

AVANCE DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS DE EUSKADI

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. Empresarias individuales
- 1.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 1.5. Capital social

2. Presencia de las mujeres en los Consejos y puestos directivos de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi:

- 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

La **Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED)** desplegó en el año 2021 un exhaustivo análisis acerca de la presencia femenina en los órganos de responsabilidad de las empresas vascas. Este informe no solo reveló la situación, sino que también resaltó la necesidad de trabajar para aumentar la participación de las mujeres en roles de alta dirección y en los Consejos de Administración de las organizaciones en Euskadi.

En consonancia con este compromiso, y con la firme convicción de que la igualdad de género en el ámbito empresarial es esencial, **AED** ha continuado con este proyecto desde esa fecha. Ahora en 2024 presenta un nuevo informe. En esta ocasión, se han analizado diversos indicadores relativos a 2023 arrojando luz sobre la presencia de las mujeres en los órganos de representatividad y dirección de las empresas en Euskadi.

Para **AED**, profundizar en el conocimiento sobre cuántas mujeres lideran y participan en los órganos de poder de nuestras empresas es una prioridad. Esto no solo contribuye a trazar la trayectoria de los datos, sino que también permite evaluar la efectividad de las acciones implementadas hasta el momento. Además, proporciona una base sólida para plantear nuevos retos y estrategias que impulsen un cambio significativo hacia la equidad de género en el ámbito empresarial vasco. La transparencia en estos datos es fundamental para seguir avanzando hacia un futuro donde la diversidad y la igualdad sean pilares fundamentales en la toma de decisiones empresariales.

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 constituye un elemento de gran relevancia en el actual panorama socioeconómico y político. Este **fenómeno se enmarca en un contexto donde la igualdad de género y la equidad laboral** emergen como temas cruciales, trascendiendo las esferas empresariales para abarcar aspectos más amplios de la sociedad. En el **presente informe se propone analizar y caracterizar la situación de las mujeres dentro de las empresas vascas**, considerando diversos indicadores que abarcan desde la educación hasta la conciliación laboral, con el objetivo de comprender la interrelación entre estos factores y la diversidad de género en el entorno empresarial.

Es por ello que en este informe se han seleccionado y analizado diferentes indicadores clave, agrupándose en los siguientes temas fundamentales:

- 1.1. Educación/formación
- 1.2. Mercado de trabajo
- 1.3. Empresarias individuales
- 1.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 1.5. Capital social

1. Contexto general

En 2023, este contexto de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión ha avanzado cualitativamente y, un ejemplo de ello es el anteproyecto de **Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en los Órganos de Decisión** presentada por el gobierno.

Una ley que responde a la directiva europea en la cual se establece el objetivo del 40% de participación de las mujeres en los órganos de dirección públicos y privados.

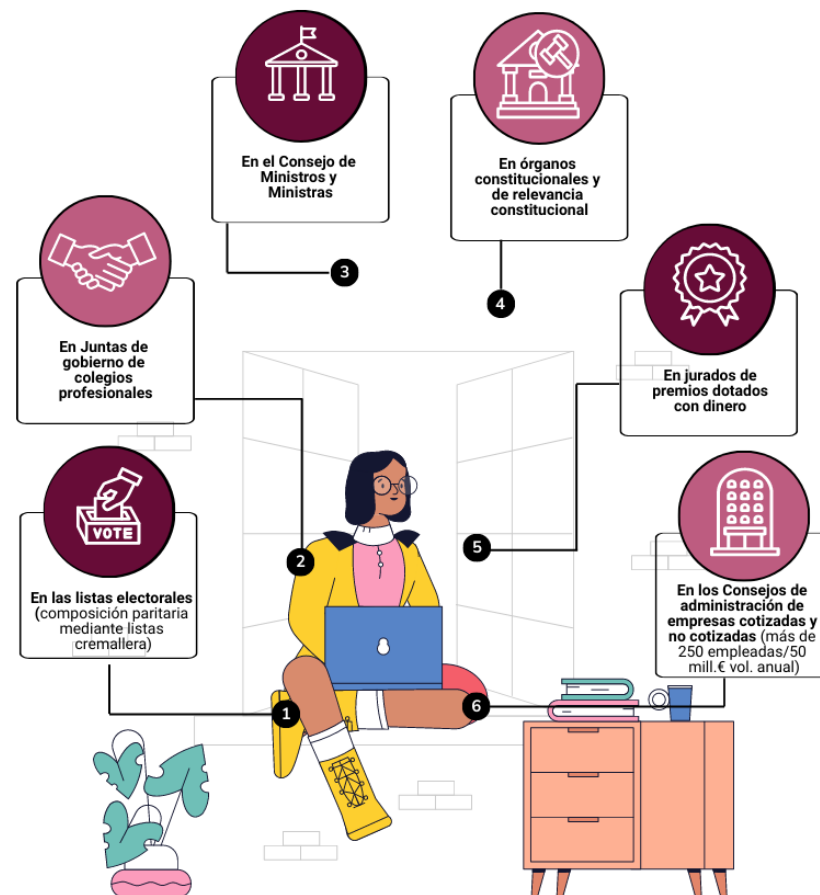
Una ley, denominada ley de paridad, con la que se quiere garantizar la igualdad efectiva en la política, la administración y las empresas.

Una ley que implica que la representación de la sociedad, de las mujeres y los hombres, ha de encontrarse a todos los niveles y, en especial, en aquellos donde se toman las decisiones políticas y económicas.

Esta presencia afecta, como se puede observar en la infografía a: sociedades cotizadas y no cotizadas (grandes empresas no cotizadas con más de 250 trabajadores o una cifra anual de negocios de más de 50 millones de euros), listas electorales, Consejo de Ministros y Ministras, las Juntas de Gobierno de los colegios profesionales y en los tribunales, jurados de premios o reconocimientos públicos.

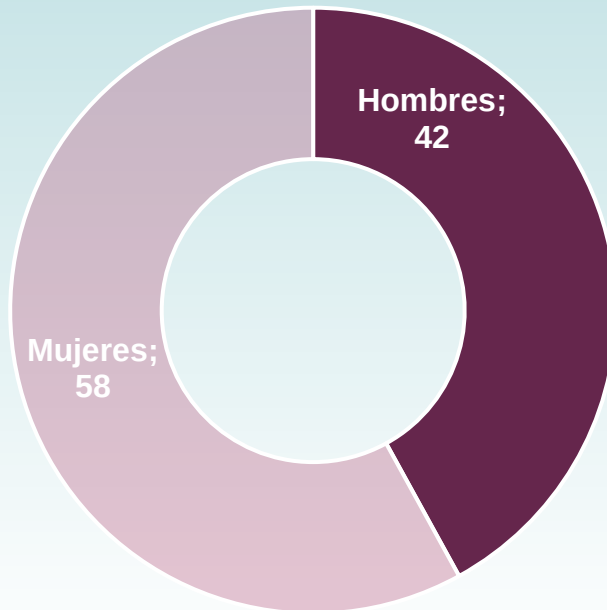
Ley de Representación Paritaria de Hombres y Mujeres en los Órganos de Decisión

Presencia de al menos un 40% de representación de mujeres en centros de decisión



1.1. Educación / Formación

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



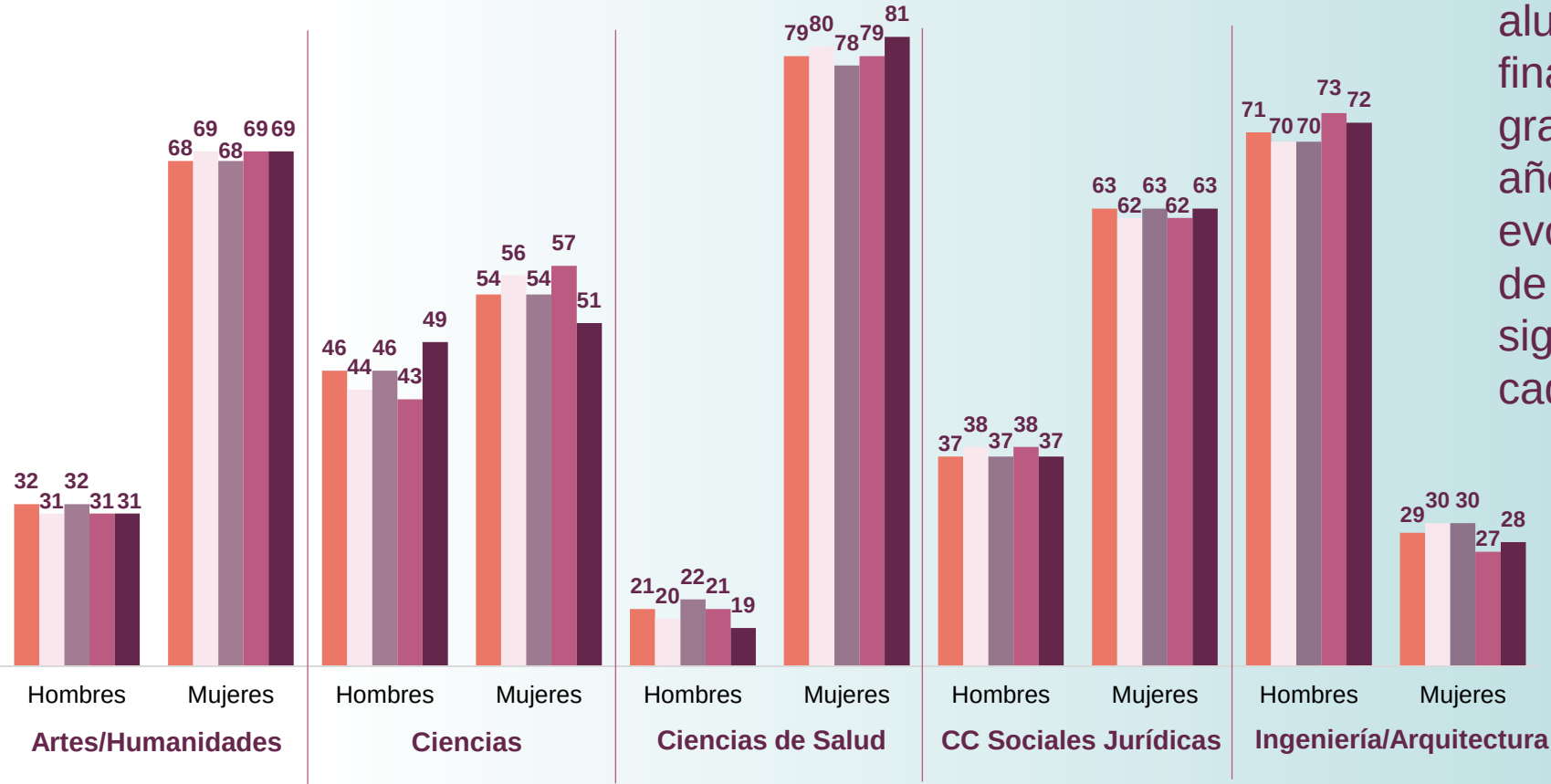
Casi 6 de cada 10 personas que han finalizado estudios de grado en las diferentes universidades vascas son mujeres



1.1. Educación / Formación

Alumnado que ha finalizado estudios de grado en las universidades vascas por tipo de estudios y sexo en los últimos 5 años (%)

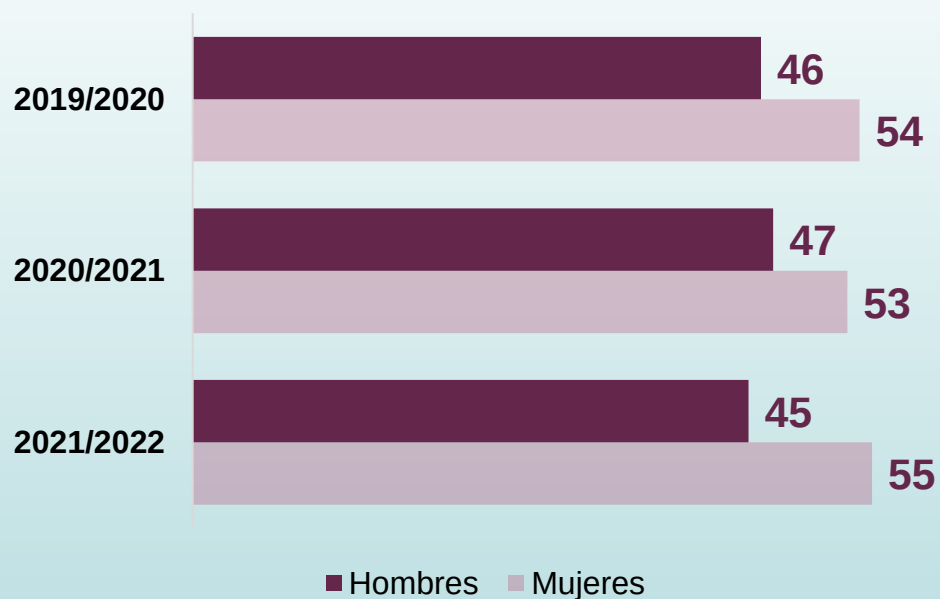
2017/2018 2018/2019 2019/2020 2020/2021 2021/2022



