

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

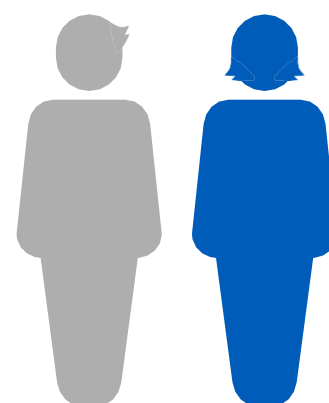
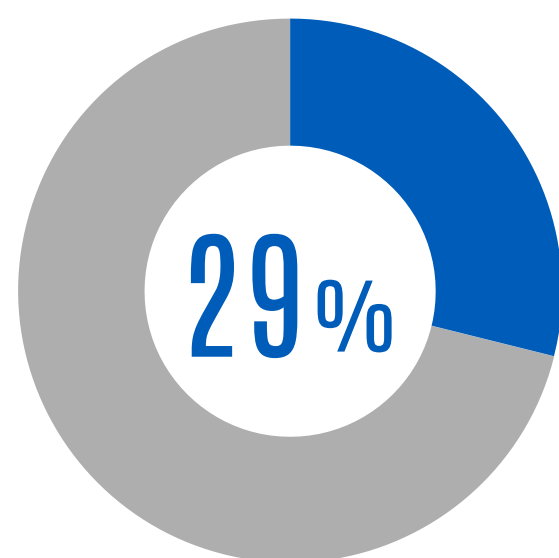
DIRECCIÓN
GENERAL

