

PRESENCIA DE LA MUJER EN LA INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL VASCA

Marzo de 2023



Índice

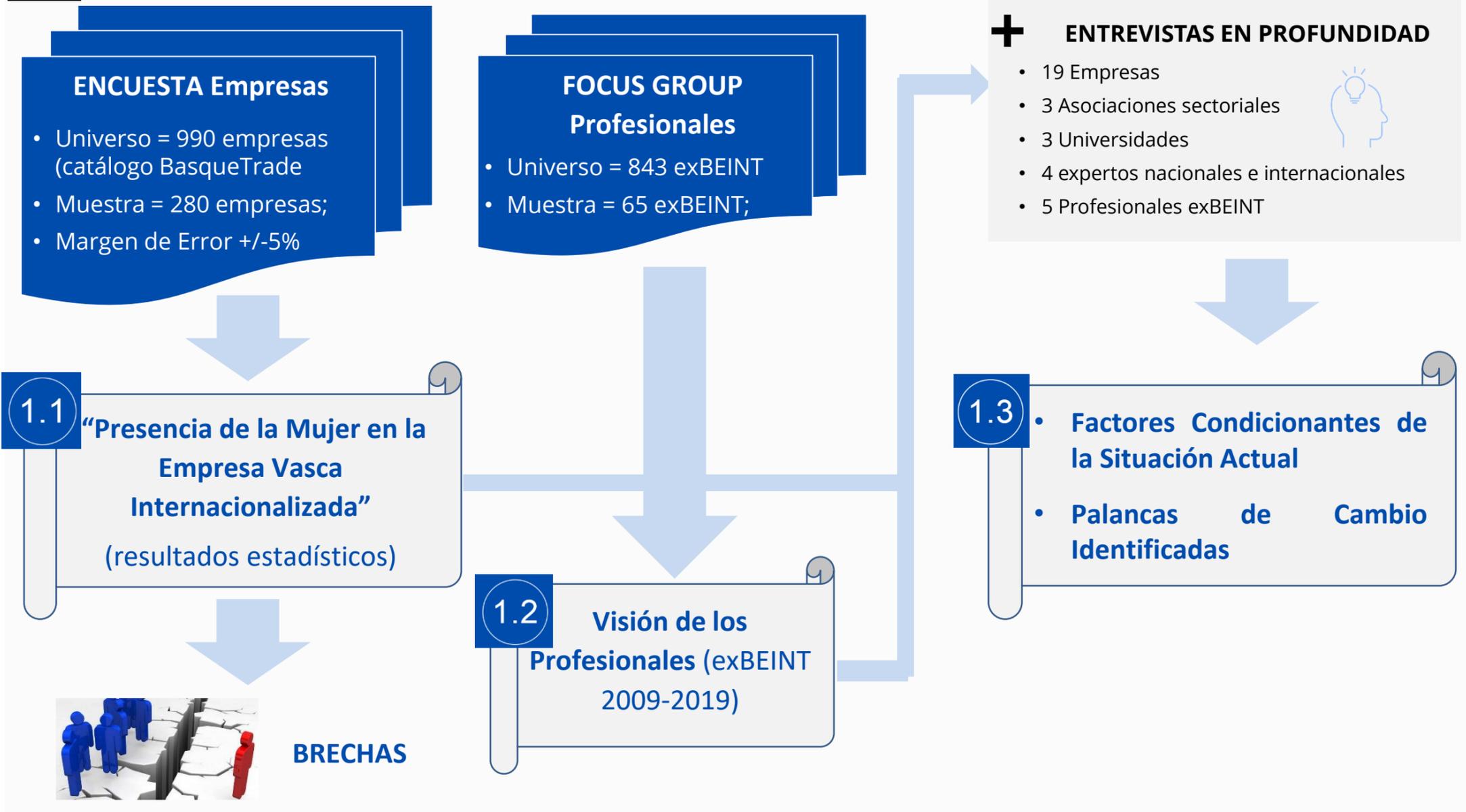
■ Introducción	03
■ Diagnóstico	05
Estado de la igualdad de género en la empresa vasca internacionalizada.....	06
Visión de los profesionales	16
Factores condicionantes de la situación actual y palancas de cambio identificadas.....	18
■ Hoja de Ruta	21
■ Anexo I. Metodología	24

INTRODUCCIÓN

0

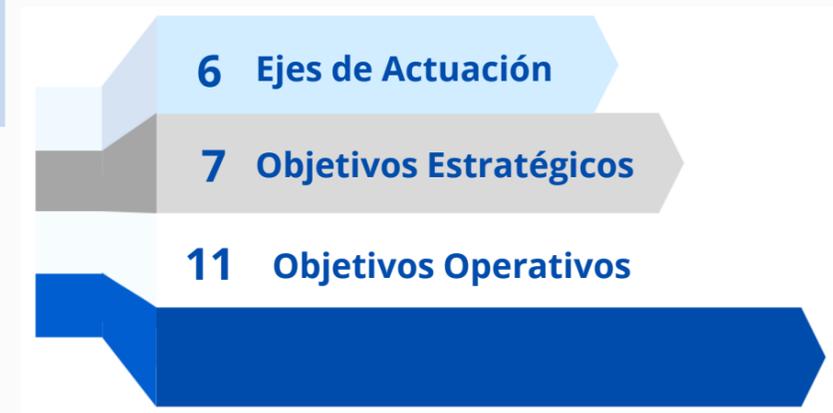
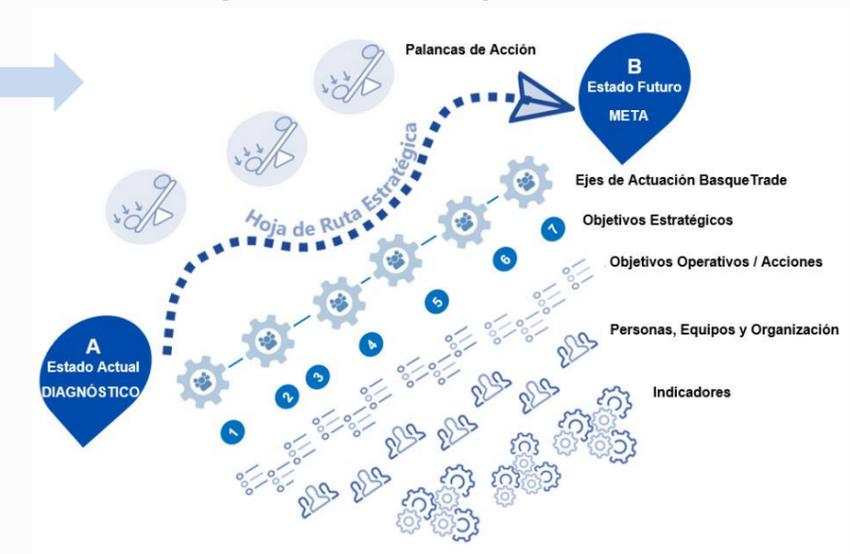
CONTENIDO

1 DIAGNÓSTICO



2 HOJA DE RUTA

- Objetivos BasqueTrade
- Competencias BasqueTrade



DIAGNÓSTICO

1



**BasqueTrade
& Investment**

Agencia Vasca de Internacionalización
Nazioartekotzeko Euskal Agentzia

GRUPO
spri
TALDEA



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**
BASQUE GOVERNMENT

1.1

Presencia de la Mujer en la Empresa Vasca Internacionalizada

- En el Empleo Total
- En el Consejo de Administración
- En la Dirección General
- En el Equipo Directivo
- Como Máxima Responsable de la Internacionalización
- Dedicada a la Internacionalización de la Empresa
- En los Puestos de Trabajo ofertados en Internacionalización 2020-2022

- Las mujeres representan el **29%** del EMPLEO TOTAL de las Empresas Vasca Internacionalizadas
- Existen diferencias significativas en función del tamaño y sector de actividad económica



Por TAMAÑO DE EMPRESA



- Las **microempresas** son las que tienen una **mayor representación de mujeres en su plantilla**, representando el 36% del empleo en este segmento.
- En números absolutos, como cabe esperar, a **mayor tamaño de empresa, mayor número de mujeres**; las **medianas y grandes empresas concentran el 77% del empleo femenino**.

Por GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN



- Las empresas **multilocalizadas son las que presentan una mejor situación** en el ámbito de la igualdad de género, con un 45% del empleo total representado por mujeres.
- Las empresas exportadoras regulares, por el contrario se sitúan 7 puntos porcentuales por debajo de la media (22% vs 29%).

Por SECTOR DE ACTIVIDAD



- El **71,3% del empleo** de las empresas vasca internacionalizadas se concentra en dos sectores, la **industria manufacturera** (60,9%) y las **actividades profesionales, científicas y técnicas** (10,4%).
- Estos dos sectores, junto con comercio, son los que presentan una mayor desigualdad de género en el empleo. En la **industria manufacturera el empleo femenino** representa el **20%** del empleo total, **32%** en el caso del **sector de actividades profesionales, científicas y técnicas**.

- Universo = 990 empresas (catálogo BasqueTrade)
- Muestra = 280 empresas;
- Margen de Error +/-5%

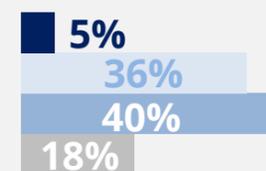
- Infrarrepresentación de la MUJER en el Empleo Total de las Empresas Vasca Internacionalizadas (un 29%)
- En 2022 las mujeres representaban el 51,5% de la población total de Euskadi (un 50% en el rango de edad 20-64)

1 = Actividades profesionales, científicas y técnicas

- El **40%** de las empresas afirma no tener ninguna mujer en su Consejo de Administración
- **15** Consejos de Administración formados únicamente por mujeres, frente a **112** compuestos solo por hombres

CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

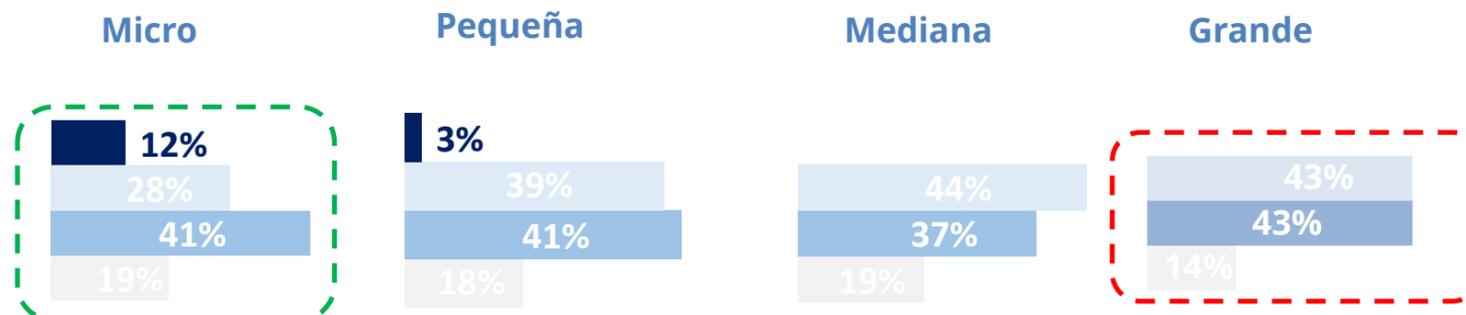
TOTAL Empresas



- Mujeres
- Mixto (mujeres y hombres)
- Hombres
- NS/NC*

- Universo = 990 empresas (catálogo BasqueTrade)
- Muestra = 280 empresas;
- Margen de Error +/-5%

Por TAMAÑO DE EMPRESA



- El **5%** de las empresas indica que su Consejo de Administración está únicamente formado por mujeres. Este caso sólo ocurre en las micro y pequeñas empresas.
- No hay ninguna mediana y/o gran empresa cuyo Consejo de Administración esté formado únicamente por mujeres.
- Las empresas lideradas por mujeres suelen ser de menor tamaño que aquellas lideradas por varones.
- A mayor tamaño empresarial, mayor número de Consejos de Administración mixtos.

Por GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN



- El mayor número de Consejos de Administración formados únicamente por mujeres corresponde a las **empresas exportadoras regulares** (9 empresas). En la mayoría de los casos se trata de empresas familiares con una antigüedad empresarial consolidada.
- Ninguna de las empresas multilocalizadas cuenta con Consejos de Administración formados únicamente por mujeres.

Por SECTOR DE ACTIVIDAD



- La presencia de mujeres en el Consejo de Administración oscila entre el **34-38%** de las empresas pertenecientes a los sectores de **comercio, TICs y actividades profesionales, científicas y técnicas**, el **44%** de las empresas de la **industria manufacturera**, y el **60%** de las empresas del sector **actividades administrativas y servicios auxiliares** (en "resto").

- En relación con el **número de personas** que participan en los Consejos de Administración, sólo el **23,2%** son mujeres frente al **76,7%** de hombres
- La mayor presencia de mujeres se confirma en las microempresas, en las que se alcanza el **30%** de participación. Por el contrario, en las medianas empresas las mujeres consejeras representan solo el **20,2%** del total de personas consejeras

▪ El 84% de las empresas de la muestra está dirigida por hombres, sólo en un 16% de los casos la directora general es una mujer

DIRECCIÓN GENERAL

TOTAL Empresas

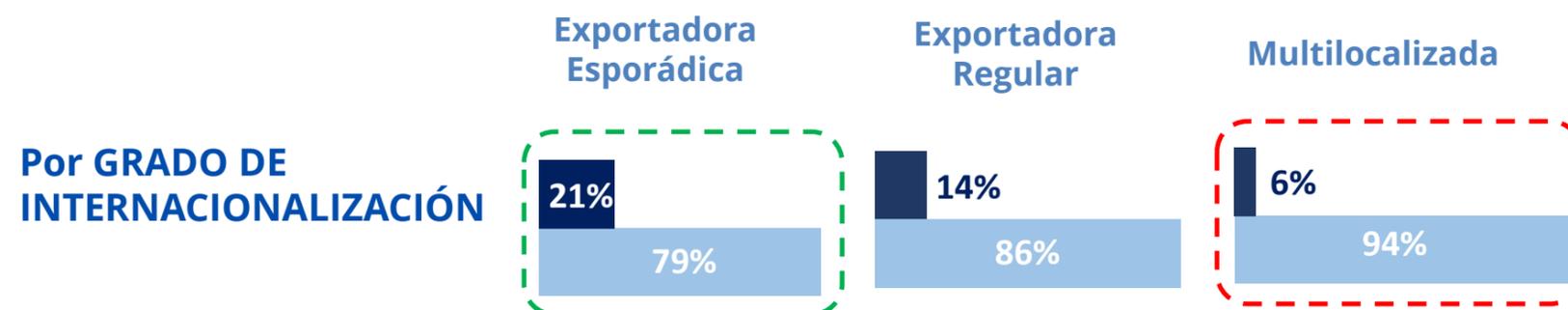
■ Mujeres
■ Hombres

16%
84%

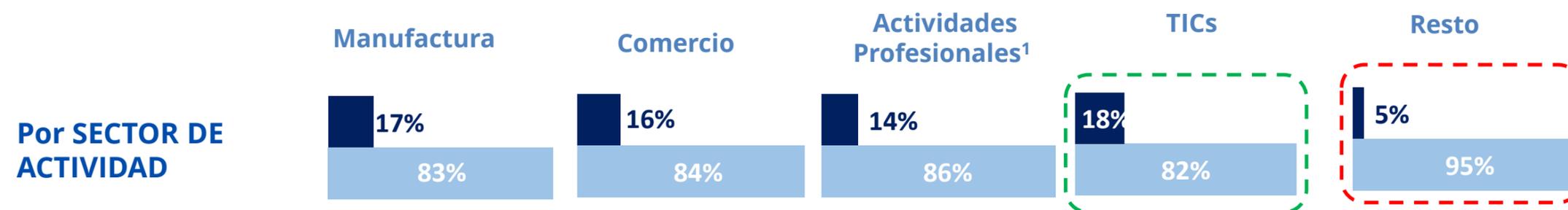
• Universo = 990 empresas (catálogo BasqueTrade)
• Muestra = 280 empresas;
• Margen de Error +/-5%



- Son las **microempresas** las que presentan una mayor presencia de mujeres en la Dirección General, muy relacionado también con la **estructura de la propiedad**. El **24%** de las microempresas así lo confirman.
- Por el contrario, la menor representatividad de la mujer en la Dirección General la ostentan las medianas empresas. **Sólo el 10% de las empresas medianas tiene directora general.**



- **A mayor grado de internacionalización, menor número de mujeres en la Dirección General de la empresa.**
- El 79% de las empresas exportadoras esporádicas está dirigida por hombres, un 86% en el caso de las empresas exportadoras regulares, y el 94% en el caso de las empresas multilocalizadas.



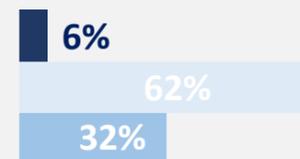
- En los sectores con mayor peso en la muestra, la presencia de mujeres en la Dirección General oscila entre el **14%** en el caso de las empresas del **sector de actividades profesionales**, científicas y técnicas, y el **18% en el sector TIC.**

- La Dirección General es el ámbito (de los cinco analizados) en el que se confirma una mayor brecha de género en las empresas vascas internacionalizadas
- La mejora en este ámbito podría implicar mejoras en el resto de ámbitos analizados

- El 32% de las empresas vascas internacionalizadas no tiene mujeres en su equipo directivo
- Solo un 6% de las empresas cuenta con equipos directivos formados únicamente por mujeres

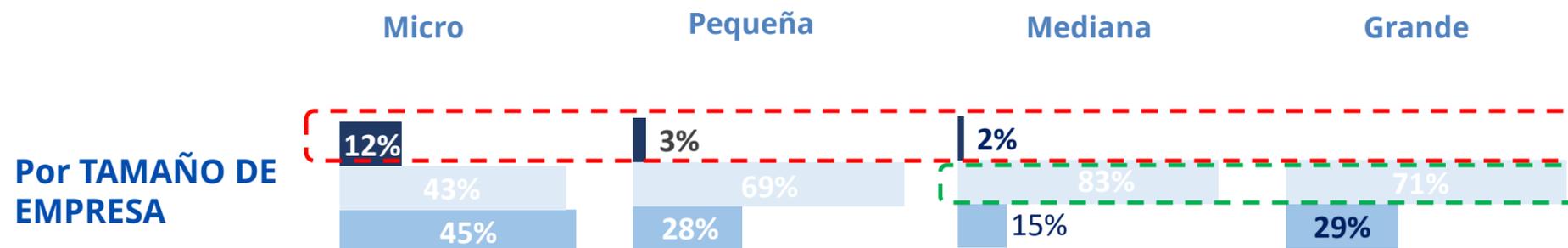
EQUIPO DIRECTIVO

TOTAL Empresas

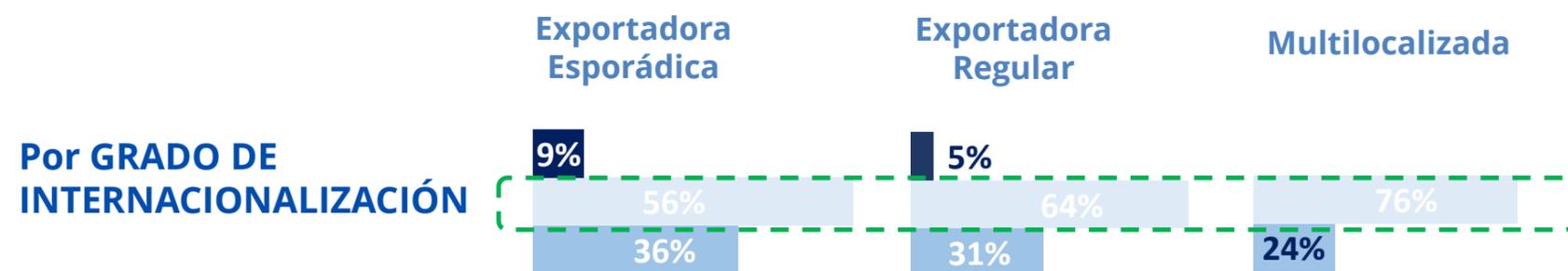


- Mujeres
- Mixto (mujeres y hombres)
- Hombres

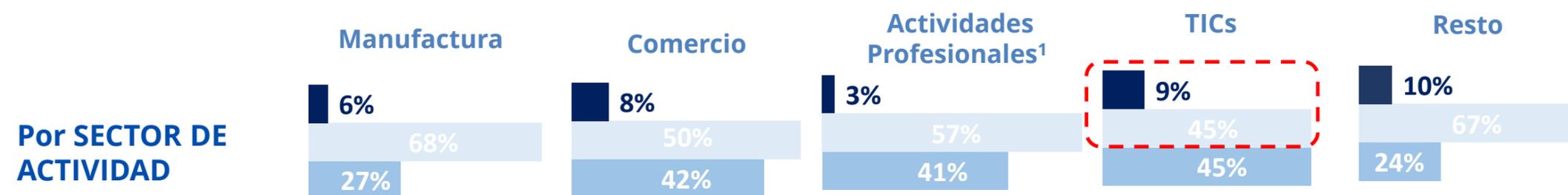
- Universo = 990 empresas (catálogo BasqueTrade)
- Muestra = 280 empresas;
- Margen de Error +/-5%



- La existencia de **equipos directivos formados únicamente por mujeres se reduce conforme aumenta el tamaño de la empresa**, siendo nula en el caso de las grandes empresas.
- En el 62% de las empresas existen equipos directivos mixtos. Este porcentaje alcanza el **83% en las medianas empresas, y un 71% en las grandes.**



- **A mayor grado de internacionalización, mayor porcentaje de empresas con equipos directivos mixtos.**
- No existe empresa multilocalizada, dentro de la muestra lograda, con un equipo directivo íntegramente femenino. Por el contrario, un 24% de estas empresas tiene equipos directivos íntegramente masculinos



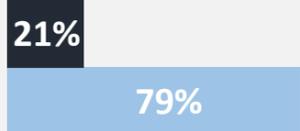
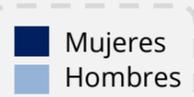
- La menor presencia de mujeres en el equipo directivo se produce en el sector de las **tecnologías de la información y la comunicación (54%)**, y el comercio al por mayor y por menor (58%).
- Cabe señalar nueve empresas en el sector manufacturero en las que el equipo directivo está formado únicamente por mujeres.

- En relación con el **número de personas** que participan en el equipo directivo, el 31,9% son mujeres y el 68,1% hombres. Se confirma un patrón similar en este ámbito en el caso de las micro, pequeña y medianas empresas, con una participación de mujeres entre el 32,2% y el 33,3%
- Por el contrario, en las grandes empresas las mujeres directivas sólo representan el 18,5% del total del equipo directivo

- En el **79%** de las empresas el máximo responsable de la internacionalización de la empresa es un hombre, **86%** en el caso de las grandes empresas

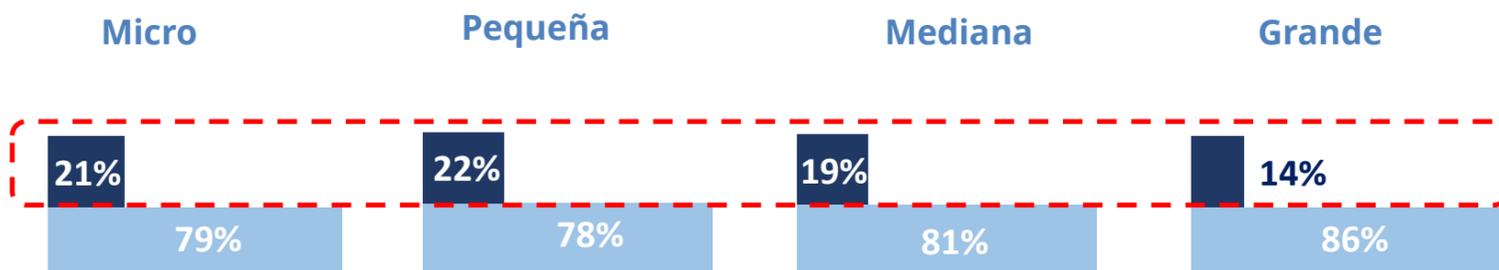
MÁXIMO RESPONSABLE DE INTERNACIONALIZACIÓN

TOTAL Empresas



- Universo = 990 empresas (catálogo BasqueTrade)
- Muestra = 280 empresas;
- Margen de Error +/-5%

Por TAMAÑO DE EMPRESA



- **A mayor tamaño, menor presencia de mujeres** como máximo responsable de la internacionalización de la empresa.
- En el 21-22% de las micro y pequeñas empresas el máximo responsable de la internacionalización es una mujer, frente al 14% en las grandes empresas..

Por GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN



- Las ventas internacionales de las empresas exportadoras esporádicas y regulares mayoritariamente están lideradas por directivos.
- En las empresas multilocalizadas, la proporción de hombres como máximo responsable de la internacionalización de la empresa asciende hasta el 88%.

Por SECTOR DE ACTIVIDAD



- Se identifican **mujeres** como máxima responsable de la internacionalización empresarial en **cuatro de las cinco empresas del sector de actividades administrativas y servicios auxiliares**, así como en la única empresa del sector de actividades sanitarias y servicios sociales.
- En los sectores con una mayor representación de empresas², el porcentaje de mujeres como máxima responsable de internacionalización oscila entre el **14%** en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, y el **22%** en la **industria manufacturera**.

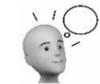
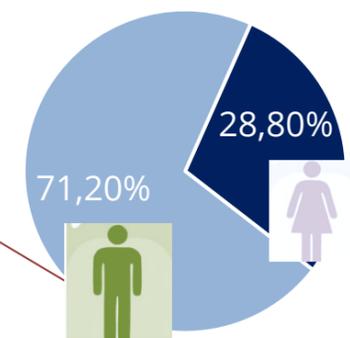
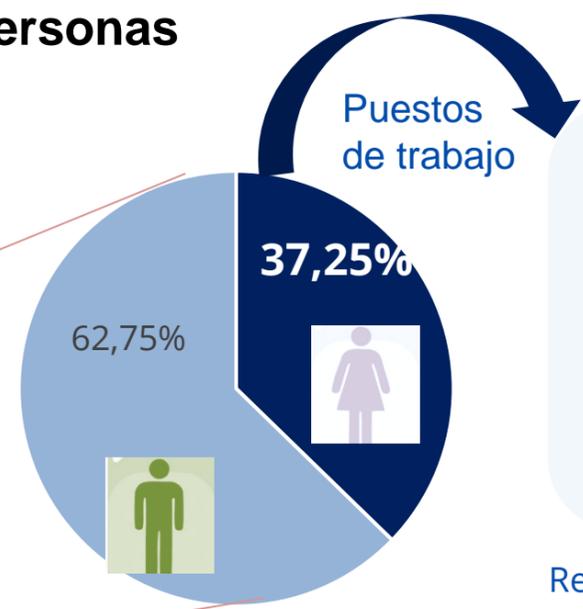
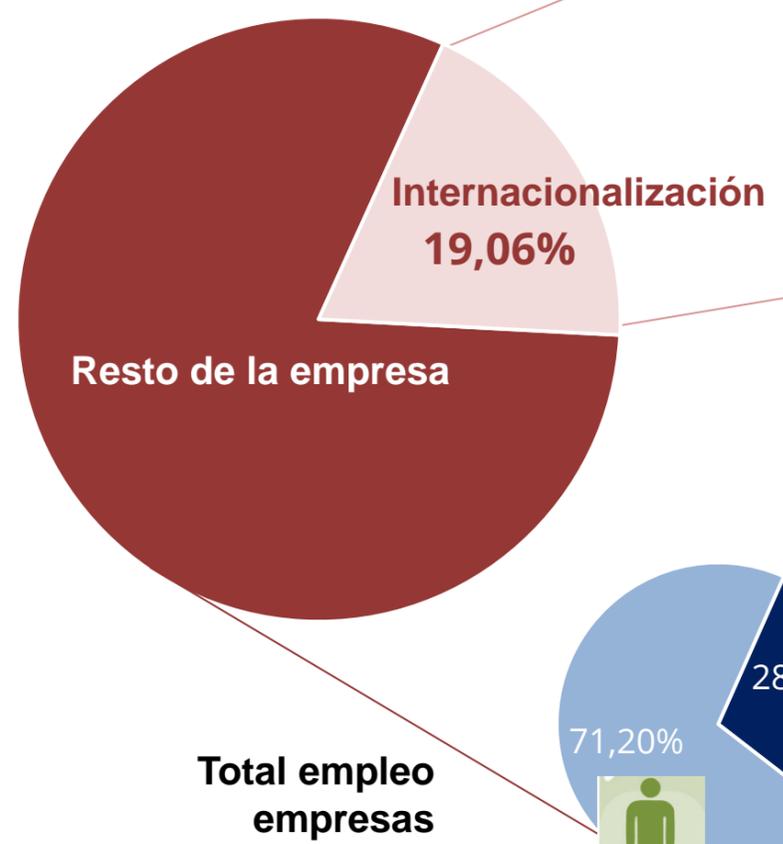
- En líneas generales, a mayor tamaño empresarial y/o grado de internacionalización, menor presencia de mujeres como máxima responsable de internacionalización.
- Por sector de actividad económica, sólo el sector de servicios administrativos y auxiliares (dentro de "resto") presente una posición favorable en igualdad de género en este ámbito.

▪ El 19% del empleo total de las empresas vascas internacionalizadas está *directamente relacionado con la internacionalización de la empresa*¹. El 37% de estas personas son mujeres, frente al 29% sobre el empleo total

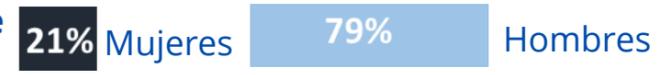
Empleo total declarado: 14.182 personas

Personas dedicadas con jornada total o parcial a la internacionalización de la empresa

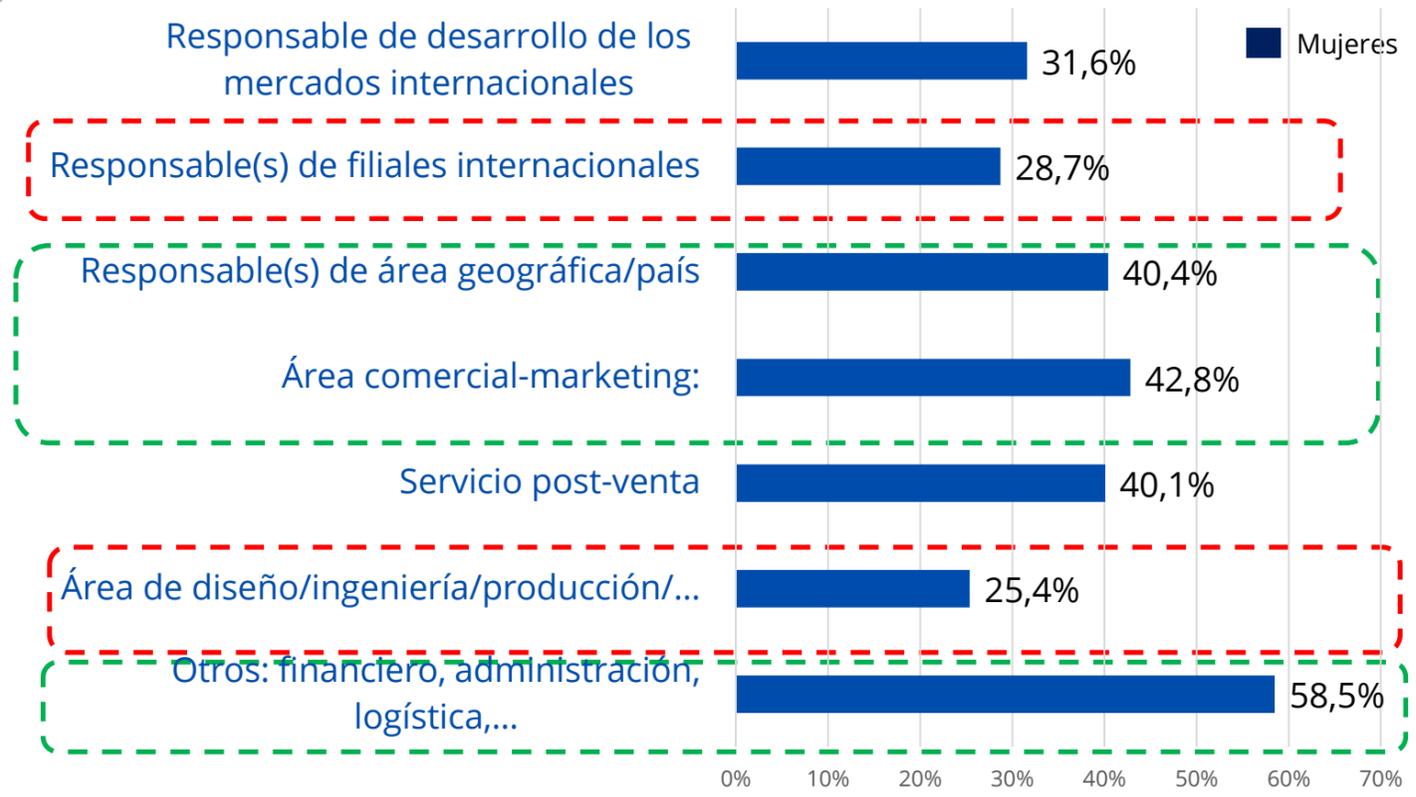
- Muestra = 280 empresas;
- Margen de Error +/-5%



Máximo responsable de Internacionalización



- La presencia de mujeres se centra en puestos de trabajo menos estratégicos y de menor responsabilidad (otros: administración, ..), con una relativa poca presencia en áreas de diseño, desarrollo estratégico, responsable de filiales internacionales, ...
- En el área comercial-marketing y responsable área geográfica/país la presencia de mujeres es relativamente positiva, principalmente en las micro y pequeñas empresas, ya que se trata en muchos de casos de un puesto multitarea. (comercial-marketing y administrativo).



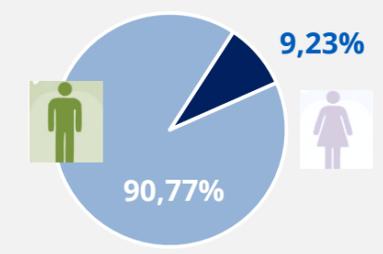
EXPATRIADOS

- El mayor numero de empresas con personal expatriado se encuentra en industria manufacturera
- Apenas un 9% del personal expatriado es mujer
- ¿¿Tendencia a reducir personas expatriadas?? (COVID, confianza en equipos locales en destino)

26 Empresas



65 Expatriados



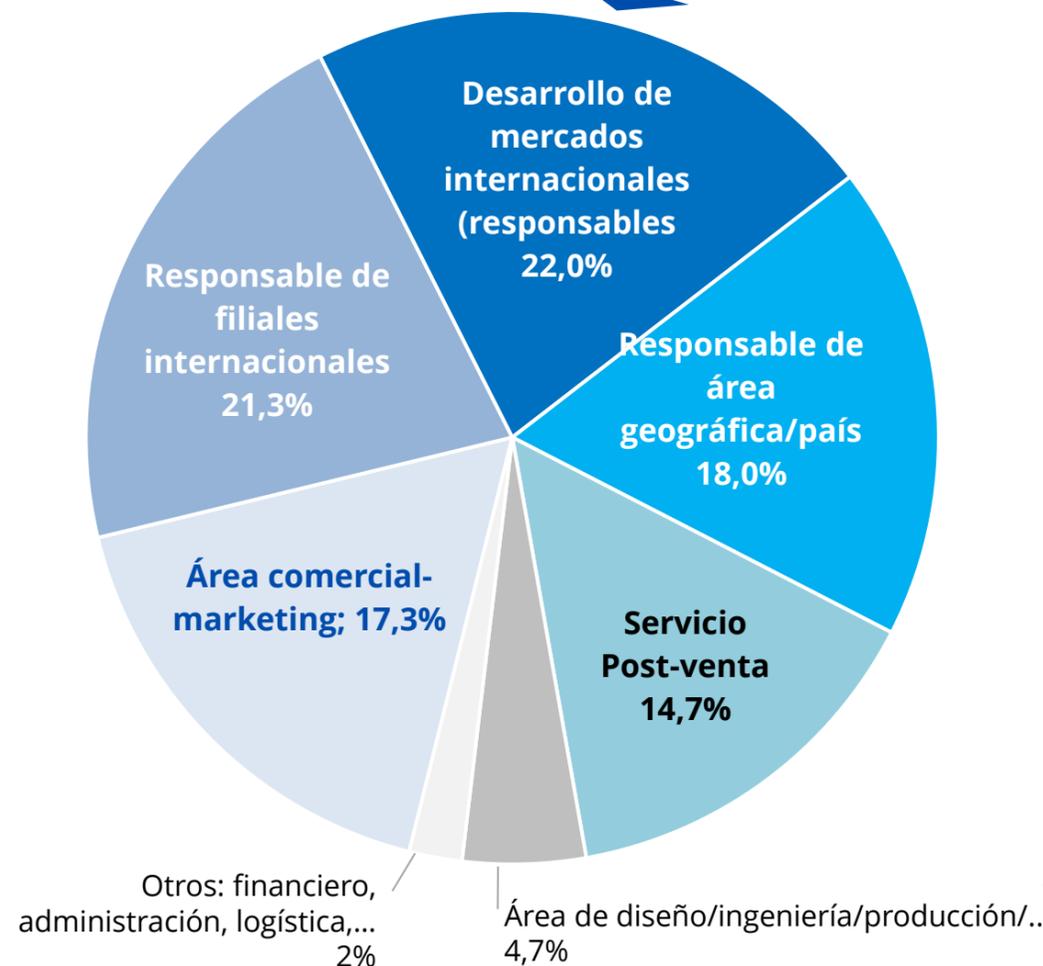
1 = Se ha considerado puesto de trabajo directamente relacionado con la internacionalización empresarial, la actividad profesional dedicada al desarrollo de los mercados exteriores en todas las áreas de la empresa exportadora y/o multilocalizada, (con excepción de la producción manufacturera), independientemente del hecho, si existe o no departamento funcional de exportación y/o internacionalización.

Las empresas señalan haber ofertado 150 puestos de trabajo en el área de internacionalización en el periodo 2020-2022

70 Empresas

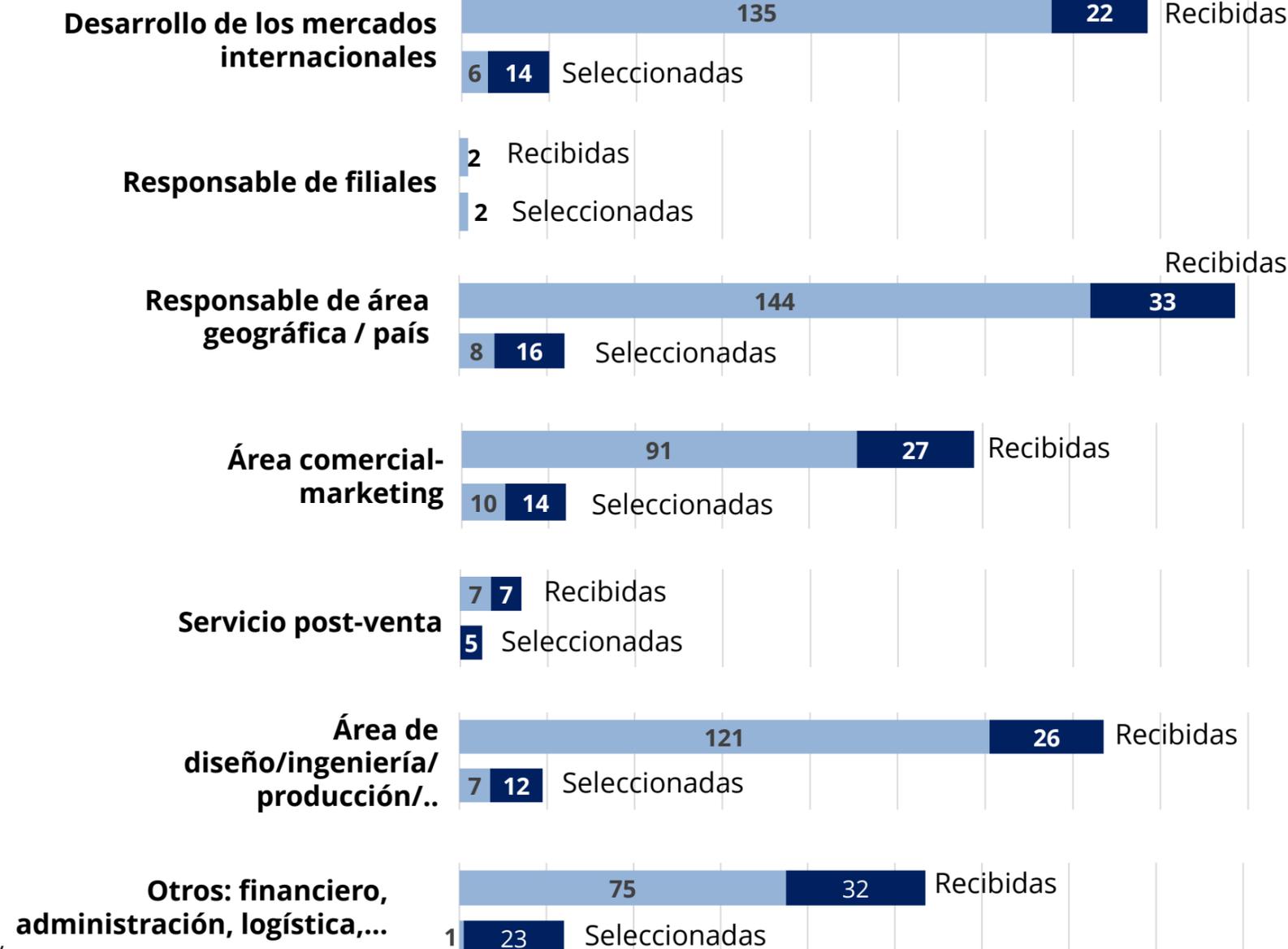


150 Puestos de Trabajo ofertados



Candidaturas recibidas vs. candidaturas seleccionadas

Mujeres
Hombres



- El porcentaje de empresas que confirma haber realizado contrataciones en puestos de internacionalización aumenta acorde con el tamaño de la empresa, un 16% en el caso de las microempresas, un 24% en las pequeñas empresas, un 38% en las medianas empresas y un 71% en las grandes empresas.
- 788 candidaturas recibidas para 150 puestos ofertados, esto es, **5,2 candidaturas de media por puesto ofertado**.
- Las **candidatura de mujeres** representaron el **27,3 % del total**.
- De los 150 puestos ofertados **118 procesos de selección se cerraron con éxito, contratando en un 71% mujeres**.
- Las empresas mencionan un buen conocimiento de idiomas, capacidad resolutoria de conflictos y reclamaciones, teletrabajo en horario flexible, amabilidad en el trato y buena preparación en cuestiones administrativas y procedimientos (en un contexto de Covid19)



Brechas de Género en la Empresa Vasca Internacionalizada

La **Brecha de Género (BG)** mide la diferencia entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos, en nuestro caso en el ámbito laboral de las empresas Vascas Exportadoras y Multilocalizadas en 6 variables.

Es una medida de igualdad de género (no de desigualdad).

Se calcula a partir de la **ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres** en el indicador básico que se esté considerando (X), transformado a una escala en la que:

- "0" significa **desigualdad total**
- "1" **igualdad total**

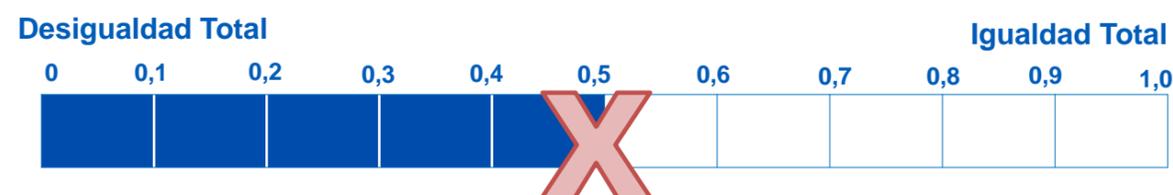
Fórmula::

$$BG = 1 - \left| \frac{X_{it}^{mujer}}{X_{it}^{media}} - 1 \right|$$

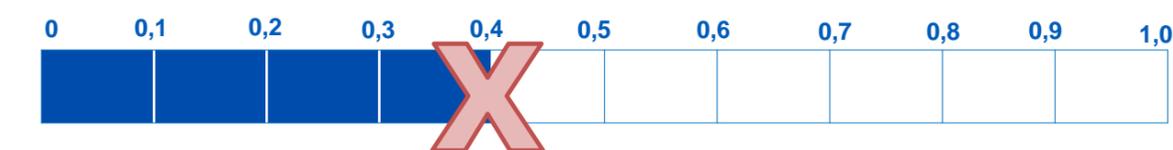
Metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), versión 2017

BRECHAS DE GÉNERO

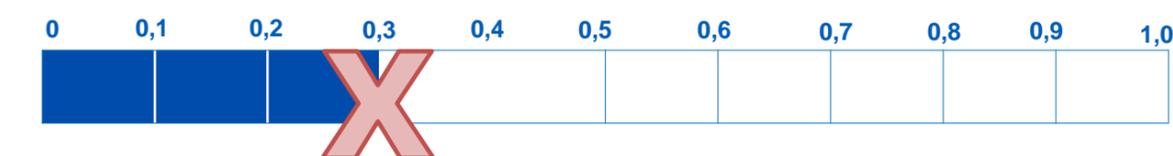
En el EMPLEO TOTAL



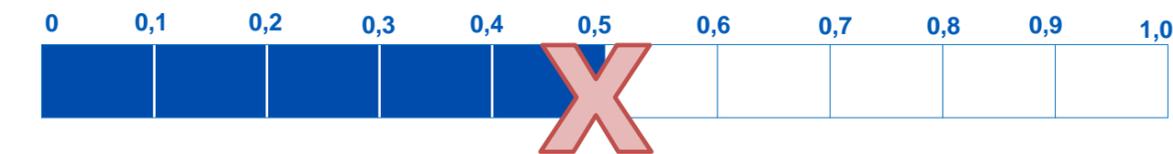
En el CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



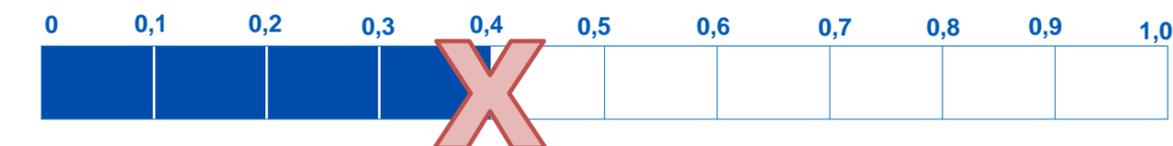
En la DIRECCIÓN GENERAL



En el EQUIPO DIRECTIVO



Máximo Responsable de la INTERNACIONALIZACIÓN



Personas con funciones en INTERNACIONALIZACIÓN



- Los **valores más altos** en igualdad de género se obtienen en las variables de:
 - Personas con funciones en internacionalización, **0,7**
 - Empleo Total, 0,5
 - Equipos de Dirección, 0,5
- El **valor más bajo** se obtiene en las variables de:
 - Dirección General, **0,3**
 - Principal Responsable de Internacionalización, **0,4**.
 - Consejo de Administración, **0,4**

▪ El valor de la brecha de género en la variable de personas con funciones de **internacionalización** es la más favorable para las mujeres (0,7), sin embargo, la brecha en la variable de máximo responsable de internacionalización es una de las peores (0,4).

▪ Consejo de Administración - Dirección General-Máximo Responsable de Internacionalización

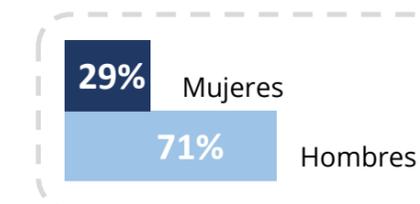
▪ En las empresas con Consejos de Administración formados exclusivamente por mujeres, el 80% de la Dirección General y Máximo Responsable de Internacionalización, son mujeres. Sin embargo, son micro y pequeñas empresas, y en sectores de actividad económica feminizados.

▪ En las empresas con Consejos de Administración mixtos, el 32% de la Dirección General y el 31% del Máximo Responsable de Internacionalización es mujer.

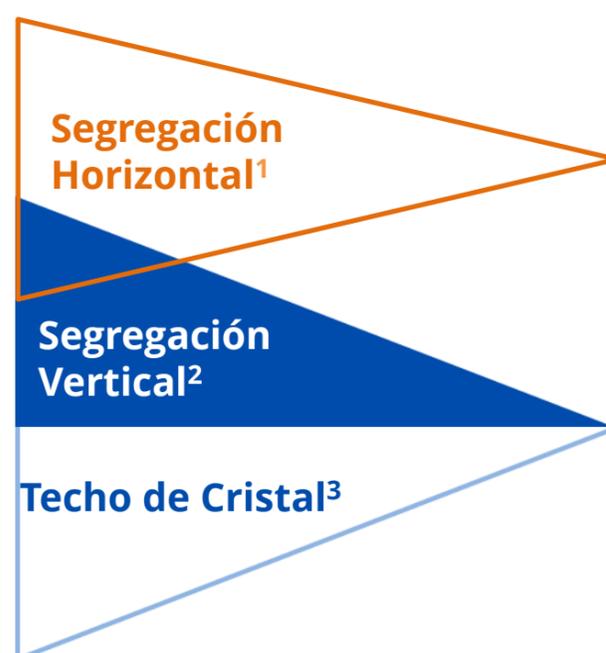
HIGHLIGHTS del diagnóstico de la situación de la mujer en la internacionalización empresarial vasca

❑ **Estructura laboral por género desequilibrada en las empresas vascas internacionalizadas**

Los resultados son coherentes con las estadísticas oficiales publicadas por Eustat (referente)



❑ Se confirma que



- En la **industria manufacturera**, que representa el **60,9% del empleo** de las empresas vascas internacionalizadas participantes, el **empleo femenino representa el 20%** del empleo total.
- En:
 - **Dirección General** (un 16%)
 - **Máximo Responsable de Internacionalización** (un 21%).
 - **Consejos de Administración** (un 23,2% en número).

❑ **No existe suficiente sensibilidad** hacia la igualdad de género en las empresas, aunque existe cierto nivel de información y conocimiento.

❑ La **igualdad de género no se percibe como un elemento de competitividad**, no es prioritario en las estrategias empresariales y en el día a día de las empresas vascas internacionalizadas.

¹ La segregación horizontal es cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular.

² La segregación vertical supone una discriminación laboral para las mujeres que les impide acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad aun estando cualificadas para ello.

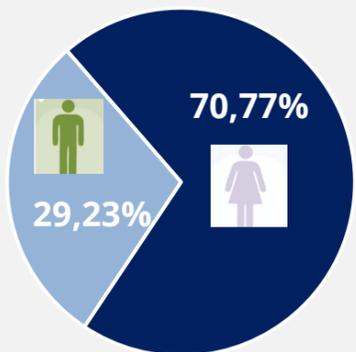
³ El techo de cristal es una barrera invisible, difícil de superar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

1.2

Visión de los Profesionales
(exBEINT 2009-2019)

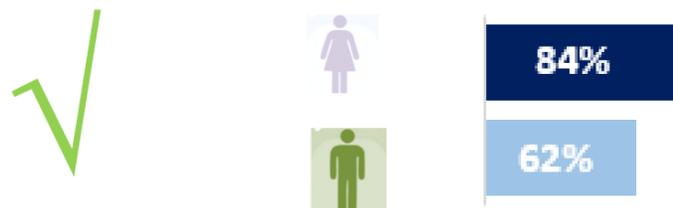
El 78% de los participantes cree que existe desigualdad de género en la internacionalización empresarial vasca.

FOCUS GROUP
65
Profesionales ExBEINT 2009-2019



- Edad media: **33,4 años**
- Puestos de trabajo en su trayectoria profesional: **2,5 (media)**
- Sin responsabilidades hijos: **79%**
- Sin responsabilidades personas mayores: **97%**
- Situación laboral "Trabajando": **96%**

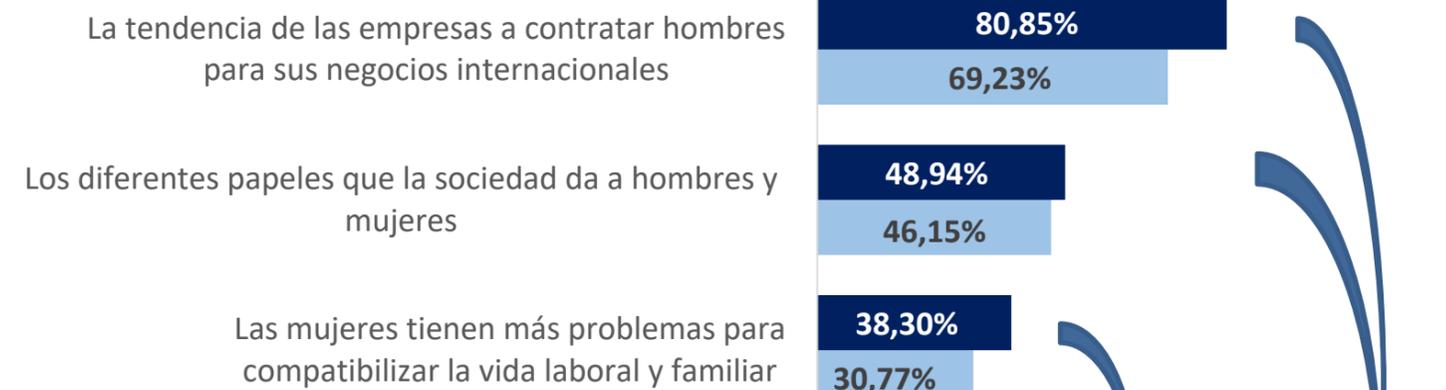
Percepción respecto a la existencia de desigualdad de género en la internacionalización empresarial vasca



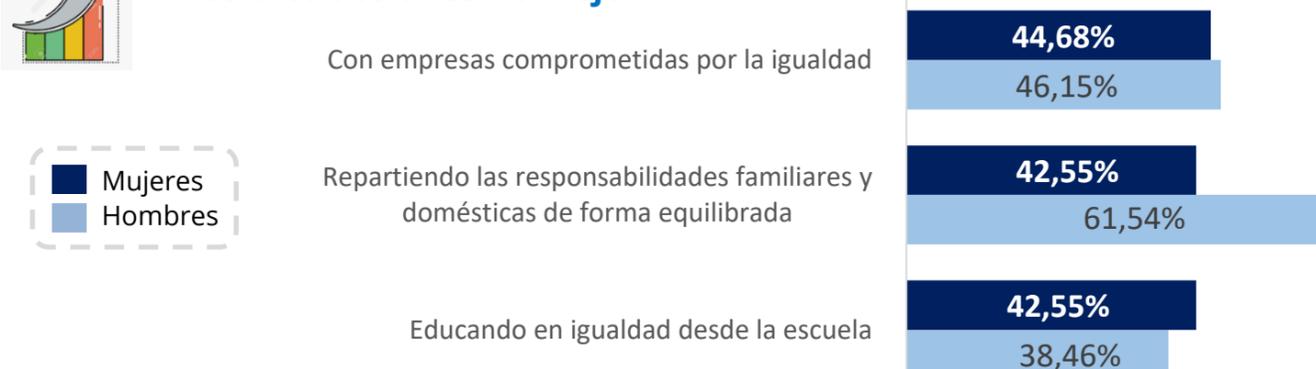
- Un 18% de diferencia en la percepción de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Motivos que justifican la desigualdad de género en la internacionalización empresarial vasca

- Como principal motivo, el 78% de los participantes señala la tendencia de las empresas a contratar hombres para sus negocios internacionales (81% las mujeres frente al 69% en el caso de los hombres)
- En segundo lugar, el 48% de los participantes indica los diferentes papeles que la sociedad otorga a hombres y mujeres. **Las diferencias de género no se basan en distinciones "naturales", sino que se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización; además, estructuran las relaciones de poder económico entre las personas de distinto género, son específicas del contexto o la época y están sujetas a cambios.**
- En tercer lugar, el 37% del colectivo señala que las mujeres tienen más dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar (conciliación).
- No se confirman la movilidad o la disponibilidad a realizar horas extras como barreras para el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en la internacionalización empresarial.



Posibles acciones de mejora



Entre el 42% y 47% de los profesionales vascos que han afirmado que existe una desigualdad señala tres acciones principales que se podrían llevar a cabo para mejorar la situación de desigualdad de género en la internacionalización empresarial vasca.

- Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas de forma equilibrada (47%) → **Conciliación / corresponsabilidad**
- Con empresas comprometidas por la igualdad (45%) → **Transformación cultural / Educación**
- Educando en igualdad desde la escuela (42%) → **Transformación cultural / Educación**



1.3

Factores condicionantes de la situación actual y palancas de cambio identificadas

• CAUSAS de la Menor Presencia de la Mujer en la Empresa Vasca Internacionalizada*

ESTRUCTURA EMPRESARIAL CAPV

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

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



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

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

SOBRECARGA DE RESPONSABILIDADES

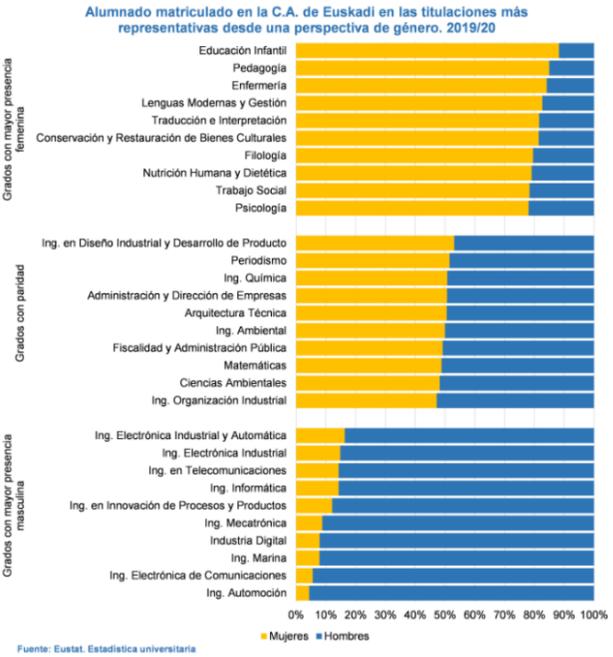


- Domésticas y de cuidados
- Ausencia de corresponsabilidad

FALTA DE CANDIDATAS



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



* Partiendo de los resultados del análisis cuantitativo (cuestionario), se profundizó con técnicas de análisis cualitativo (entrevistas en profundidad) en las causas de la menor presencia de la mujer en las empresas vascas internacionalizadas.

• **Palancas de Cambio¹ para Avanzar en la Igualdad de Género en la Empresa Vasca Internacionalizada basada en las necesidades y áreas de mejora***

- Partiendo de las necesidades detectadas de las empresas internacionalizadas y de los profesionales se concluyó que para mejorar la situación actual de las mujeres en el proceso de internacionalización de las empresas vascas se deberá coadyuvar en:



- Convirtiendo estos elementos (palancas de valor, cambio o acción) en los **inputs para la definición de la Hoja de Ruta de BasqueTrade.**

¹ Las palancas hacen referencia a todos aquellos elementos de mejora sobre los cuales se pueden realizar cambios importantes con vistas a cambiar una situación desfavorable. En definitiva, es todo aquello susceptible de ser cambiado de manera realista y efectiva, como vía para revertir un escenario que no resulta del todo óptimo.

HOJA DE RUTA

2

Ejes de Actuación, Objetivos Estratégicos

6 Ejes de Actuación

7 Objetivos Estratégicos

I. COORDINAR: Cada vez más entidades y organizaciones incorporan políticas y líneas de actuación en el ámbito de la igualdad. Es necesario poner en común y alinear las estrategias a desarrollar, compartir datos, aunar los esfuerzos individuales, y desarrollar procesos de investigación conjuntos.

II. SENSIBILIZAR: Para crear las condiciones que permitan cambiar los prejuicios, las concepciones y costumbres, la cultura patriarcal y androcéntrica, que sigue sosteniendo la baja presencia de mujeres en la internacionalización empresarial vasca.

III. FORMAR: Incorporar la perspectiva de género los futuros profesionales vascos especialistas en internacionalización (BEINT) y en programas formativos y de mentoring, en colaboración con expertos externos.

IV. VISIBILIZAR/COMUNICAR: Es un eje transversal y esencial para difundir el conocimiento y comunicar el esfuerzo colectivo en materia de igualdad; proporciona transparencia a la actuación de BTI.

V. CONOCER: Impulsar políticas públicas eficaces en materia de igualdad de género requiere usar datos y evidencia de alta calidad para diseñar los programas; contar con un conocimiento riguroso y amplio del colectivo objeto de estudio,

VI. SEGUIMIENTO Y CONTROL: Es una garantía de calidad y eficacia para el adecuado desarrollo del proyecto y consecución de los objetivos.

Eje de Actuación	Objetivo Estratégico
I. COORDINAR	OE1 COORDINAR Y COLABORAR institucionalmente con todas las entidades, instituciones, Clúster y asociaciones, que tienen o pueden tener interés y/o competencias en la reducción de las brechas de género en las empresas internacionalizadas
II. SENSIBILIZAR	OE2 COADYUVAR a incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional de las empresas vascas internacionalizadas
	OE3 EMPODERAR a las mujeres de las empresas vascas internacionalizadas
III. FORMAR	OE4 PROMOVER futuros profesionales especialistas en internacionalización con perspectiva de género
IV. VISIBILIZAR / COMUNICAR	OE5 POSICIONAR Y DAR VISIBILIDAD al binomio internacionalización-igualdad de género
V. CONOCER (MONITORIZAR E INVESTIGAR de forma continua)	OE6 MONITORIZAR E INVESTIGAR la evolución en la igualdad y la perspectiva de género en la internacionalización empresarial vasca
VI. SEGUIMIENTO Y CONTROL	OE7 Realizar el SEGUIMIENTO del desarrollo de cada uno de los ejes de actuación del Plan y evaluar su impacto sobre los objetivos marcados

Ejes de Actuación, Objetivos Estratégicos, Objetivos Operativos

6 Ejes de Actuación

7 Objetivos Estratégicos

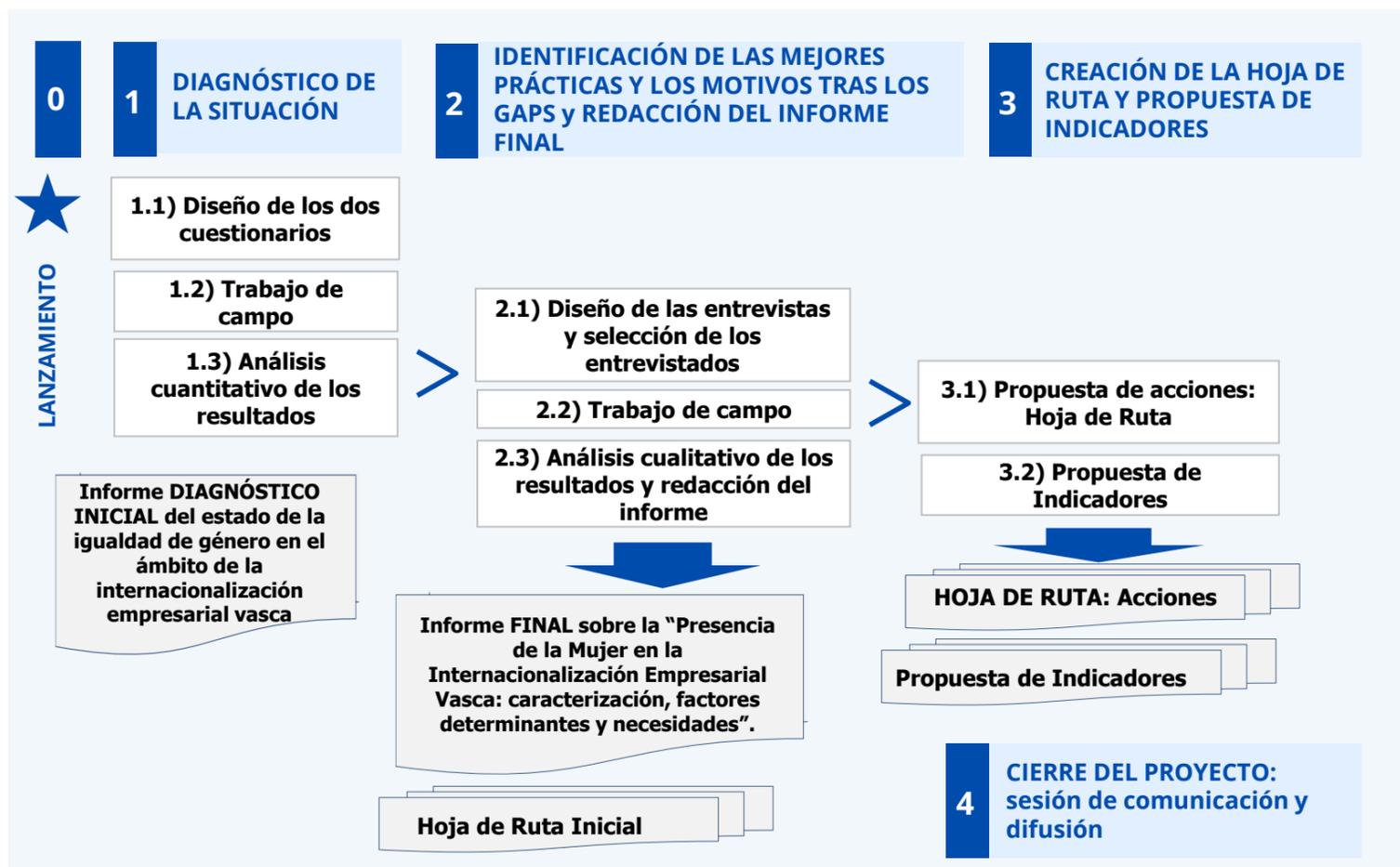
11 Objetivos Operativos

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
		OO6 Desarrollar competencias para empoderar a las mujeres en la internacionalización empresarial vasca
IV. VISIBILIZAR / COMUNICAR	OE5	OO7 Crear un espacio de divulgación para la publicación de información e iniciativas en materia de igualdad de género
		OO8 Diseñar acciones comunicativas específicas (web, redes sociales ...) para la divulgación de contenidos (iniciativas, referencias, buenas prácticas...) en relación con el binomio internacionalización-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

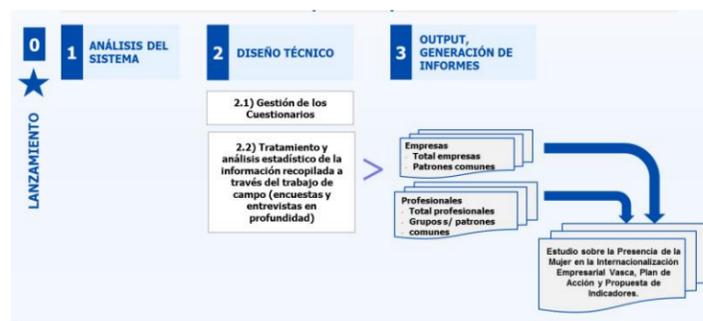
ANEXO I: Metodología

Metodología

Bloque I: Desarrollo del Estudio (tareas, metodología, contenidos y entregables)



Bloque II: Desarrollo de la Estructura Informativa e Informática que da soporte al Estudio



* Estructura informativa e informática diseñada para permitir conocer la situación actual y posteriormente su mantenimiento evolutivo y la posibilidad de convertirla en el observatorio de la presencia de mujeres en la internacionalización empresarial de Euskadi

CUESTIONARIOS

- **Universo I:** Empresas internacionalizadas que forman parte del catálogo Basquexport (990 registros)

UNIVERSOS FINITOS = TAMAÑO DE LA POBLACIÓN >100.000 UNIDADES, CASOS O SUJETOS	
CALCULO MARGEN DE ERROR SOBRE UN UNIVERSO FINITO DE 990 EMPRESAS	
Tamaño del Universo	990
Tamaño de la Muestra utilizada	280
Estimación Desviación Estándar	0,5
Valor Z para Nivel de Confianza aceptado	1,96
Margen de error resultante	5,0%

- **Universo II:** Profesionales ex becarios del programa BEINT de las ediciones 2009 a 2019 (843 registros)

UNIVERSOS FINITOS = TAMAÑO DE LA POBLACIÓN >100.000 UNIDADES, CASOS O SUJETOS	
CALCULO MARGEN DE ERROR SOBRE UN UNIVERSO FINITO DE 843 PROFESIONALES	
Tamaño del Universo	843
Tamaño de la Muestra utilizada	65
Estimación Desviación Estándar	0,5
Valor Z para Nivel de Confianza aceptado	1,96
Margen de error resultante	11,7%

+ ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

- 19 Empresas
- 3 Asociaciones sectoriales
- 3 Universidades
- 4 expertos nacionales e internacionales
- 5 Profesionales exBEINT

EUSKADI
BASQUE COUNTRY