Al analizar la tipología de las especialidades del alumnado que ha finalizado estudios de grado en los últimos 5 años, se observa que la evolución del porcentaje de mujeres no varía significativamente en cada especialidad

1.1. Educación / Formación

Evolución del alumnado que ha finalizado másteres oficiales en las universidades vascas por sexo en los 3 últimos cursos (%)

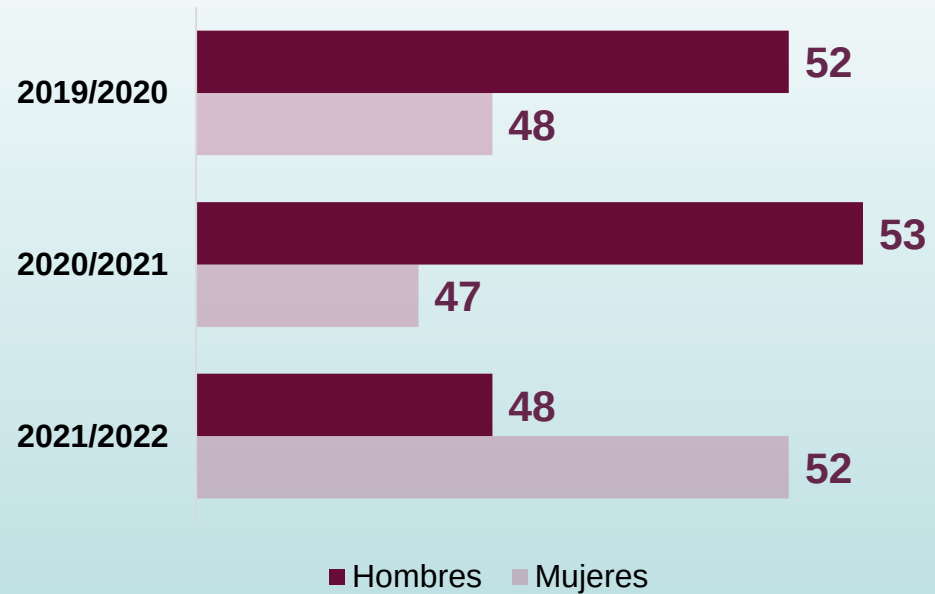


Se mantiene estable el porcentaje de mujeres que han finalizado másteres oficiales en los últimos 3 años con ligeras variaciones

Fuente: Eustat. Estadística universitaria (últimos datos publicados, curso 2021/2022). 2023

1.1. Educación / Formación

Evolución de tesis doctorales aprobadas en las universidades vascas por sexo en los 3 últimos cursos (%)

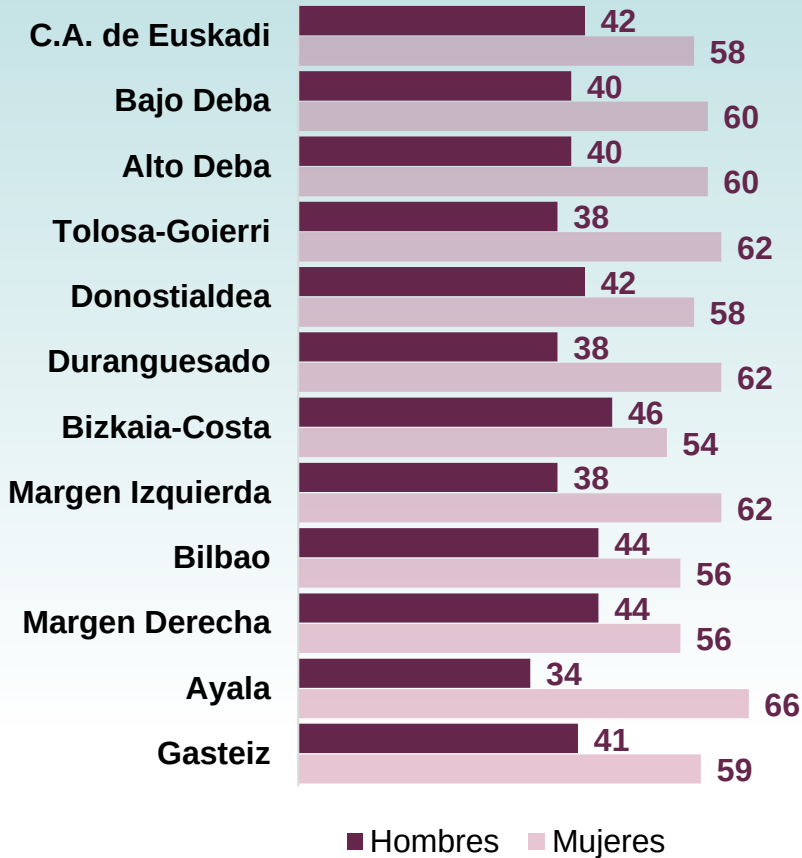


La evolución de las tesis doctorales aprobadas en los últimos 3 años muestra que el porcentaje de tesis realizadas por mujeres es superior al de hombres

Fuente: Eustat. Estadística universitaria (últimos datos publicados, curso 2021/2022). 2023

1.2. Mercado de trabajo

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



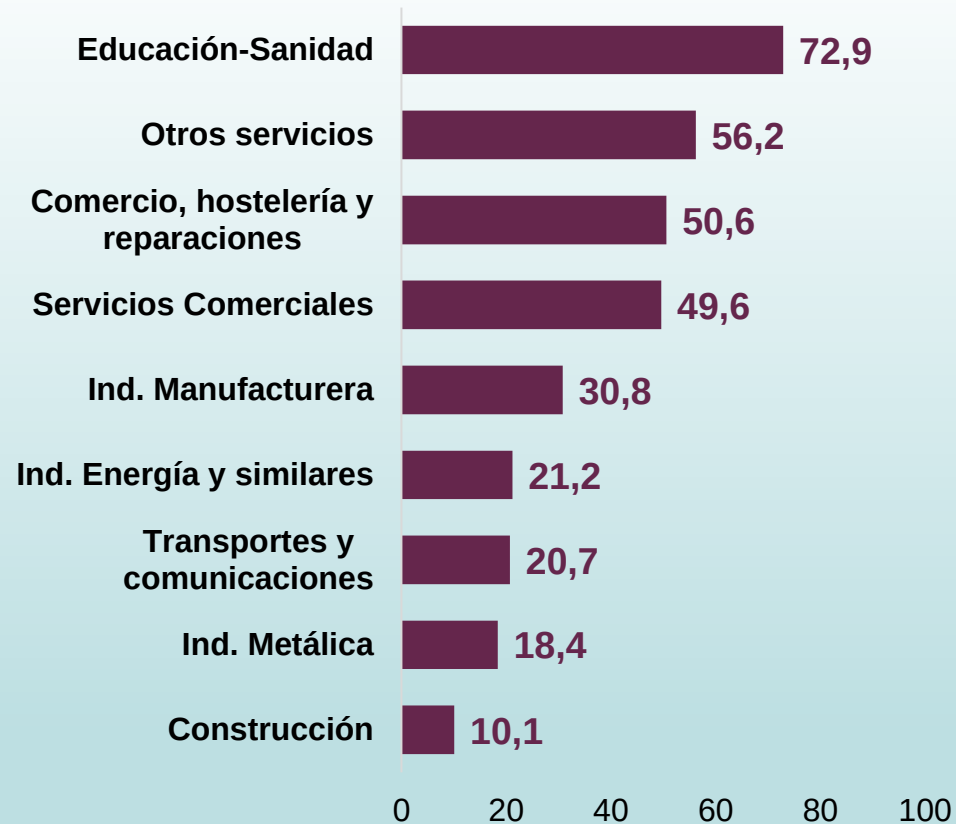
Un 58% de las personas ocupadas con estudios superiores en Euskadi son mujeres



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Censo del Mercado de Trabajo (Oferta). 2022

1.2. Mercado de trabajo

Peso relativo del empleo femenino en la C.A. de Euskadi por rama de actividad (% sobre empleo total)

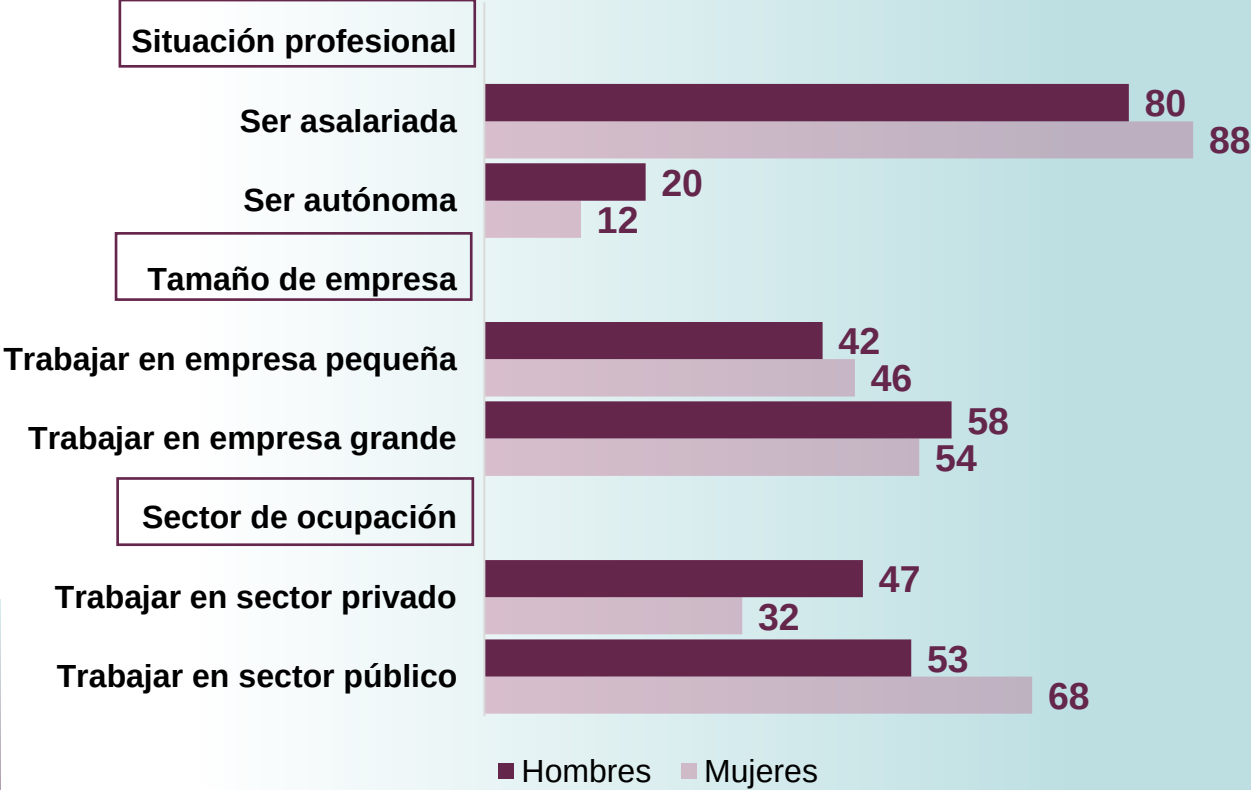


El peso relativo del empleo femenino en actividades económicas relacionadas con la industria, transporte y construcción es inferior que en servicios

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Censo del Mercado de Trabajo (Oferta). 2022

1.2. Mercado de trabajo

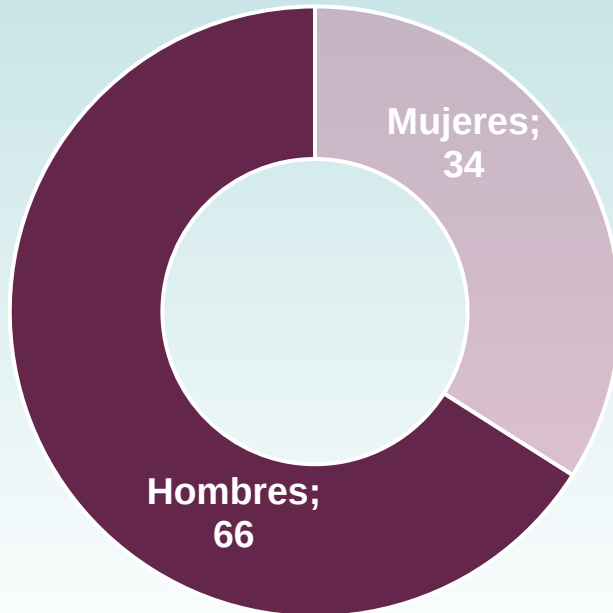
Preferencias laborales de la población ocupada de Euskadi por sexo (%)



Las mujeres prefieren ser asalariadas, trabajar en una empresa grande y en el sector público

1.3. Empresarias individuales

Distribución por sexo de los y las empresarias individuales (autónomas) en Euskadi (%)