5

Personal en los
EQUIPOS
DIRECTIVOS

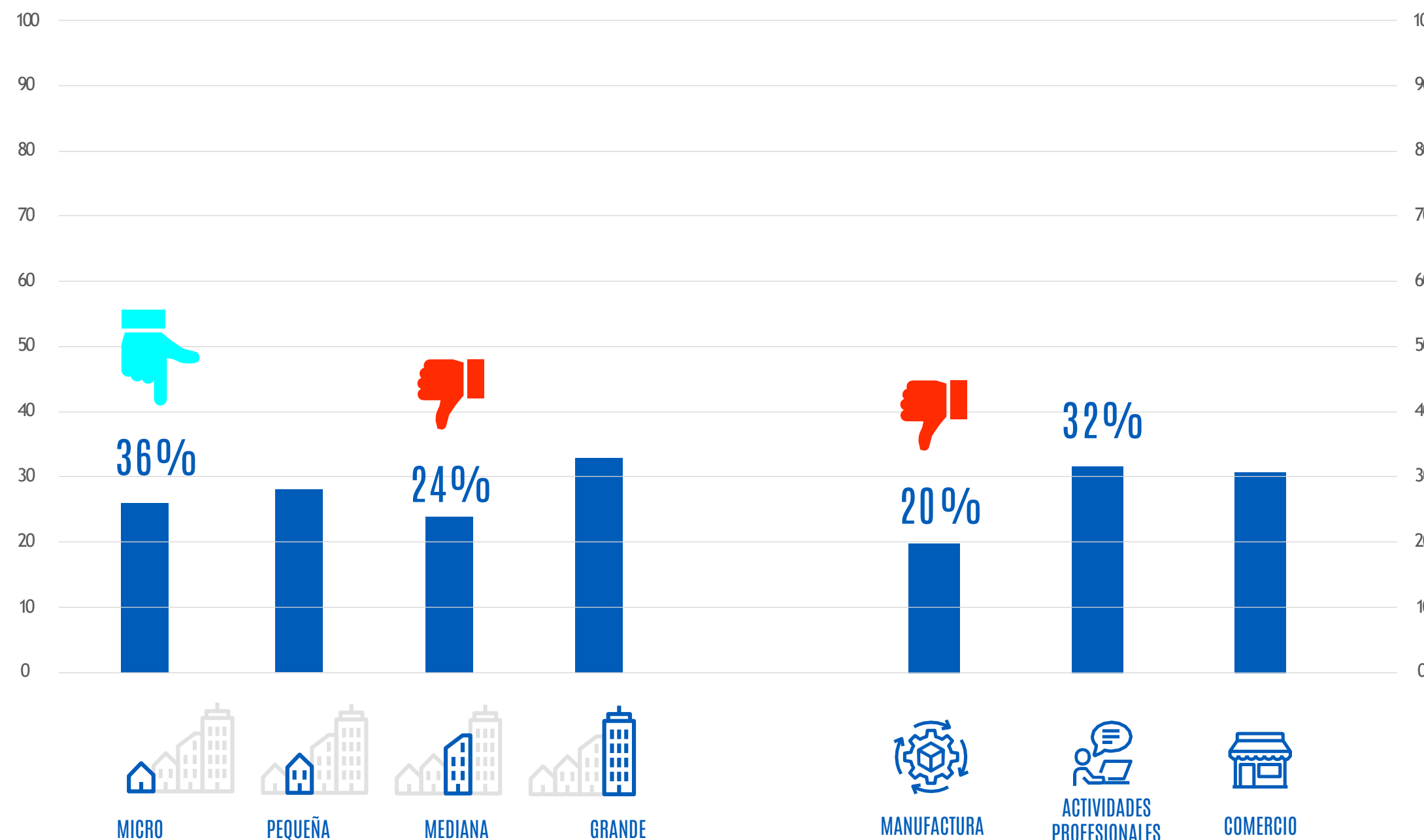
1
EMPLEO TOTAL

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



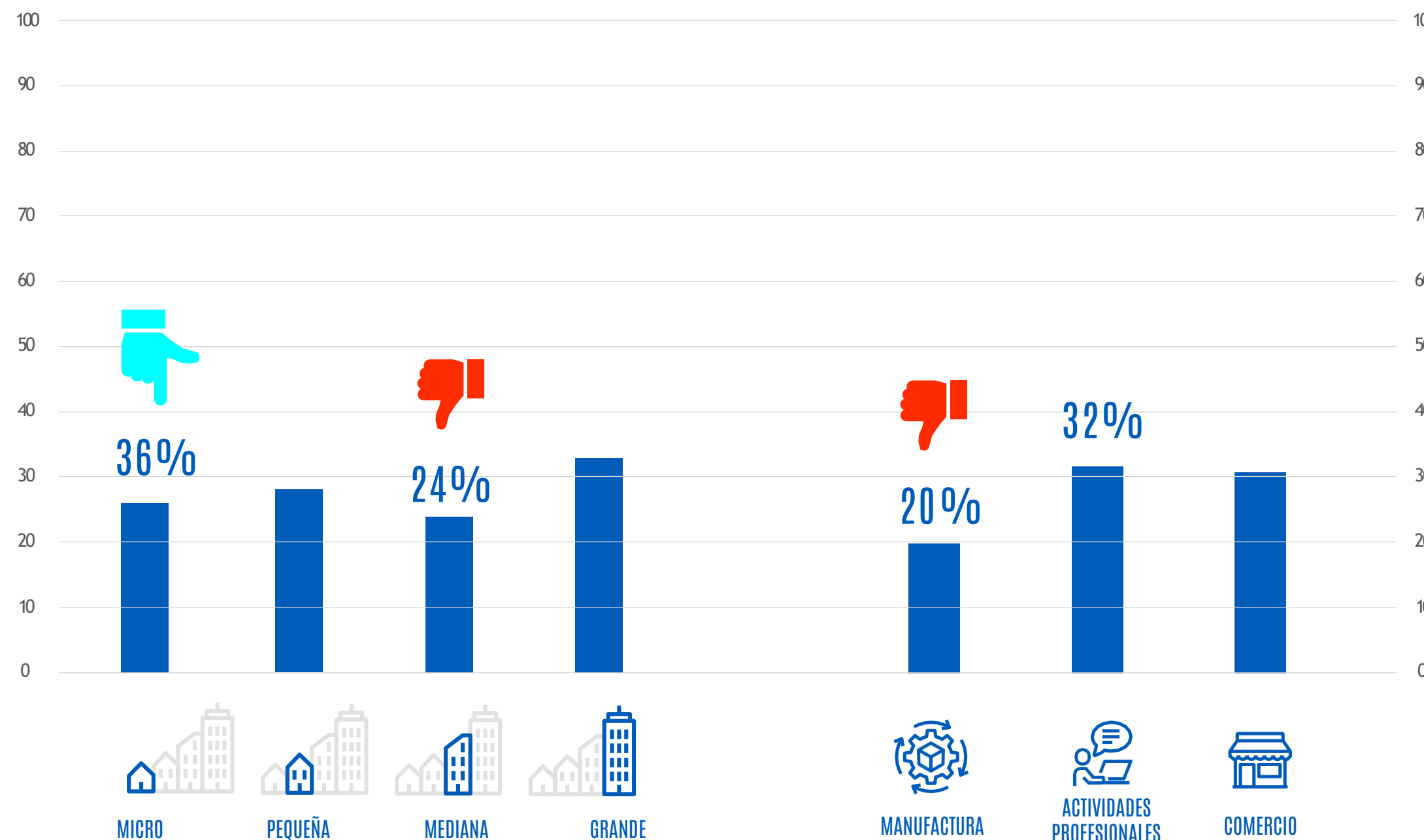
👍 Menos de un tercio de las personas empleadas son mujeres.

POR TAMAÑO DE EMPRESA



👍 En microempresas hay mayor presencia de la mujer.

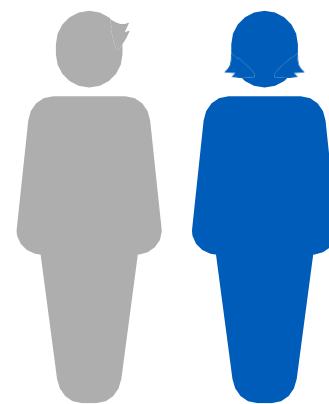
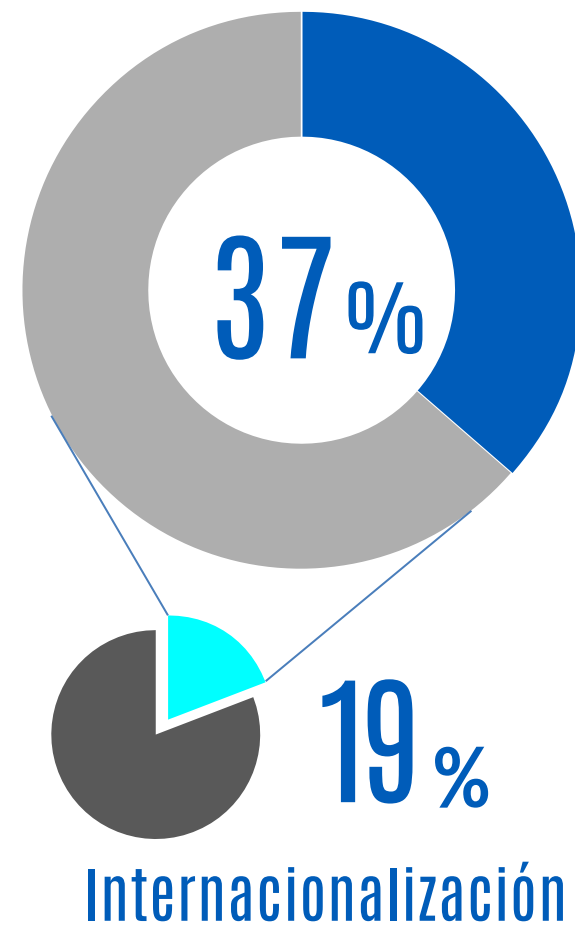
POR SECTOR DE ACTIVIDAD



