de dirección y gerencia duplica al de mujeres

# Mercado de trabajo

## 1.2.

Ingresos laborales medios por nivel de formación según los años de experiencia laboral por sexo (euros)

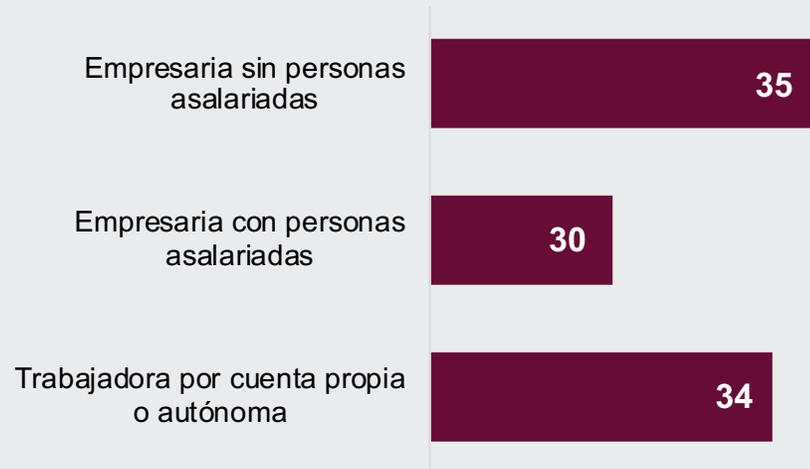


Se observa una brecha salarial de las personas ocupadas con estudios superiores en empresas de Euskadi por años de experiencia laboral

# Emprendimiento

## 1.3.

Mujeres ocupadas por cuenta propia en la C.A. de Euskadi por situación profesional (%)

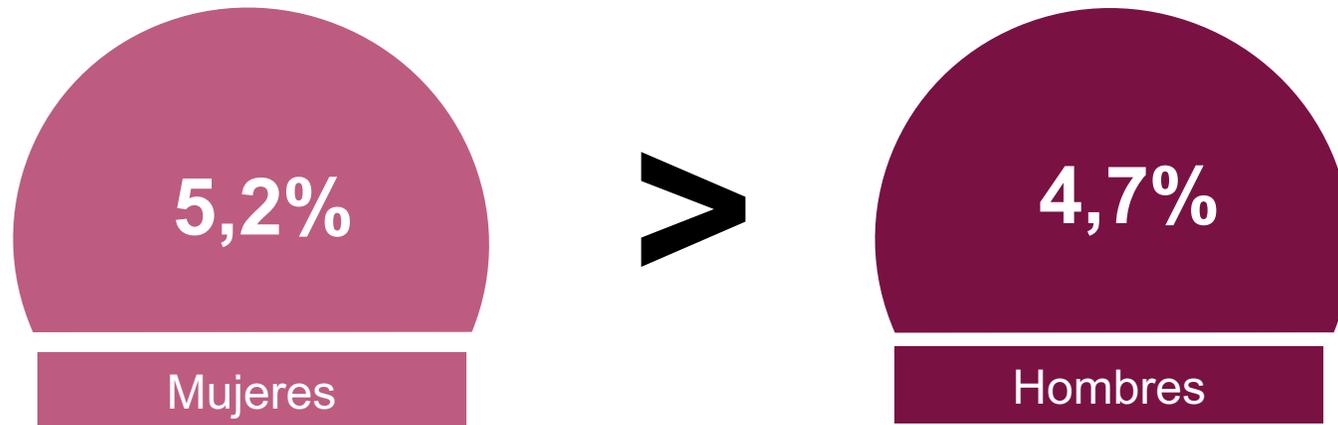


**Del total de personas ocupadas por cuenta propia en Euskadi, las mujeres empresarias sin personas asalariadas suponen un 35% respecto a los hombres**

# Emprendimiento

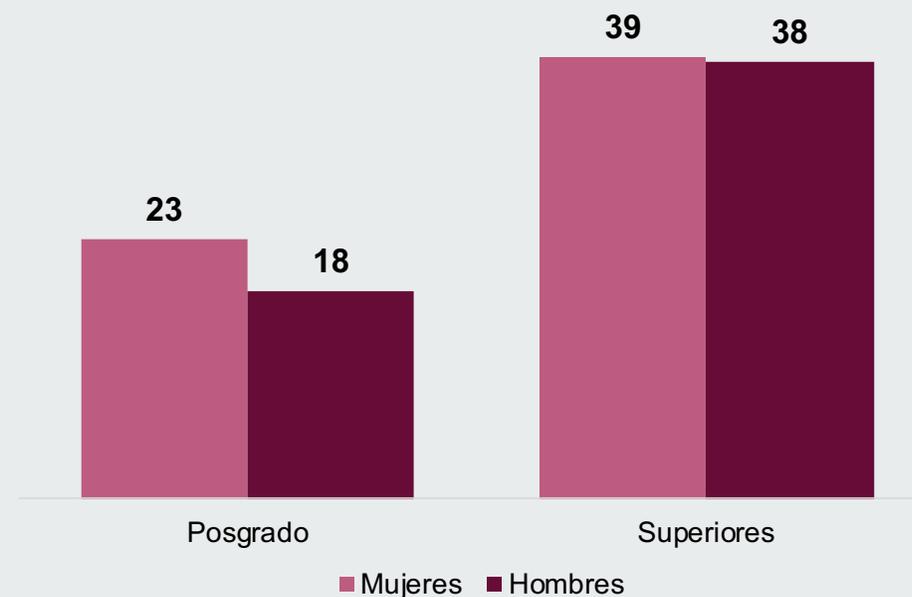
## 1.3.

Tasa de actividad emprendedora (TAE) en Euskadi por sexo (2021) (%)



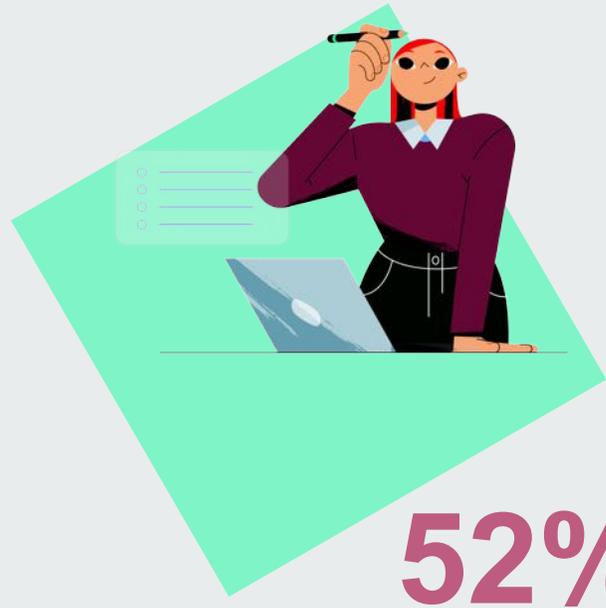
**Las mujeres emprendedoras con estudios superiores o de posgrado en Euskadi presentan porcentajes superiores a los hombres**

Personas emprendedoras en etapa inicial en la C.A. de Euskadi por nivel de instrucción y sexo (%)



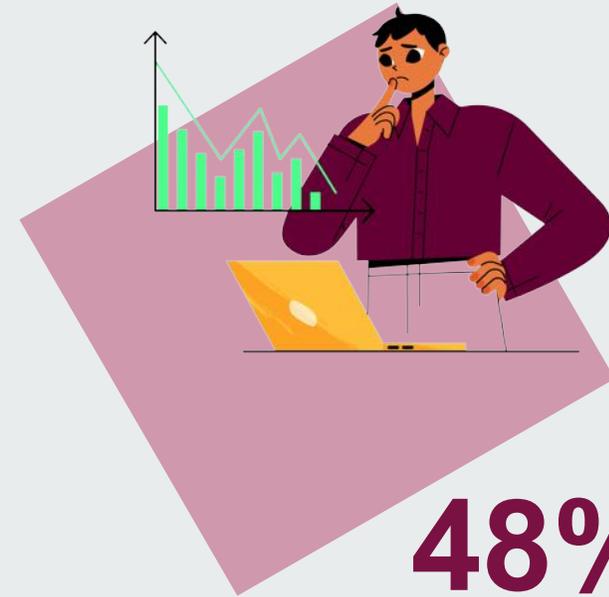
# Emprendimiento

## 1.3.



**52%**

**Perfil de la persona  
empresadora de  
empresas consolidadas  
en Euskadi**



**48%**

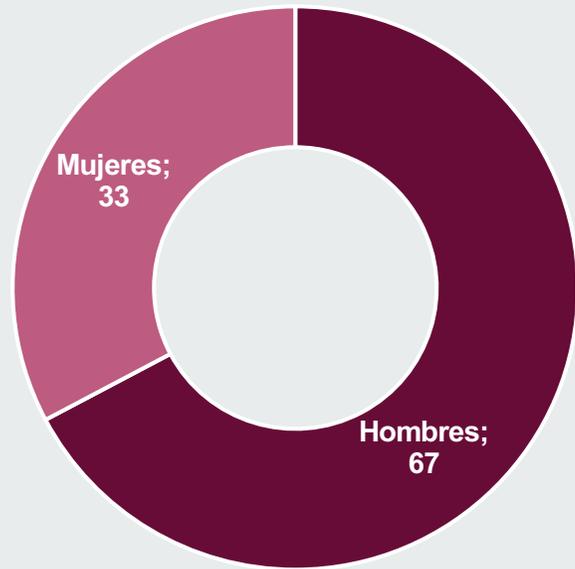
**51%**

del total tienen educación superior o posgrado

# Participación en I+D

1.4.