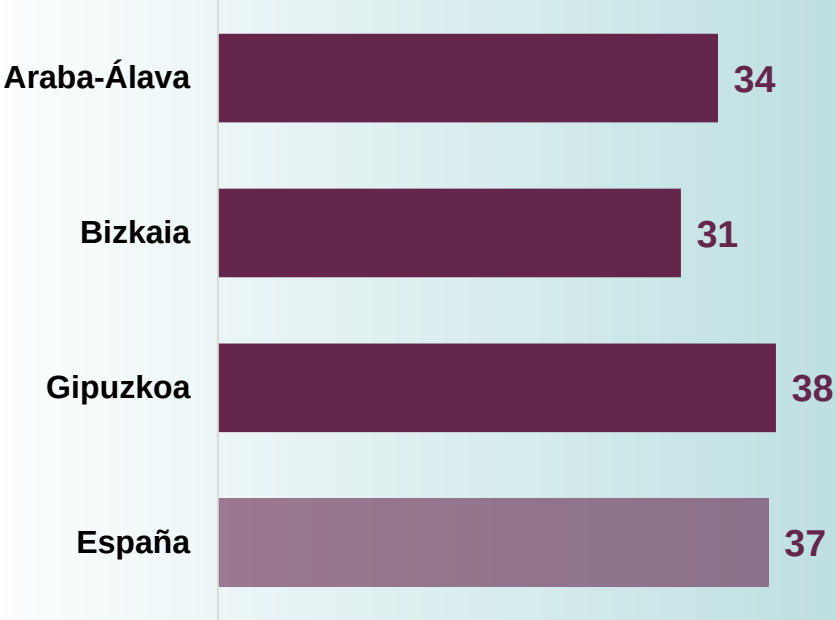


En Euskadi, un 34% del total de empresarias individuales (autónomas) son mujeres



1.3. Empresarias individuales

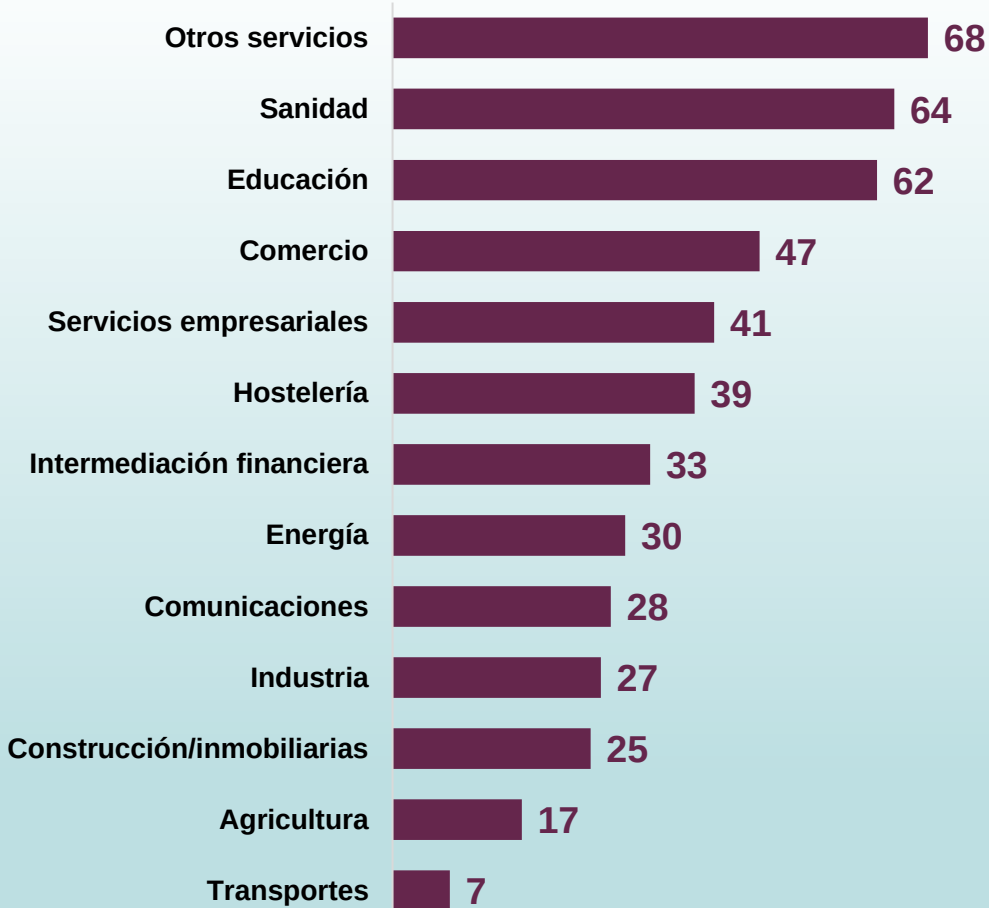
Porcentaje de mujeres empresarias individuales
(autónomas) por Territorio Histórico.
Comparativa con el porcentaje en España (%)



Por territorios históricos, es en Gipuzkoa donde el porcentaje de mujeres empresarias individuales es mayor

1.3. Empresarias individuales

Porcentaje de mujeres empresarias individuales
(autónomas) por sector de actividad en Euskadi (%)

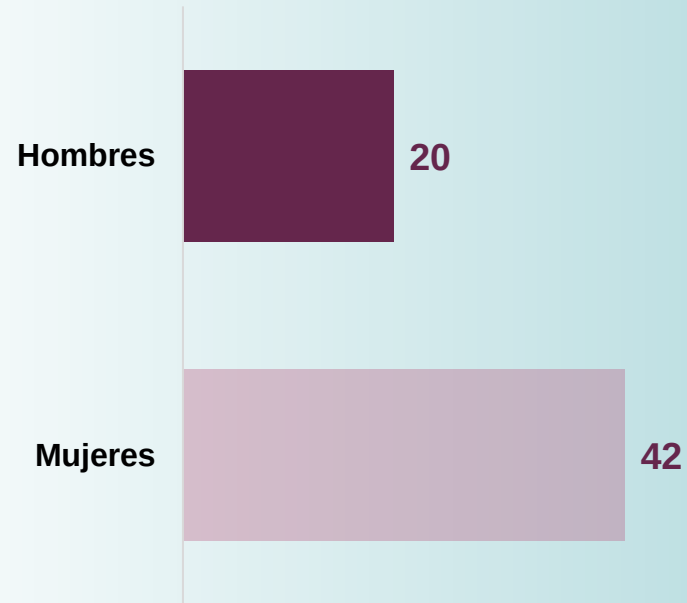


Fuente: Informa. 2023

Por sectores de actividad, es en las actividades de otros servicios, sanidad y educación donde las mujeres superan el 50% de empresarias individuales

1.4. Conciliación

Perjuicio de la maternidad/paternidad en la trayectoria profesional entre las personas ocupadas con estudios superiores en Euskadi (%)



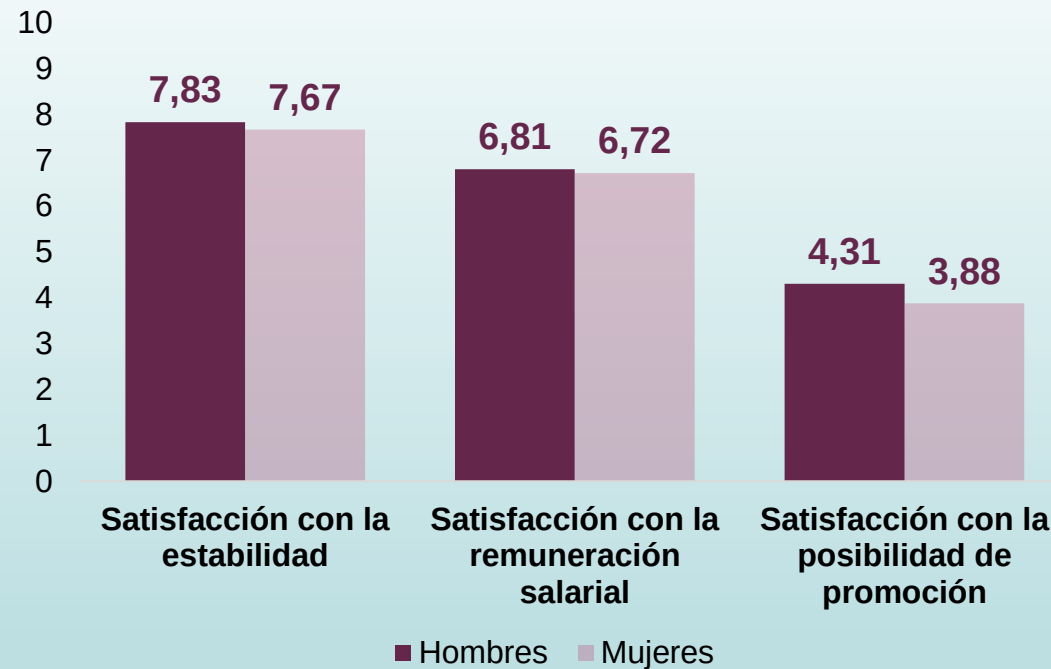
Un 42% de las mujeres ocupadas con estudios superiores en Euskadi considera que la maternidad es un perjuicio en su trayectoria profesional respecto a un 20% de los hombres



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.2023

1.4. Conciliación

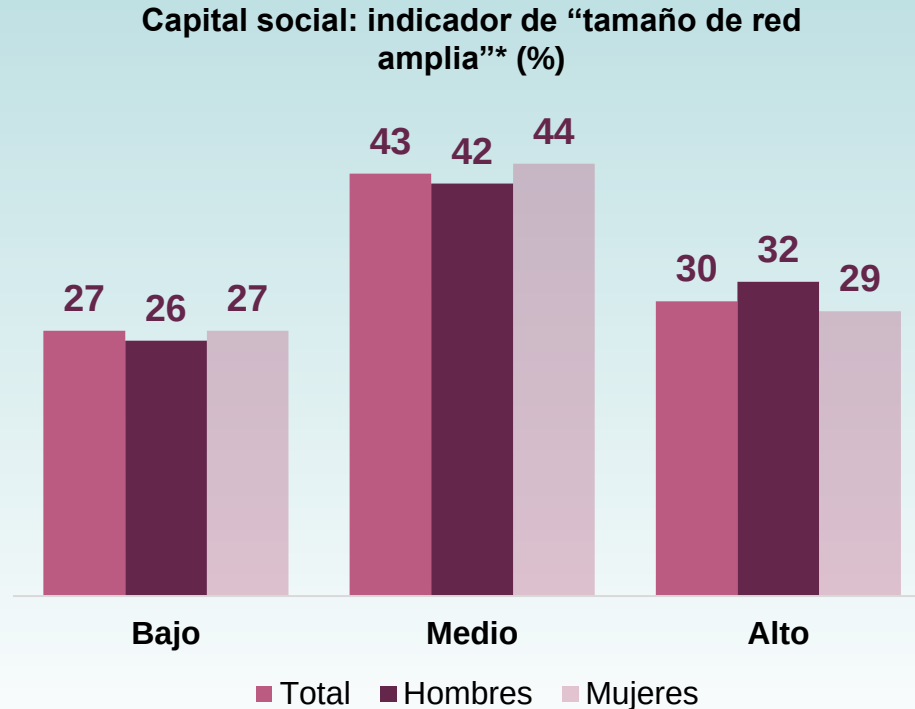
Grado de satisfacción con diferentes indicadores
relativos a la promoción laboral entre mujeres/hombres
con hijos/hijas menores de 15 años (media/escala 0 a 10)



La satisfacción de las mujeres con hijos/hijas menores de 15 años es inferior a los hombres especialmente en la posibilidad de promoción

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.2023

1.5. Capital social



Las mujeres dan menos valor que los hombres a la posibilidad de contar con un “tamaño de red amplia”*

*(suma de las personas que forman la familia que convive, los familiares con los que se mantiene una comunicación regular y red de amistades amplia)

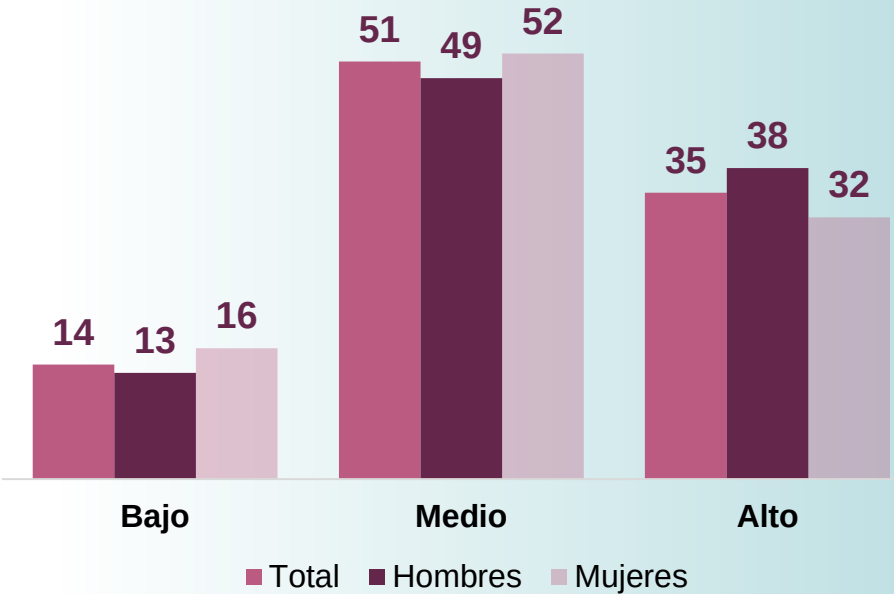


Nota explicativa: El capital social es entendido como un recurso al que se accede cuando se dispone de redes personales amplias con las que se participa activamente en los distintos ámbitos económicos y sociales, en un ambiente de confianza y que puede facilitar el desarrollo personal y social, así como el desarrollo económico de una sociedad