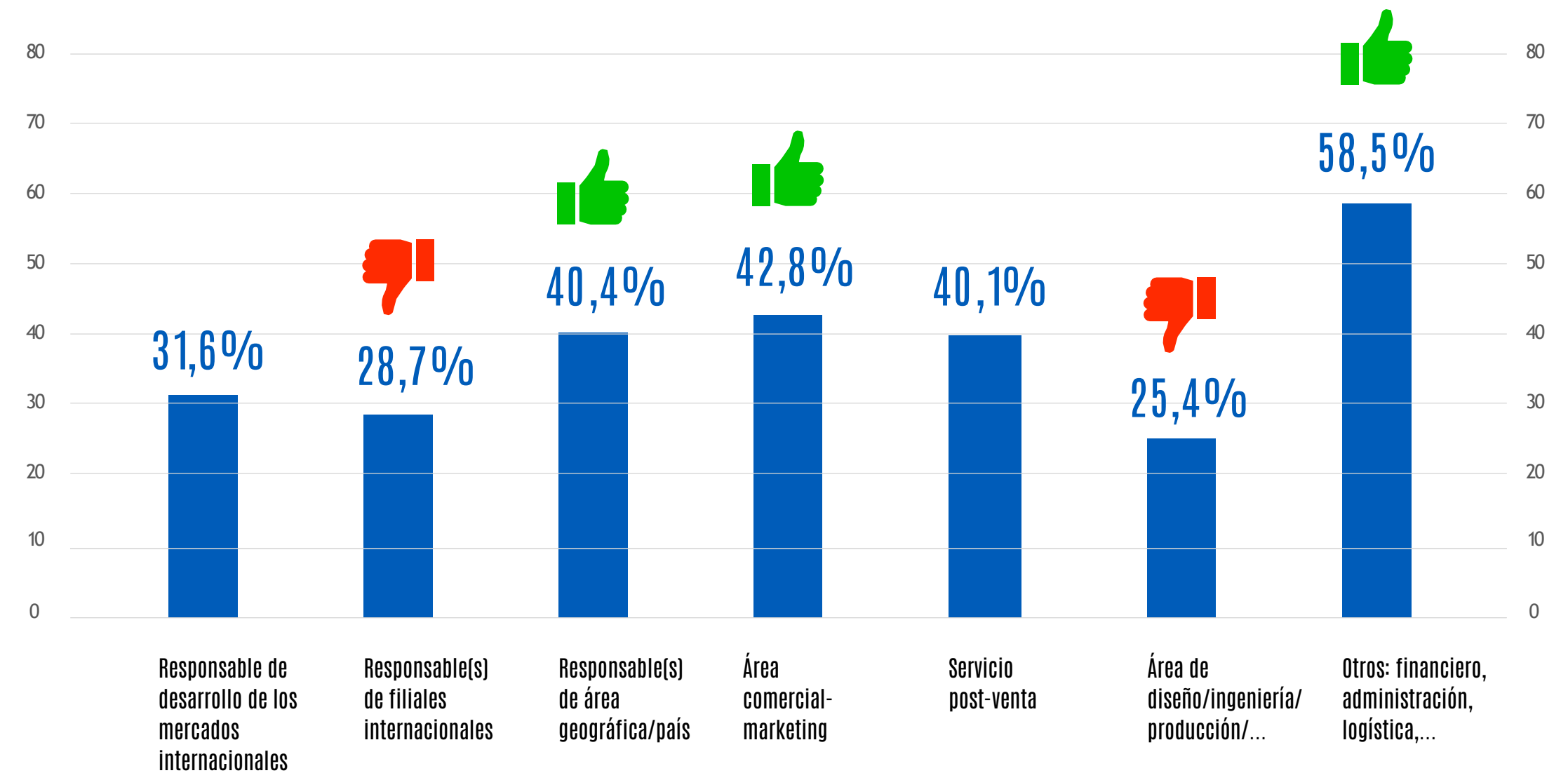
👍 En la industria manufacturera el empleo femenino baja al 20%.

2
PERSONAL DEDICADO a la internacionalización de la empresa

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



POR PUESTOS DE TRABAJO

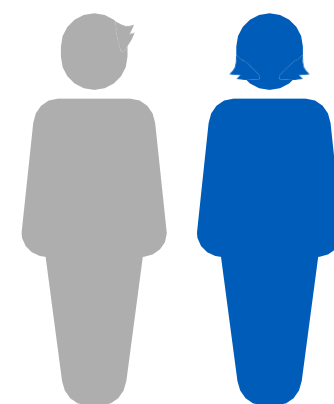
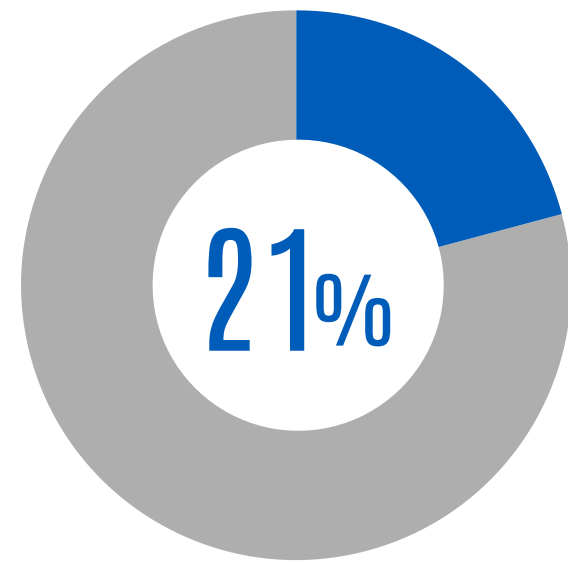


Relativa poca presencia femenina en áreas de diseño, ingeniería, desarrollo estratégico, responsable de filiales internacionales...