Personal de I+D del sector de alta tecnología en la C.A. de Euskadi por sexo (%)



**Del total del personal de I+D del sector de alta tecnología en Euskadi, las mujeres suponen un 33%**

# Participación en I+D

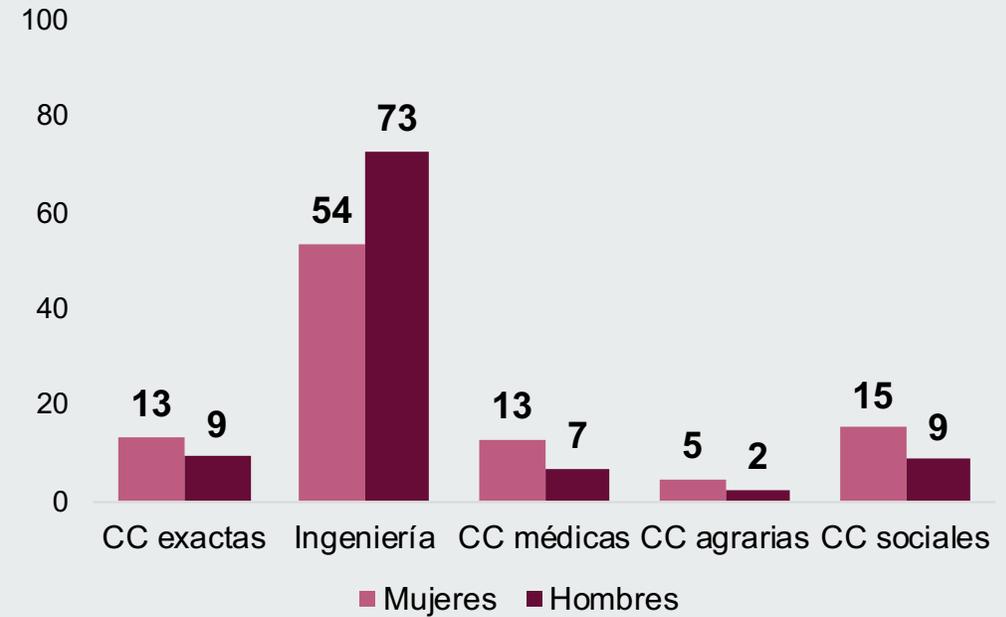
## 1.4.

54%

del total de las investigadoras en Euskadi están ocupadas en el campo científico de la ingeniería



Personal E.D.P. investigador dedicado a I+D en la C.A. de Euskadi por campo o disciplina científica y sexo (%)



\*E.D.P.= Equivalencia a dedicación plena

Fuente: Eustat. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico-I+D. 2022

# Participación en I+D

1.4.

Personal E.D.P. dedicado a I+D en la C.A. de Euskadi por sector de ejecución y sexo (%)



Se observa que las mujeres dedicadas a I+D tienen mayor presencia que los hombres en la Enseñanza superior y Administración Pública

# Conciliación

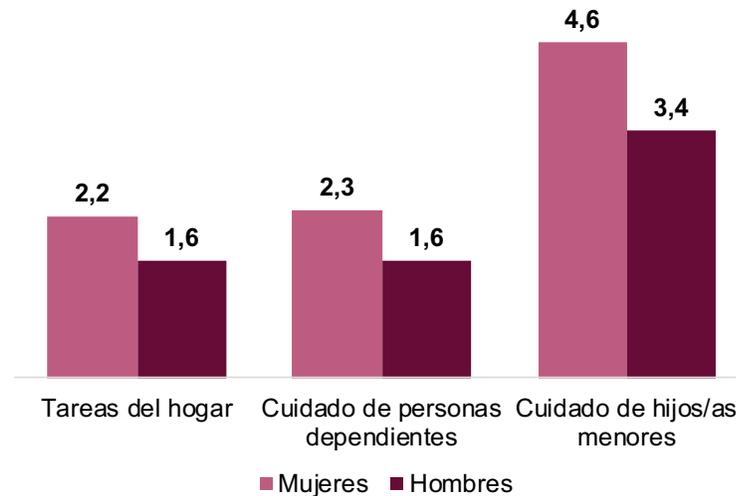
1.5.



**71%**

del total de las excedencias solicitadas en Euskadi en 2022 para el cuidado familiar son de mujeres ocupadas

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico y cuidados por sexo (horas/día)

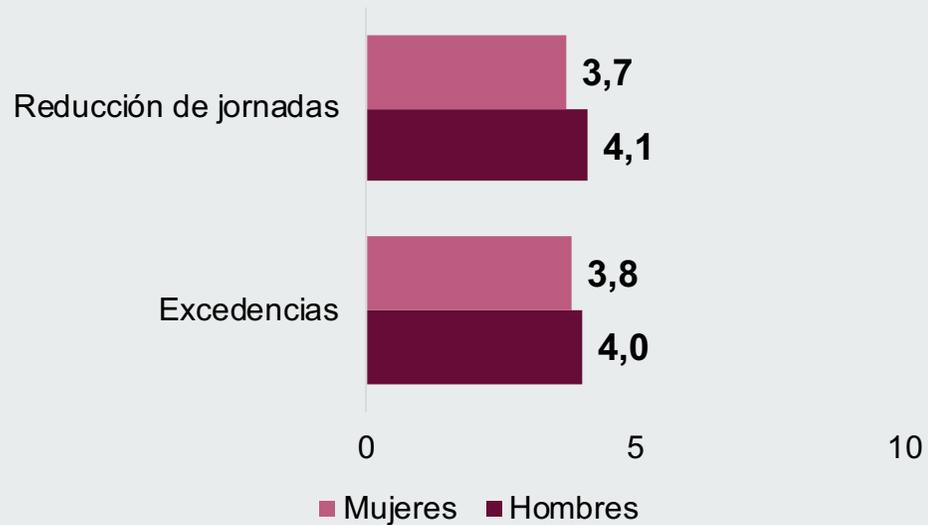


Las mujeres ocupadas dedican de media un 30% más de tiempo diario a las actividades del trabajo doméstico y cuidado

# Conciliación

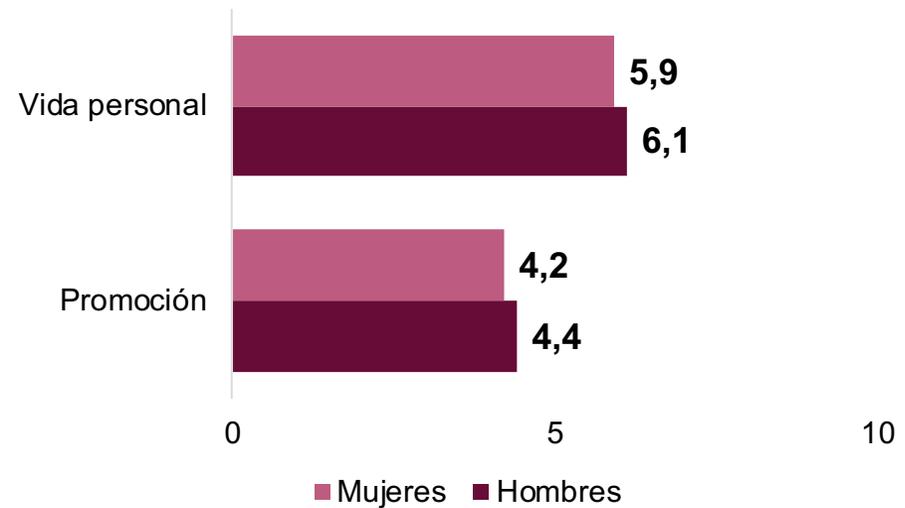
1.5.