Fuente: Eustat. Encuesta sobre capital social. 2023

1.5. Capital social

Capital social: indicador de “consumo de medios de comunicación” (%)

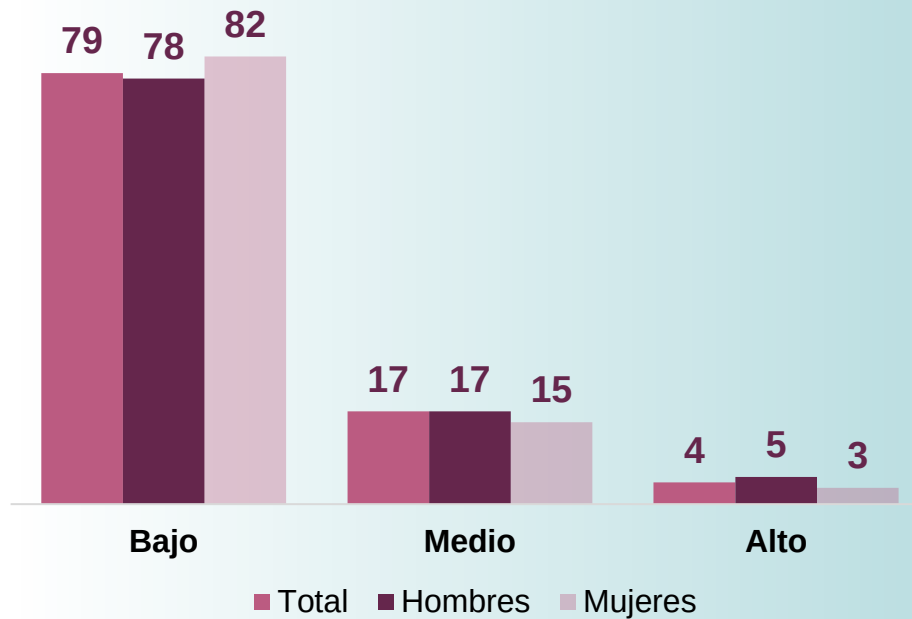


Las mujeres manifiestan tener un “consumo de medios de comunicación”* más bajo que los hombres

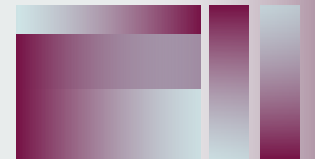
*(está obtenida a partir de los ítems de frecuencia de uso de periódicos, revistas, radio e Internet y de las horas dedicadas a la televisión)

1.5. Capital social

Capital social: indicador de “uso de Internet y redes virtuales” (%)



8 de cada 10 mujeres
valora que su
“uso de
Internet y
redes
virtuales” es
bajo



Fuente: Eustat. Encuesta sobre capital social.2023

2. Análisis



Presencia de las mujeres en los Consejos y puestos directivos de las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi

2. Análisis

La situación actual de las mujeres en relación con diversos indicadores que reflejan la brecha de género en las esferas económica y social en Euskadi se entrelaza con **el análisis de su presencia en los principales órganos de decisión de las empresas vascas.**

En este sentido, **AED** ha llevado a cabo un análisis que abarca más de 1.100 empresas pertenecientes a diversos sectores económicos, todas con una plantilla de 50 o más personas empleadas en Euskadi*. Este análisis se ha enfocado en revelar la situación de las mujeres en los Consejos de Administración y otros órganos de poder, con el propósito de proporcionar una visión integral de su participación en la esfera empresarial.

El **análisis realizado** se ha dividido en:

2.1. La presencia de las mujeres en los Consejos de Administración de empresas de Euskadi.

2.2. La presencia de las mujeres en Puestos Directivos de empresas de Euskadi.

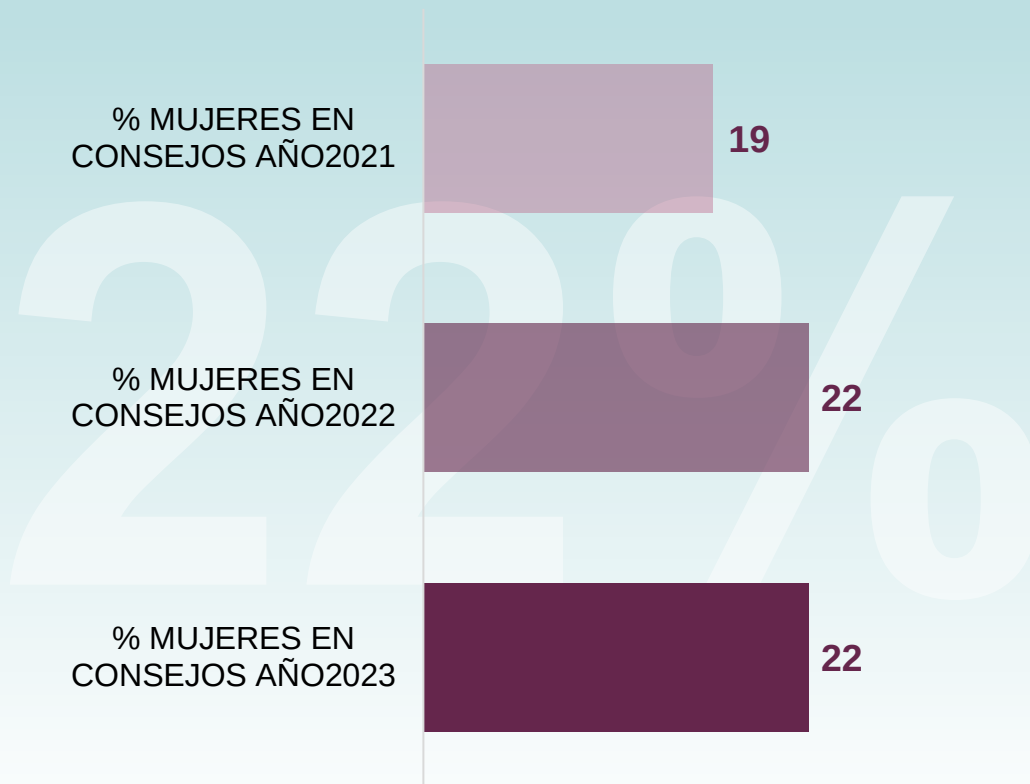
Se ha tomado como referencia el análisis realizado **en 2021 y 2022** para observar la evolución de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración y puestos directivos.

Así mismo, se han analizado los principales datos por **Territorio Histórico.**

* Los datos trabajados son de Octubre 2023. De este análisis se han excluido las Administraciones y empresas públicas y cooperativas.

2.1. Mujeres en Consejos de Administración

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023



****El porcentaje sin decimales de mujeres en Consejos de Administración es un 22% tanto en 2022 como 2023. Si analizamos el porcentaje con decimales, el porcentaje de 2022=21,52% y en 2023=22,11%. En 2023, se produce un ligero incremento de 0,59.**

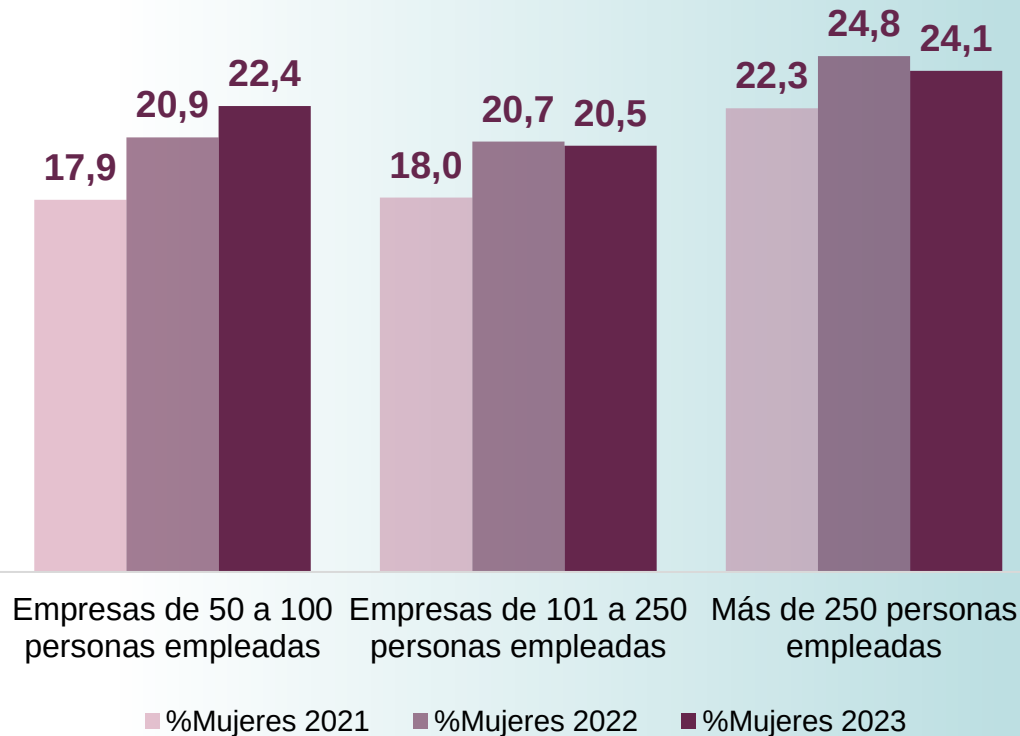
En 2023, del total de cargos en los Consejos de Administración de las empresas, las mujeres representan un 22%. Esto supone que se mantiene esta cifra respecto a 2022

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

Fuente: AED. Enero 2024

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

Mujeres en Consejos de Administración
por tamaño de empresa (2021-2023) (%)

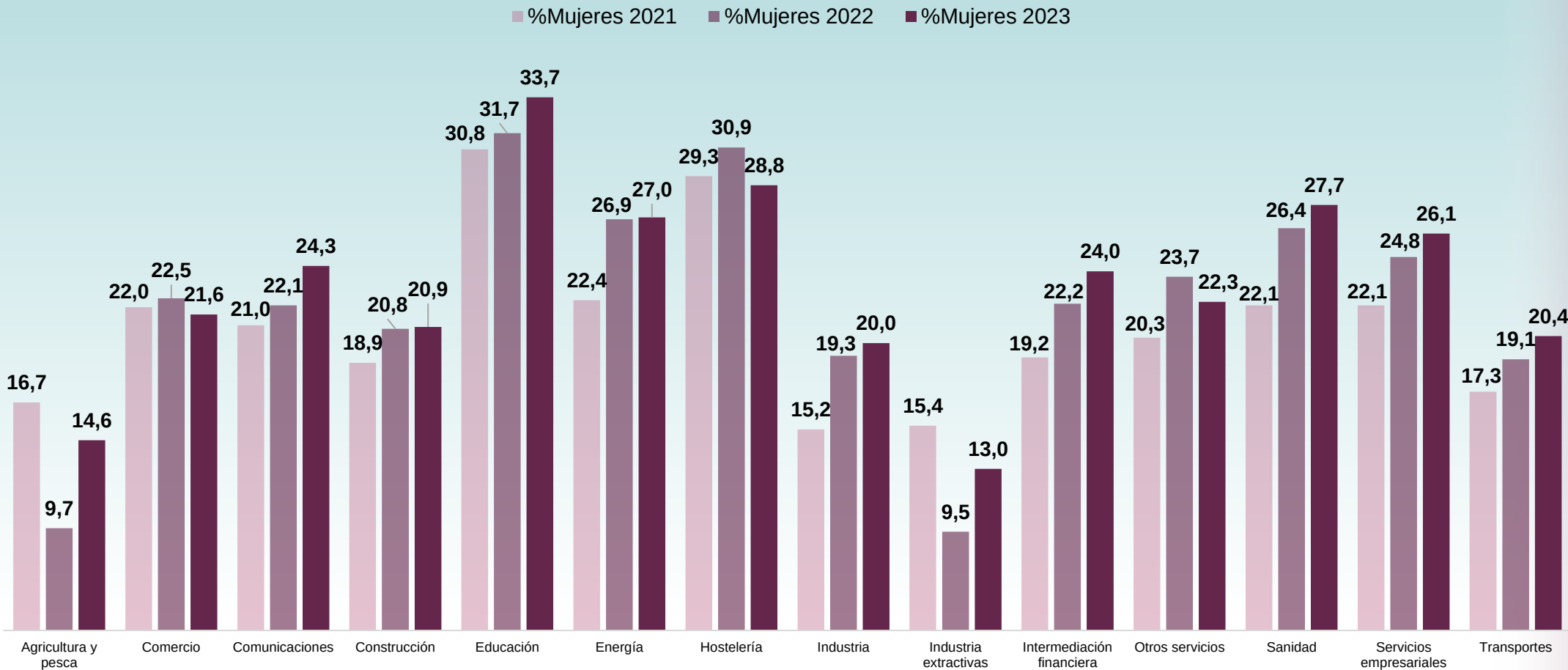


En 2023, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración sólo aumenta en las empresas de menor tamaño, con un leve descenso en el resto



2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

Mujeres en Consejos de Administración por actividad (2021-2023) (%)

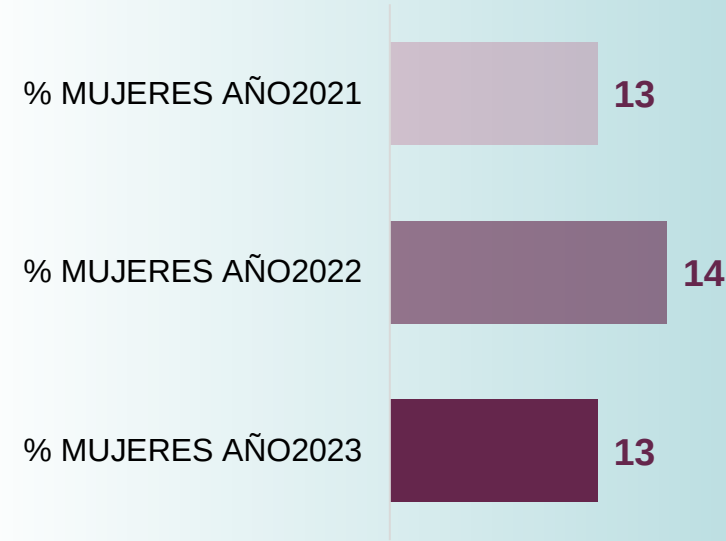


En general, se observan variaciones positivas y negativas anuales de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración en los diferentes sectores de actividad.

