



---

ESTUDIO SOBRE CLIMA  
EMPRESARIAL EN  
ESPAÑA

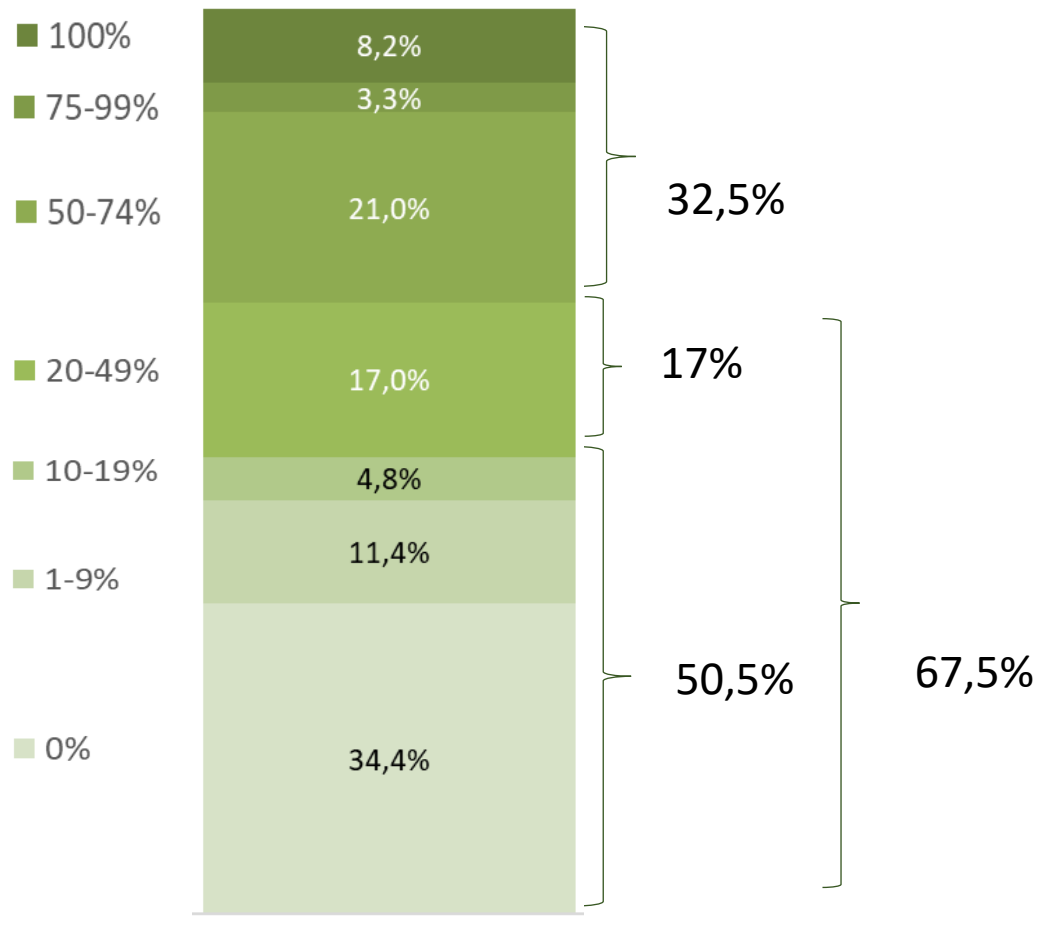
**Presencia de mujeres  
en equipos directivos**

**SIGMADOS**

## Presencia de mujeres en equipos directivos

Del equipo directivo de su empresa ¿qué porcentaje son mujeres?

El porcentaje de mujeres en los equipos directivos es inferior al 20% en el 50,5% de las empresas. En el 17% representan entre el 20% y el 49%. Y en el 32,5% suponen el 50% o más de los miembros del equipo directivo.