Grado de dificultad para solicitar permisos por sexo (media)



**Las mujeres ocupadas valoran que tienen menor dificultad para reducir jornadas o coger excedencias.**

Grado de satisfacción en diferentes aspectos personales y laborales por sexo (media)



**Pero, tienen menos satisfacción con su promoción profesional y vida personal.**

Nota: Se ha utilizado una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna y 10 máxima

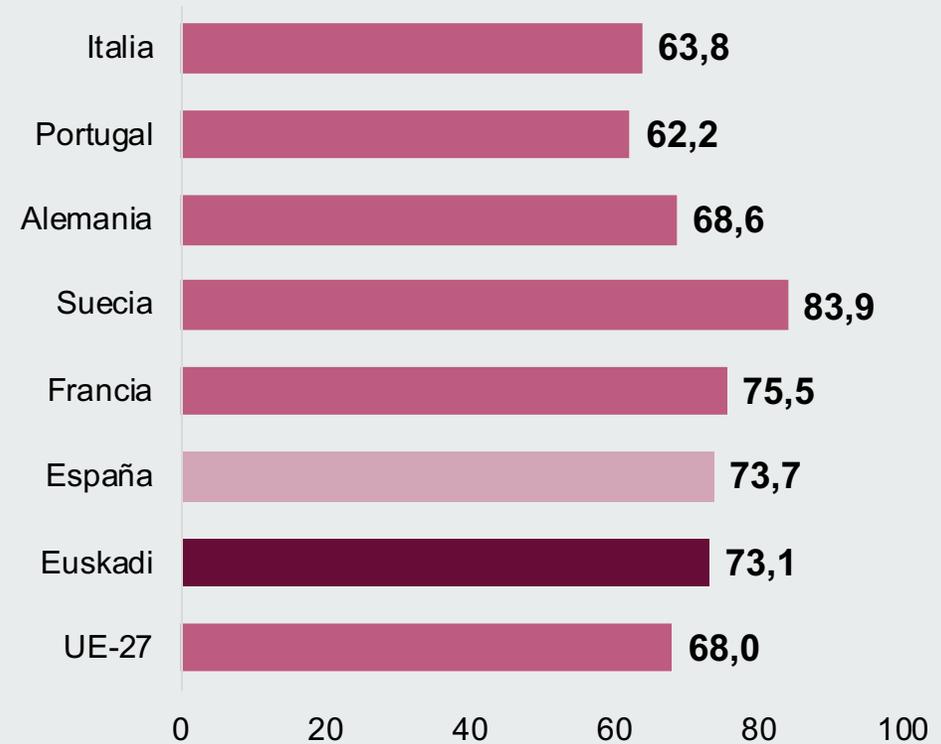
Fuente: EUSTAT. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2022

# Igualdad de género

## 1.6.

**El Índice de Igualdad de Género se sitúa en Euskadi por encima de la media europea, pero es algo inferior a la media española**

Índice de Igualdad de Género (IIG) general por zona geográfica



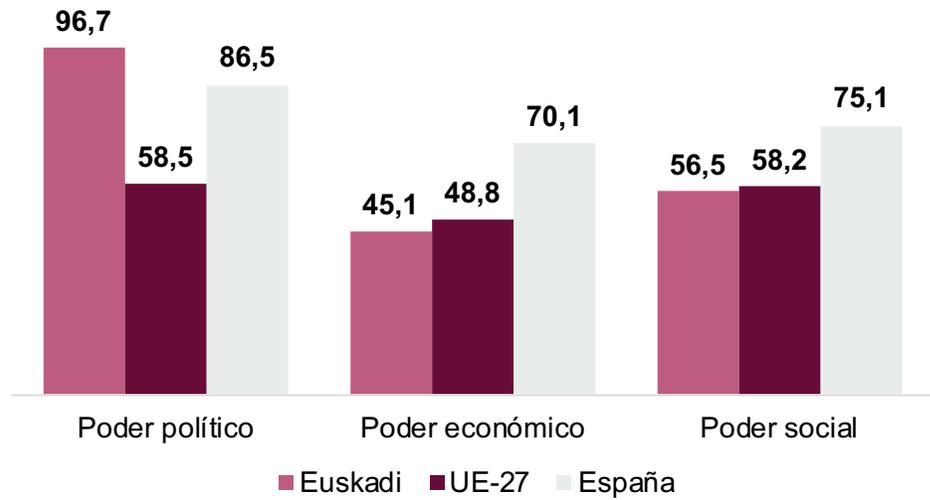
Nota: Las puntuaciones oscilan entre 1 (desigualdad total) y 100 (igualdad total)

Fuente: Eustat e Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). 2022

# Igualdad de género

## 1.6.

Índice de Igualdad de Género en la C.A. de Euskadi y en los países de la Unión Europea por dimensión de poder



El Índice de Igualdad de Género sitúa la dimensión de poder económico y social de las mujeres en Euskadi por debajo de la media europea y española

Nota: Las puntuaciones oscilan entre 1 (desigualdad total) y 100 (igualdad total)

Fuente: Eustat e Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). 2022

# Igualdad de género

1.6.

**En Euskadi, la mayor desigualdad se observa en los indicadores relativos al mercado de trabajo**

Brecha de género por componentes del Índice de Igualdad de Género en la C.A. de Euskadi



Nota: La brecha de género es el ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres transformado a una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total.

Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género. 2022

# Participación en órganos de decisión

1.7.

Mujeres y hombres muestran una desigual presencia en los ámbitos institucionales, sociales y económicos de toma de decisiones

Presencia de las mujeres en órganos de decisión de diferentes organizaciones de la C.A. de Euskadi (%)



Avance de la  
presencia de  
mujeres en los  
órganos de  
dirección de  
empresas de  
Euskadi

## 2. Análisis

Presencia de las mujeres en los Consejos y puestos directivos de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi (comparativa 2021-2022)

## 2. Análisis

El contexto actual de las mujeres respecto a diferentes indicadores relativos a la brecha de género que se observa en las dimensiones económica y social en Euskadi, enlaza con el análisis realizado sobre la presencia de las mujeres en los principales órganos de decisión de las empresas vascas.

Desde **AED**, en 2023 se han analizado más de 1.100 empresas de 50 o más personas empleadas de diferentes sectores económicos ubicadas en Euskadi\* para conocer cuál es la situación de las mujeres en los Consejos de Administración y en los principales órganos de poder.

El análisis realizado se ha dividido en:

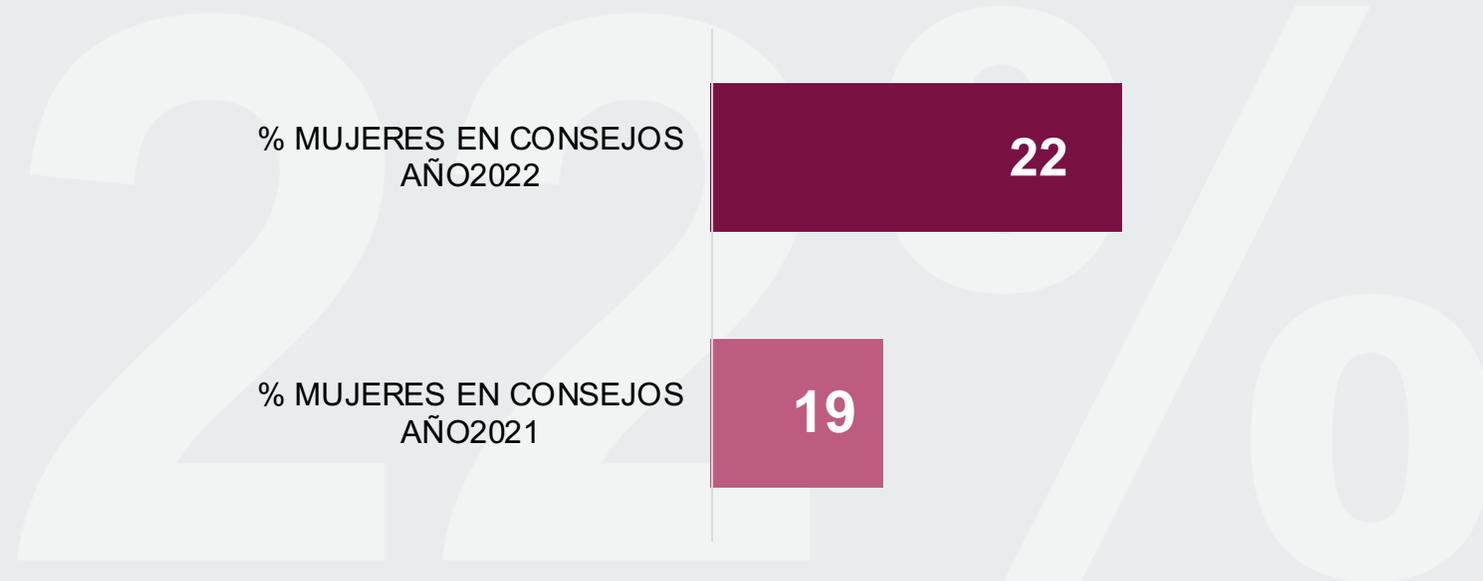
1. La presencia de las mujeres en los Consejos de Administración de empresas de Euskadi, explorando esta participación por diferentes características de las mismas.
2. La presencia de las mujeres en Puestos Directivos de empresas de Euskadi, explorando esta participación por diferentes características del tipo de puestos y características de las empresas.