Fuente: AED. Enero 2024

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

Mujeres en el cargo de Presidencia de Consejos de Administración (2021-2023) (%)

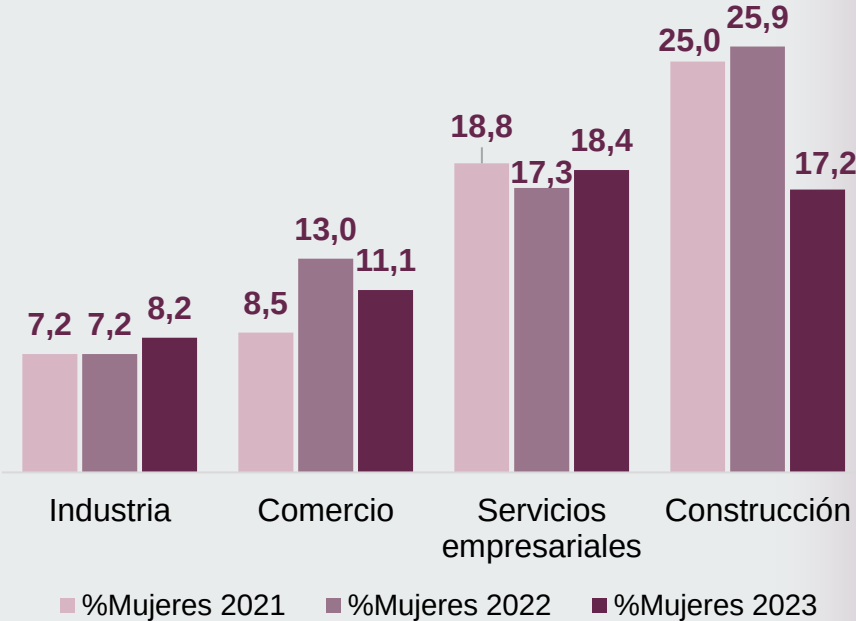


En 2023, un 13% de mujeres ocupan el puesto de presidencia en los Consejos de Administración de las empresas en Euskadi.

Haciendo un análisis longitudinal, a lo largo de los últimos años analizados, se aprecia una fotografía fija en este dato.

Fuente: AED. Enero 2024

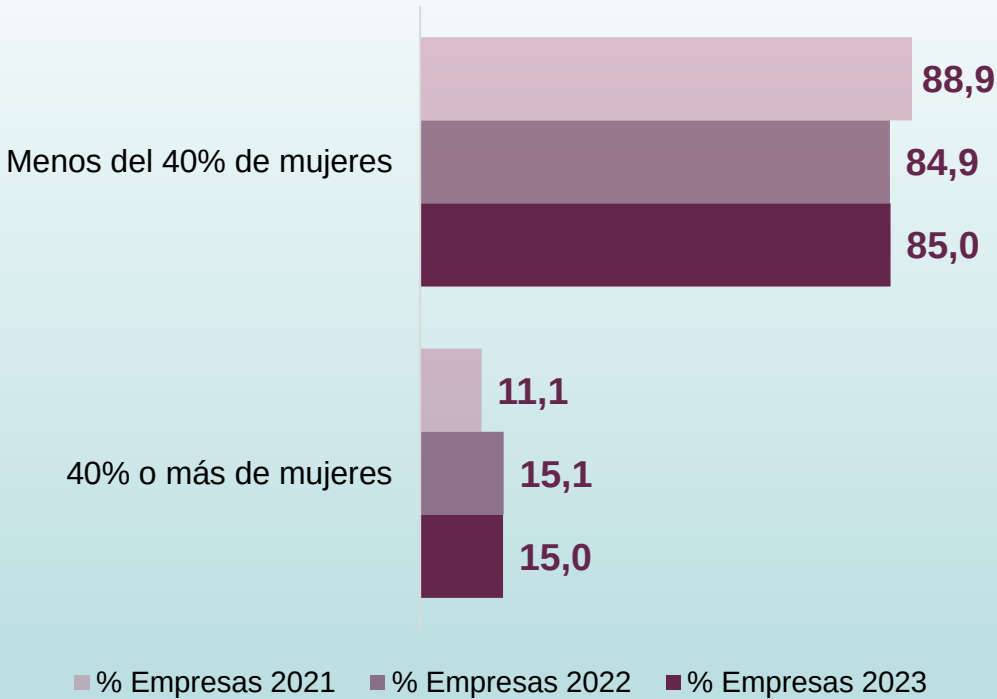
Mujeres en el cargo de Presidencia de Consejos de Administración por actividad (2021-2023) (%)



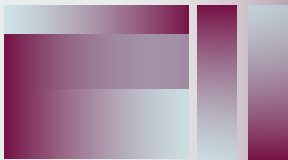
Por actividades económicas, la construcción es el sector que presenta el mayor descenso de presencia de mujeres en este cargo.

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

Empresas con un 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración (2021-2023) (%)



Respecto a las empresas, en 2023 se mantiene el porcentaje de empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi que tiene un 40% o más de mujeres en sus Consejos de Administración

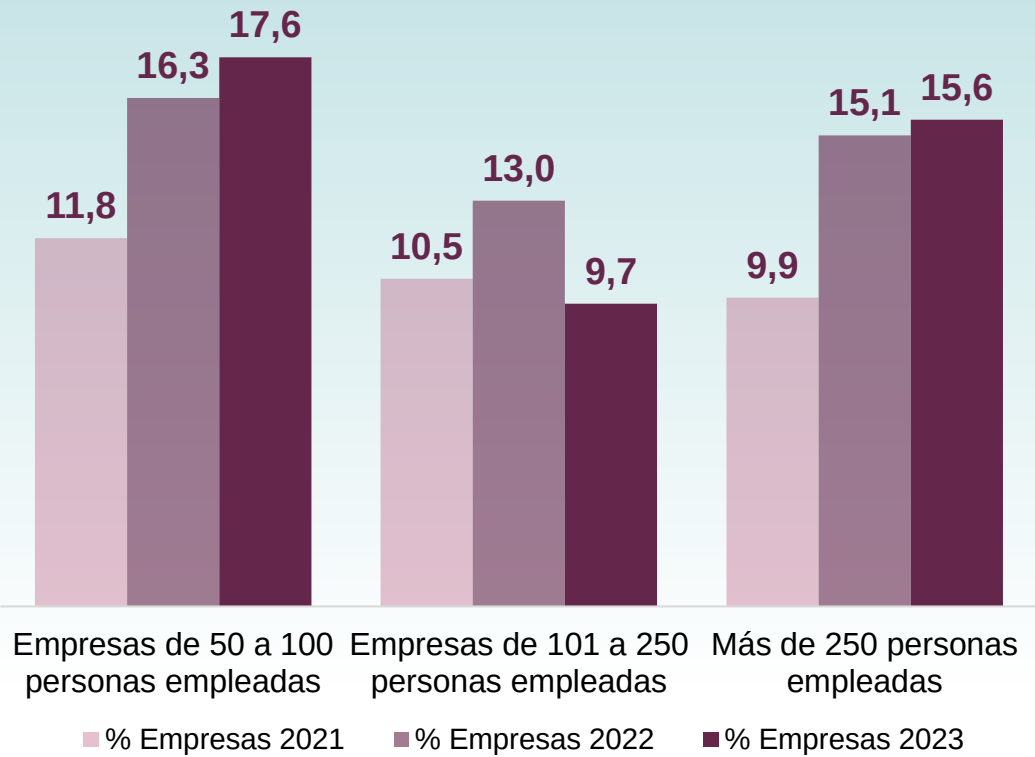


Nota: Para este análisis se ha tomado la referencia de recomendación establecida por la Unión Europea de la cuota de al menos el 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración en las grandes empresas

Fuente: AED. Enero 2024

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

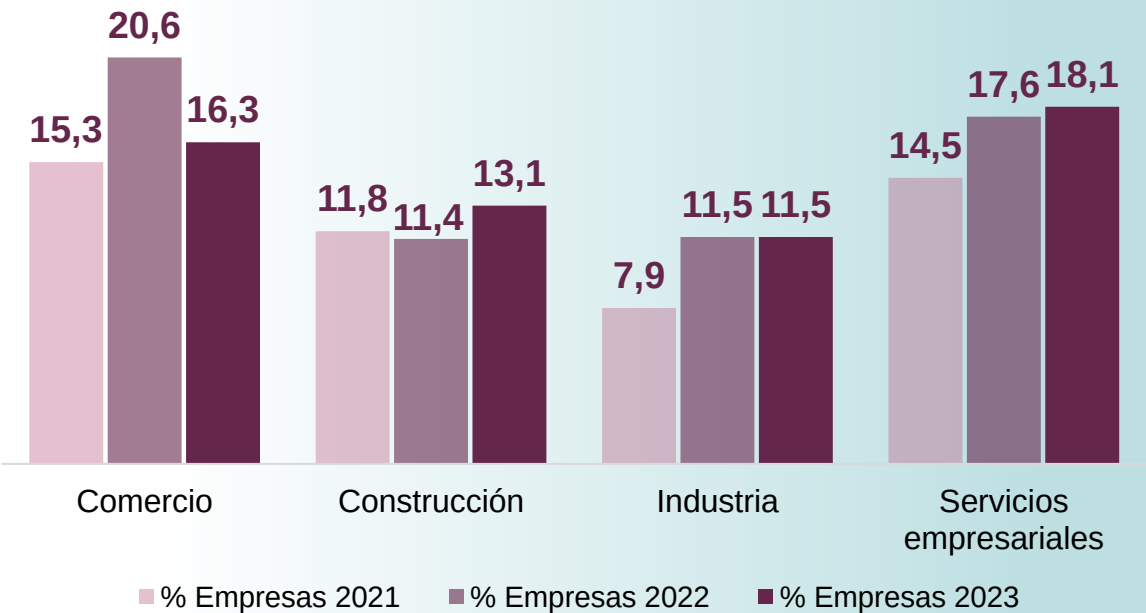
Empresas con 40% o más mujeres en los Consejos de Administración por tamaño de empresa (2021-2023) (%)



Por tamaño, las empresas con 100 o menos personas empleadas son las que presentan un mayor incremento de la cuota del 40% o más de mujeres en sus Consejos

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: comparativa 2021-2023

Empresas con 40% o más mujeres en los Consejos de Administración por actividad (2021-2023) (%)

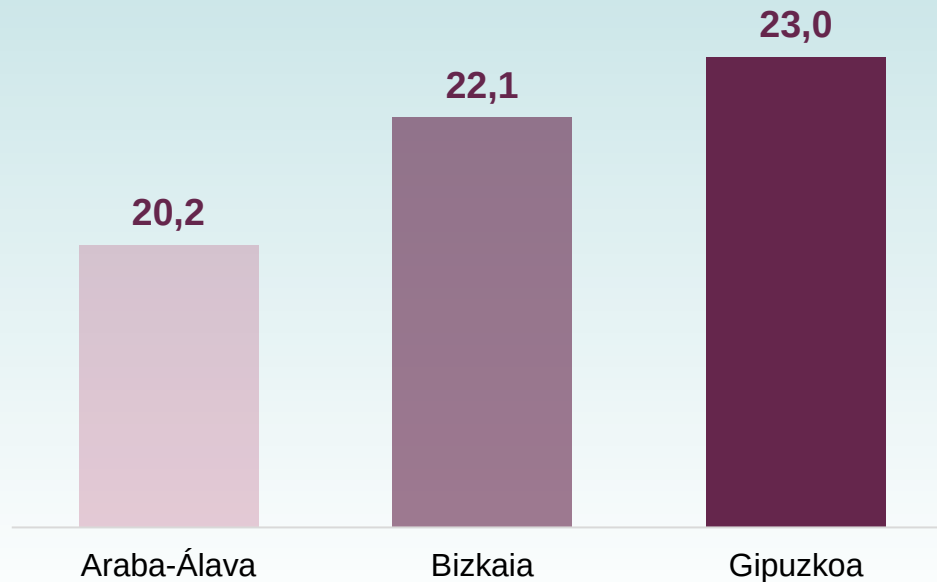


En 2023, se observa un descenso del porcentaje de empresas del sector comercio que tienen una cuota del 40% o más de mujeres en sus Consejos. En industria el porcentaje se mantiene respecto a 2022