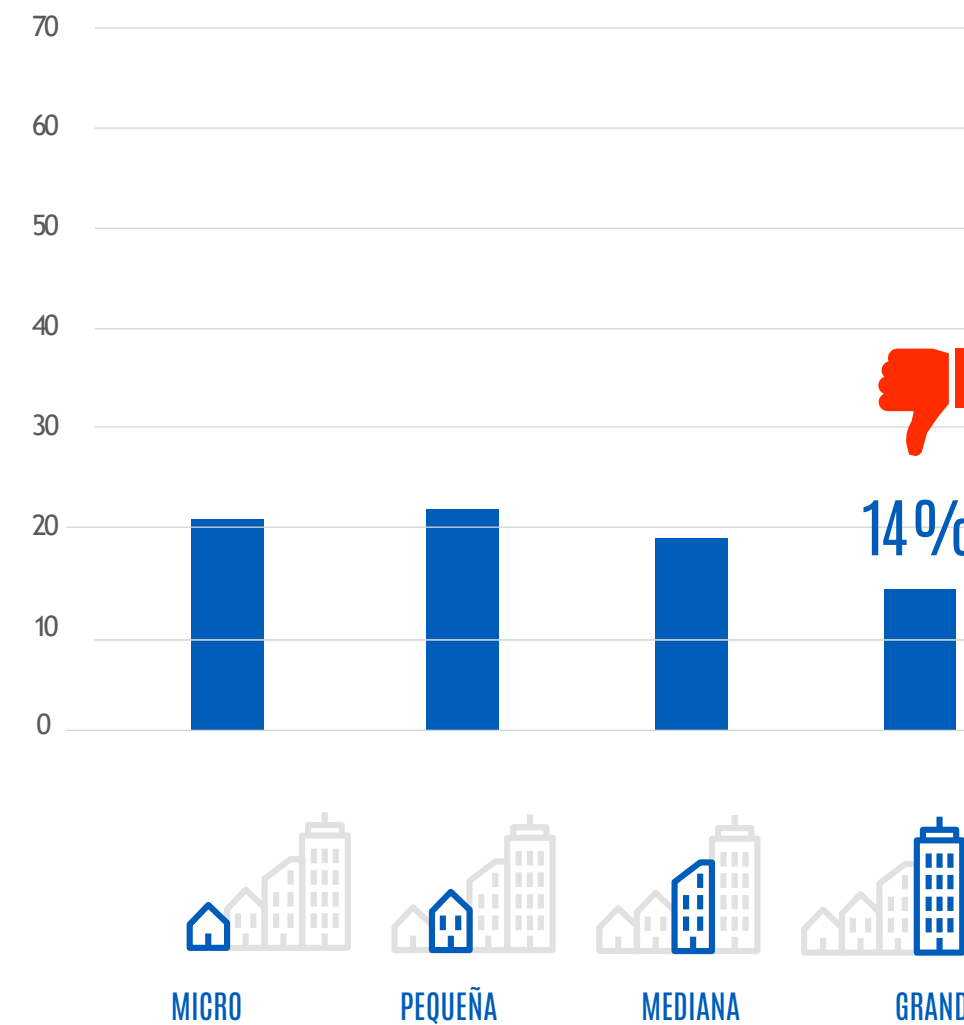


En micro y pequeñas empresas se observan resultados relativamente positivos en el área comercial-marketing y responsable área geográfica/país.

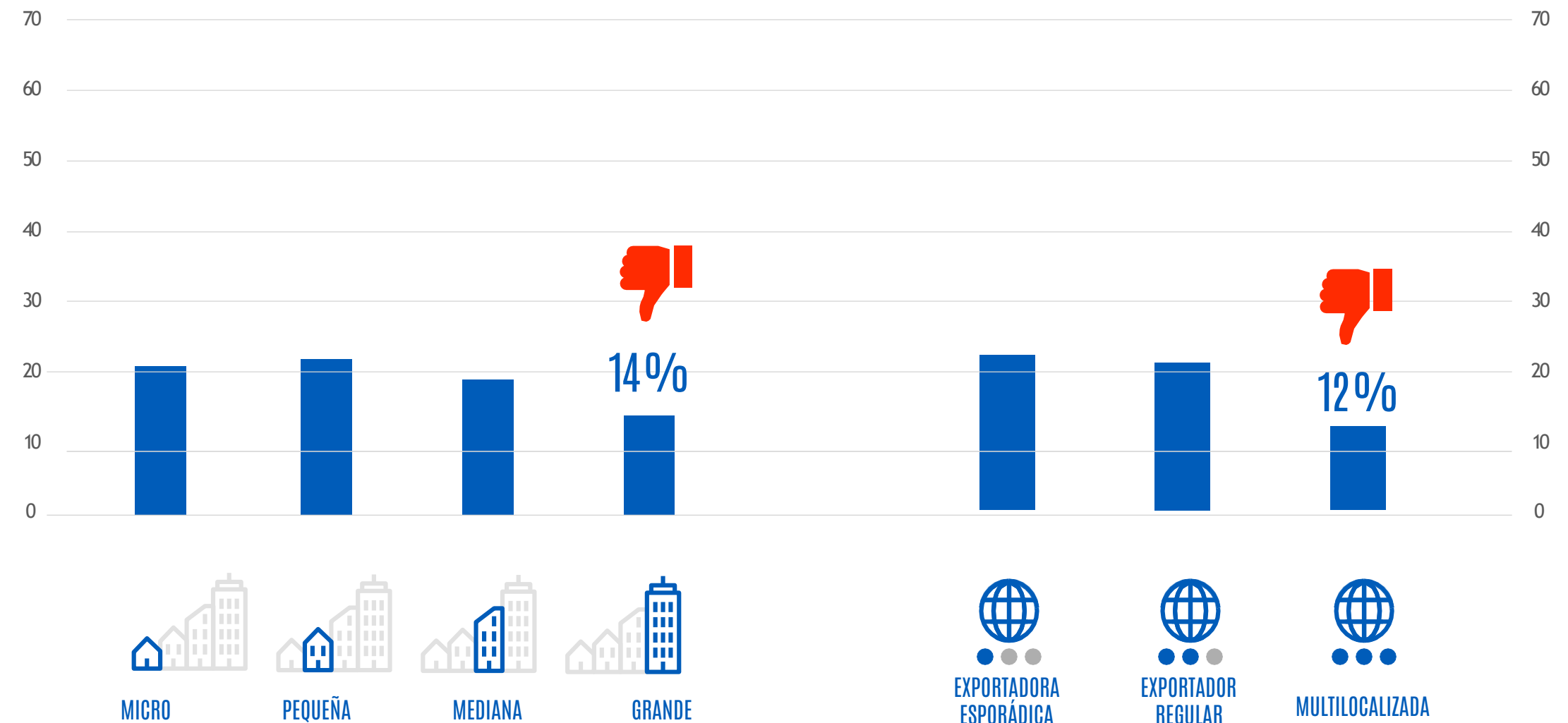
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