Se ha tomado como referencia el análisis realizado en 2021 para observar la evolución de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración y puestos directivos.

\* Los datos trabajados son de Diciembre de 2022. De este análisis se han excluido las Administraciones y empresas públicas y cooperativas.

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.



**En 2022, del total de cargos en los Consejos de Administración de las empresas, las mujeres representan un 22%. Esto supone un incremento de 3 puntos respecto a 2021.**

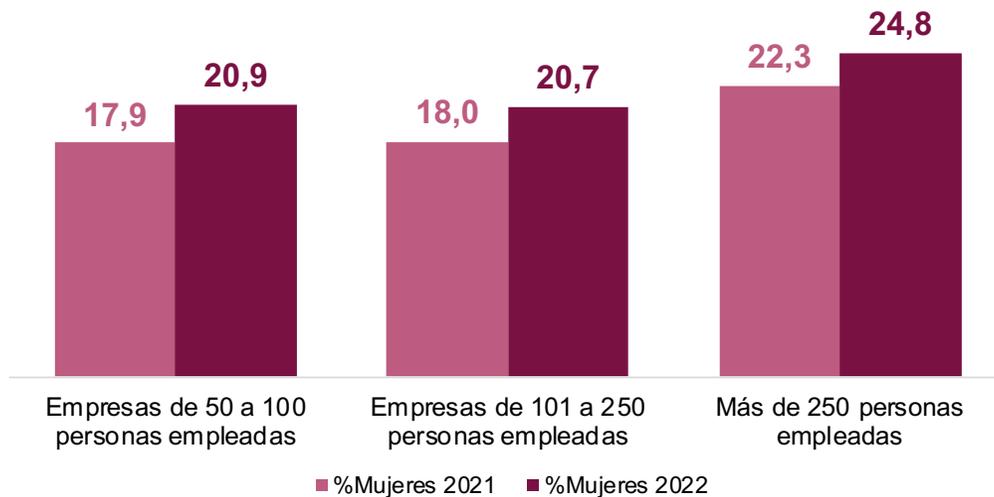
\*Universo de análisis: empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi con Consejos de Administración excluyendo entidades públicas y cooperativas.

Fuente: AED. Febrero 2023

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

Mujeres en Consejos de Administración por tamaño de empresa (2021-2022) (%)

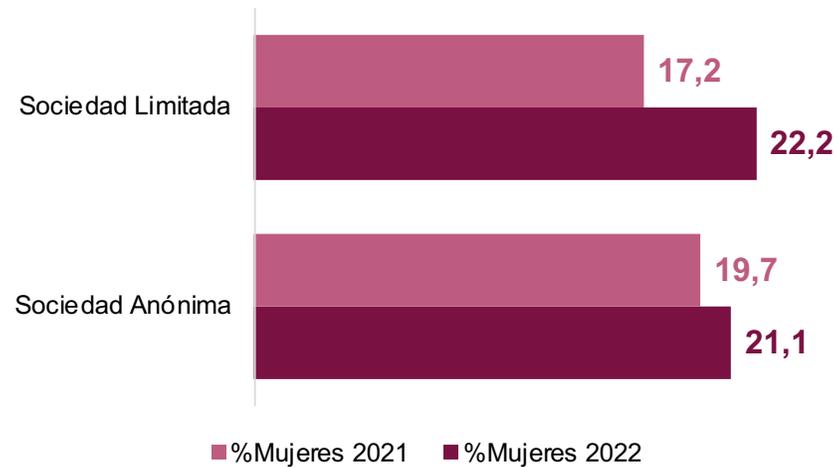


En 2022, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración aumenta en las empresas independientemente del tamaño

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

Mujeres en Consejos de Administración por personalidad jurídica (2021-2022) (%)

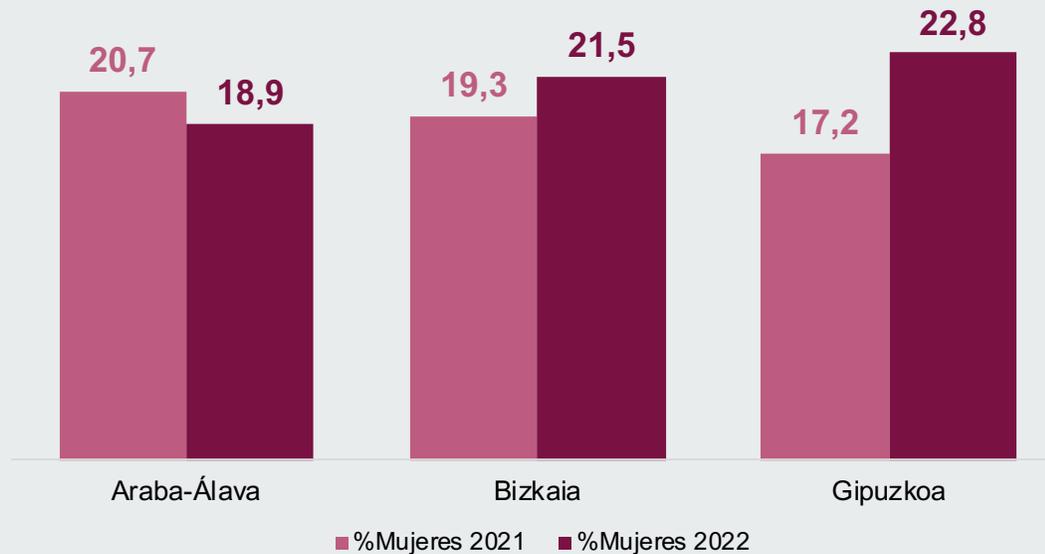


**En 2022, destaca especialmente el aumento de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas con personalidad jurídica de Sociedad Limitada**

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

Mujeres en Consejos de Administración por Territorio Histórico (2021-2022) (%)

