

# ESTUDIO SOBRE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA VASCA



**B-WOMENIN** Basque  
Women  
in Global

BUSINESS GATHERING 2024

 **BasqueTrade  
& Investment**  
Agencia Vasca de Internacionalización  
Nazioartekotzeko Euskal Agentzia

GRUPO  
**spri**  
TALDEA

 **EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**  
BASQUE GOVERNMENT



# Diagnóstico de la empresa vasca internacionalizada\*

## 5 variables

\*Universo = 990 empresas (Basquexport) | Muestra = 280 empresas | Margen de Error +/-5%



# 5 variables

1

EMPLEO  
TOTAL

2

PERSONAL  
DEDICADO A LA  
INTERNACIONALIZACIÓN  
de la empresa

3

MÁXIMA  
RESPONSABILIDAD DE LA  
INTERNACIONALIZACIÓN  
de la empresa

4

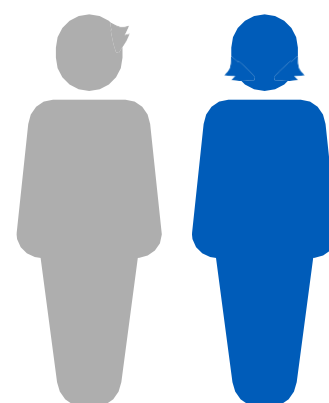
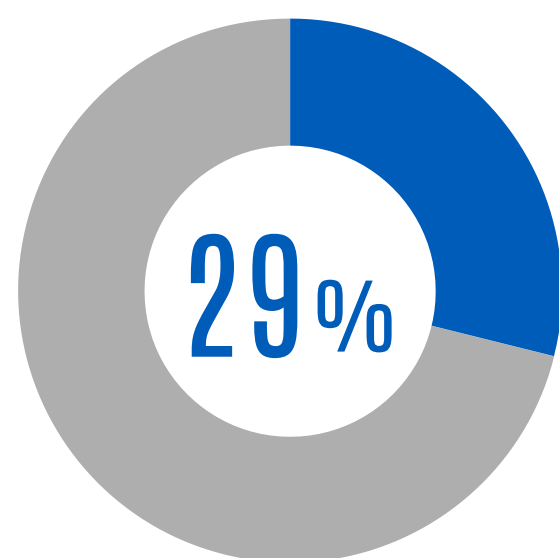
DIRECCIÓN  
GENERAL