POR TAMAÑO DE EMPRESA



POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN



3
MÁX. RESPONSABLE
 de la internacionalización de la empresa

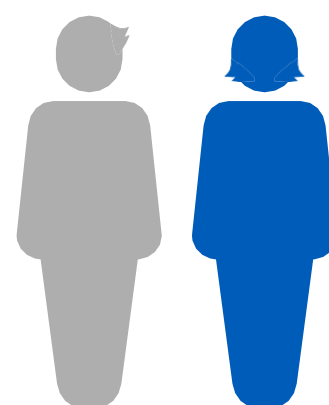
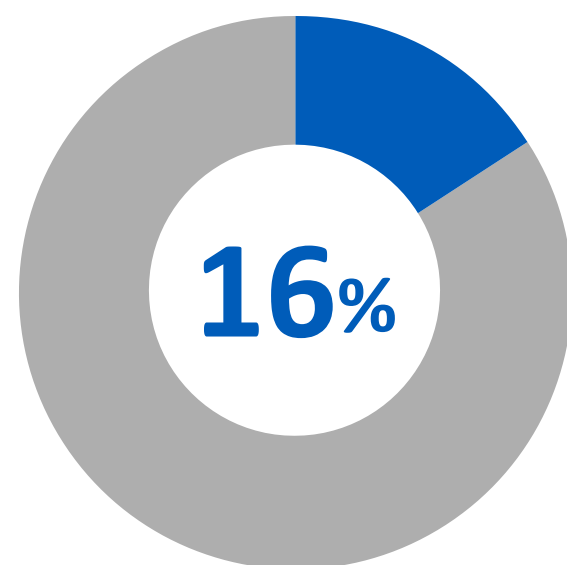


A mayor tamaño de empresa decrece la presencia de mujeres como máximas responsables de internacionalización.

4

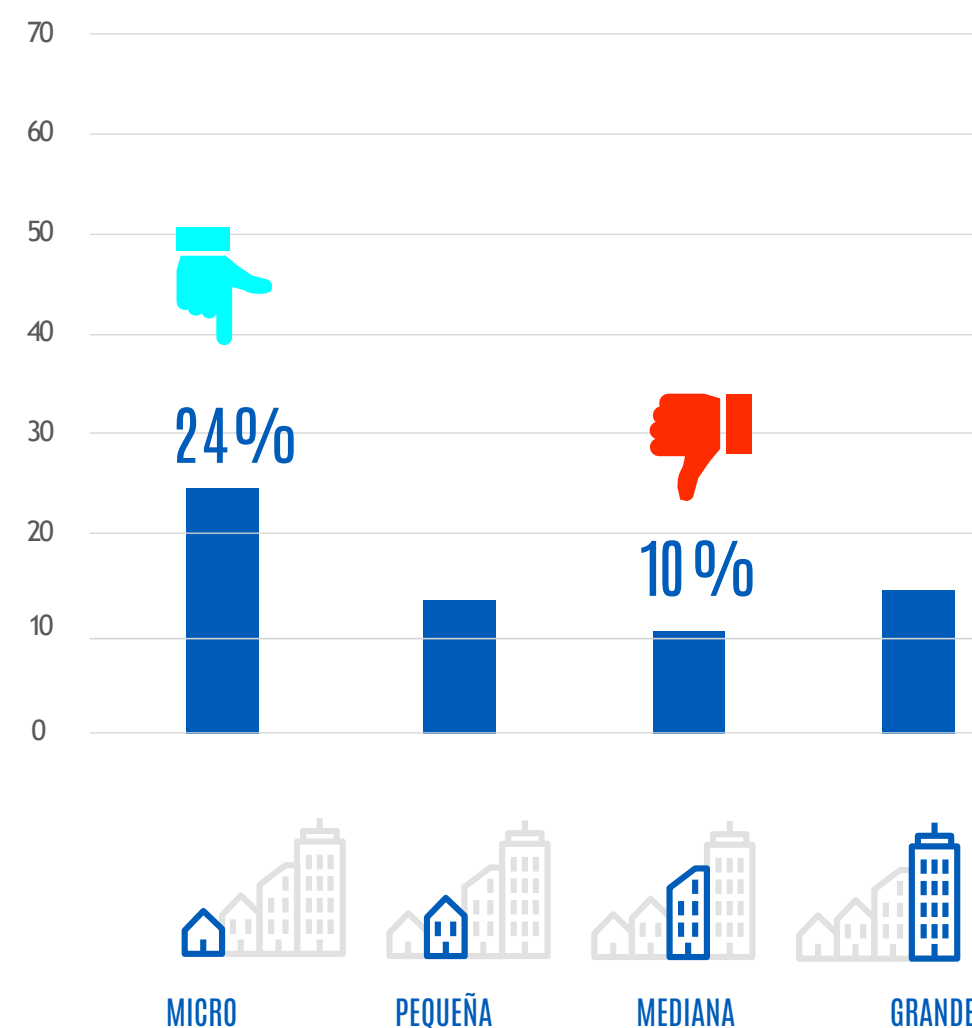
DIRECCIÓN GENERAL

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



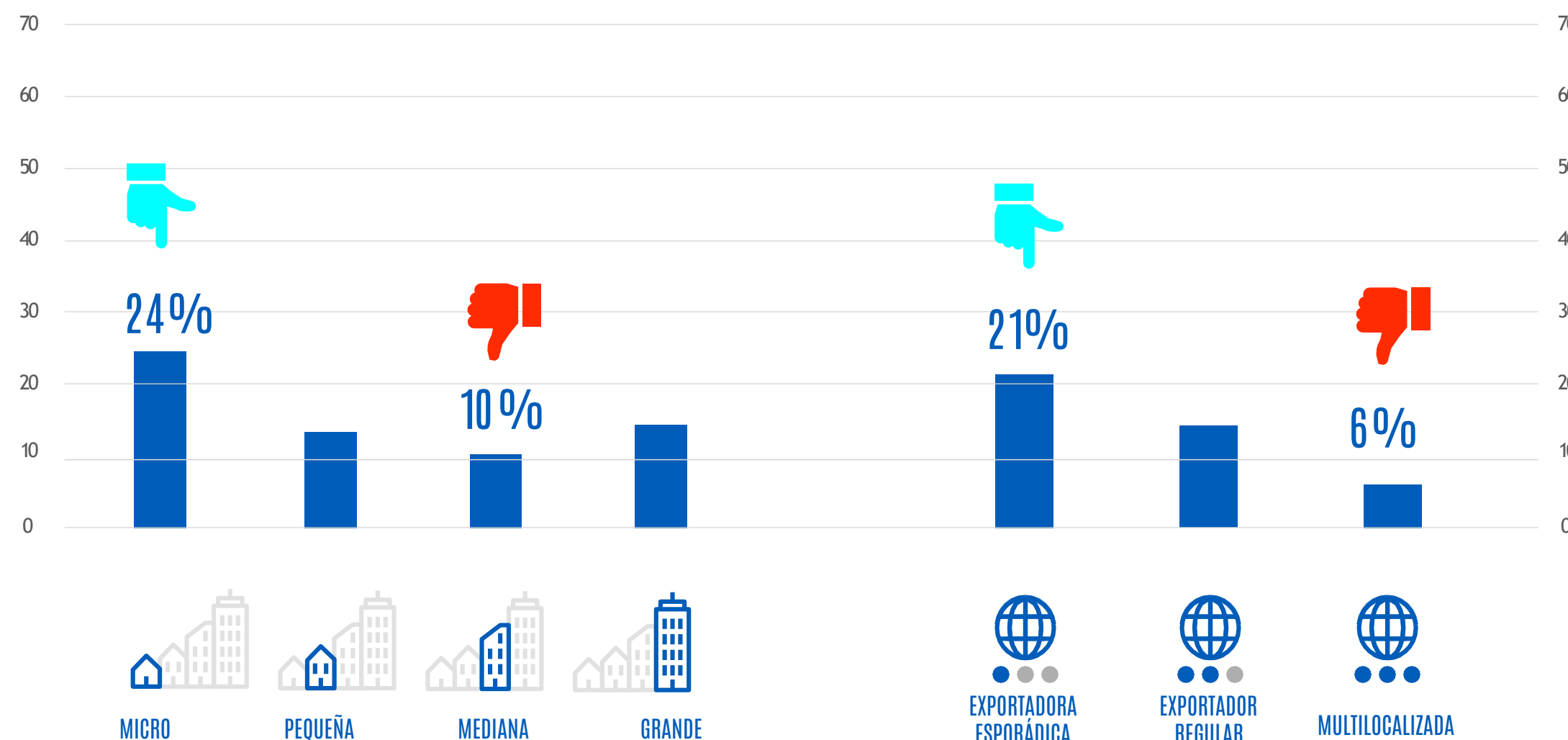
👍 Solo en un 16% de las empresas encontramos directoras generales.

POR TAMAÑO DE EMPRESA



👍 En microempresas el porcentaje sube hasta el 24%.

POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN

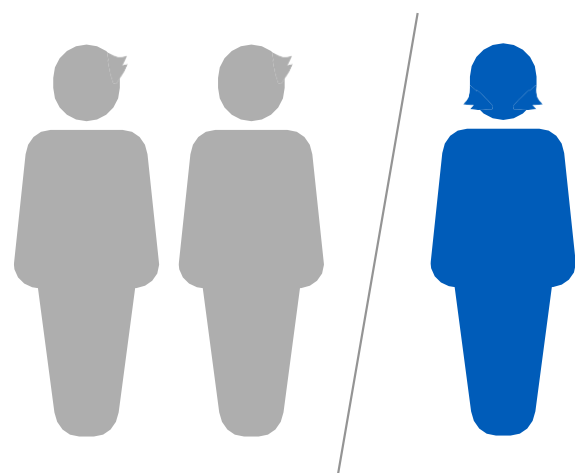
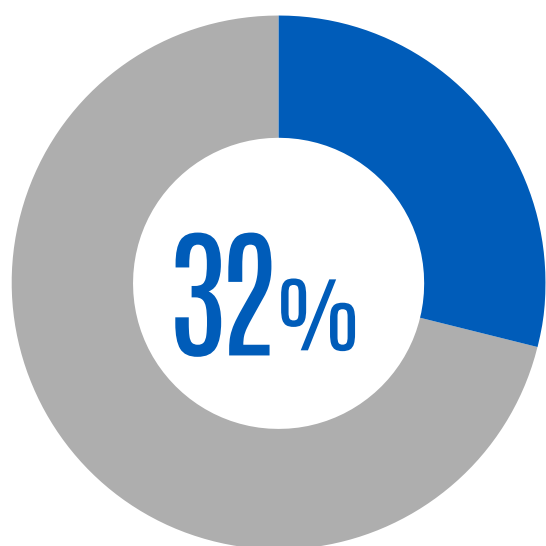


👍 El porcentaje desciende a mayor internacionalización de la empresa.

5

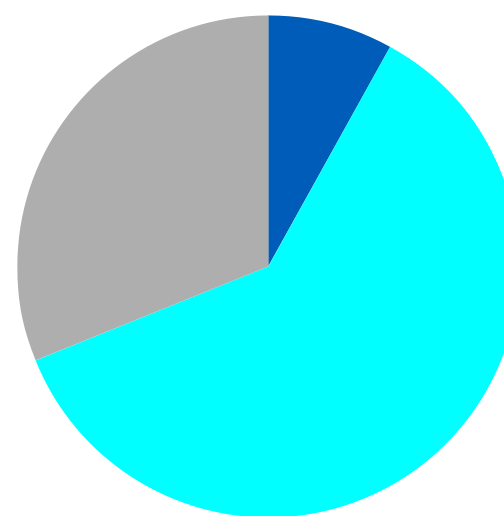
Personal en los **EQUIPOS DIRECTIVOS**

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

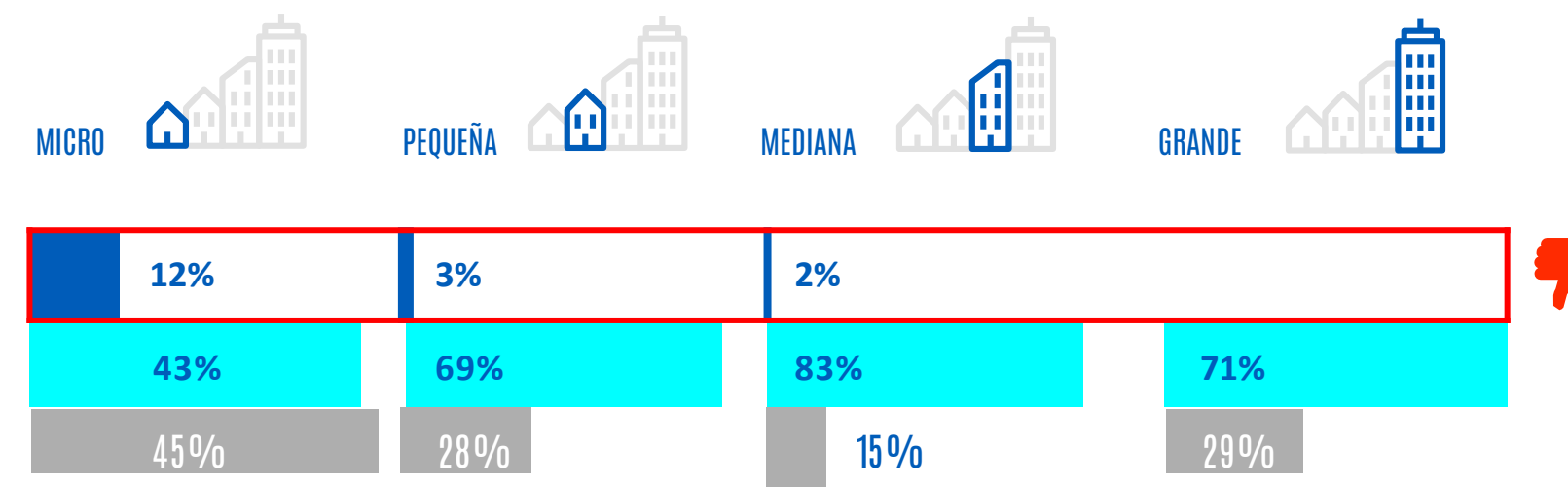


UNA MUJER POR CADA 2 HOMBRES

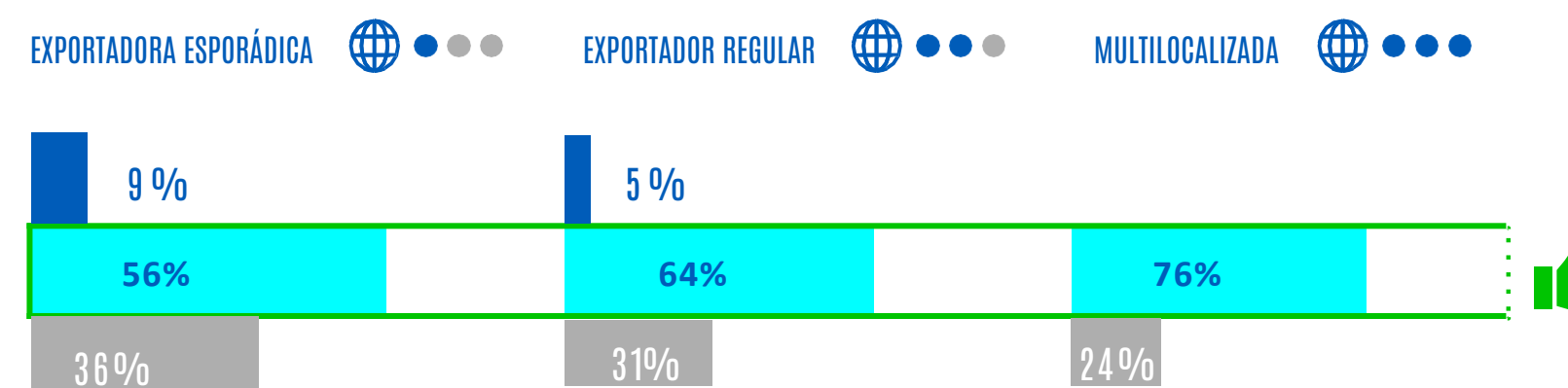
COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS



POR TAMAÑO DE EMPRESA



POR GRADO DE INTERNACIONALIZACIÓN

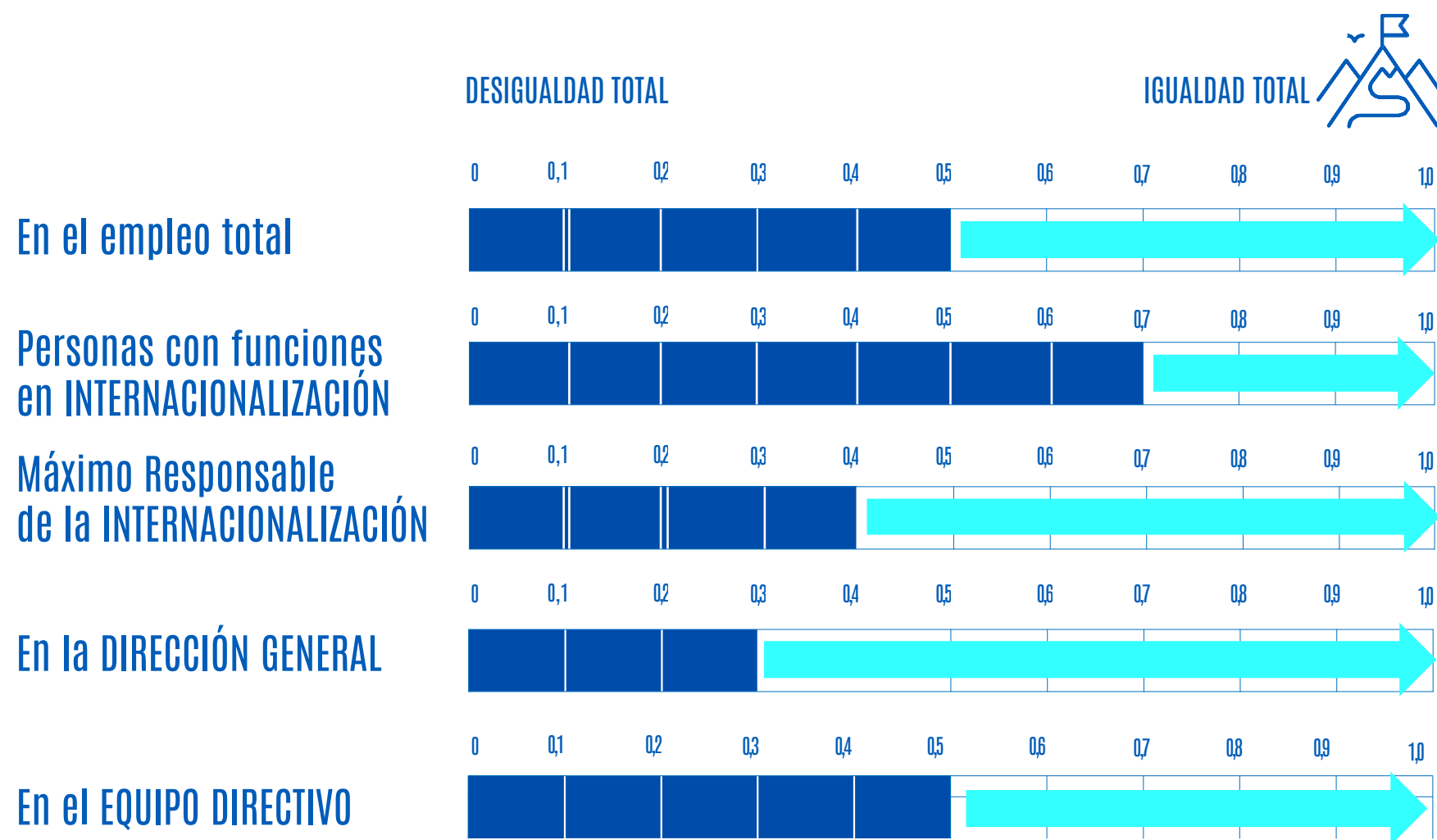


Proporción similar en las micro, pequeña y medianas empresas

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,...)

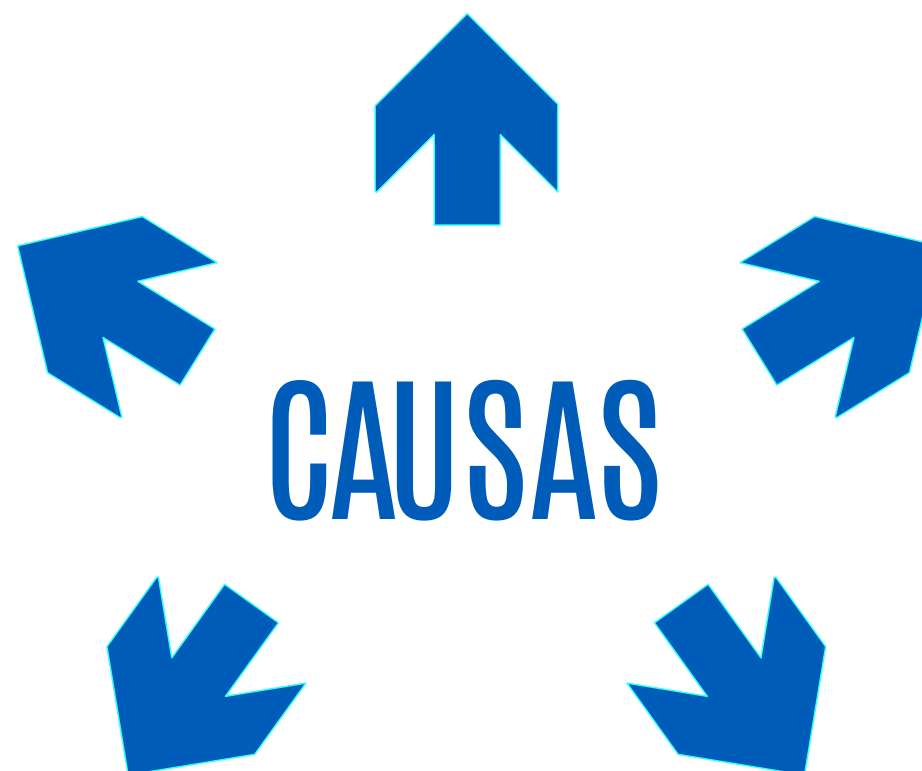


SOBRECARGA DE RESPONSABILIDADES

- 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

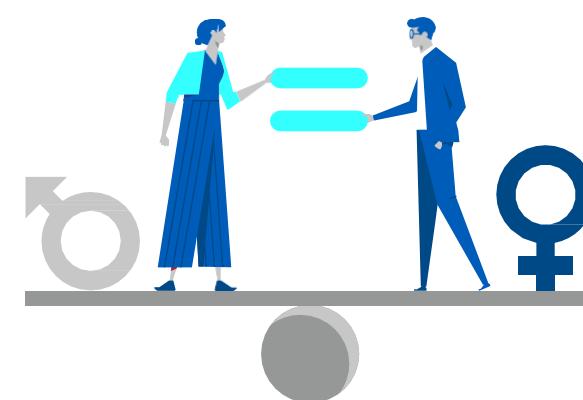


PALANCAS DE CAMBIO O ACCIÓN

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!