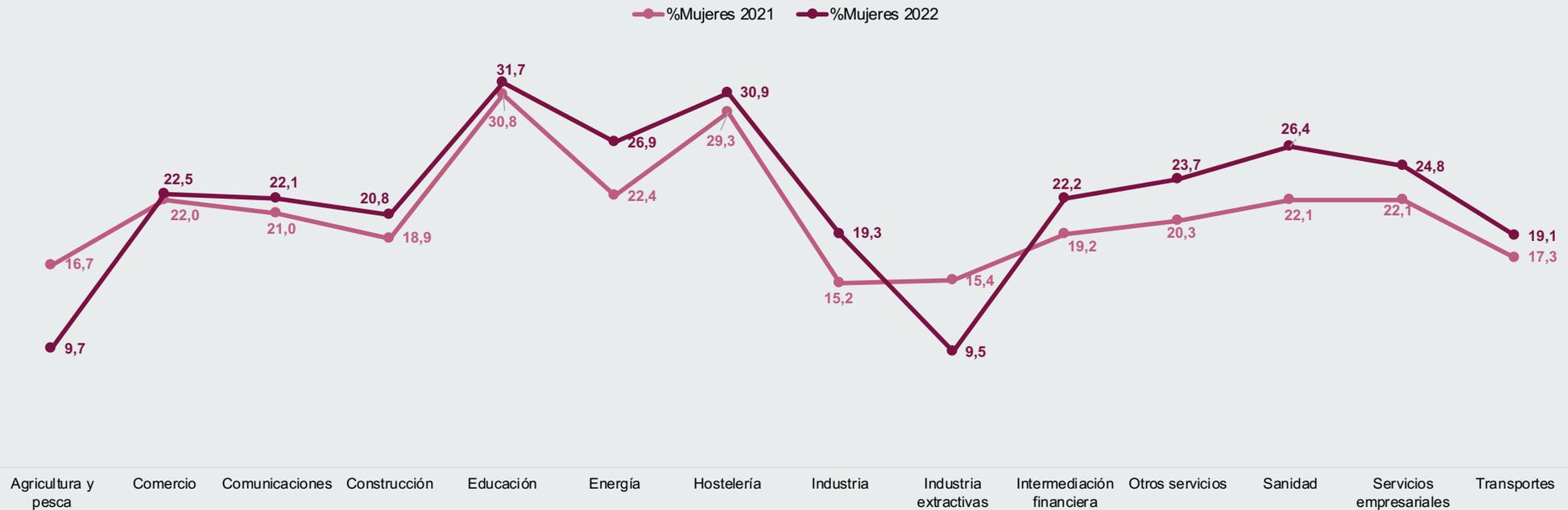


En las empresas de Gipuzkoa se incrementa el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración en mayor medida que en el resto de territorios

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

Mujeres en Consejos de Administración por actividad (2021-2022) (%)



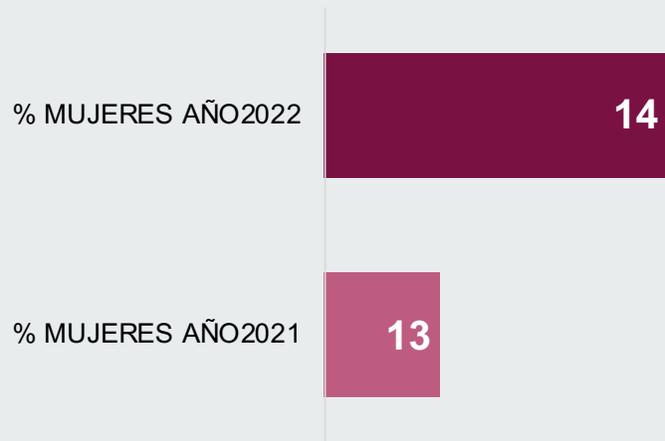
En general, se observan variaciones anuales ascendentes de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración en los diferentes sectores de actividad.

Por actividades económicas, en 2022, un sector clave como la Industria presenta un incremento significativo de mujeres en los Consejos de Administración.

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

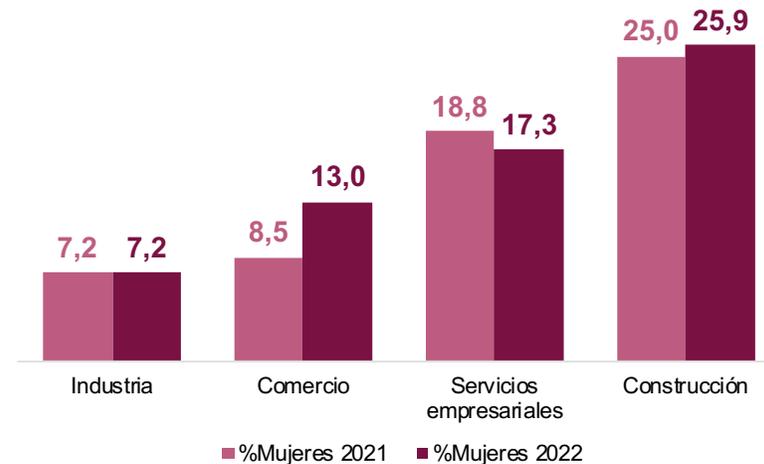
Mujeres en el cargo de Presidencia de Consejos de Administración (2021-2022) (%)



En 2022, un 14% de mujeres ocupan el puesto de presidencia en los Consejos de Administración de las empresas en Euskadi.

La presencia de las mujeres se incrementa un punto con respecto a 2021.

Mujeres en el cargo de Presidencia de Consejos de Administración por actividad (2021-2022) (%)



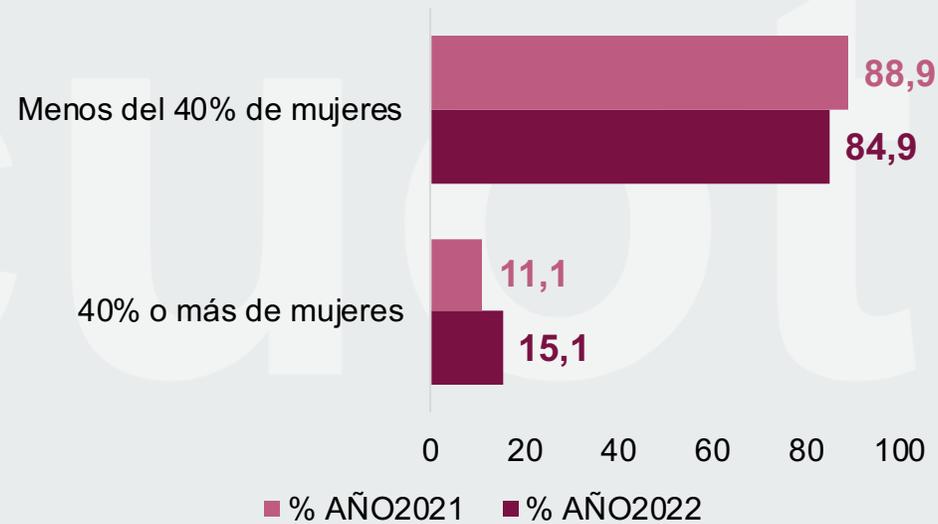
Por actividades económicas, se observa que el porcentaje de mujeres en la Presidencia de los Consejos de las empresas del sector industrial se mantiene.

Crece especialmente en el sector comercio.

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

**Empresas con un 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración (2021-2022) (%)**



**Respecto a las empresas, en 2022 un 15,1% de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi tiene un 40% o más de mujeres en sus Consejos de Administración.**

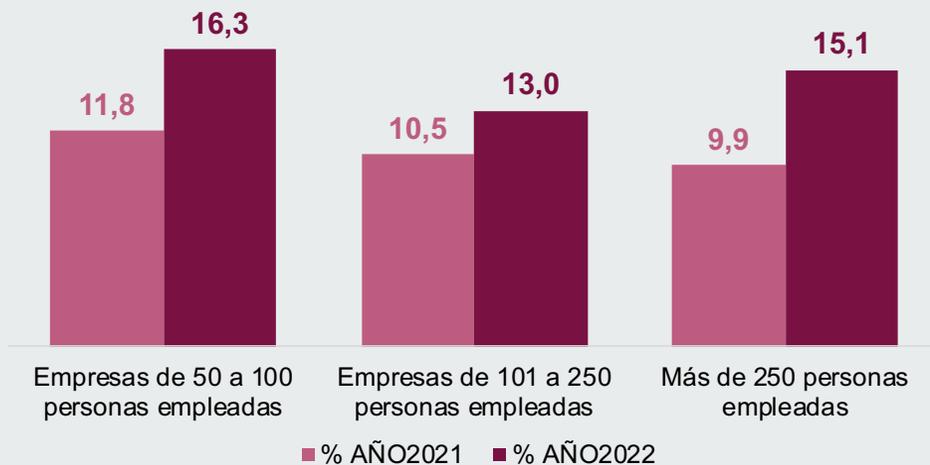
Nota: Para este análisis se ha tomado la referencia de recomendación establecida por la Unión Europea de la cuota de al menos el 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración en las grandes empresas

Fuente: AED. Febrero 2023

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

Empresas con 40% o más mujeres en los Consejos de Administración por tamaño de empresa (2021-2022) (%)