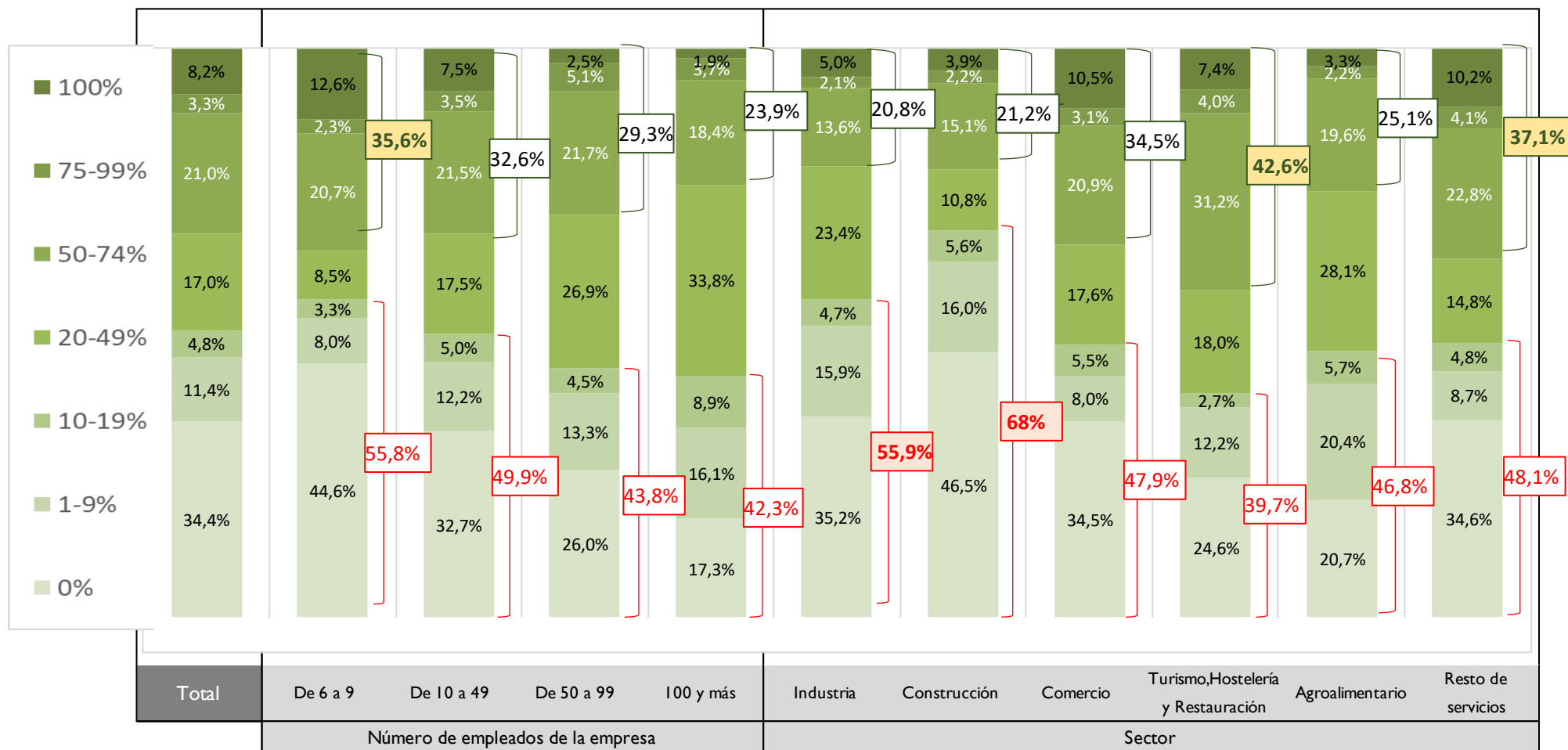
Un 34,4% de las empresas no tiene mujeres en su equipos de dirección, mientras que en un 8,2% el 100% son mujeres

Base: total muestra.

# Presencia de mujeres en equipos directivos

Del equipo directivo de su empresa ¿qué porcentaje son mujeres?

La mayor presencia de mujeres en los equipos directivos se registra en las empresas de menos de 10 empleados y en los sectores de turismo, hostelería y restauración y resto de servicios



En el 68% de las empresas de construcción el porcentaje de mujeres es menor del 20%. Y esto ocurre también en el 55,9% de las empresas del sector industrial.

Base: total muestra.

## Presencia de mujeres en equipos directivos

¿Cuáles cree que son las principales razones que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos?

La falta de medidas de conciliación para poder atender a las cargas domésticas, son la principal dificultad por las que las mujeres renuncian a puestos directivos

El 47,7% de las empresas señala esa falta de medidas conciliadoras como la principal razón por la que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos directivos.

En segundo lugar, un 20,6% de empresas alude a la infrarrepresentación de las mujeres en sectores clave como ingeniería, financiero, tecnológico.

En tercer lugar, un 18%, señala las renunciaciones voluntarias por sesgos sociales y culturales.

### Razones que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos

Datos en porcentaje. Respuesta múltiple



¿Cuáles cree que son las principales razones que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos?

## Razones que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos

Datos en porcentaje. Respuesta múltiple.