2.1. Mujeres en Consejos de Administración: por Territorio Histórico

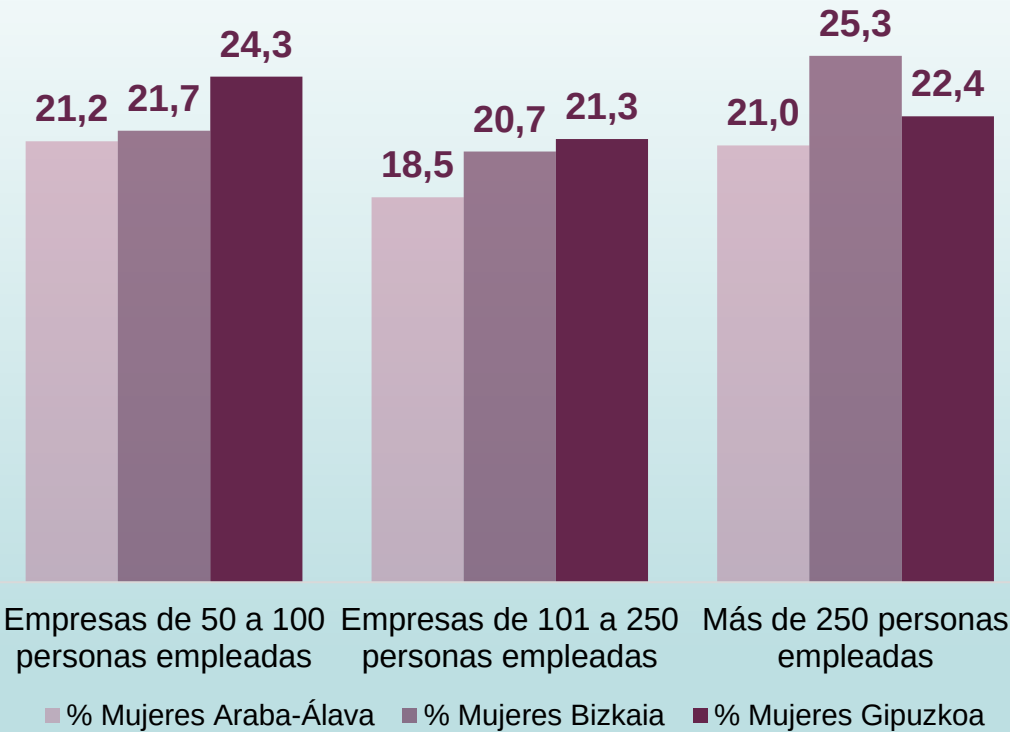
Mujeres en Consejos de Administración por
Territorio Histórico (2023) (%)



Gipuzkoa y Bizkaia
presentan un mayor peso
de las mujeres en los
Consejos de
Administración de las
empresas

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: por Territorio Histórico

Mujeres en Consejos de Administración por Territorio Histórico y tamaño de empresa (2023) (%)

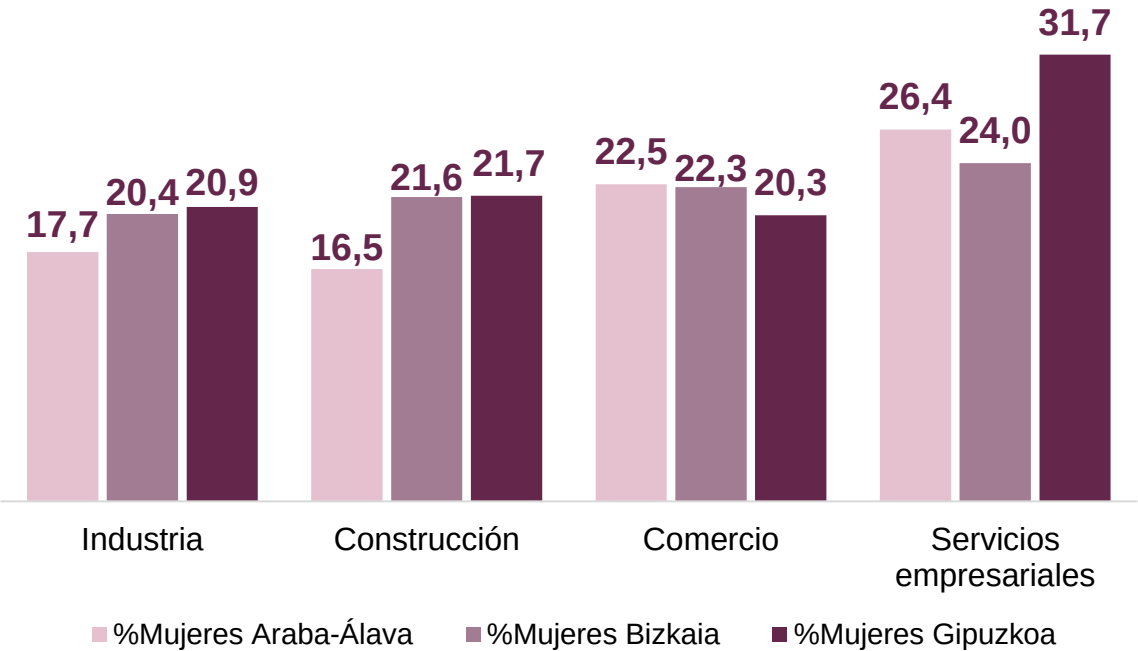


En 2023, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración por Territorio Histórico presenta mayor peso en las empresas más pequeñas, especialmente en Gipuzkoa.

En Bizkaia destaca el porcentaje de mujeres en las empresas más grandes

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: por Territorio Histórico

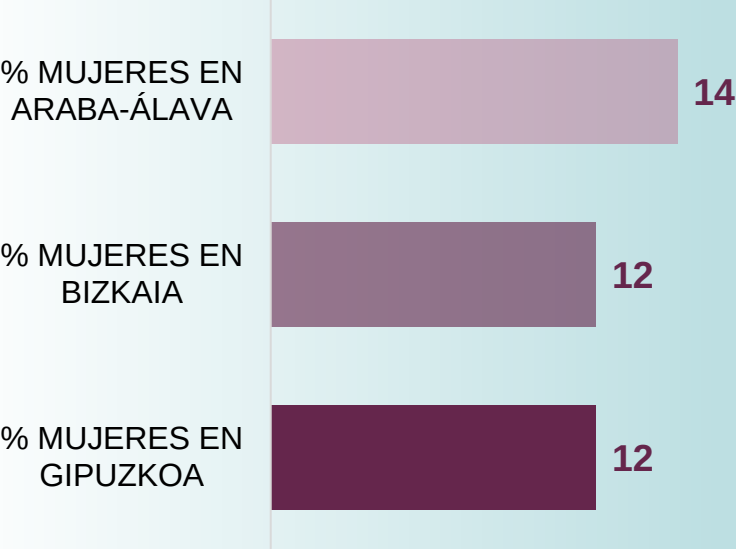
Mujeres en Consejos de Administración por Territorio Histórico y sector de actividad (2023) (%)



Por sectores de actividad principales, destaca el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de empresas de servicios empresariales de Gipuzkoa

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: por Territorio Histórico

Mujeres en el cargo de Presidencia de Consejos de Administración por Territorio Histórico (2023) (%)

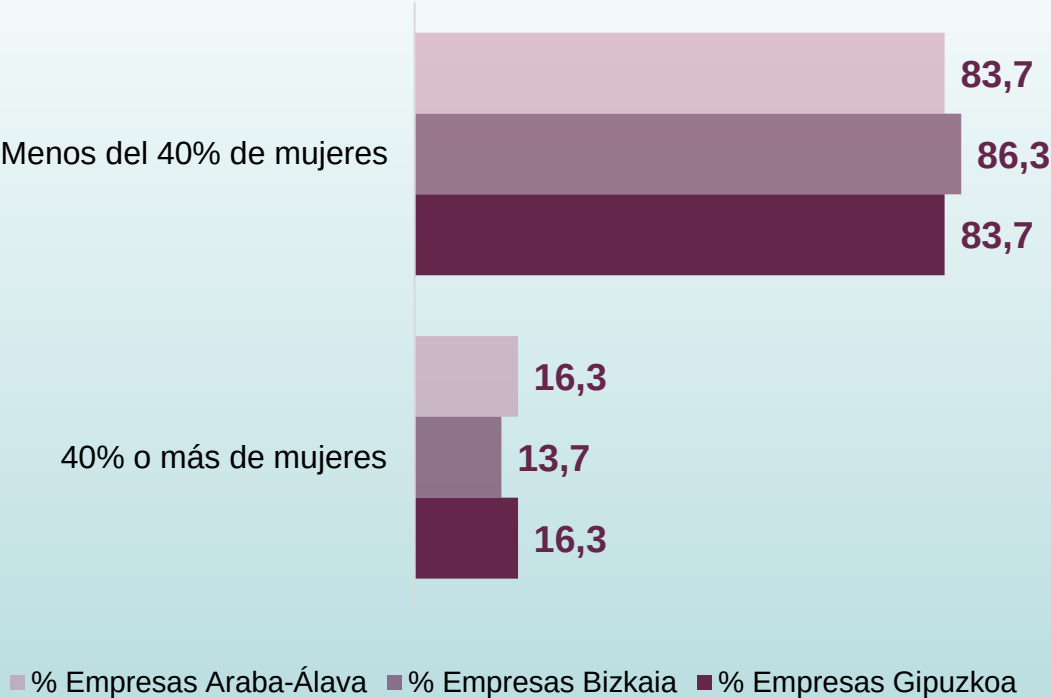


En 2023, un 14% de mujeres ocupan el puesto de presidencia en los Consejos de Administración de las empresas en Araba-Álava.

En Bizkaia y Gipuzkoa es de un 12%

2.1. Mujeres en Consejos de Administración: por Territorio Histórico

Empresas con un 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración por Territorio Histórico (2023) (%)



Respecto a las empresas, en 2023 un 16,3% de las empresas en Araba-Álava y Gipuzkoa tiene un 40% o más de mujeres en sus Consejos de Administración



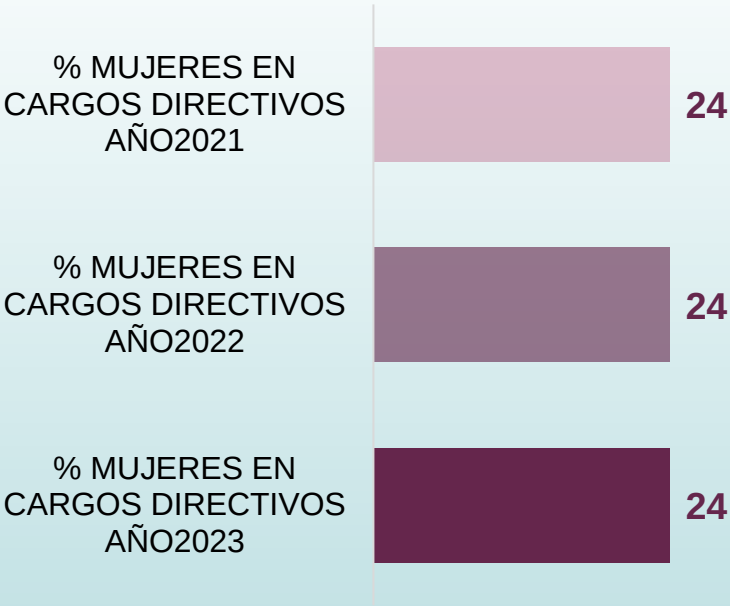
Nota: Para este análisis se ha tomado la referencia de recomendación establecida por la Unión Europea de la cuota de al menos el 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración en las grandes empresas

Fuente: AED. Enero 2024

2.2. Mujeres en puestos directivos

2.2. Mujeres en puestos directivos: comparativa 2021-2023

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi (2021-2023) (%)



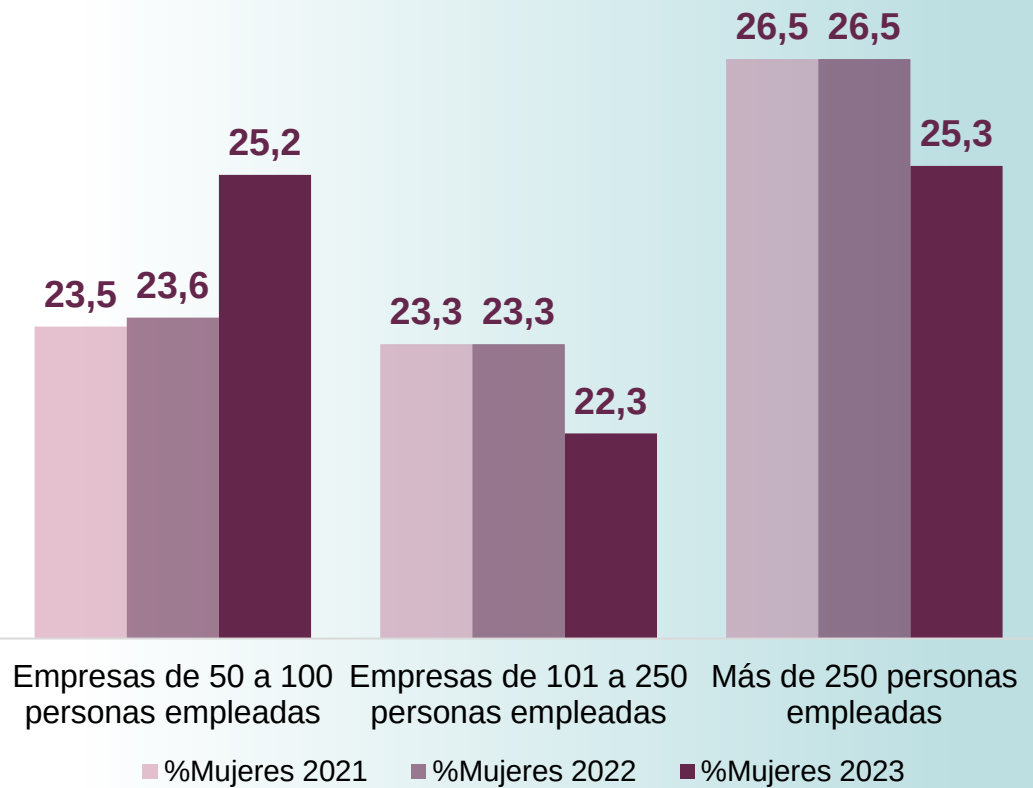
****El porcentaje sin decimales de mujeres en cargos directivos es un 24% tanto en 2022 como 2023. Si analizamos el porcentaje con decimales, el porcentaje de 2022=23,93% y en 2023=24,28%. En 2023, se produce un ligero incremento de 0,35.**

En 2023, 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 2022, un 24%



2.2. Mujeres en puestos directivos: comparativa 2021-2023

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi por tamaño de empresa (2021-2023) (%)

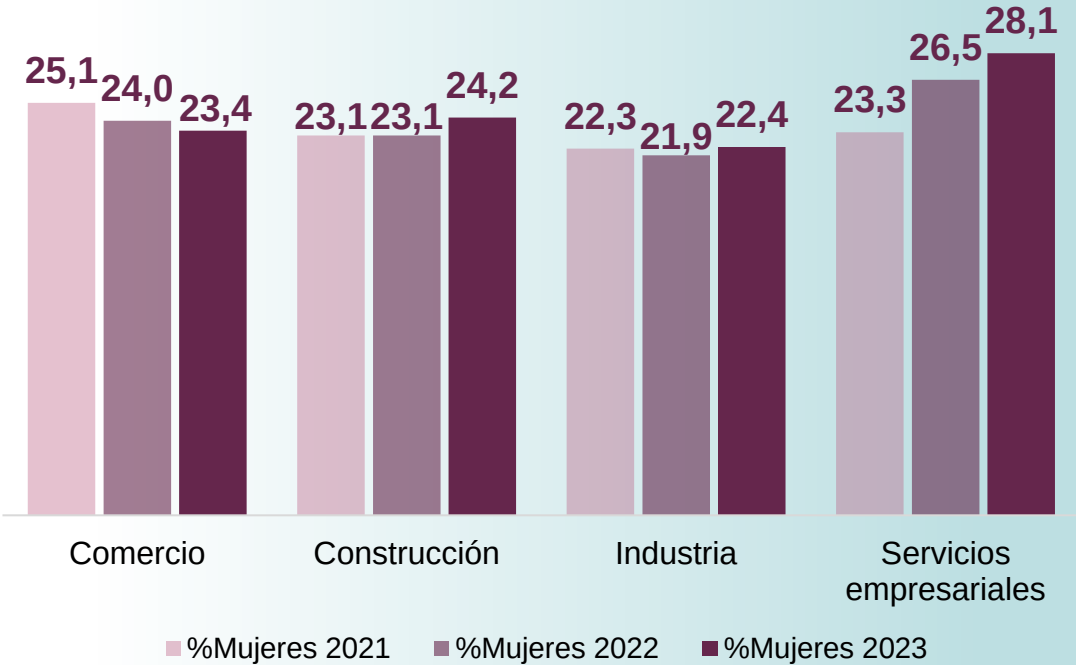


Las empresas más pequeñas son las que incrementan el porcentaje de mujeres en puestos directivos



2.2. Mujeres en puestos directivos: comparativa 2021-2023

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi por sector de actividad (2021-2023) (%)

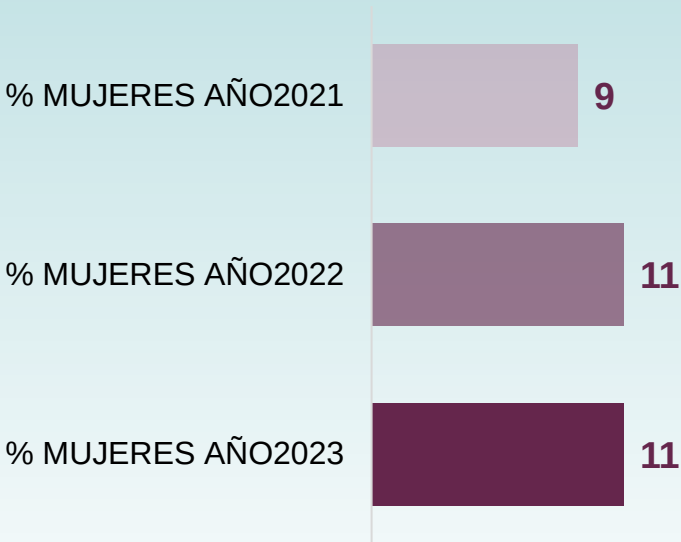


En 2023, las empresas del sector servicios empresariales continúan siendo las que presentan un mayor porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres



2.2. Mujeres en puestos directivos: comparativa 2021-2023

Mujeres en puesto de CEO/Dirección general (2021-2023) (%)

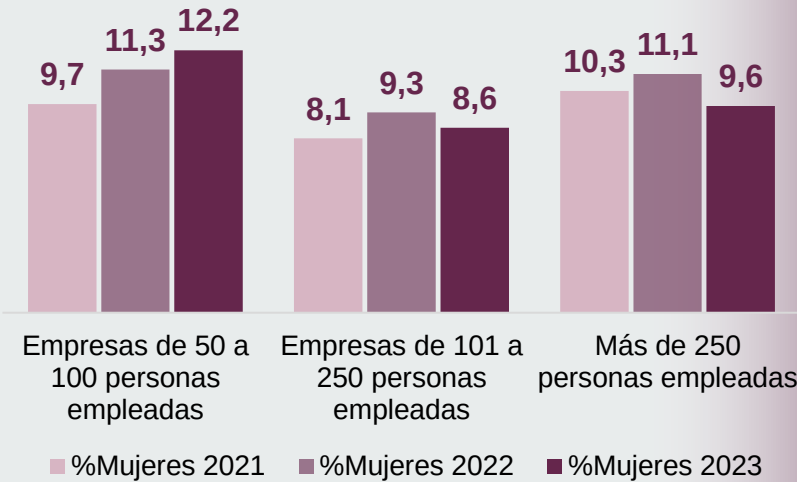


En 2023, el puesto de CEO/Dirección general, lo ocupan un 11% de mujeres. Se mantiene el porcentaje respecto a 2022.

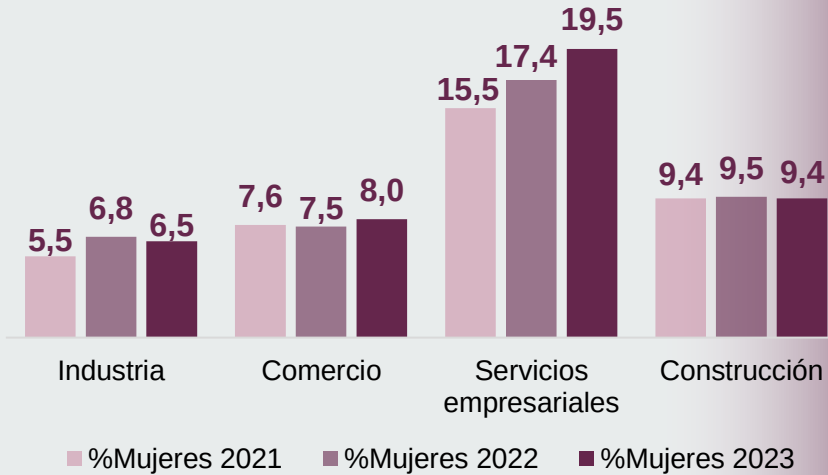
Este puesto es ocupado en mayor medida por mujeres en las empresas de servicios empresariales.

Fuente: AED. Enero 2024

Mujeres en puesto de CEO/Dirección general por tamaño de empresa (2021-2023) (%)

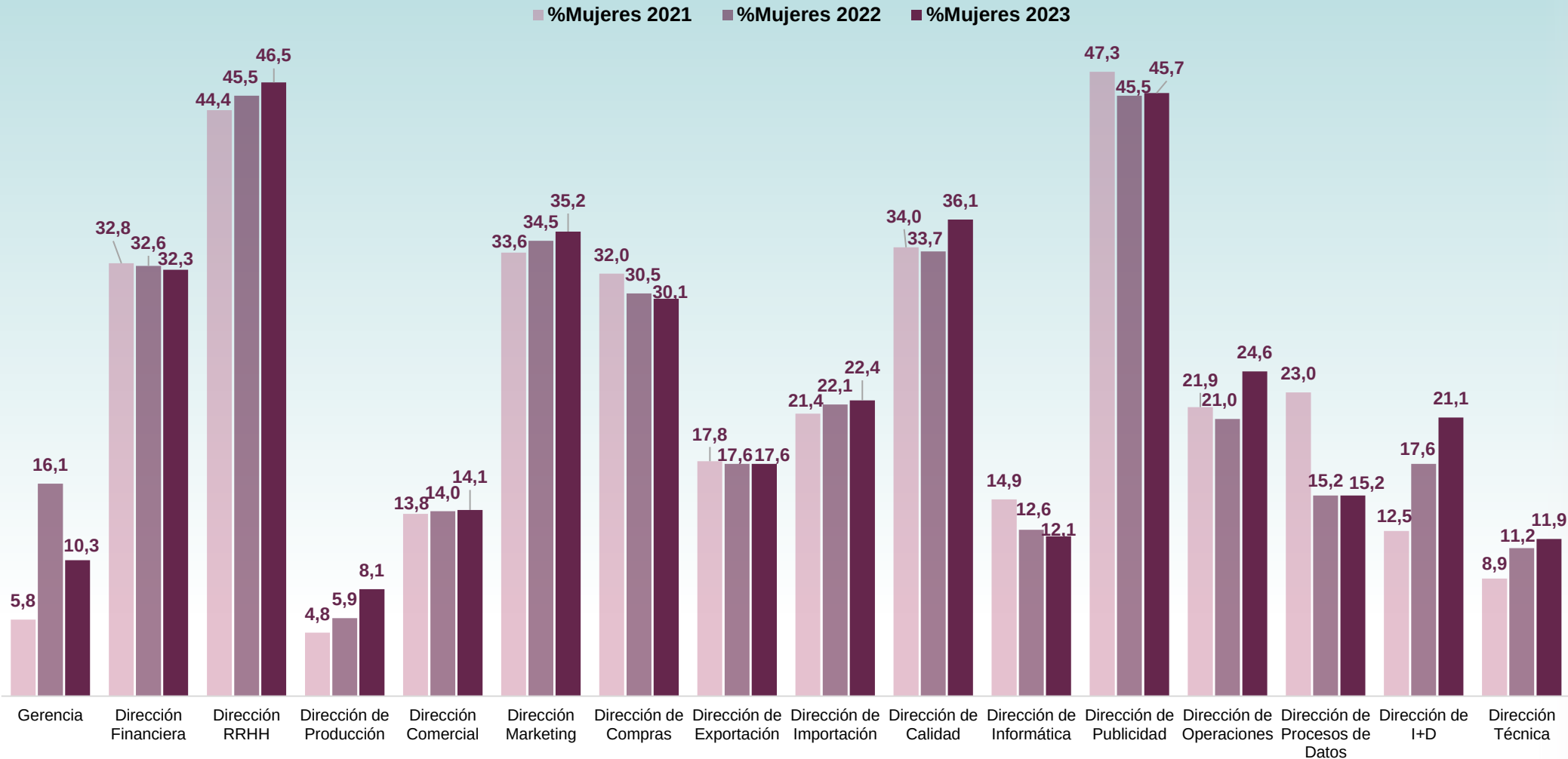


Mujeres en puesto de CEO/Dirección general por actividad (2021-2023) (%)



2.2. Mujeres en puestos directivos: comparativa 2021-2023

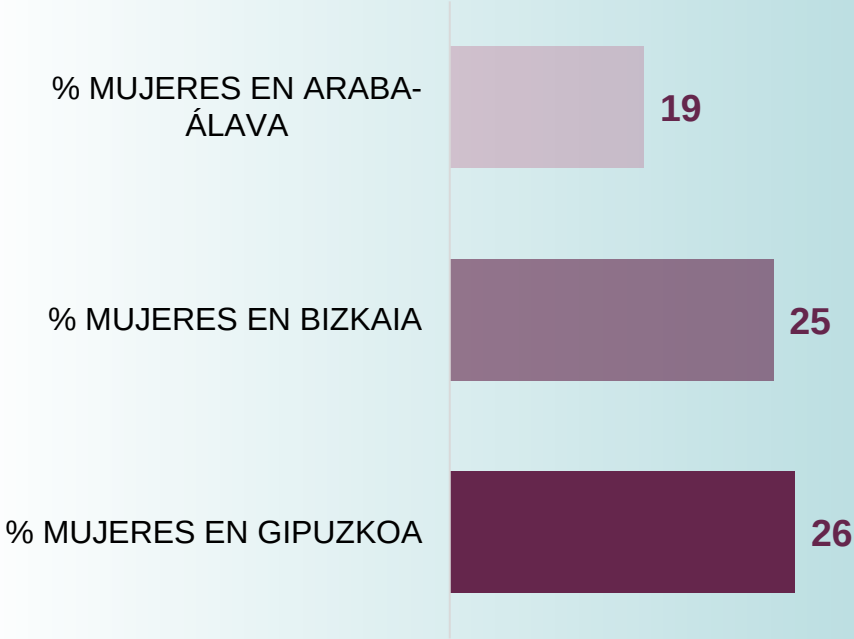
Mujeres en cargos directivos por puesto (2021-2023) (%)



Fuente: AED. Enero 2024

2.2. Mujeres en puestos directivos: por Territorio Histórico

Mujeres en cargos directivos en las empresas por Territorio Histórico (2023) (% de mujeres)



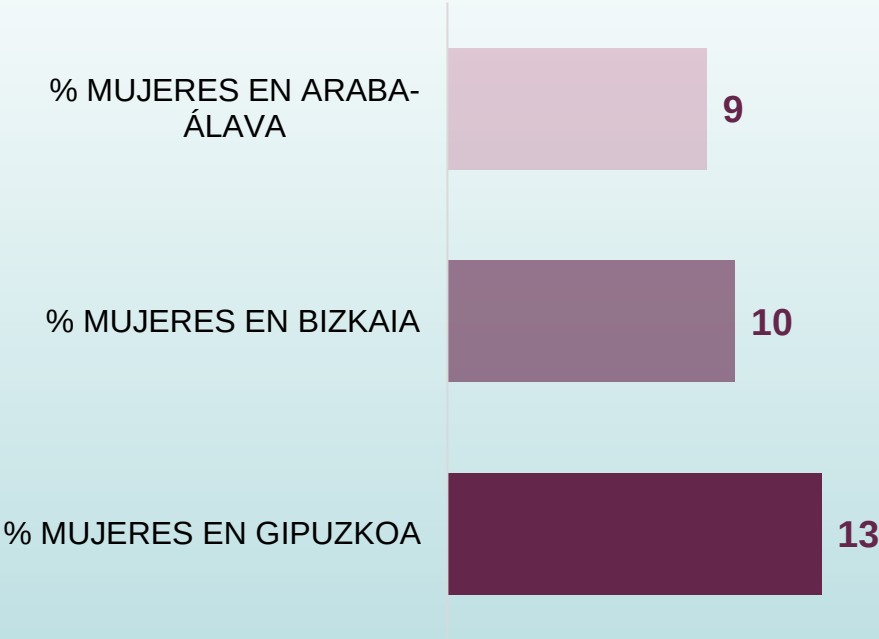
En 2023, Gipuzkoa presenta el mayor porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres.

Bizkaia le sigue con un 25%



2.2. Mujeres en puestos directivos: por Territorio Histórico

Mujeres en puesto de CEO/Dirección general por Territorio Histórico (2023) (% de mujeres)



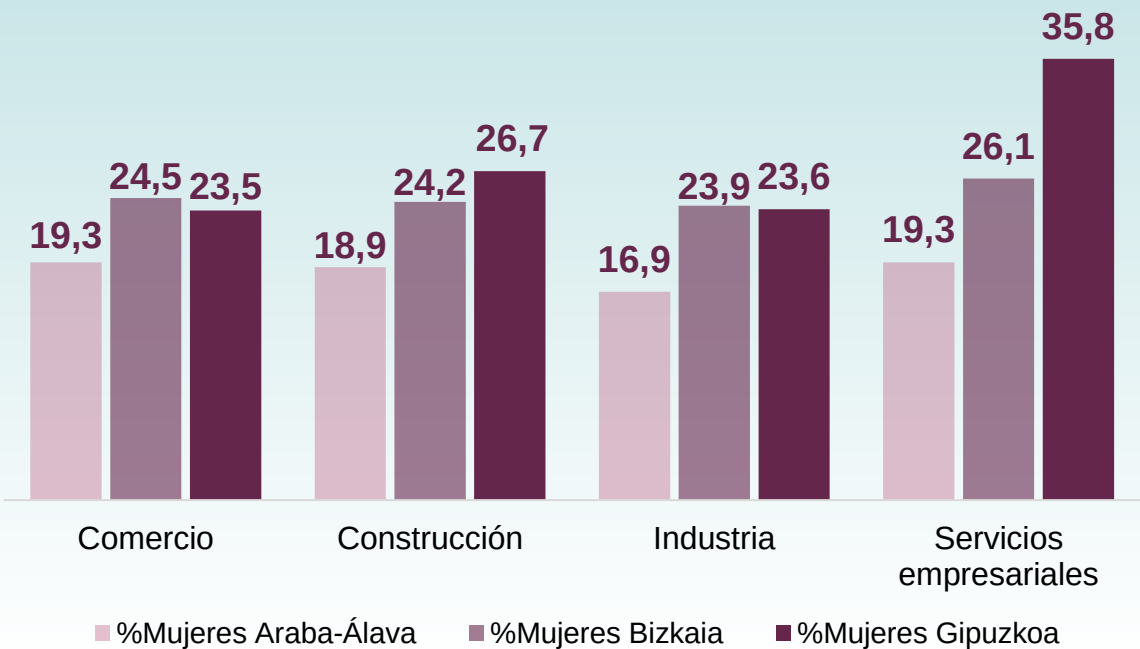
El puesto de CEO/Dirección general es ocupado por un 13% de mujeres en Gipuzkoa.

En Bizkaia es de un 10% y en Araba-Álava de un 9%



2.2. Mujeres en puestos directivos: por Territorio Histórico

Mujeres en cargos directivos en las empresas de Euskadi por sector de actividad (2023) (%)



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

En Araba-Álava son comercio y servicios empresariales

3. Elementos clave del diagnóstico

3. Elementos 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:

En primer lugar, en términos de **educación y formación**, las mujeres muestran un mayor porcentaje de finalización de estudios superiores en comparación con los hombres en las universidades vascas. Es importante destacar que las áreas de estudio en las que las mujeres se gradúan en mayor proporción son aquellas relacionadas con artes, humanidades, salud, ciencias sociales y jurídicas. Además, las mujeres también superan a los hombres en la finalización de estudios de posgrado.

Si tenemos que señalar que al analizar **la evolución de las especialidades en las que las mujeres se han graduado en los últimos cinco años en las universidades vascas**, se observa que no varían los porcentajes en cada especialidad. Siendo en las áreas de ingeniería y arquitectura donde las mujeres tienen menor presencia.

En cuanto al **mercado laboral**, las mujeres representan una proporción significativa de la población ocupada con estudios superiores en Euskadi, lo que indica su presencia activa en el ámbito laboral. Sin embargo, persiste una marcada segregación ocupacional entre mujeres y hombres en diferentes sectores económicos, lo que puede estar influyendo en las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres.

3. Elementos del diagnóstico

En lo que respecta a **la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**, las mujeres con estudios superiores ocupadas perciben la maternidad como un obstáculo significativo en su desarrollo profesional en mayor medida que los hombres, lo que repercute en su satisfacción en aspectos profesionales como la estabilidad laboral, la remuneración y las oportunidades de ascenso.

Por último, en términos de **capital social**, las mujeres valoran su tamaño de red social en un nivel medio-bajo, lo que puede influir en su acceso a oportunidades profesionales y de desarrollo.

En resumen, aunque las mujeres en Euskadi han alcanzado logros significativos en términos de educación y presencia en el mercado laboral, persisten desafíos importantes en cuanto a la igualdad de género, elección de estudios STEM, la conciliación laboral y familiar, así como el acceso a redes que puedan impulsar su desarrollo profesional.

3. Elementos del diagnóstico

En base a **los datos obtenidos del análisis y evolución del contexto de las mujeres ocupadas y su presencia en puestos de responsabilidad en las empresas vascas**, se puede destacar:

En 2023, en las empresas de 50 o más personas empleadas en Euskadi, las mujeres representan un 22% en los Consejos de Administración. Respecto a 2022, este dato se mantiene, con una pequeña diferencia positiva de 0,59.

Al segmentar la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas vascas por número de personas empleadas y sector de actividad se observa un evolución desigual en el incremento de la presencia de las mujeres.

Por sectores de actividad, en 2023 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, pero sí evolucionan positivamente o se mantienen estables: industria, agricultura y pesca o transportes.

3. Elementos del diagnóstico

En 2023, se observa que la participación **de las mujeres en el puesto de más representatividad del Consejo de Administración, la Presidencia, que es ocupado por un 13% de mujeres**, volviendo al nivel de representatividad de 2021.

La recomendación de llegar a una cuota del 40% o más de mujeres en los Consejos de Administración, solo un 15,0% de las empresas vascas cumplen este porcentaje. Si que hay que señalar, que en 2023 este indicador se mantiene respecto a 2022.

Como dato relevante, hay que resaltar que este avance del número de empresas que se dirigen hacia el cumplimiento de la cuota del 40% es mayor entre las empresas más pequeñas. Y, en sectores como servicios empresariales o construcción.

En el caso de los cargos de dirección, en 2023 **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, observando un avance en las empresas más pequeñas también. Y en sectores como servicios empresariales.

El volumen es mayor en cargos como recursos humanos, calidad, marketing o publicidad. Destacando otros puestos que presentan este año un crecimiento significativo como la dirección de I+D.

Lo que si podemos destacar, es la evolución de la presencia de las mujeres en el cargo de CEO/Dirección General. En 2023 este cargo lo ocupan un 11% de mujeres. Se mantiene el porcentaje respecto a 2022.

3. Elementos del diagnóstico

Los datos recabados del estudio y seguimiento de la situación de las mujeres empleadas y su representación en roles de responsabilidad dentro de las empresas vascas en 2023, nos revelan **una serie de aspectos fundamentales**:

En primer lugar, es evidente que el objetivo de alcanzar una diversidad de género en los órganos de decisión y cargos de responsabilidad aún se encuentra distante. **Aunque se han observado avances positivos en los últimos años, el ritmo de progreso en 2023 parece más lento.**

Tanto en el caso de los puestos del Consejo de Administración como en el de Presidencia, la evolución marca una tendencia estable. Entendiendo que si bien son órganos con un nivel de renovación de cargos bajo, si es necesario de cara al futuro plantear acciones de cambio hacia la incorporación de las mujeres en los mismos.

Por otro lado, es importante destacar que las mujeres continúan avanzando en su vida personal, educativa y profesional. Se especializan y emprenden, lo que demuestra su capacidad y determinación para alcanzar metas en diferentes ámbitos.

Sin embargo, **el contexto social y económico actual presenta desafíos significativos que pueden estar influyendo en la promoción de la diversidad de género en los órganos de responsabilidad empresarial.** Desde la selección de sus estudios, la conciliación, el tejido de redes sociales y profesionales a las que acceden hasta el sesgo en la promoción en puestos directivos clave para llegar a órganos de decisión, existen múltiples barreras que deben abordarse de manera efectiva.

Por lo tanto, si la fotografía futura que queremos ver es contar con la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo en las empresas vascas, es necesario seguir apostando por la implementación de acciones que fomenten activamente esta línea. Aprovechando las oportunidades disponibles para continuar avanzando en el tejido empresarial a través de un compromiso continuo y acciones concretas que produzcan cambios en lo personal, asociativo y político para lograr una verdadera igualdad de género en todos los niveles de liderazgo empresarial.

4. Fuentes consultadas

4. Fuentes consultadas

AED- Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (<https://www.aedbiz.org/>)

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/>)

Fundación ISEAK (<https://iseak.eu/>)

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/>)

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 (2023)

Anexo: Ficha técnica metodología

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



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

2024