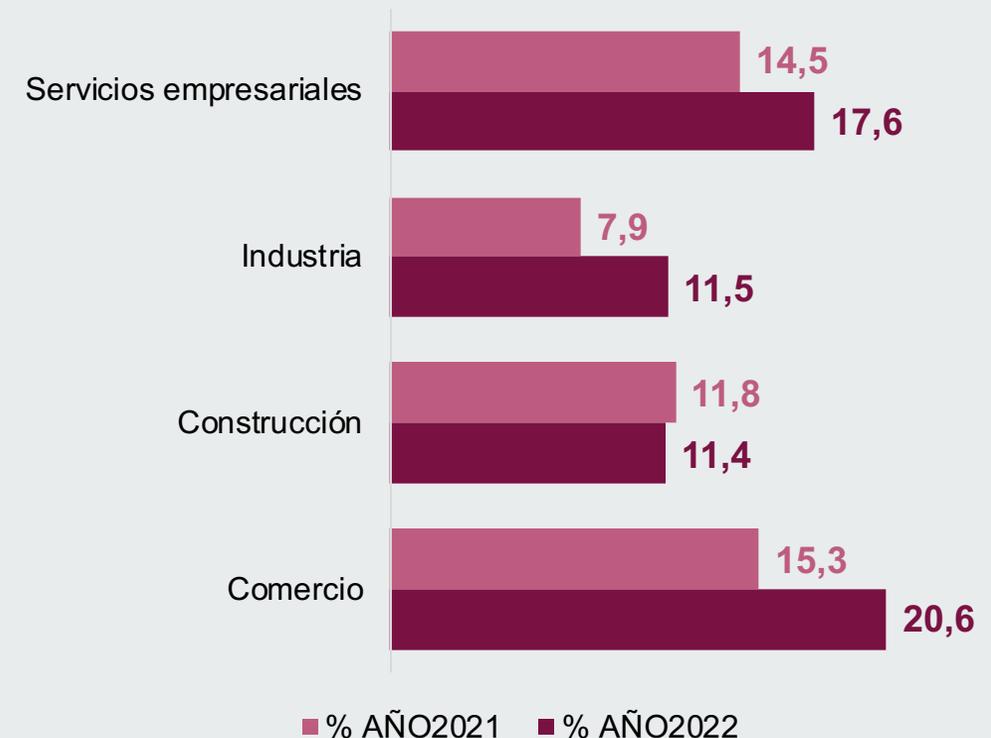
Por tamaño de empresa, son las más pequeñas las que presentan un mayor incremento de la cuota del 40% o más de mujeres en sus Consejos

# Mujeres en Consejos de Administración

## 2.1.

En 2022, se observa un incremento de las empresas de los sectores de comercio y servicios empresariales que tienen una cuota del 40% o más de mujeres en sus Consejos

Empresas con 40% o más mujeres en los Consejos de Administración por actividad (2021-2022) (%)



# Mujeres en Puestos directivos

## 2.2.

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi 2022 (%)



En 2022, de los más de 4.800 cargos directivos analizados de las empresas de 50 o más personas empleadas de Euskadi, el porcentaje de puestos ocupados por mujeres se mantiene respecto a 2021, un 24%

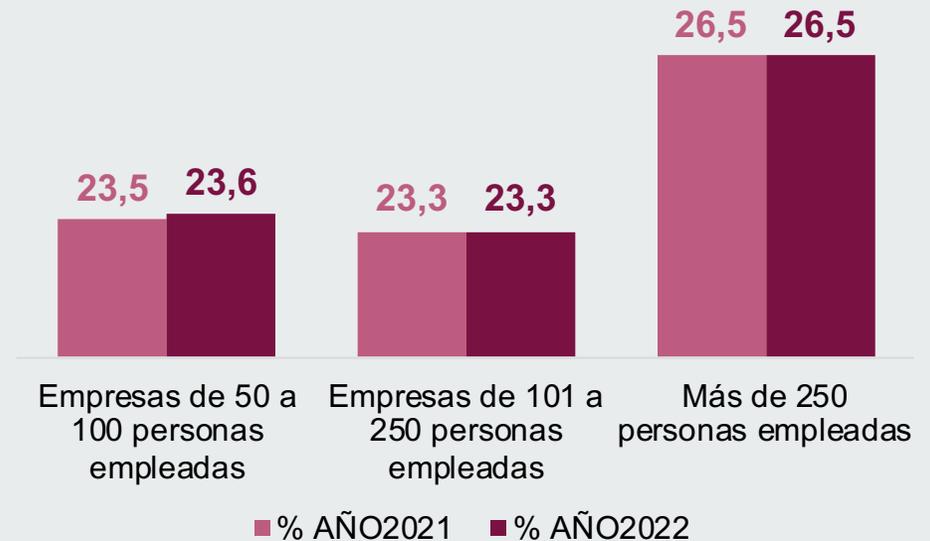
\*\*El porcentaje sin decimales de mujeres en cargos directivos es un 24% tanto en 2021 como 2022. Si analizamos el porcentaje con decimales, el porcentaje de 2021=23,85% y en 2022=23,93%. En 2022, se produce un ligero incremento de 0,08.

# Mujeres en Puestos directivos

## 2.2.

Las empresas más grandes son las que mantienen el porcentaje más alto de mujeres directivas

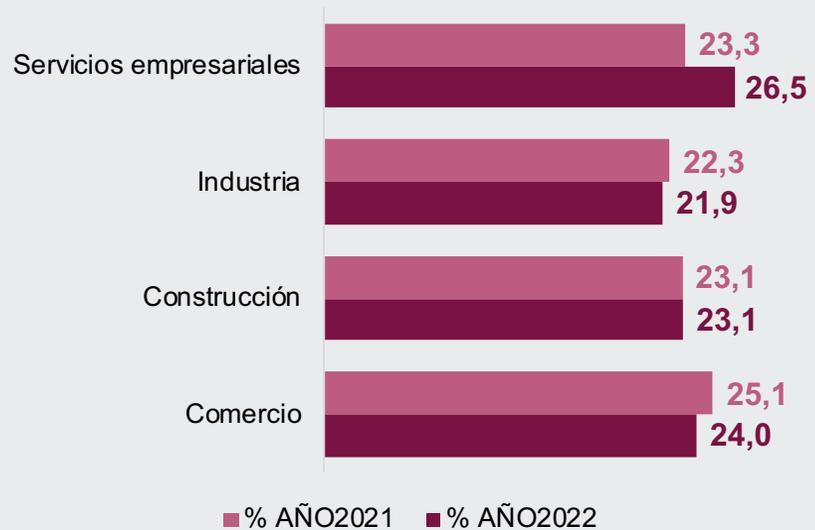
Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi por tamaño de empresa (2021-2022) (%)



# Mujeres en Puestos directivos

## 2.2.

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi por sector de actividad (2021-2022) (%)

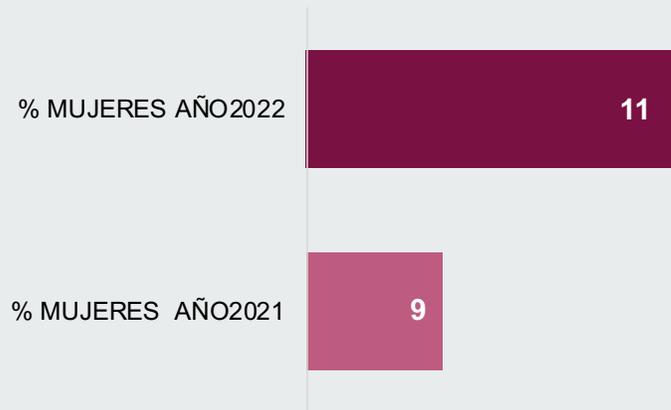


En las empresas del sector servicios empresariales es donde se observa un mayor porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres

# Mujeres en Puestos directivos

## 2.2.

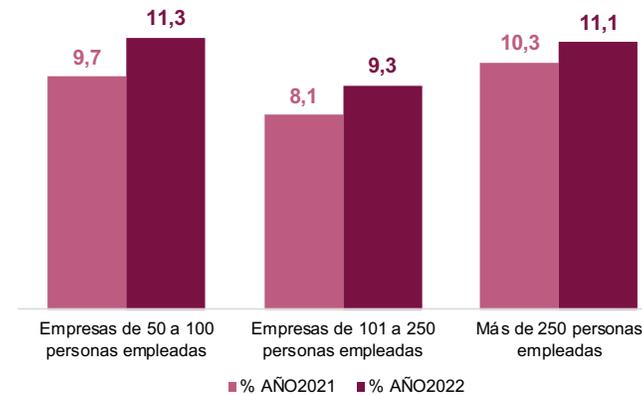
Mujeres en puesto de CEO/Dirección general (2021-2022) (%)



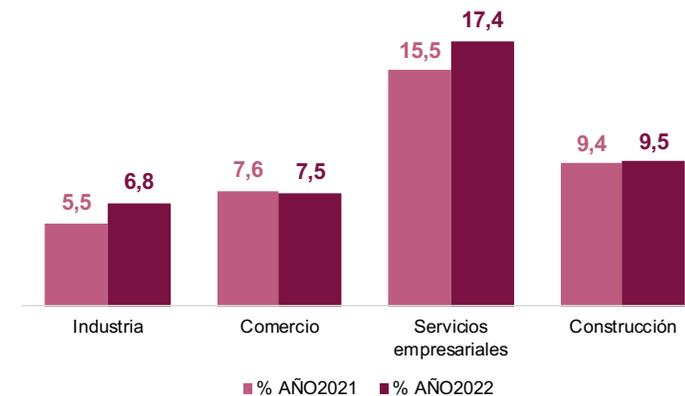
En 2022, el puesto de CEO/Dirección general, lo ocupan un 11% de mujeres. 2 puntos más que en 2021.