5

Personal en los  
EQUIPOS  
DIRECTIVOS

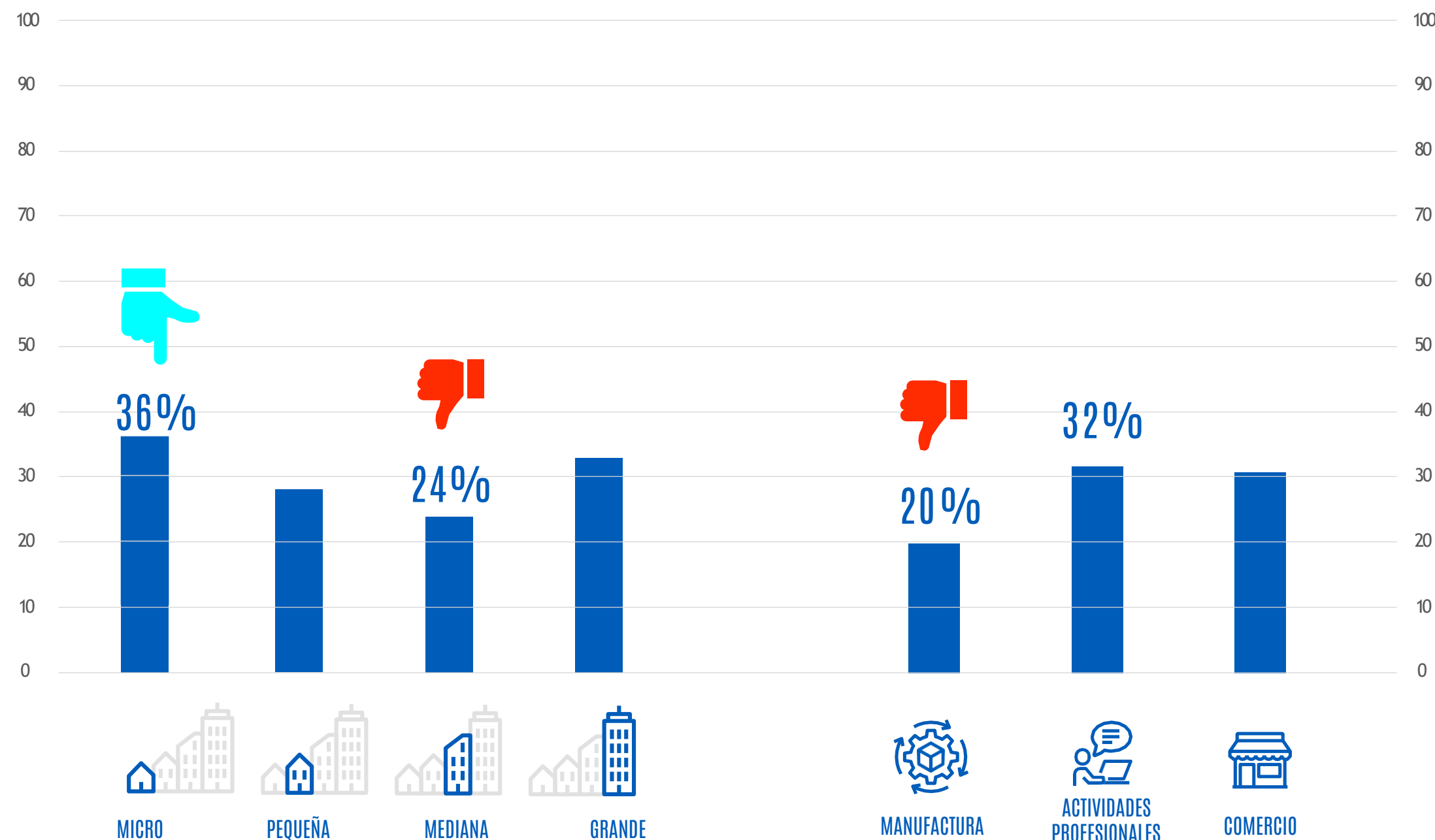
**1**  
**EMPLEO TOTAL**

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



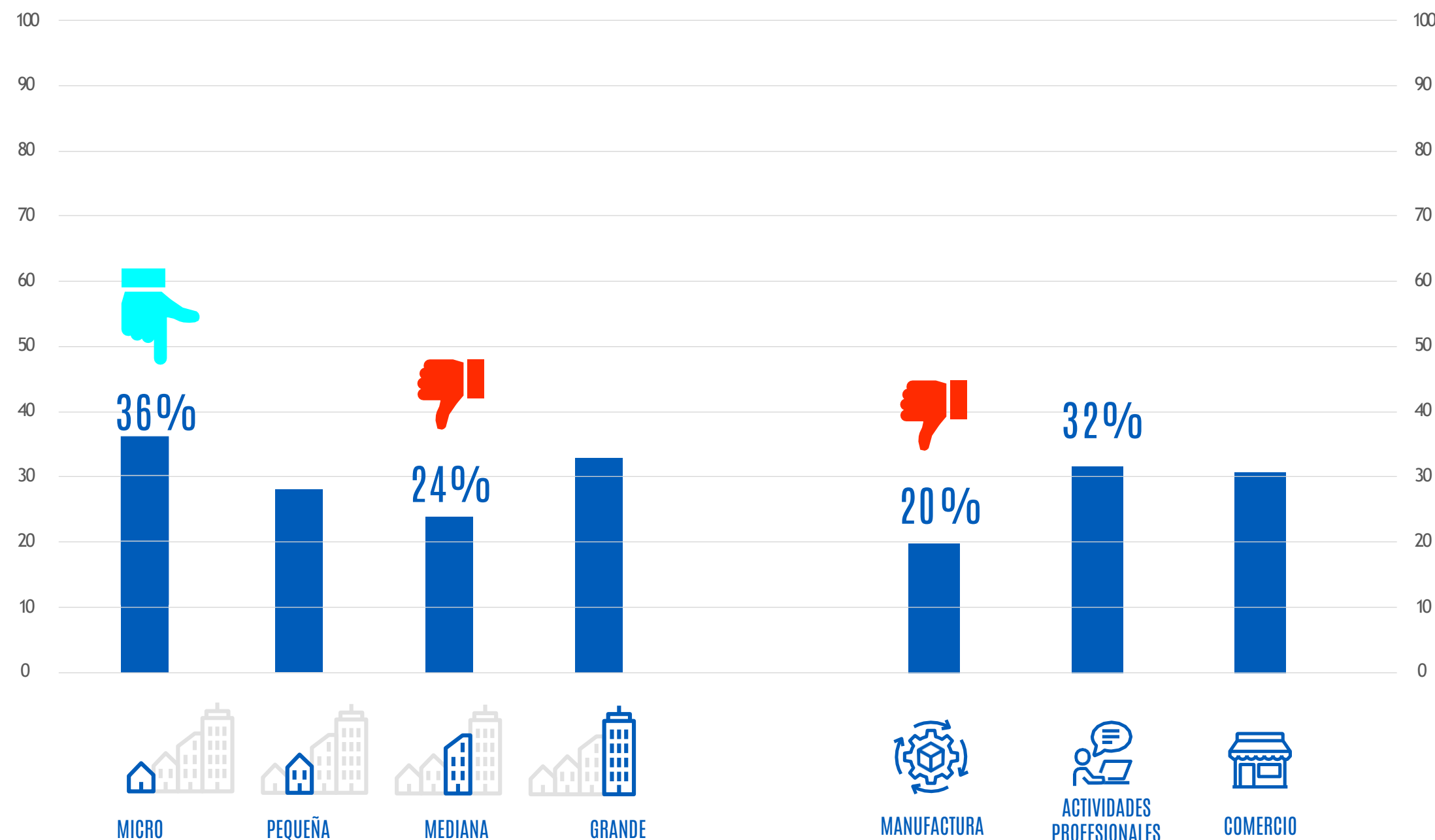
**👍** Menos de un tercio de las personas empleadas son mujeres.

### POR TAMAÑO DE EMPRESA



**👍** En microempresas hay mayor presencia de la mujer.

### POR SECTOR DE ACTIVIDAD

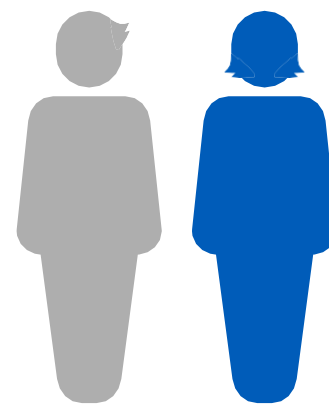
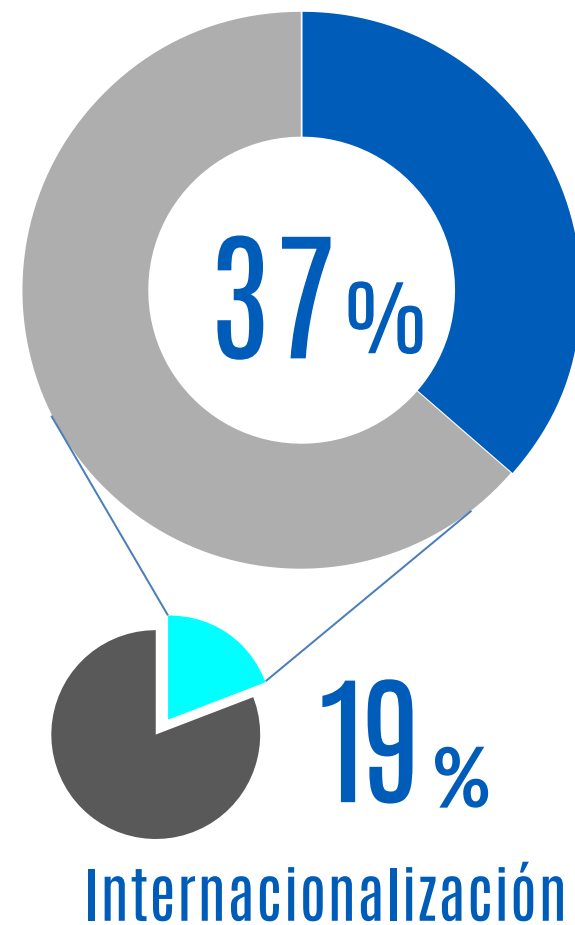


**👍** En la industria manufacturera el empleo femenino baja al 20%.

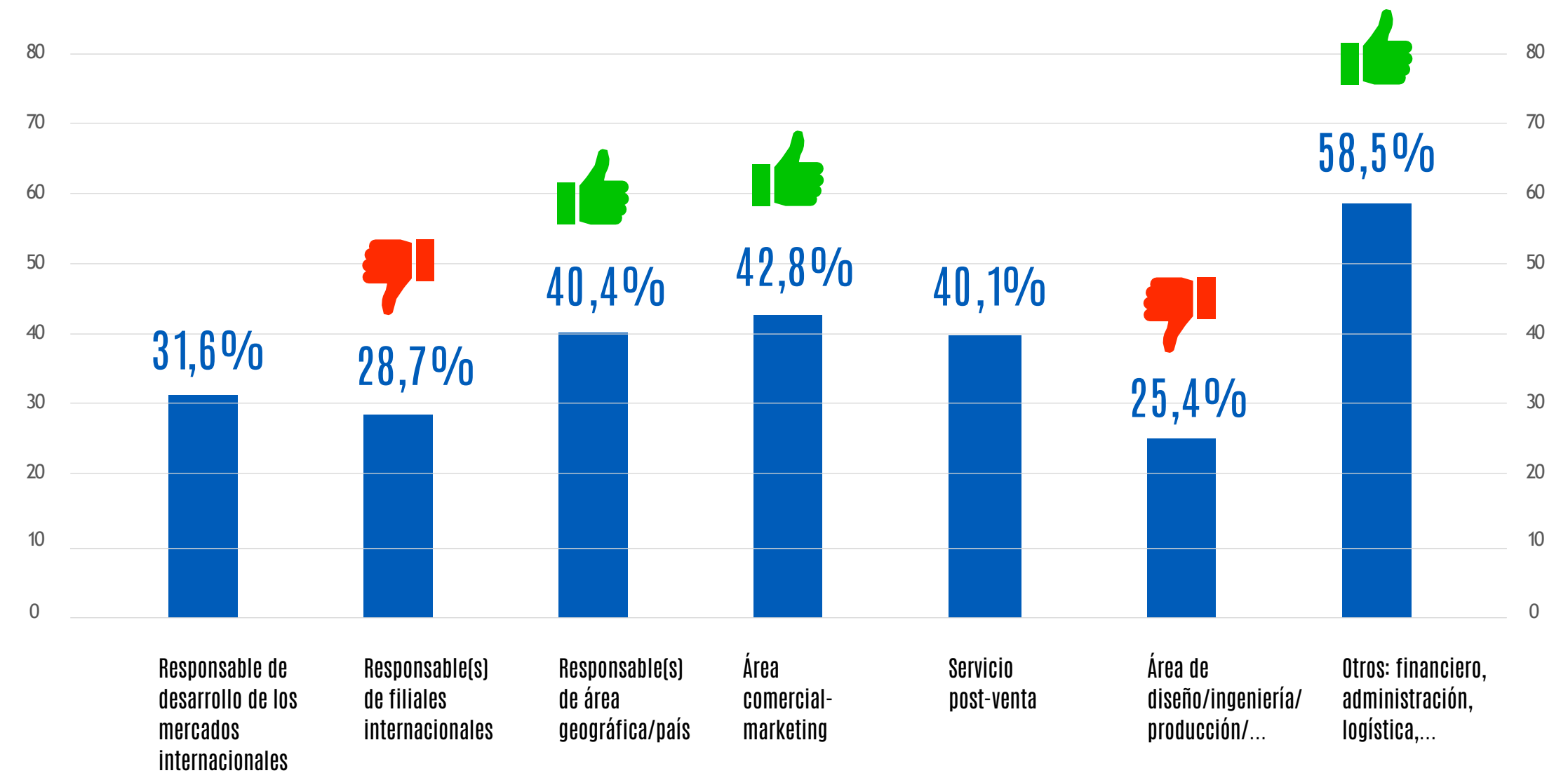


**2**  
**PERSONAL DEDICADO a la internacionalización de la empresa**

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



### POR PUESTOS DE TRABAJO

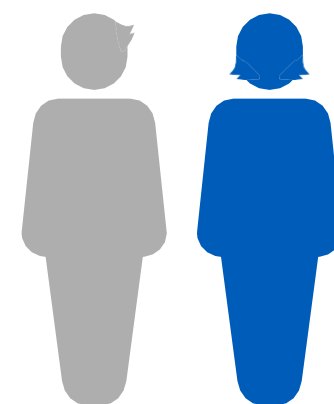
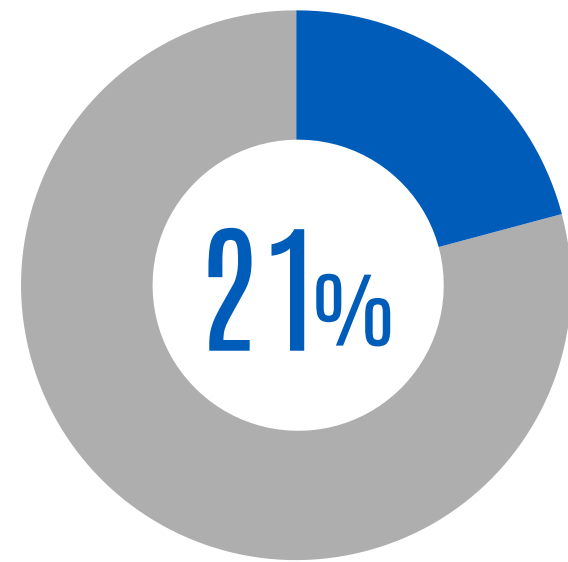


Relativa poca presencia femenina en áreas de diseño, ingeniería, desarrollo estratégico, responsable de filiales internacionales...



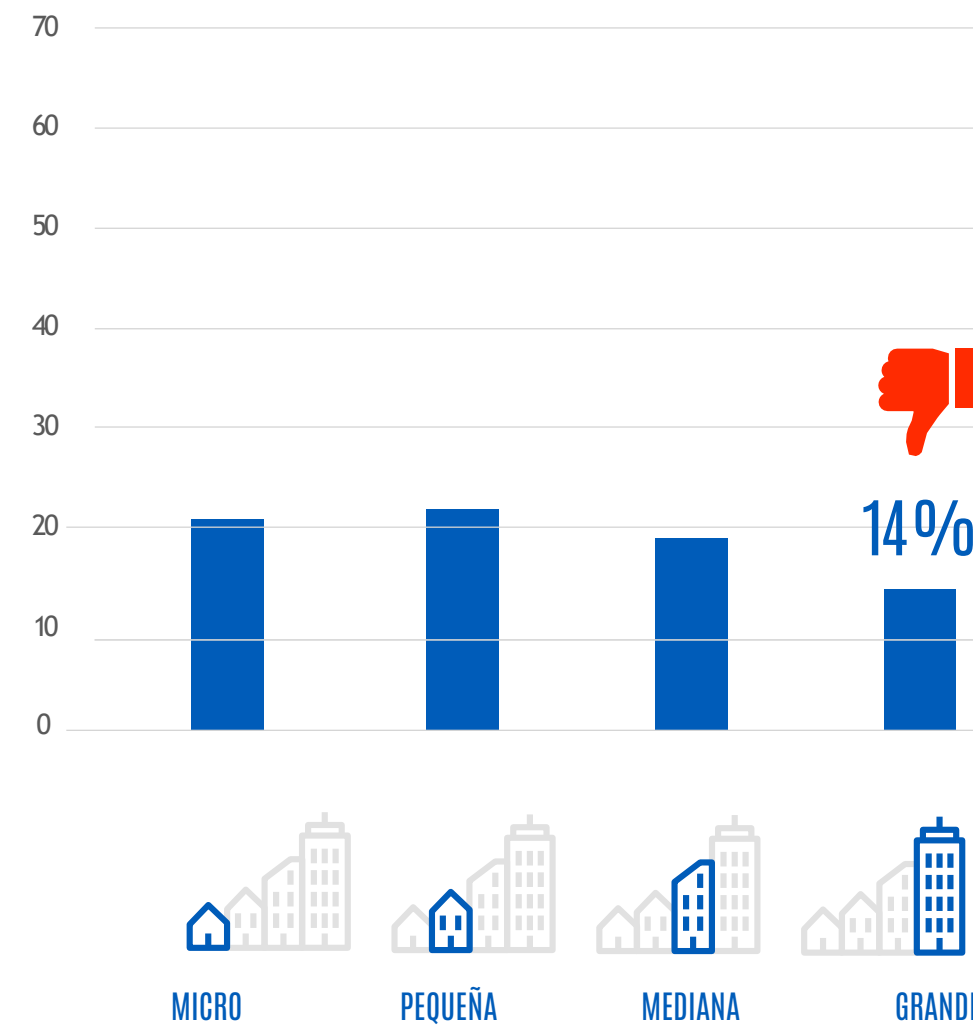
En micro y pequeñas empresas se observan resultados relativamente positivos en el área comercial-marketing y responsable área geográfica/país.

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

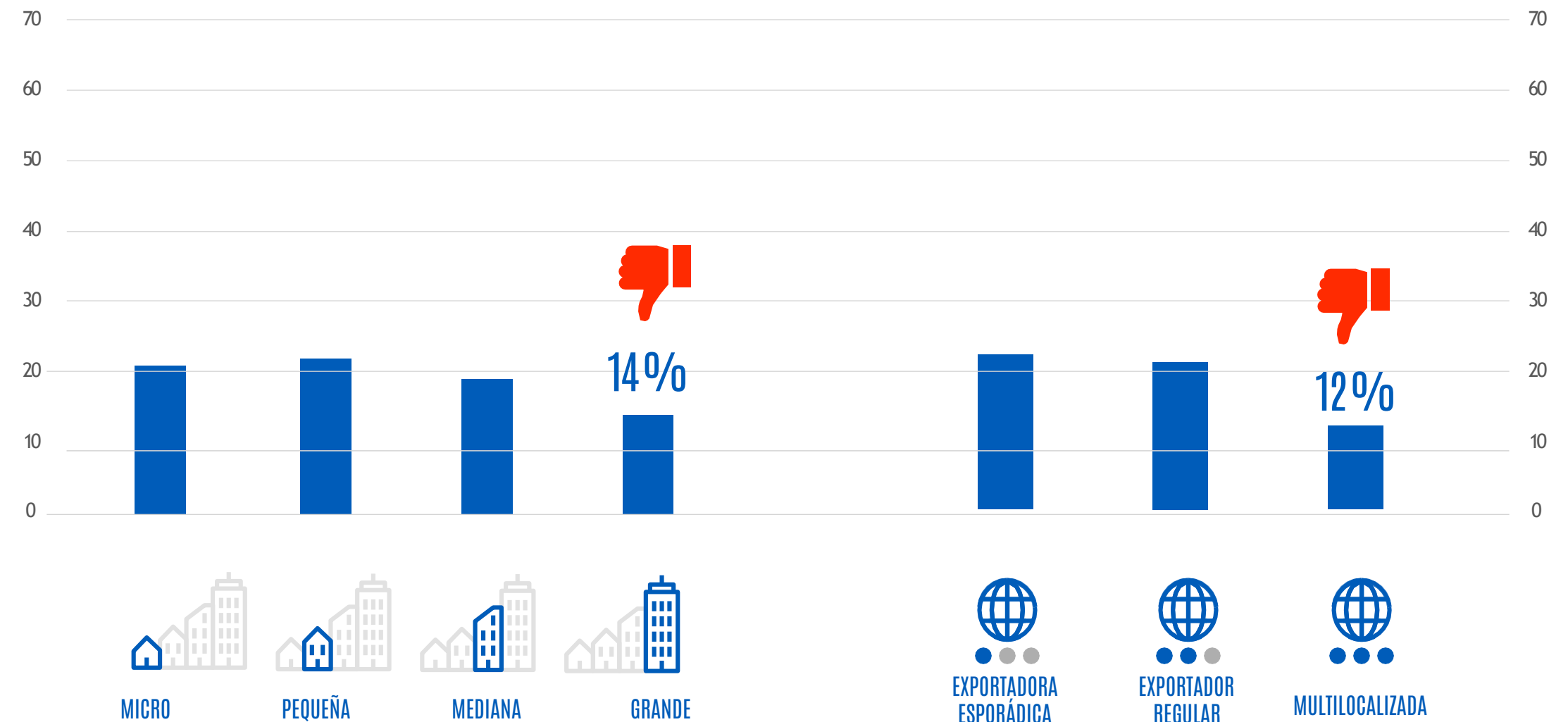


**3**  
**MÁX. RESPONSABLE**  
 de la internacionalización de la empresa

### POR TAMAÑO DE EMPRESA



### POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN

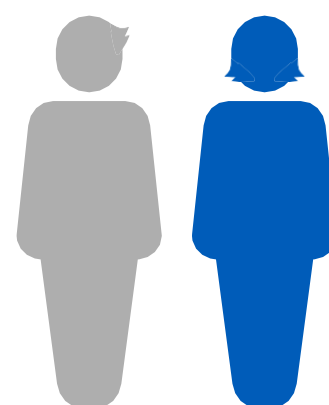
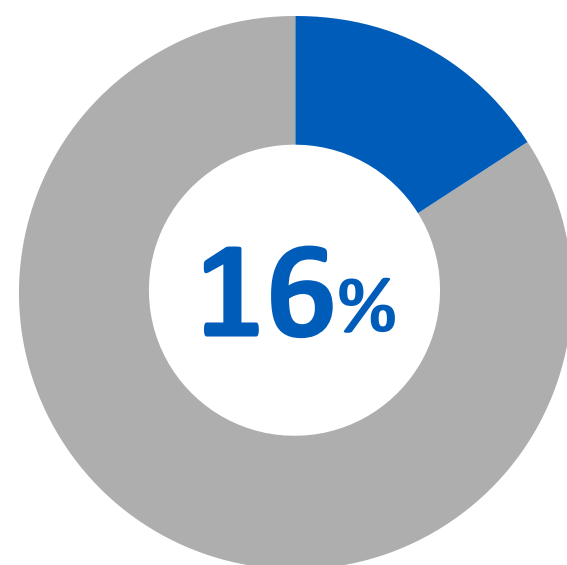


A mayor tamaño de empresa decrece la presencia de mujeres como máximas responsables de internacionalización.

# 4

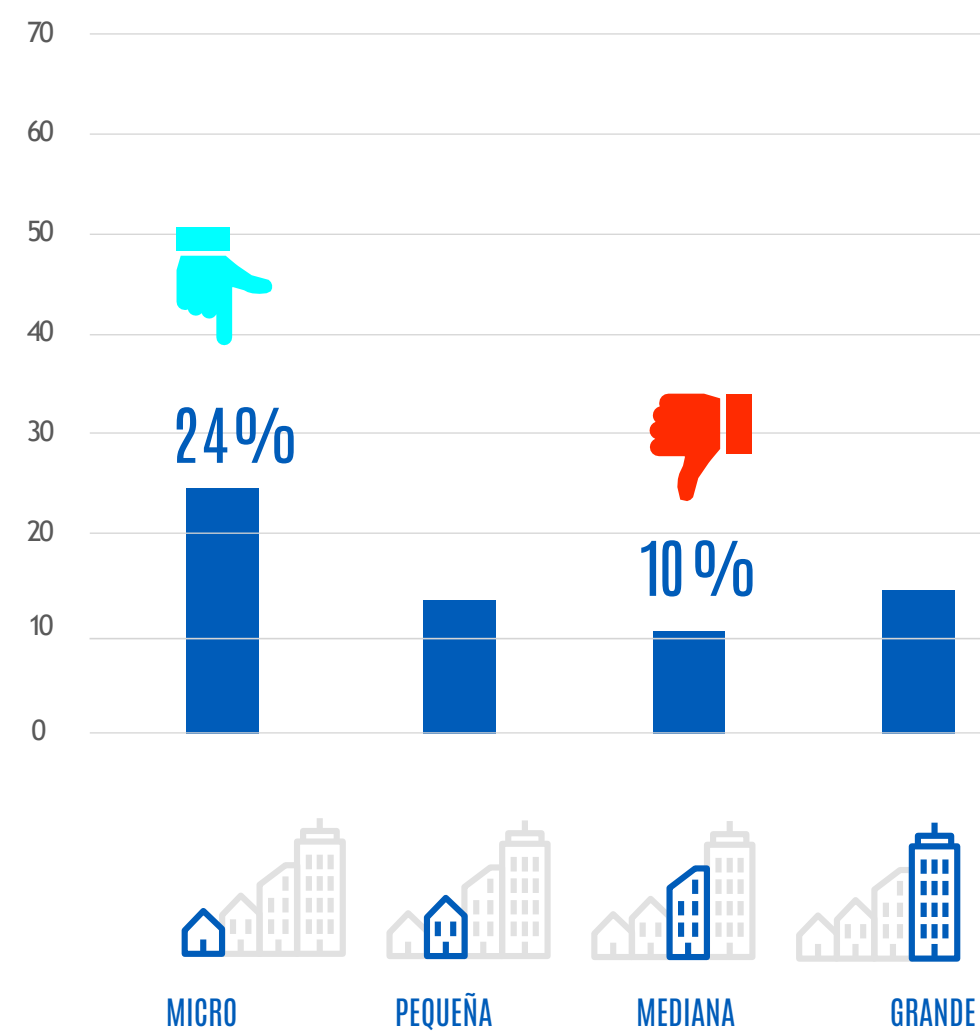
## DIRECCIÓN GENERAL

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



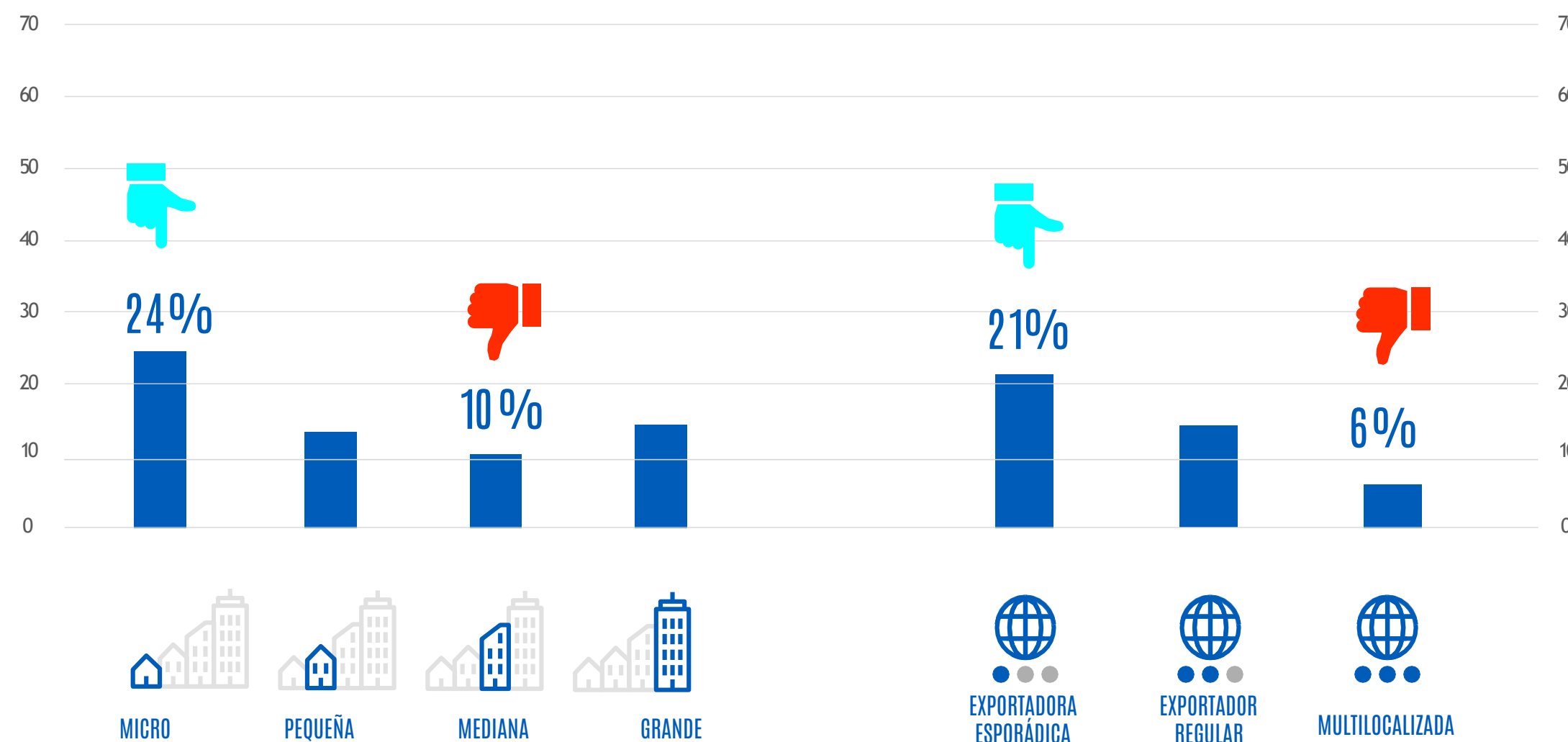
👍 Solo en un 16% de las empresas encontramos directoras generales.

### POR TAMAÑO DE EMPRESA



👍 En microempresas el porcentaje sube hasta el 24%.

### POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN

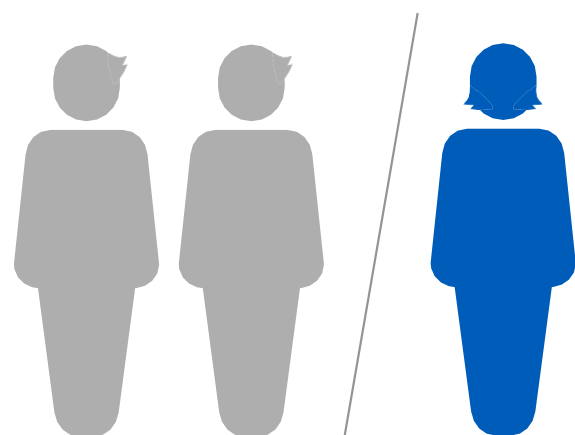
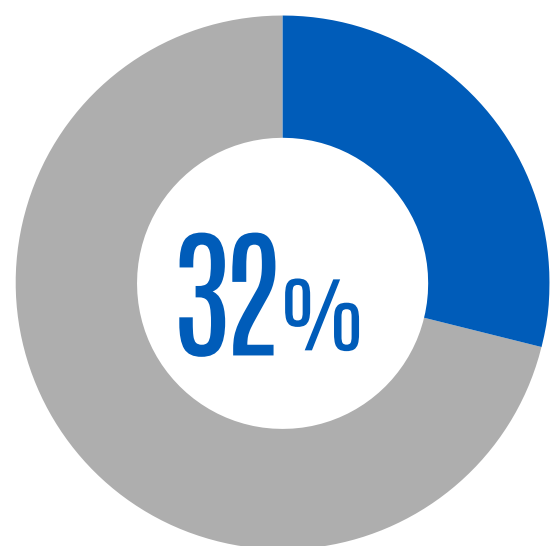


👍 El porcentaje desciende a mayor internacionalización de la empresa.

# 5

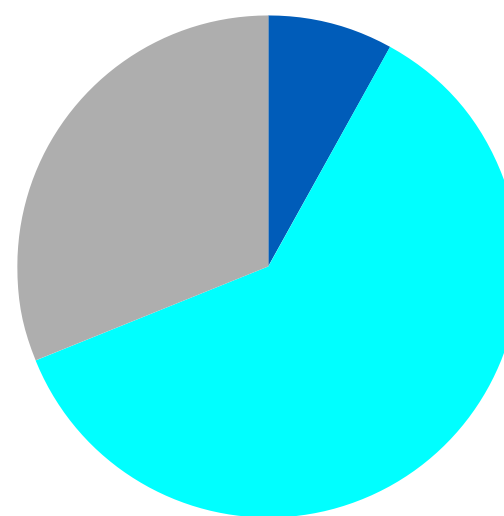
Personal en los EQUIPOS DIRECTIVOS

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

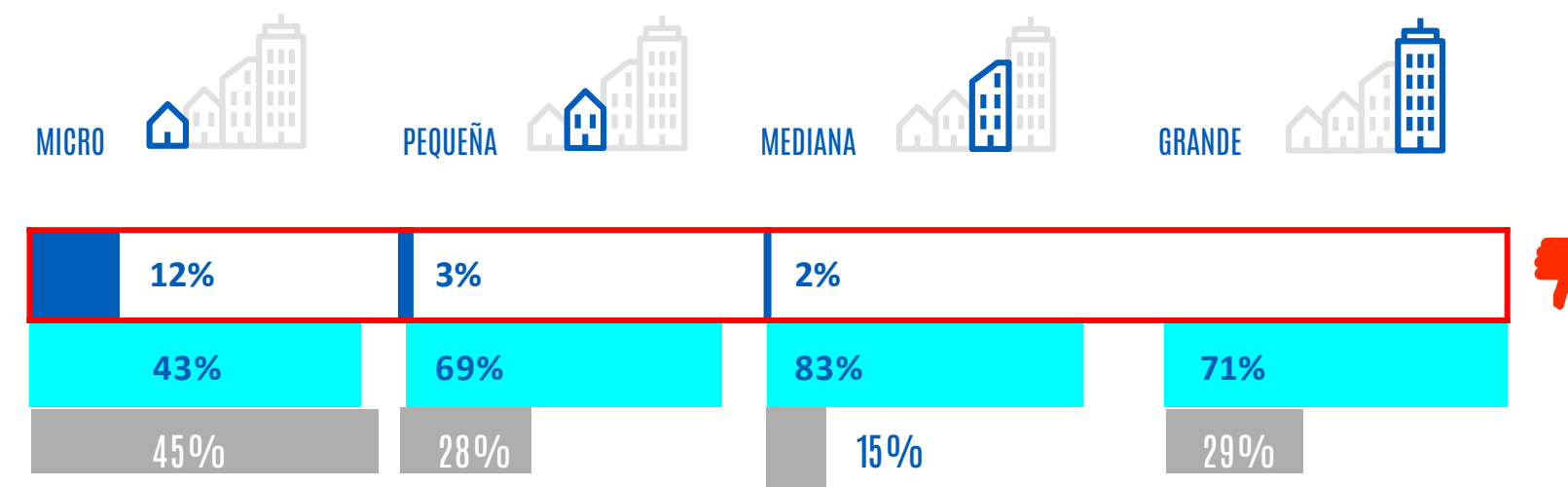


UNA MUJER POR CADA 2 HOMBRES

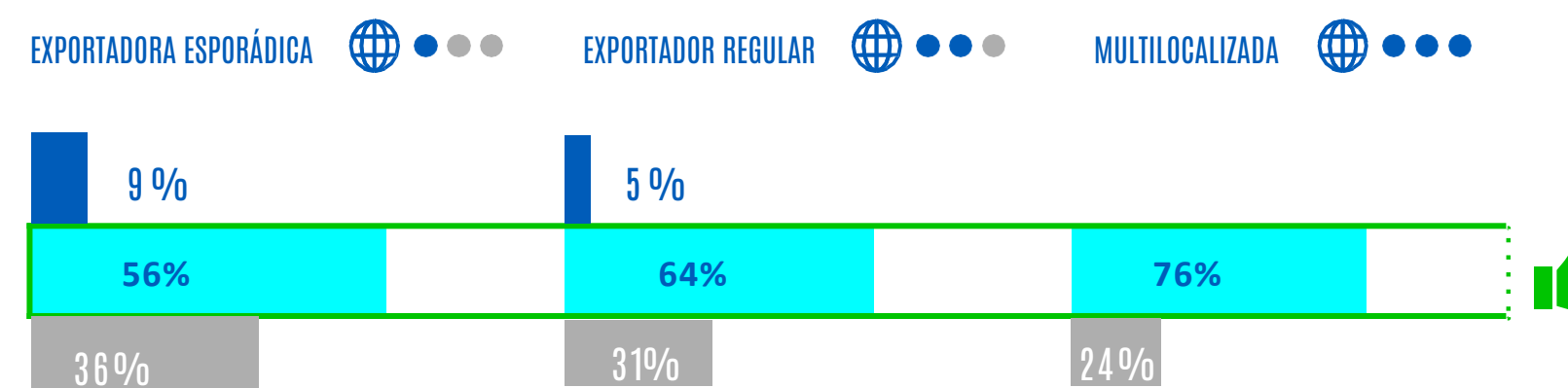
### COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS



### POR TAMAÑO DE EMPRESA



### POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN



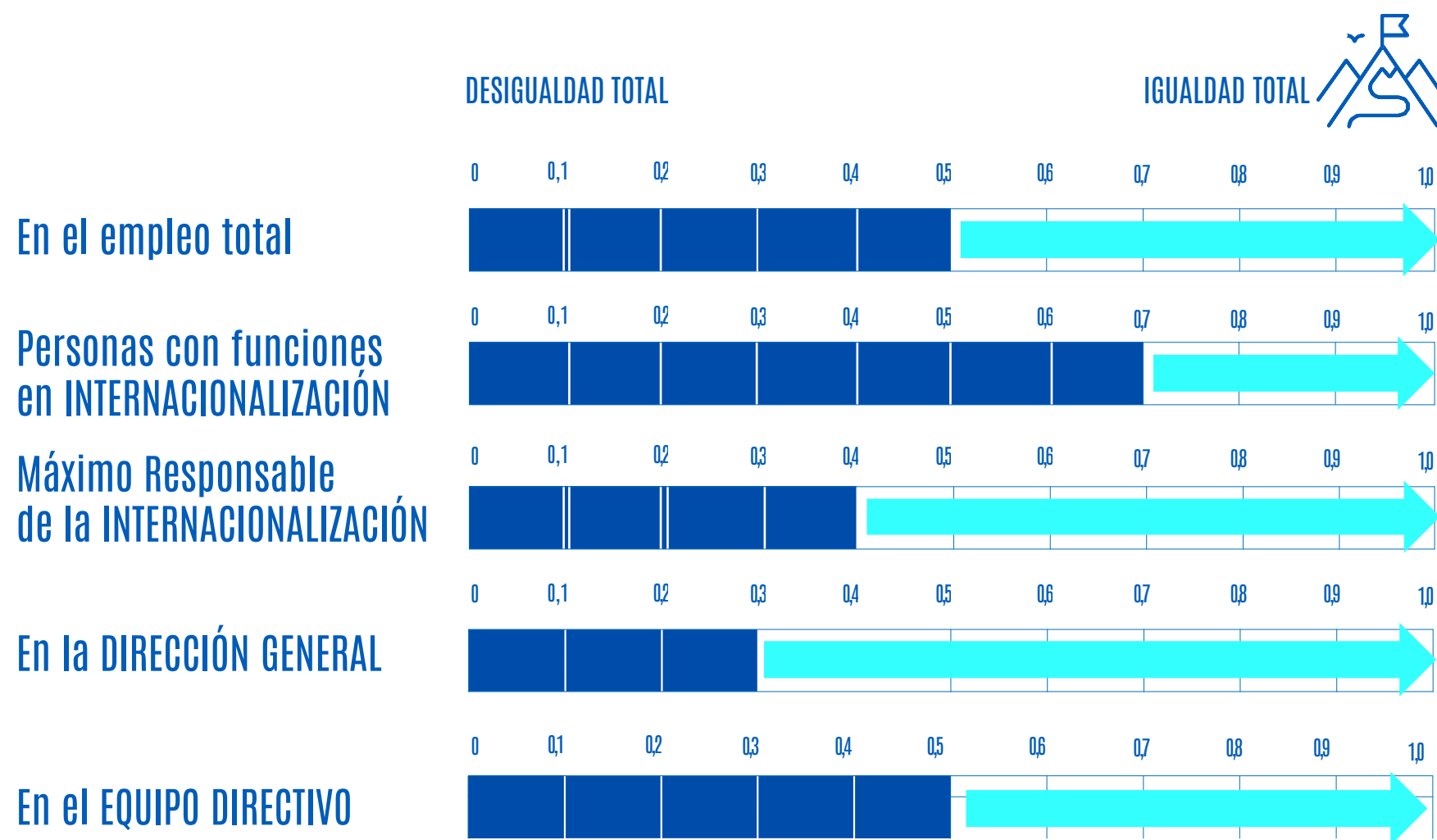
👍 Proporción similar en las micro, pequeña y medianas empresas

👍 Mientras que en las grandes empresas, se observa 1 directora por cada 4 directores.

👍 A mayor grado de internacionalización, mayor porcentaje de empresas con equipos directivos mixtos



# BRECHAS DE GÉNERO EN LA EMPRESA VASCA INTERNACIONALIZADA



Estamos aún a mitad de camino de alcanzar la meta de la igualdad total



Índice Brecha de género (BG):  $BG = 1 - \left| \frac{X_{it}^{mujer}}{X_{it}^{media}} - 1 \right|$

\*Metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), versión 2017



Factores condicionantes y palancas de cambio







### ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- Ciclos de vida y de empleo diferenciales
- Sesgos de género (afinidad, atribución, maternidad, movilidad,...)

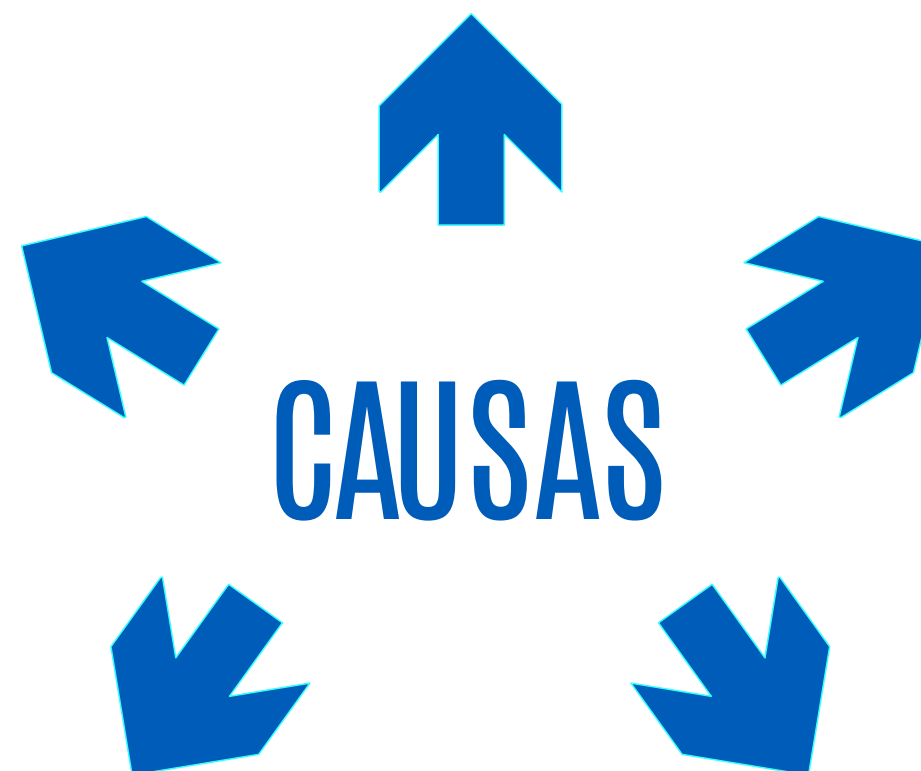


### SOBRECARGA DE RESPONSABILIDADES

- Domésticas y de cuidados
- Ausencia de corresponsabilidad

### ESTRUCTURA EMPRESARIAL CAPV

- Estructura Industrial MASCULINIZADA
- Factores de Propiedad y Tamaño a favor de los hombres



### CULTURA EMPRESARIAL

- La política de igualdad no es estratégica, no está en el ADN
- Modelos de liderazgo, representación y sindicación masculinizados
- Falta de reconocimiento de las capacidades de las mujeres

### FALTA DE CANDIDATAS

- Carreras STEAM
- Socialización femenina
- Falta de reconocimiento de las capacidades de las mujeres

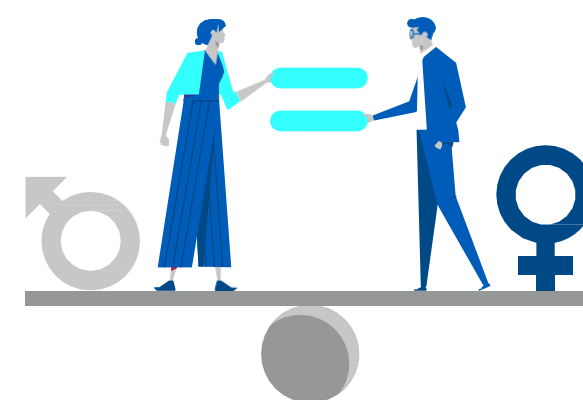


# PALANCAS DE CAMBIO O ACCIÓN

## LA TRANSFORMACIÓN DE LA “CULTURA” EMPRESARIAL

Igualdad de oportunidades en los modelos de liderazgo, representación y sindicación

Eliminación de los sesgos de género (afinidad, atribución, maternidad, movilidad,...)



# IGUALDAD DE GÉNERO

LA FACILITACIÓN DE LA CONCILIACIÓN PERSONAL-PROFESIONAL

Conciliación laboral

Corresponsabilidad

## EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Reconocimiento de las capacidades de las mujeres

Socialización femenina

Carreras STEAM



# HOJA DE RUTA: ejes de actuación, objetivos estratégicos

Eje	OE	OO (Objetivo Operativo)
I. COORDINAR	OE1	OO1 Identificar y conocer a todas las entidades que forman parte del binomio internacionalización empresarial vasco-igualdad de género
		OO2 Participar en redes y grupos de trabajo para promover la transversalidad de género en la internacionalización empresarial vasca
II. SENSIBILIZAR	OE2	OO3 Sensibilizar para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género en la empresa vasca internacionalizada
	OE3	OO4 Creación de un foro y Red de Mujeres en Internacionalización
III. FORMAR	OE4	OO5 Incorporar la perspectiva de género en el curso de formación de BEINT para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género
IV. VISIBILIZAR / COMUNICAR	OE5	OO6 Desarrollar competencias para empoderar a las mujeres en la internacionalización empresarial vasca
		OO7 Crear un espacio de divulgación para la publicación de información e iniciativas en materia de igualdad de género
V. CONOCER	OE6	OO9 Monitorizar y analizar periódicamente la evolución de la presencia de mujeres en la internacionalización empresarial vasca
VI. SEGUIMIENTO Y CONTROL	OE7	OO10 Disponer de un sistema único de recogida y organización de datos y su mecanismo de seguimiento y evaluación
		OO11 Desarrollar el seguimiento y evaluación continua de la perspectiva de género



ESKERRIK ASKO! - ¡MUCHAS GRACIAS!