	Total	Tamaño de la empresa				P2. ¿Cuál es el sector principal en el que opera su empresa?					
		De 6 a 9	De 10 a 49	De 50 a 99	100 y más	Industria	Construcción	Comercio	Turismo, Hostelería y Restauración	Agroalimentario	Resto de servicios
Falta de medidas de conciliación que llevan a las mujeres a renunciar a puestos directivos por exceso de cargas domésticas	47,7%	47,5%	46,7%	51,4%	52,2%	39,6%	42,1%	49,6%	49,7%	46,7%	50,9%
Infrarrepresentación de las mujeres en sectores clave (ingeniería, finanzas, tecnología)	20,6%	15,7%	21,6%	24,5%	27,2%	26,8%	20,3%	17,7%	17,5%	26,8%	19,7%
Renuncias voluntarias por sesgos sociales y culturales en este sentido entre el colectivo femenino (inseguridad, menor	18,0%	15,5%	18,8%	22,8%	16,9%	18,7%	16,9%	14,8%	16,9%	18,9%	19,4%
No existen políticas de igualdad en las empresas	15,7%	17,6%	15,0%	11,3%	18,2%	11,3%	14,6%	21,1%	14,9%	18,8%	15,5%
Nada, ninguno	12,8%	15,3%	12,4%	10,7%	8,2%	14,1%	15,3%	12,7%	11,7%	8,6%	12,4%
Menor formación / capacitación directiva entre las mujeres	4,1%	4,2%	3,8%	4,3%	6,2%	5,4%	6,2%	3,9%	3,7%	6,3%	3,2%
Otros	6,4%	5,2%	7,2%	6,9%	4,9%	8,7%	10,6%	4,7%	4,0%	5,5%	5,8%
No sabe	6,5%	6,3%	6,8%	5,0%	6,1%	7,0%	6,6%	7,3%	7,0%	6,5%	5,9%

En las empresas de todos los tamaños y sectores de actividad, la falta de medidas de conciliación es considerada la razón que más dificulta el acceso de la mujer a puestos directivos.

## Presencia de mujeres en equipos directivos

¿Qué medidas para favorecer la conciliación considera más efectivas?

La flexibilidad horaria se considera la medida más efectiva para favorecer la conciliación.

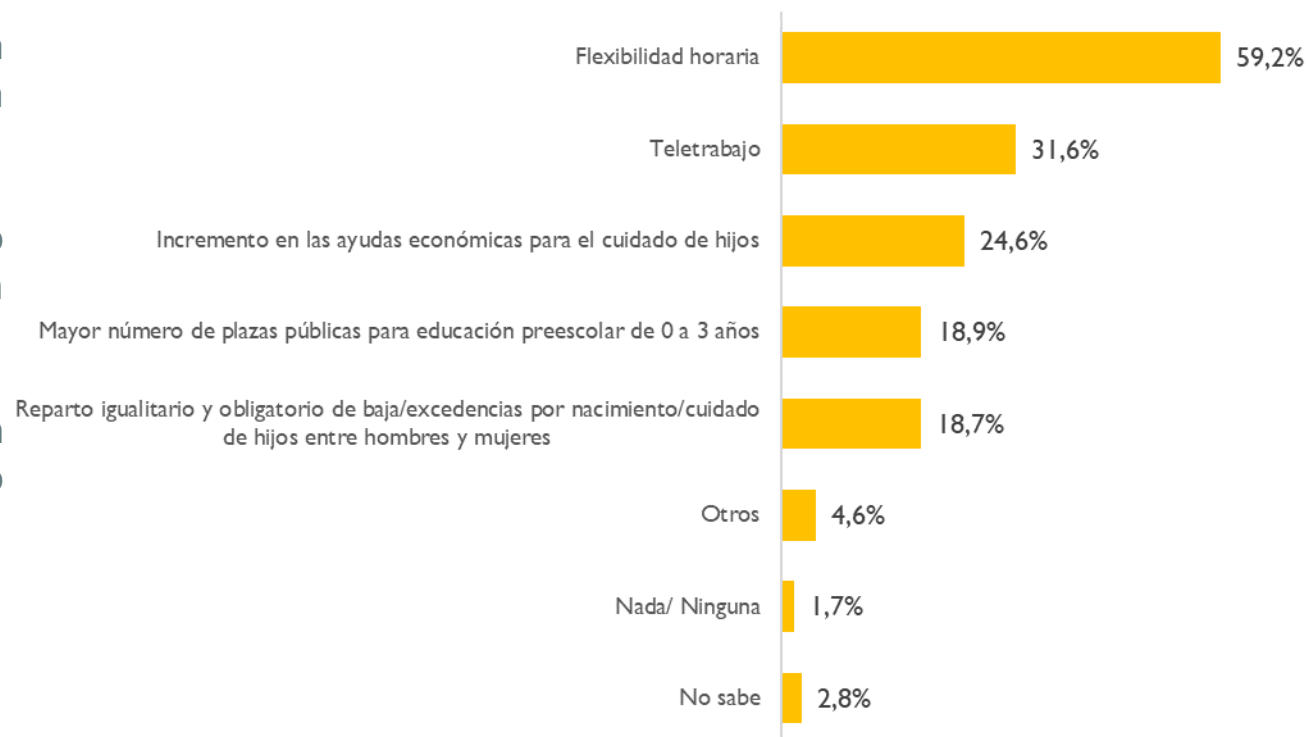
El 59,2% de las empresas señala la flexibilidad horaria como la medida que es más efectiva para facilitar la conciliación

En segundo lugar, un 31,6% de empresas pone el foco sobre eficacia del teletrabajo de cara a facilitar la conciliación,

En tercer lugar, una cuarta parte de las empresas, señalan el incremento en las ayudas económicas para el cuidado de los hijos.

### Medidas más efectivas para favorecer la conciliación

Datos en porcentaje. Respuesta múltiple



Base: total muestra.

¿Qué medidas para favorecer la conciliación considera más efectivas?

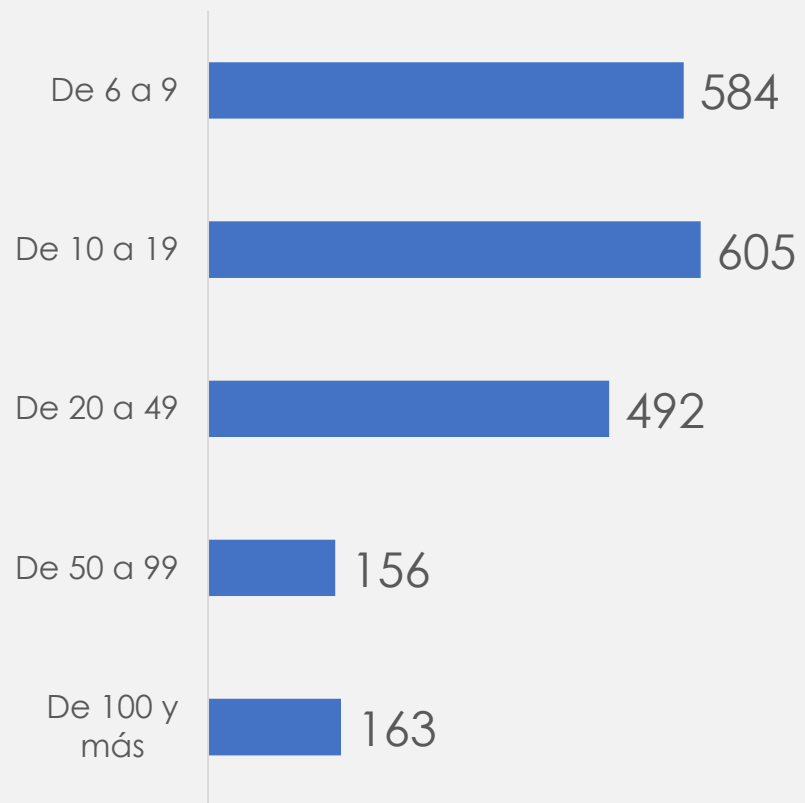
## Medidas más efectivas para favorecer la conciliación

Datos en porcentaje. Respuesta múltiple.

	Total	Tamaño de la empresa				P2. ¿Cuál es el sector principal en el que opera su empresa?					
		De 6 a 9	De 10 a 49	De 50 a 99	100 y más	Industria	Construcción	Comercio	Turismo, Hostelería y Restauración	Agroalimentario	Resto de servicios
Flexibilidad horaria	59,2%	54,1%	60,1%	68,2%	62,1%	61,2%	62,4%	57,3%	48,1%	53,6%	61,4%
Teletrabajo	31,6%	26,8%	32,3%	40,5%	35,5%	27,0%	29,7%	31,3%	24,8%	20,4%	36,5%
Incremento en las ayudas económicas para el cuidado de hijos	24,6%	29,4%	23,3%	16,6%	23,8%	21,2%	24,0%	26,0%	29,6%	19,2%	24,8%
Mayor número de plazas públicas para educación preescolar de 0 a 3 años	18,9%	18,4%	20,1%	19,7%	11,6%	20,5%	13,8%	18,4%	20,1%	21,2%	19,3%
Reparto igualitario y obligatorio de baja/excedencias por nacimiento/cuidado de hijos entre hombres y mujeres	18,7%	17,8%	19,1%	12,7%	25,7%	18,1%	16,2%	22,3%	19,6%	24,0%	17,6%
Otros	4,6%	4,6%	5,0%	4,5%	1,8%	4,9%	5,3%	2,8%	5,1%	9,8%	4,3%
Nada/ Ninguna	1,7%	1,9%	1,5%	2,5%	1,2%	1,7%	2,3%	2,5%	2,4%	2,1%	1,0%
No sabe	2,8%	2,4%	2,8%	3,8%	3,0%	5,6%	3,0%	1,8%	4,1%	6,7%	1,4%

En las empresas de todos los tamaños y sectores de actividad, la flexibilidad horaria es considerada la medida más efectiva para favorecer la conciliación.

### Número de empleados



### Sector principal de actividad



\*No incluye la industria agroalimentaria