Este puesto es ocupado en mayor medida por mujeres en las empresas de servicios empresariales.

Mujeres en puesto de CEO/Dirección general por tamaño de empresa (2021-2022) (%)



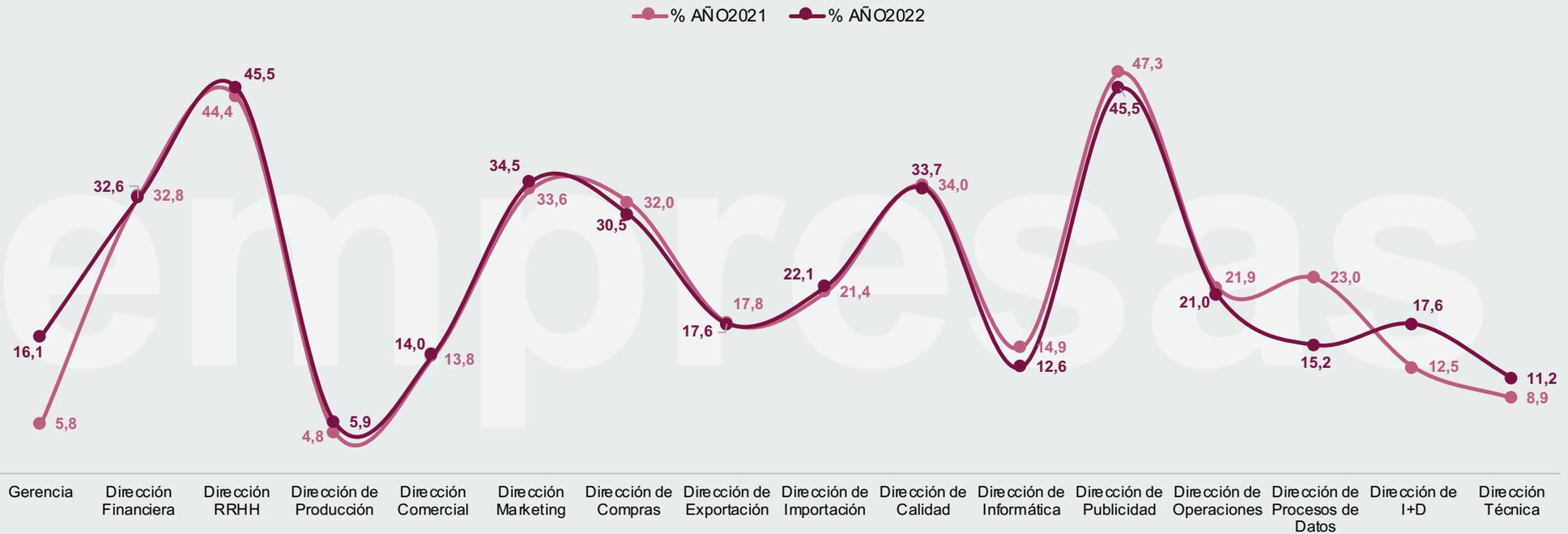
Mujeres en puesto de CEO/Dirección general por actividad (2021-2022) (%)



# Mujeres en Puestos directivos

## 2.2.

Empresas con mujeres en cargos directivos por puesto (2021-2022) (%)



**En general, no se observan variaciones anuales significativas de la presencia de las mujeres directivas en las empresas de los diferentes sectores de actividad.**

**En 2022, los puestos directivos de Publicidad y Recursos Humanos continúan siendo los que más empresas tienen ocupados por mujeres.**

Avance de la  
presencia de  
mujeres en los  
órganos de  
dirección de  
empresas de  
Euskadi



### 3. Elementos clave del diagnóstico

A  
E  
D



# 3. Elementos clave del diagnóstico

El **contexto general de las mujeres ocupadas respecto a las dimensiones educativa, económica y social en Euskadi** presenta una serie de características de las cuales destacan las siguientes:

## Educación/formación en las empresas

Las mujeres presentan un mayor porcentaje de estudios superiores que los hombres en Euskadi. Las proyecciones estadísticas de educación, indican que a menor edad, este porcentaje se incrementa. Generaciones de mujeres más jóvenes y más formadas.

Las mujeres continúan eligiendo en mayor medida que los hombres estudios de grado vinculados a las Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas o de Salud.

También, continúan sus estudios de posgrado en mayor medida que los hombres. Y, realizan formación continua en las empresas.

## Mercado de trabajo

Del total de la población ocupada con estudios superiores en Euskadi, 6 de cada 10 son mujeres.

El análisis de la ocupación de las mujeres permite observar la segregación en el empleo de mujeres y hombres en las empresas vascas, tanto en cuanto a los puestos, sectores de actividad e ingresos (brecha salarial).



# 3. Elementos clave del diagnóstico

## Emprendimiento

Las mujeres emprendedoras vascas presentan una tasa de actividad emprendedora superior al de los hombres.

Se observa, especialmente, que las mujeres emprendedoras con estudios superiores son más que los hombres.

## Participación I+D

La participación de las mujeres en las actividades de investigación y desarrollo de las organizaciones vascas es inferior a los hombres.

Las mujeres investigadoras están más centradas en los campos científicos y tecnológicos relacionados con lo social, salud o ciencias exactas.

## Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Al analizar el contexto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres vascas ocupadas, se observa que las mujeres continúan soportando una mayor carga en el cuidado de las personas y tareas del hogar. Esto influye en tener mayor dificultad que los hombres para compaginar el trabajo con estos aspectos de la vida familiar y personal.

Esto genera menor satisfacción en las mujeres que en los hombres respecto a su vida personal y, con diferentes aspectos de su vida profesional como la promoción.



# 3. Elementos clave del diagnóstico

## Igualdad de género

El Índice de Igualdad de Género en Euskadi se sitúa por encima de la media europea, pero algo inferior a la española.

Con relación a la dimensión del poder político, la brecha de género en Euskadi es inferior a la media europea y española. Pero, en las dimensiones del poder económico y poder social es superior.

Al analizar diferentes componentes del Índice de Igualdad de Género, esta brecha de género es más alta en los relativos al ámbito económico y laboral.

## Participación en órganos de decisión

Se observan diferencias significativas en la presencia de mujeres en órganos de decisión política, empresarial, sindical y financiera en Euskadi.

La mayor presencia de mujeres se encuentra en las organizaciones sindicales, cargos políticos y entidades financieras.

Las organizaciones empresariales es donde la participación de las mujeres en puestos de representatividad es inferior.

# 3. Elementos clave del diagnóstico

Respecto al **análisis comparativo del avance de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración y Puestos Directivos de empresas con 50 o más personas empleadas en Euskadi relativo a 2022**, cabe destacar que:

En las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi, las mujeres representan un 22% en los Consejos de Administración. Respecto a 2021, este dato supone un avance de la presencia de las mujeres de 3 puntos.

Pese a esta evolución positiva, los Consejos de Administración en las empresas vascas continúan estando lejos de llegar a una diversidad de género en los órganos de decisión y de las cuotas recomendadas de al menos el 40% de mujeres.

Al segmentar la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas vascas por diferentes características: número de personas empleadas, forma jurídica, sector de actividad se observa un avance general en el incremento de la presencia de las mujeres, aunque todavía los porcentajes son bajos.

Por territorio histórico, tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa se produce un incremento de la presencia de las mujeres en estos órganos de decisión. Descendiendo en el caso de las empresas alavesas.

