



ESTUDIO SOBRE CLIMA EMPRESARIAL EN ESPAÑA

Índice



0
Pág. 03 | Ficha técnica y descripción de la muestra

1
Pág. 6 | Brecha de Género

2
Pág. 17 | Principales conclusiones



FICHA TÉCNICA Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA



UNIVERSO

Empresas radicadas en España con seis empleados o más.



ENCUESTA

Metodología telefónica asistida por ordenador (CATI).



FECHA

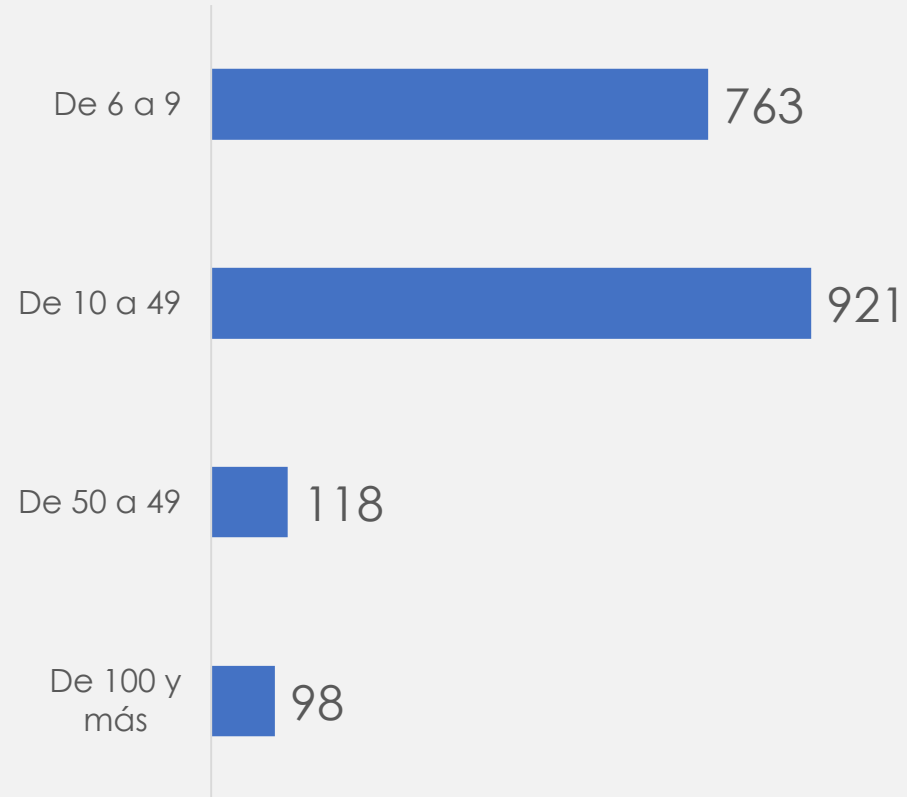
Las encuestas se realizaron entre el 25 de agosto y el 19 de septiembre de 2025.



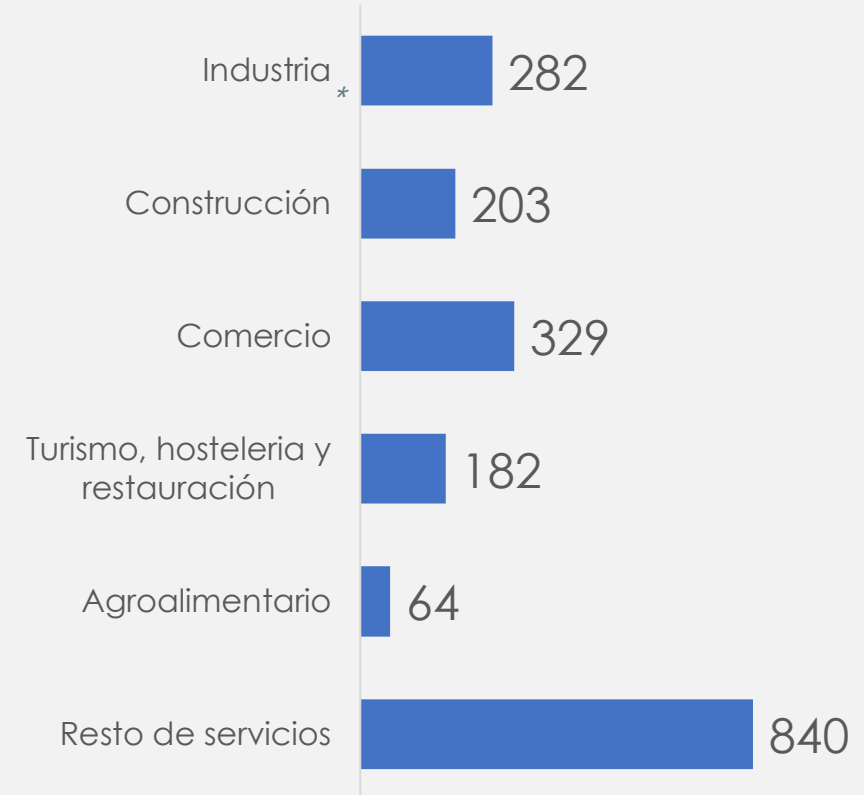
MUESTRA

Un total de 1.900 encuestas distribuidas proporcionalmente por CC.AA., sector de actividad y número de empleados. La muestra permite inferir los resultados con un error de $\pm 2,25\%$ con un intervalo de confianza de 95,5% y en el supuesto más desfavorable de $p=q=0,5$.

Número de empleados



Sector principal de actividad



**No incluye la industria agroalimentaria*

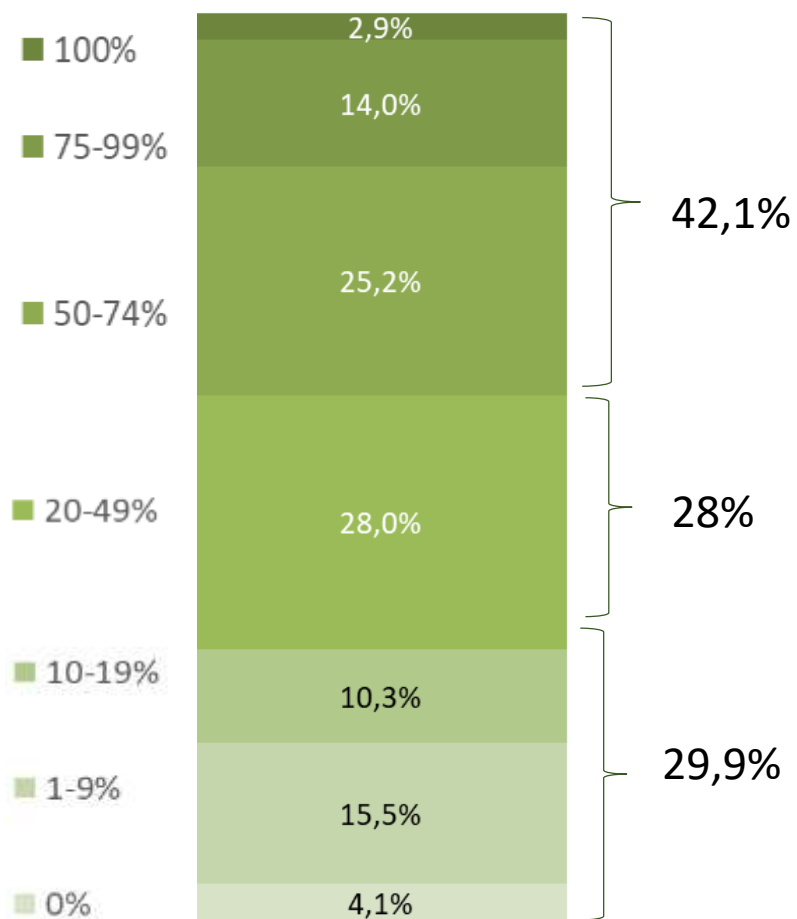


BRECHA
de género

4 – Brecha de género

¿Cuál es el porcentaje de mujeres que hay en su empresa?

En el 42,1% de las empresas, las mujeres suponen el 50% o más de la plantilla.



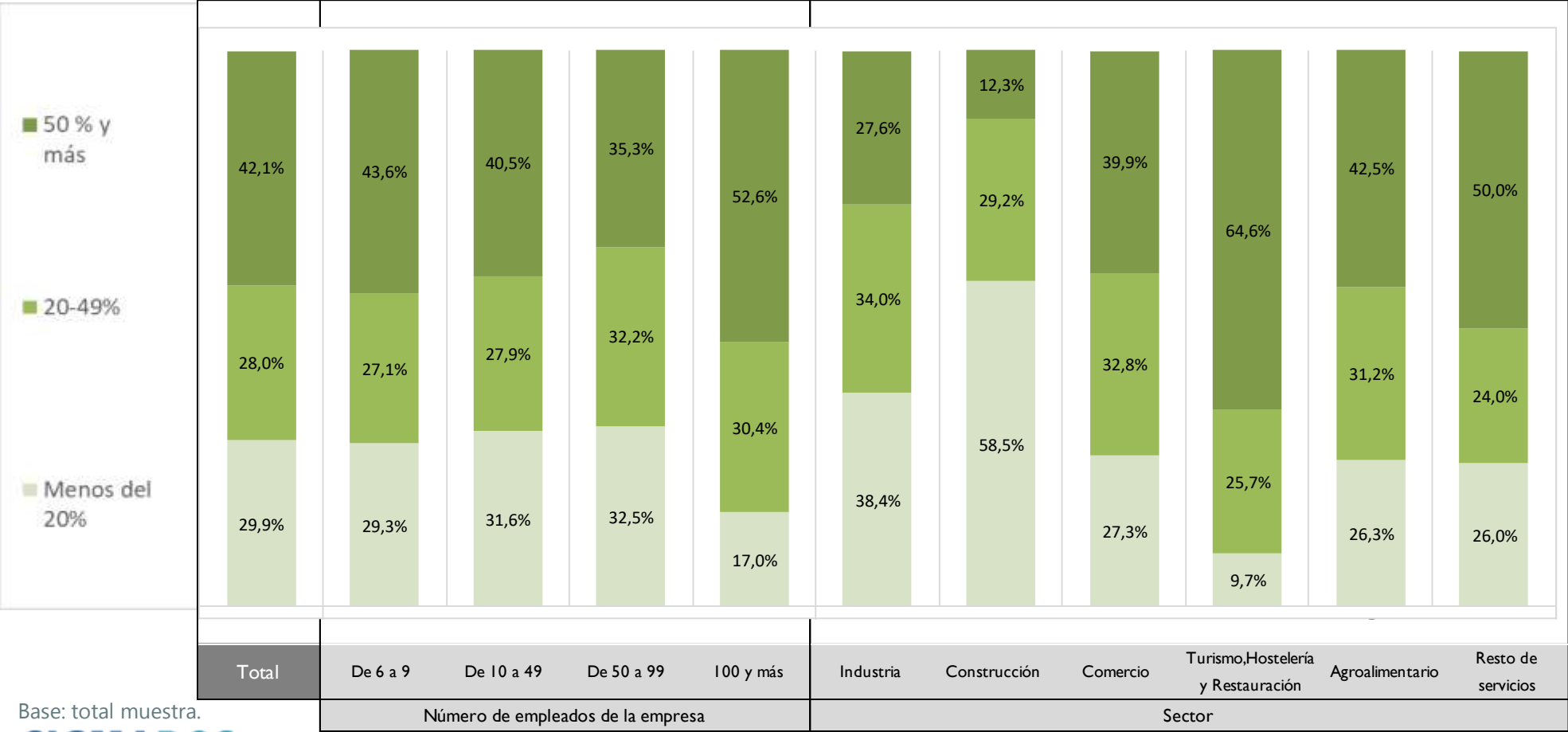
Un 4,1% de las empresas no tiene mujeres en su plantilla, mientras que en un 2,9% el 100% son mujeres.

Base: total muestra.

4 – Brecha de género

¿Cuál es el porcentaje de mujeres que hay en su empresa?

La mayor presencia de mujeres se registra en las empresas de 100 y más trabajadores (en el 52,6% de ellas las mujeres representan al menos el 50% de la plantilla) y en los sectores de turismo, hostelería y restauración (en el 64,6% de ellas las mujeres suponen el 50% o más de la plantilla).

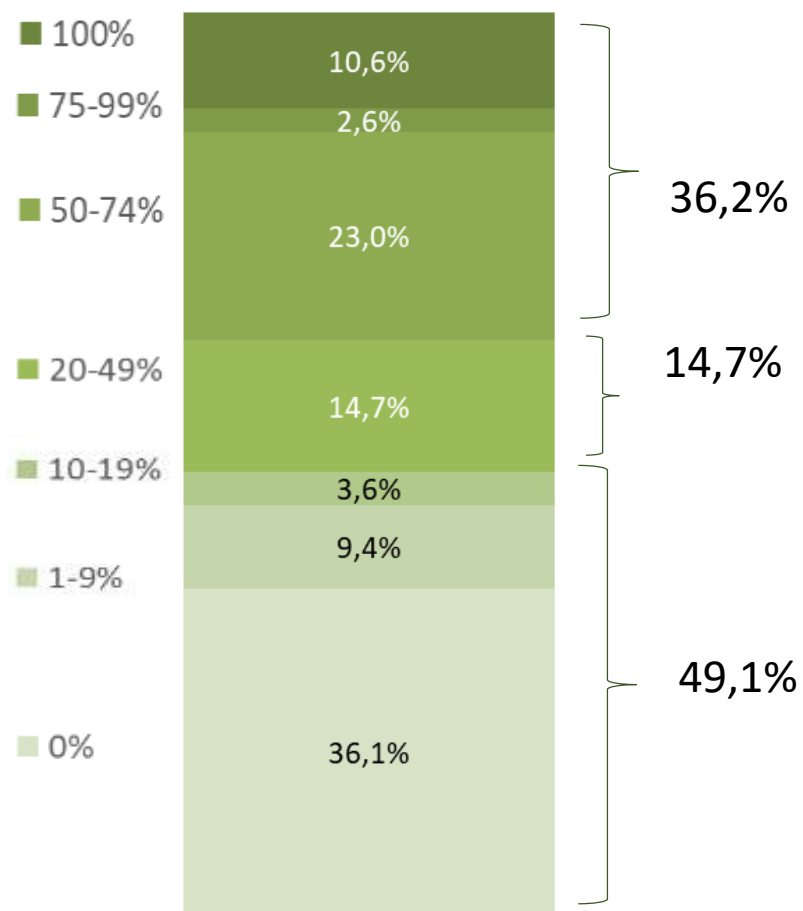


En el 58,5% de las empresas de construcción el porcentaje de mujeres es menor del 20%. Y esto ocurre también en el 38,4% de las empresas del sector industrial.

4 – Brecha de género

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

En el 49,1% de las empresas, el porcentaje de mujeres directivas es inferior al 20% y en el 36,2% suponen el 50% o más.

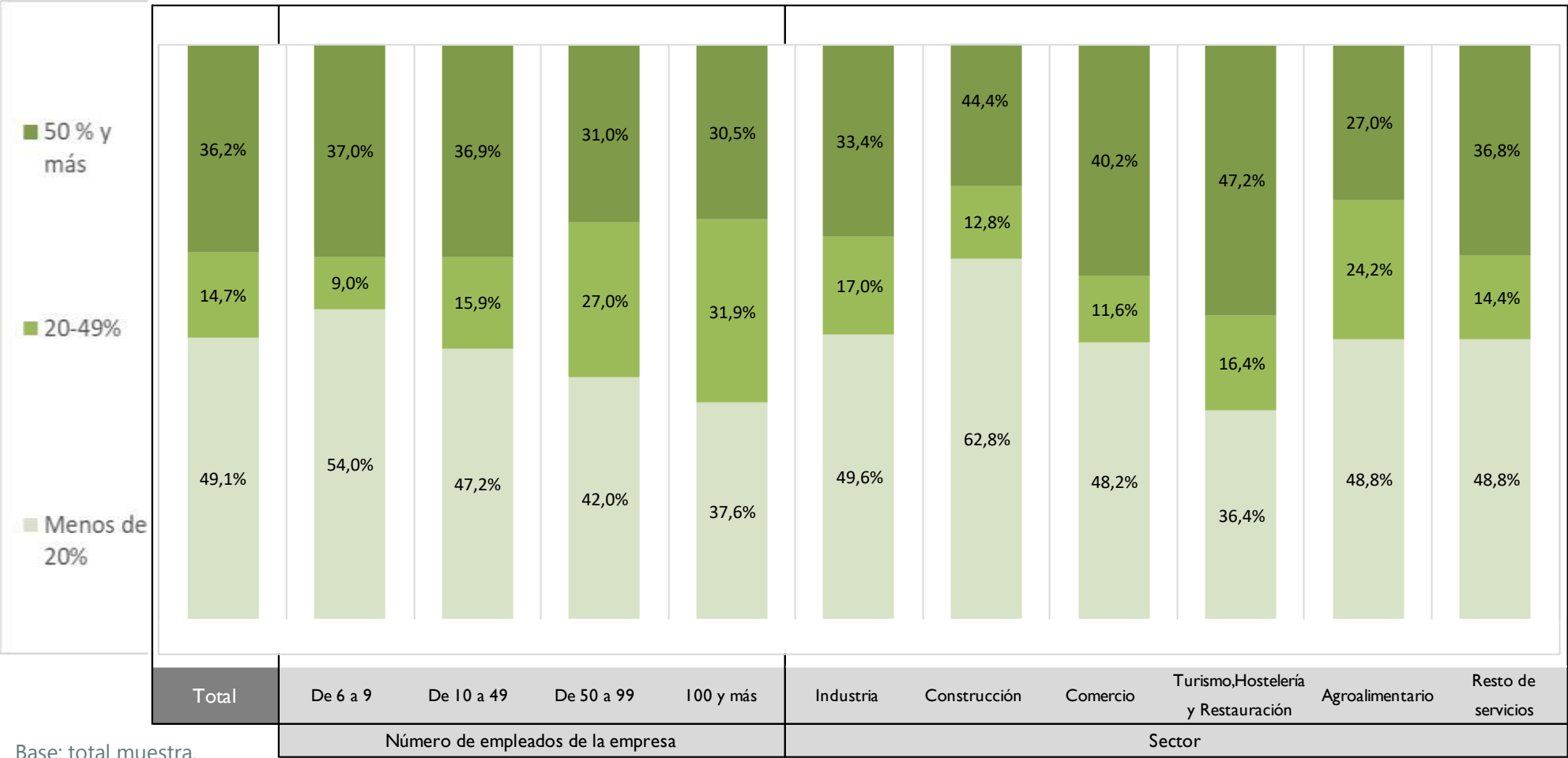


Un 36,1% de las empresas no tiene mujeres en sus equipos de dirección, mientras que en un 10,6% el 100% son mujeres

Base: total muestra.

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 el sector de turismo, hostelería y restauración.



En el 62,8% de las empresas de construcción el porcentaje de mujeres en equipos directivos es menor del 20%.

Base: total muestra.

4 – Brecha de género

¿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 tareas domésticas es la principal dificultad por la que las mujeres renuncian a puestos directivos para el 47,3% de las empresas.

En segundo lugar, un 20,1% de empresas alude a la infrarrepresentación de las mujeres en sectores clave como ingeniería, financiero, tecnológico.

En tercer lugar, un 19,1%, señala las renunciias 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				SECTOR					
		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 tareas domésticas	47,3%	43,1%	50,1%	49,3%	50,6%	47,1%	42,8%	49,1%	44,8%	46,2%	48,3%
Infrarrepresentación de las mujeres en sectores clave (ingeniería, finanzas, tecnología)	20,1%	20,6%	18,9%	21,6%	26,4%	20,8%	21,2%	18,5%	17,3%	13,6%	21,4%
Renuncias voluntarias por sesgos sociales y culturales en este sentido entre el colectivo femenino	19,1%	17,2%	20,4%	18,2%	22,3%	16,9%	18,6%	18,1%	18,4%	33,8%	19,3%
No existen políticas de igualdad en las empresas	16,9%	16,2%	16,8%	21,3%	17,3%	21,2%	11,9%	18,6%	11,7%	20,2%	16,9%
Menor formación / capacitación directiva entre las mujeres	4,6%	4,6%	4,4%	7,7%	2,2%	4,9%	4,8%	4,7%	3,8%	4,1%	4,5%
Nada, ninguno	14,7%	18,0%	12,8%	10,6%	12,3%	13,4%	15,9%	13,3%	25,3%	12,0%	13,4%
Otros	3,0%	3,1%	3,5%	0,8%	1,0%	4,1%	1,5%	2,3%	4,3%	3,0%	3,1%
No sabe	7,1%	8,1%	7,0%	4,9%	3,9%	7,5%	7,8%	8,3%	7,0%	8,4%	6,3%

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.

4 – Brecha de género

¿Qué medidas para favorecer la conciliación considera más efectivas?

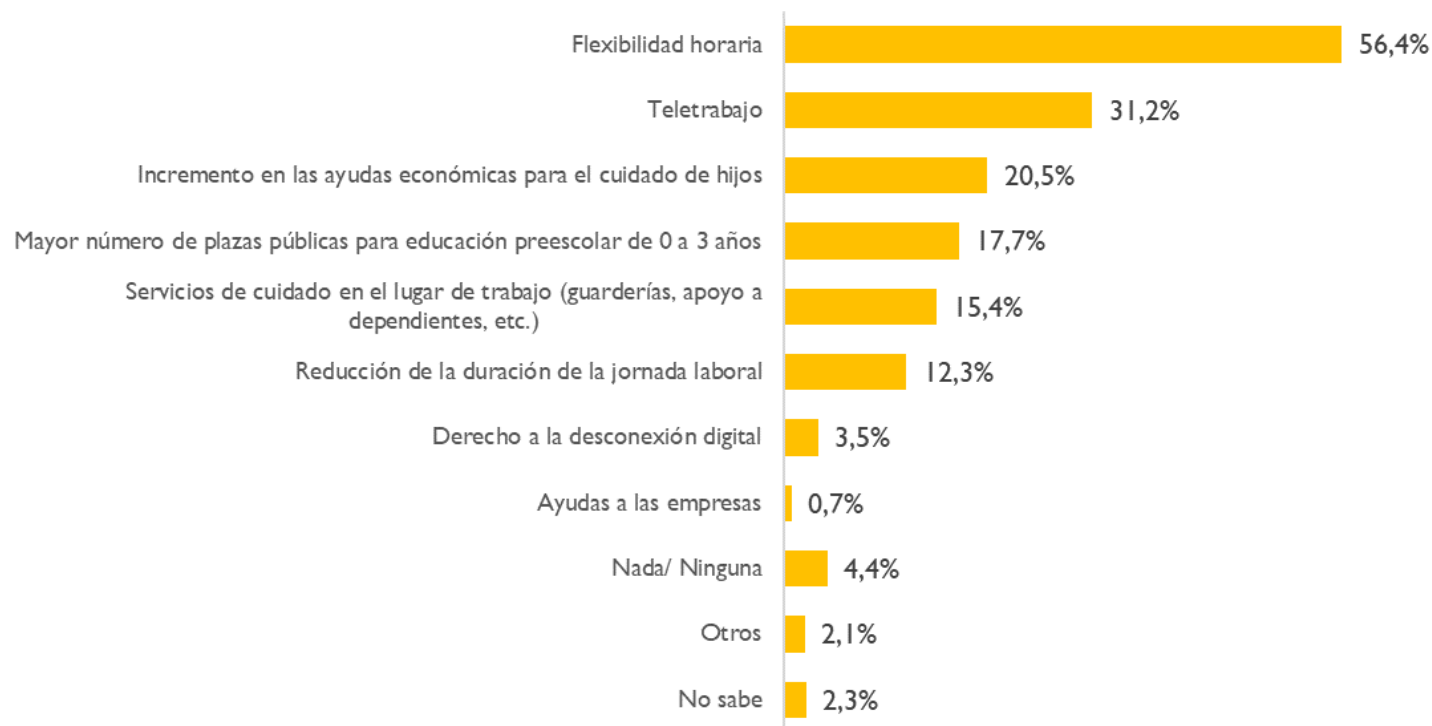
La flexibilidad horaria se considera la medida más efectiva para favorecer la conciliación, según el 56,4% de las empresas.

En segundo lugar, un 31,2% de empresas pone el foco sobre la eficacia del teletrabajo de cara a facilitar la conciliación.

En tercer lugar, un 20,5% 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				SECTOR					
		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	56,4%	54,2%	56,6%	62,6%	64,1%	50,7%	57,8%	55,4%	47,1%	51,7%	60,7%
Teletrabajo	31,2%	29,5%	30,4%	43,8%	35,9%	30,5%	30,8%	32,8%	22,3%	31,2%	32,7%
Incremento en las ayudas económicas para el cuidado de hijos	20,5%	23,3%	18,8%	13,7%	23,5%	21,7%	20,7%	19,9%	25,0%	15,5%	19,7%
Mayor número de plazas públicas para educación preescolar de 0 a 3 años	17,7%	17,0%	19,3%	15,5%	10,5%	16,9%	16,7%	15,1%	21,2%	13,6%	18,7%
Servicios de cuidado en el lugar de trabajo (guarderías, apoyo a dependientes, etc.)	15,4%	14,8%	16,2%	13,8%	14,3%	16,2%	16,7%	11,3%	23,2%	22,7%	14,1%
Reducción de la duración de la jornada laboral	12,3%	11,0%	12,9%	18,4%	11,1%	16,3%	11,4%	14,7%	5,5%	12,0%	11,8%
Derecho a la desconexión digital	3,5%	2,8%	3,8%	6,3%	2,1%	1,7%	3,3%	3,8%	3,1%	3,3%	4,1%
Ayudas a las empresas	0,7%	0,3%	1,2%	0,0%	1,0%	0,7%	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	1,0%
Nada/ Ninguna	4,4%	5,3%	3,7%	3,2%	4,1%	5,2%	6,5%	5,7%	3,2%	7,4%	3,1%
Otros	2,1%	2,0%	2,2%	2,5%	1,9%	2,7%	0,5%	2,5%	3,9%	1,5%	1,8%
No sabe	2,3%	3,1%	1,9%	2,3%	0,0%	3,3%	3,1%	3,2%	4,8%	2,7%	0,8%

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

4 – Brecha de género

En una escala de 1 a 5 en la que 1 es la peor valoración posible y 5 la mejor ¿Cómo valora la ampliación de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de hijos?

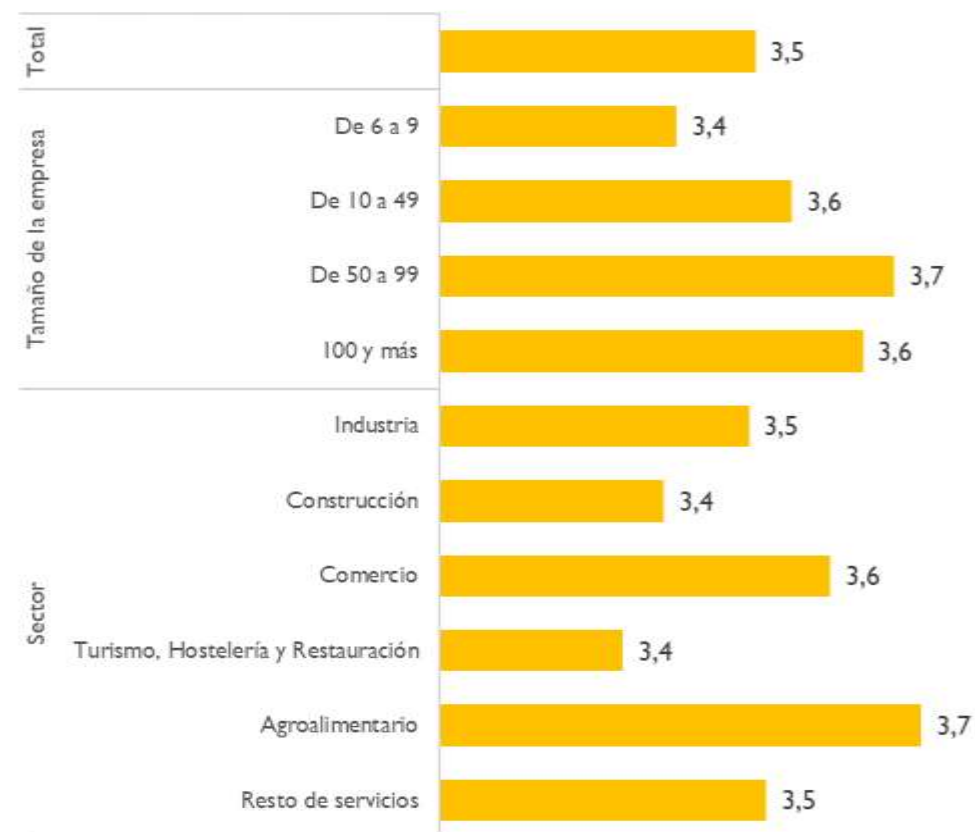
Hay una valoración ligeramente positiva respecto a la ampliación de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de hijos.

Globalmente las empresas valoran esta ampliación con un 3,5 y en ningún caso llega a los 4 puntos.

La mejor valoración de esta medida procede de las empresas de 50 a 99 empleados (3,7) y del sector agroalimentario (3,7).

Valoración de la ampliación de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de hijos (escala de 1 a 5)

Datos en porcentaje. Respuesta múltiple



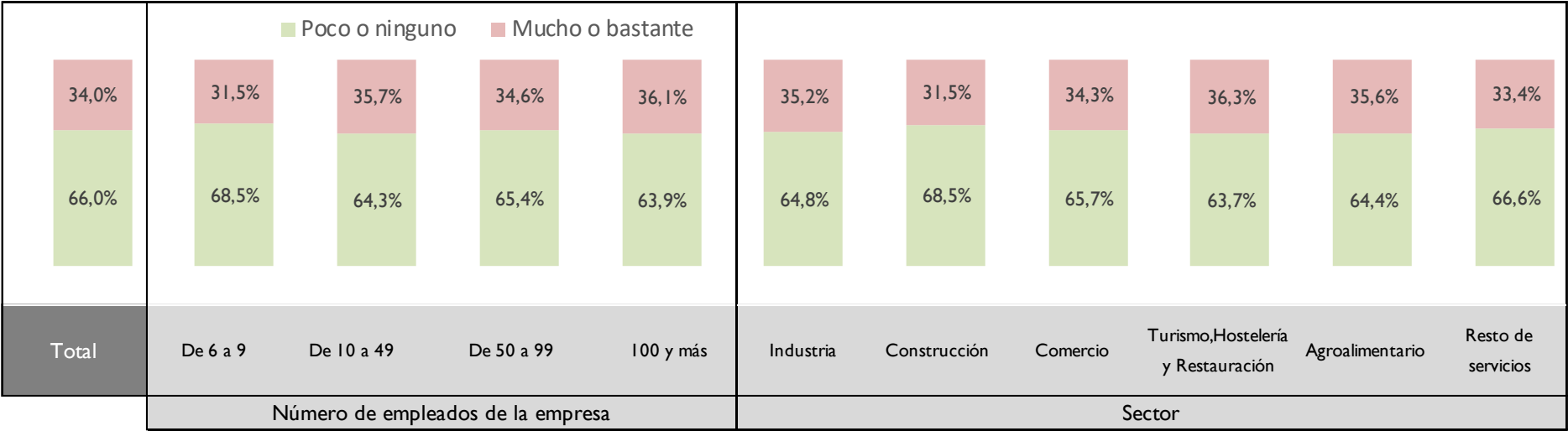
Base: total muestra.



¿Qué impacto tendrá esta medida sobre la productividad de su empresa?

El 66% piensa que la ampliación de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de hijos puede tener poco o ningún impacto sobre la productividad de su empresa.

Impacto de la ampliación de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de hijos, sobre su empresa



En todos los casos es mayoritaria la opinión de que esta medida tendría poco o ningún impacto sobre la productividad de su empresa.

Base: total muestra.



PRINCIPALES CONCLUSIONES

Brecha de género

57,9%

de las empresas el porcentaje de mujeres es inferior al 50%. En el sector de construcción esa cifra alcanza al 87,7% de las empresas.

63,9%

de las empresas el porcentaje de mujeres en el equipo directivo es inferior al 50%.

47,3%

de las empresas cree que la falta de medidas de conciliación para poder atender a las tareas domésticas, son la principal dificultad por las que las mujeres renuncian a puestos directivos.

56,4%

de las empresas consideran que la flexibilidad horaria es la medida más efectiva para favorecer la conciliación.



ESTUDIO SOBRE CLIMA EMPRESARIAL EN ESPAÑA