Por sectores de actividad, en 2022 el grado de diversidad de los Consejos se comporta de diferente manera. En los sectores “con mayor presencia de mujeres ocupadas” se mantiene o incrementa el peso de las mujeres en sus órganos de decisión (educación, sanidad, servicios empresariales).

Otros “con menor presencia de mujeres ocupadas”, aún no llegando a unos niveles de participación altos, sí evolucionan positivamente: industria, agricultura y pesca o energía.

# 3. Elementos clave del diagnóstico

En 2022, también se avanza en la participación **de las mujeres en el puesto de más representatividad del Consejo de Administración, la Presidencia, que es ocupado por un 14% de mujeres**. Un punto más que en 2021.

La recomendación de llegar a una cuota del 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración, solo un 15,1% de las empresas vascas cumplen este porcentaje. Si que hay que señalar, que en 2022 este indicador también evoluciona positivamente (se incrementa 4 puntos respecto a 2021)

Como dato relevante, hay que resaltar que este avance del número de empresas que se dirigen hacia el cumplimiento de la cuota del 40% se observa independientemente del tamaño y del sector de actividad.

En el caso de los cargos de dirección, **el porcentaje de los puestos directivos ocupados por mujeres se mantiene en un 24%**.

No se observan cambios significativos respecto al avance de las mujeres en los puestos directivos. Continúan teniendo más presencia en las grandes empresas y en sectores como el comercio o servicios empresariales. Y, en cargos como recursos humanos, publicidad o marketing.

Lo que si podemos destacar, es la evolución ascendente de la presencia de las mujeres en el cargo de CEO/Dirección General. En 2022 este cargo lo ocupan un 11% de mujeres. 2 puntos más que en 2021.

Produciéndose un mayor incremento en las empresas más pequeñas y en los sectores de servicios empresariales e industria.



# 3. Elementos clave del diagnóstico

Los datos obtenidos del análisis y evolución del contexto de las mujeres ocupadas y de su presencia en puestos de responsabilidad de las empresas vascas en 2022, nos presentan una serie de **elementos clave**:

Se constata que el objetivo de llegar a una diversidad de género en los órganos de decisión y cargos de responsabilidad de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi se encuentra todavía lejos de alcanzar. Si se puede afirmar que los datos de evolución positivos del porcentaje que representan las mujeres en los Consejos de Administración y Puestos directivos llevan a detectar que las empresas están inmersas en este cambio.

Las mujeres ocupadas continúan también avanzando en su vida personal, formativa y profesional. Se especializan, siguen formándose en las empresas, emprenden, tienen mayor presencia en sectores innovadores, mayor participación en órganos de decisión política, económica y social.

Aunque, al mismo tiempo, los datos dibujan un contexto social y económico que pueden estar influyendo en el fomento de la diversidad de género en los órganos de responsabilidad de las empresas.

Estos datos presentan la desigual dedicación de las mujeres en el cuidado o tareas del hogar asociada a las medidas sobre conciliación existentes, la segregación de la ocupación en sectores clave de la economía, la brecha salarial, el sesgo en la promoción de las mujeres en puestos directivos clave, entre otros.

Es por ello, que es necesario seguir apostando por implementar acciones que fomenten la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas vascas. Y, aprovechar las oportunidades para continuar este camino ascendente que se dibuja en las empresas.

Avance de la  
presencia de  
mujeres en los  
órganos de  
dirección de las  
empresas de  
Euskadi



## 4. Fuentes consultadas

A  
E



# 4. Fuentes consultadas

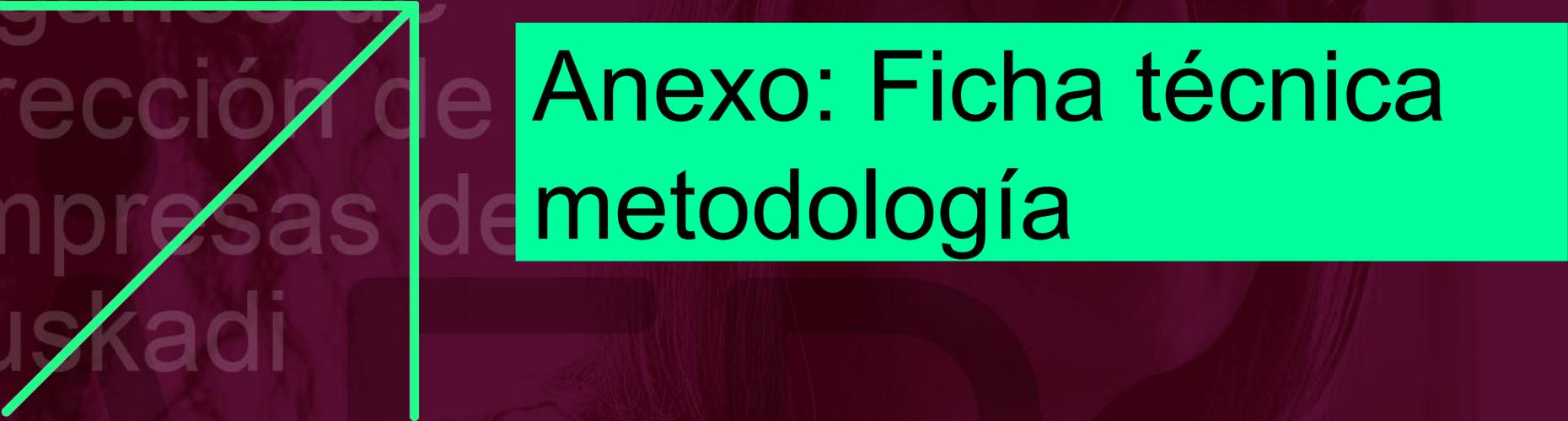
- ADEGI (Asociación de empresas de Gipuzkoa) (<https://www.adegi.es/adegi/>)
- AED- Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (<https://www.aedbiz.org/>)
- CEBEK (Confederación empresarial de Bizkaia) (<https://www.cebek.es/>)
- CONFEBASK (Confederación Empresarial Vasca) (<https://www.confebask.es/>)
- EUROSTAT- Oficina Estadística Europea (<https://ec.europa.eu/eurostat>)
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo- FUNDAE (<https://www.fundae.es/>)
- Gobierno Vasco (diferentes departamentos-estudios-documentación: Lehendakaritza, Gabinete de Prospección Sociológica, Departamento de Trabajo y Empleo, Educación, Igualdad, Justicia y Políticas Sociales) (<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/inicio/>)
- Grupo SPRI (<https://www.spri.eus/es/>)



# 4. Fuentes consultadas

- Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) (<https://eige.europa.eu/>)
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (<https://www.ine.es/>)
- Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) (<https://www.eustat.eus/indice.html>)
- Instituto Vasco de la Mujer- Emakunde (<https://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>)
- Instituto de las Mujeres (<https://www.inmujeres.gob.es/>)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/>)
- Observatorio Vasco del Emprendimiento (GEM CAPV) (<https://eeb-ove.eus/inicio/>)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>)
- Servicio Vasco de Empleo- Lanbide (<https://www.lanbide.euskadi.eus/inicio-lanbide/>)
  
- INFORMA D&B:
  - Base de datos de empresas de 50 o más personas empleadas ubicadas en Euskadi (Diciembre, 2022)

Avance de la  
presencia de  
mujeres en los  
órganos de  
dirección de  
empresas de  
Euskadi



## Anexo: Ficha técnica metodológica

A  
E

# Ficha técnica metodología

## 1. Revisión y selección de fuentes de información

- Revisión y selección de fuentes secundarias de datos, encuestas, informes, memorias, estudios relativos al objeto de análisis.
- Petición de base de datos de empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi con los campos de información seleccionados (denominación, ubicación, cnae, tamaño, composición de los consejos de administración, sexo por tipo de puestos directivos)

## 2. Generación de datos e información

- Identificación y selección de los indicadores/datos a incorporar en el informe de presentación.
- Revisión y depuración de la base de datos de las empresas de 50 personas o más empleadas de Euskadi.
- Recodificación y generación de nuevas variables.
- Explotación estadística y construcción de los datos.

## 3. Diseño y redacción del informe

- Diseño de la estructura y contenido del informe presentación.
- Diseño gráfico del informe de presentación.
- Visualización de los datos/resultados en el informe presentación.
- Redacción del informe de presentación.

# Avance de la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las empresas de Euskadi

**ÀED**

**Asociación de Empresarias  
y Directivas de Bizkaia**

Bizkaiko Emakumezko Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte