

AVANCE ENCUESTA WOMENCEO

MUJERES EN LA EMPRESA FAMILIAR

ORGANIZA: WOMENCEO.
EQUIPO DE TRABAJO EMPRESA FAMILIAR
ESTUDIO CUALITATIVO

FECHA: JUNIO 2025

MUESTRA: 56 PERSONAS (79% MUJERES)

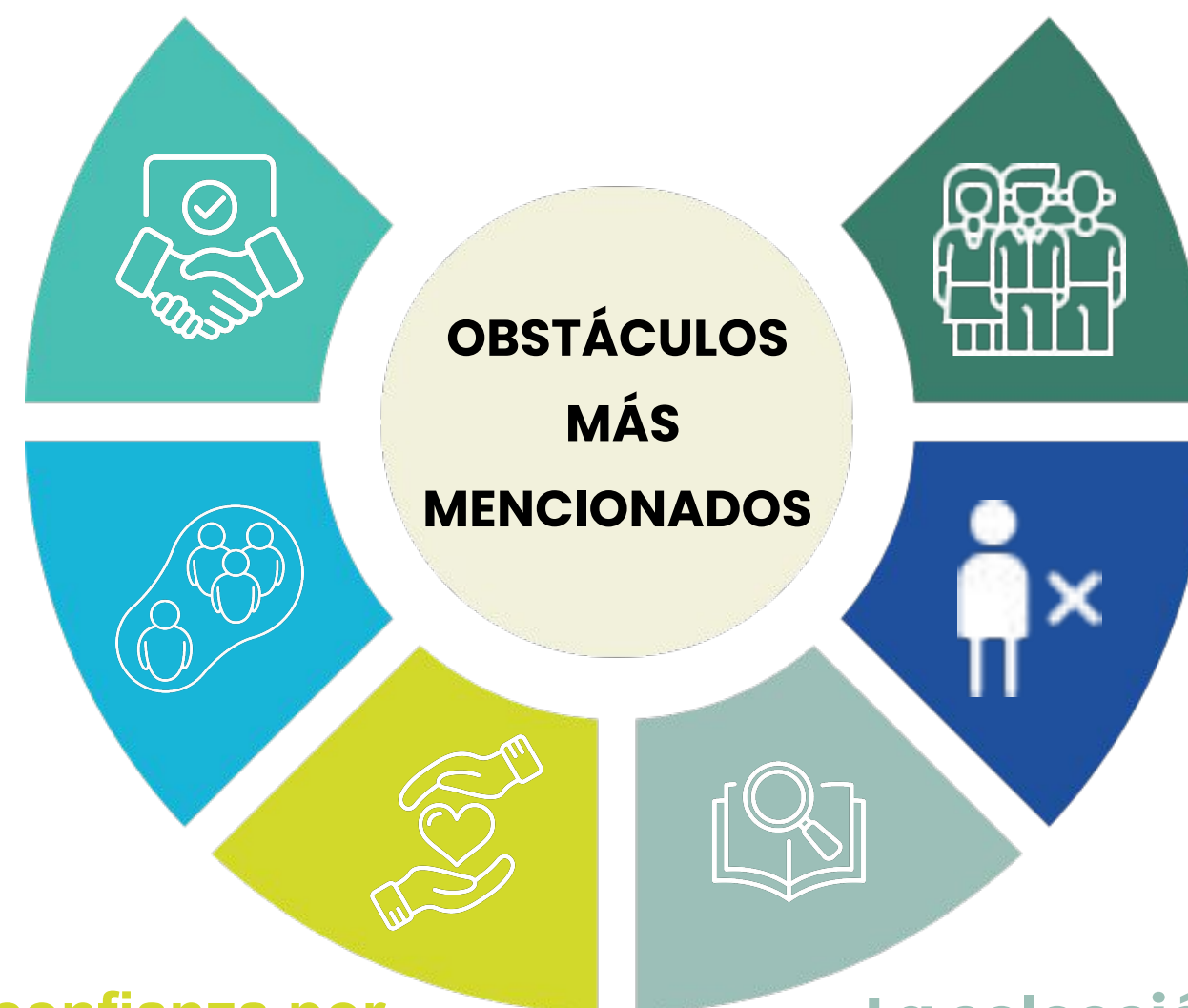


Análisis cualitativo

**Conciliación familiar
y laboral**

**Sesgos culturales,
estereotipos de
género que limitan
el acceso**

**Falta de apoyo o confianza por
parte de la familia para las mujeres
de la propia familia**



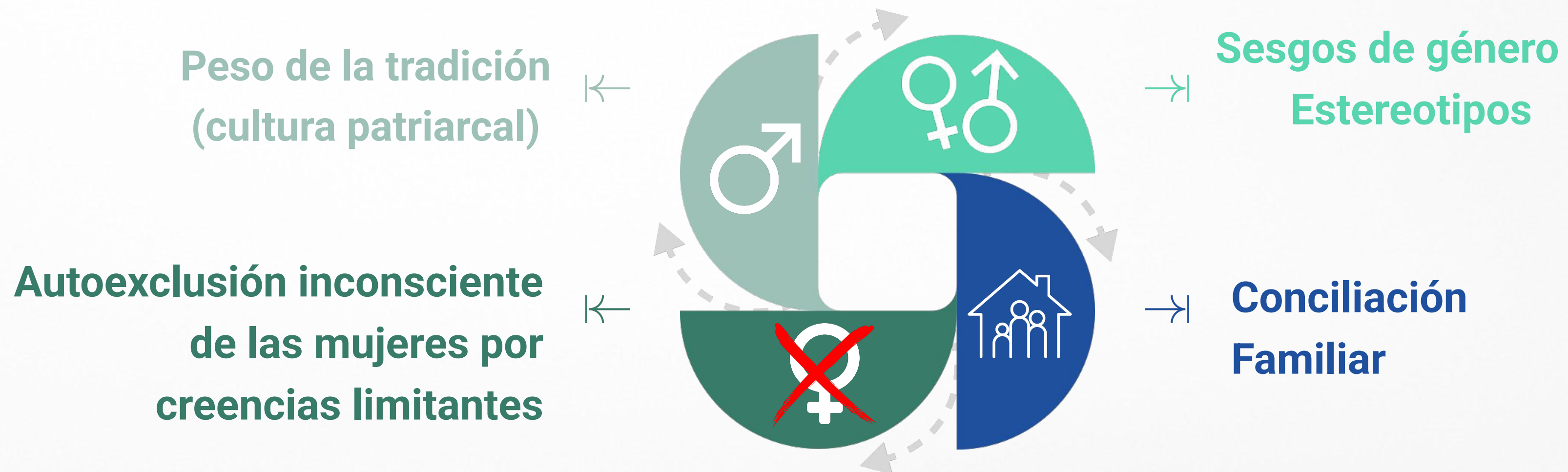
**Minoría de referentes femeninos en
consejos de administración**

**Autoexclusión: muchas mujeres no se
sienten preparadas o no reclaman su
lugar. Falta de habilidades negociadoras
y de trabajar su autoestima**

**La selección de consejeros
independientes se hace entre personas
de confianza de los empresarios, que
por tradición son hombres**

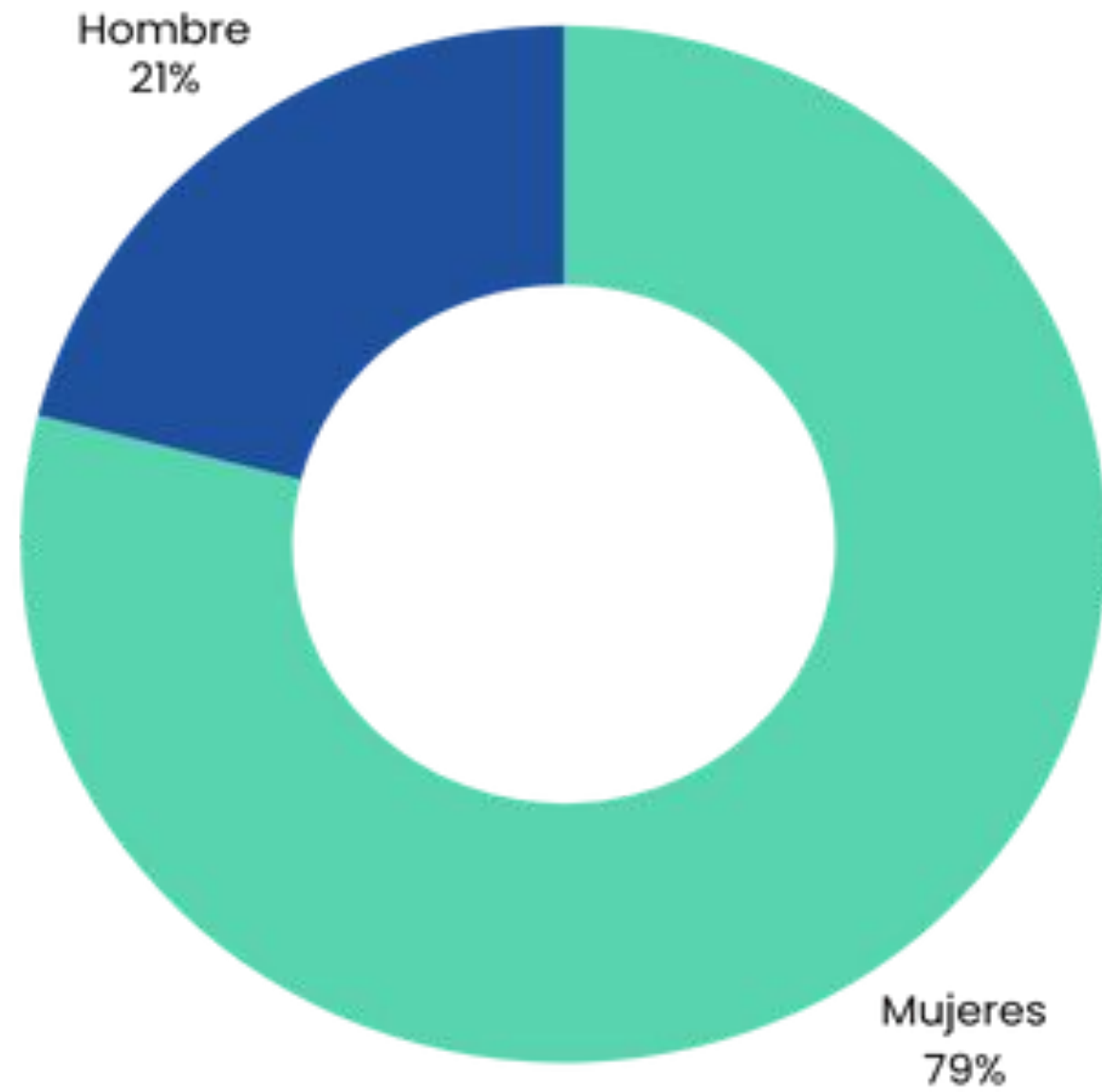
Obstáculos relevantes

Esta encuesta de WOMENCEO visibiliza las barreras que enfrentan las mujeres en empresas familiares para acceder a puestos de dirección, al Consejo de Administración o Presidencia de las Compañías. Pese a contar con una formación altamente cualificada y años de experiencia, muchas mujeres señalan como **obstáculos**:

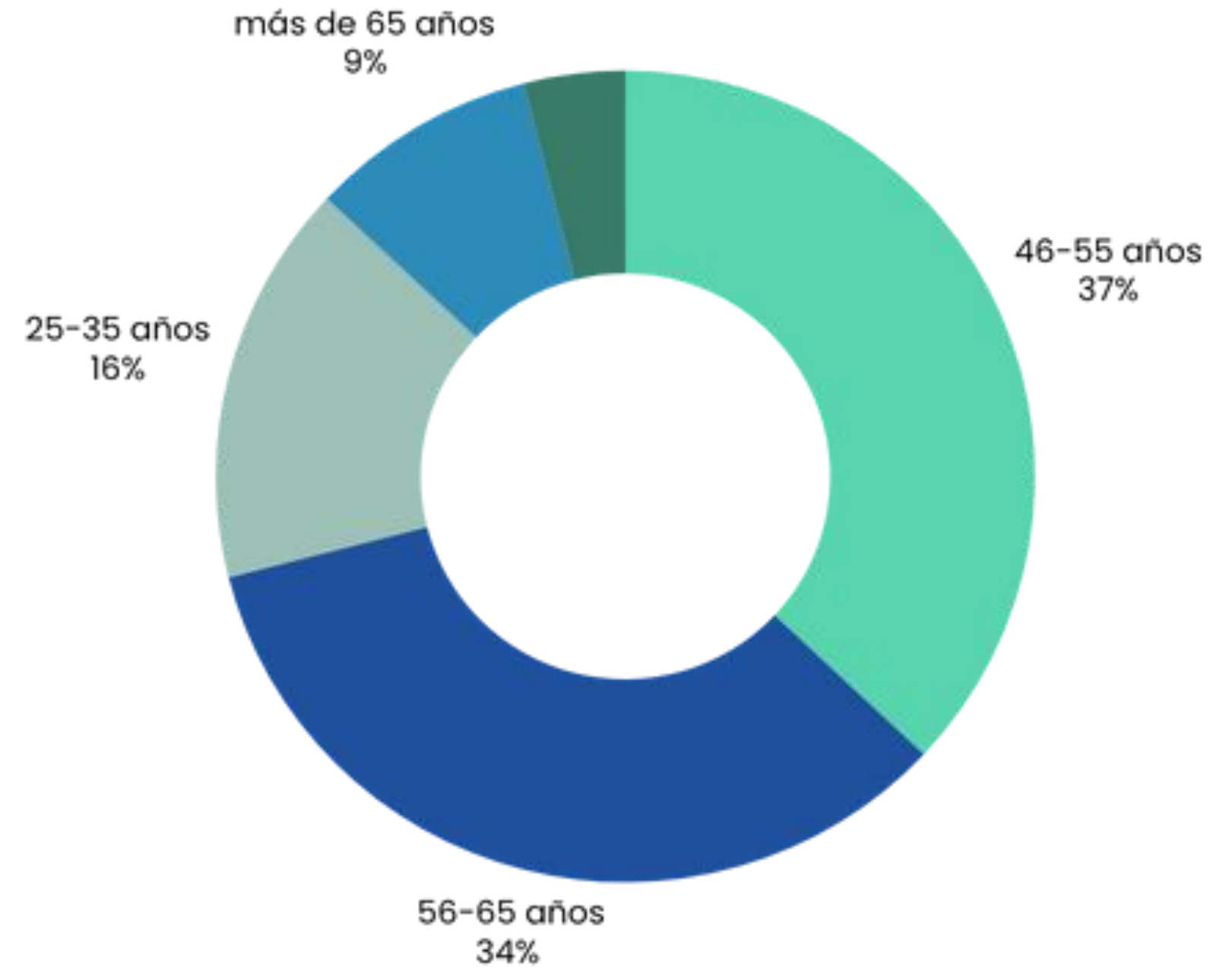


Perfil de las participantes

Género

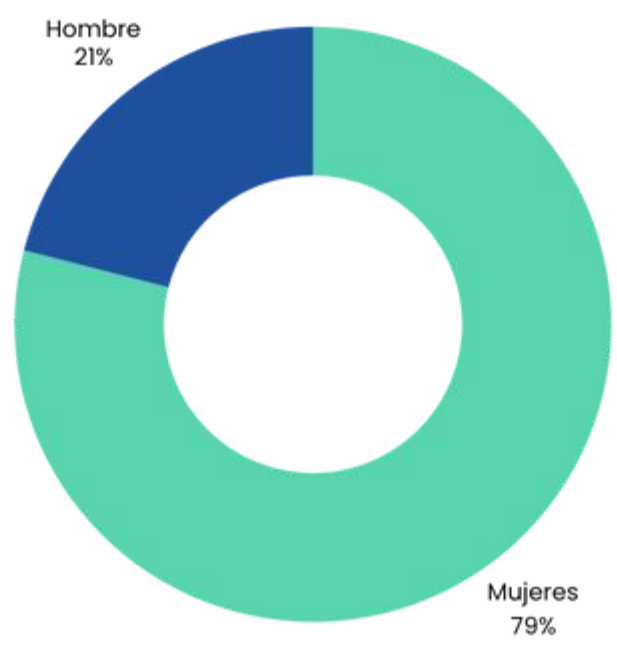


Edad

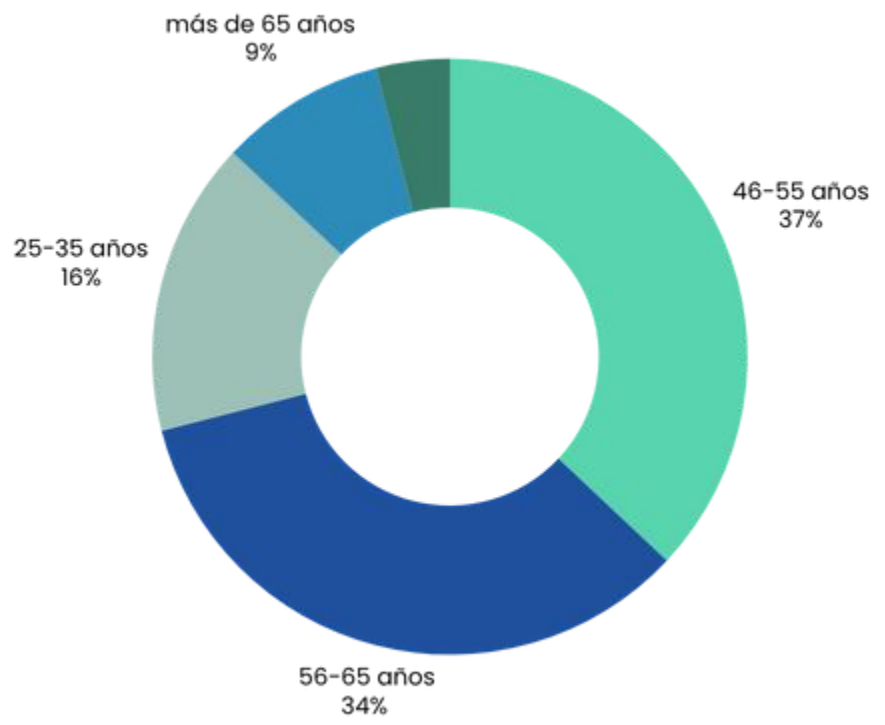


2. Perfil de las participantes

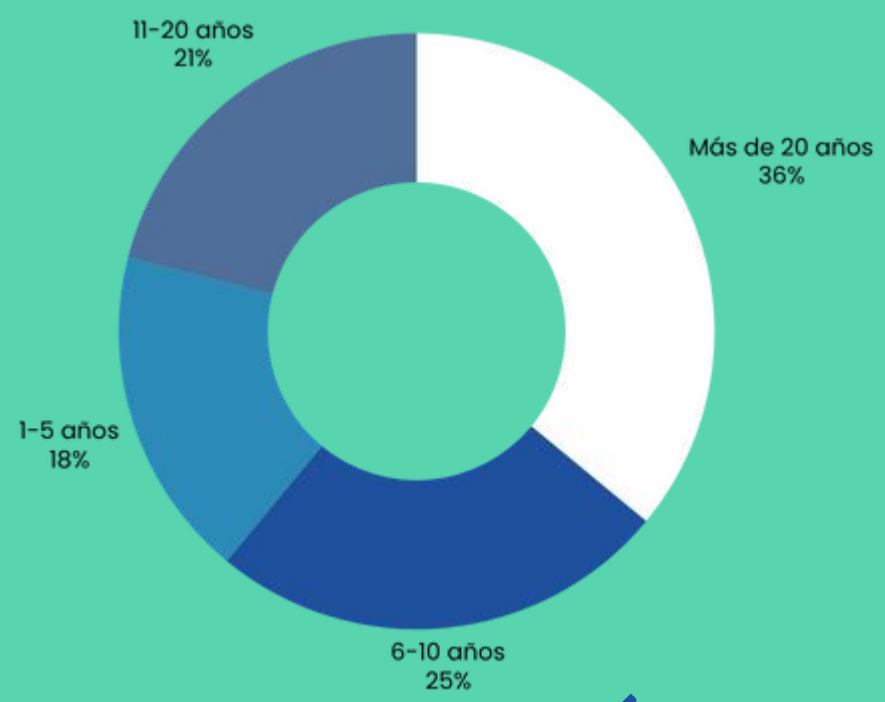
Género



Edad



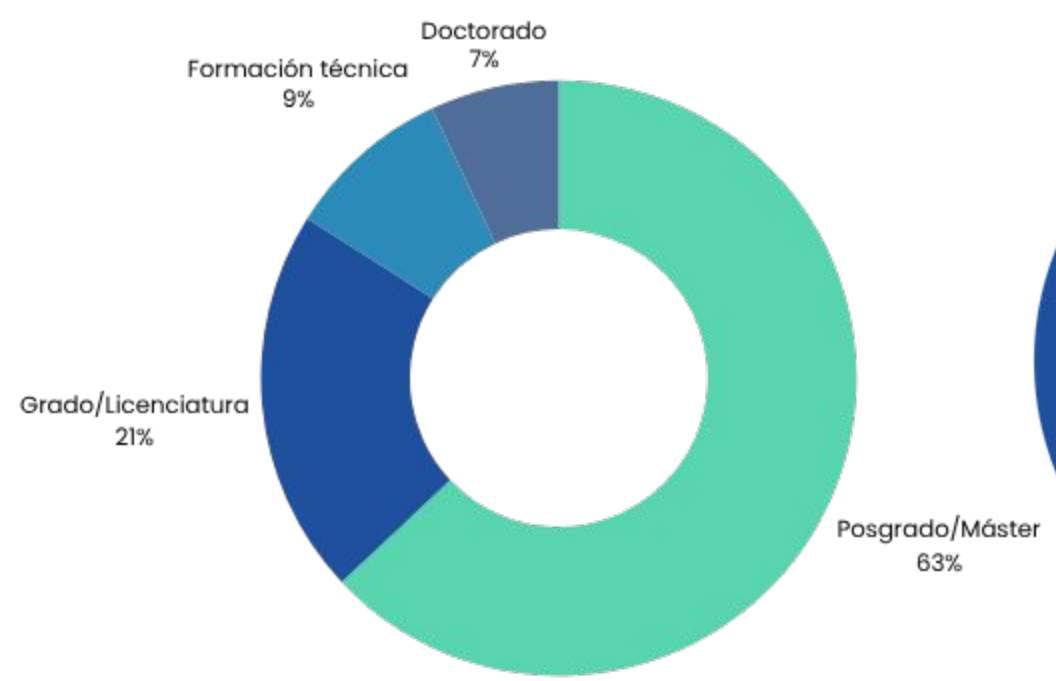
Experiencia



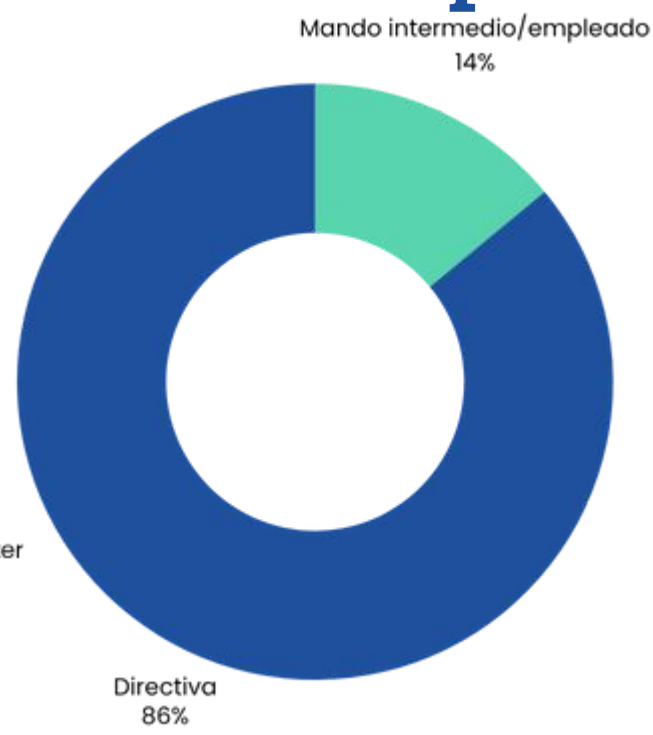
Miembro familia
empresaria



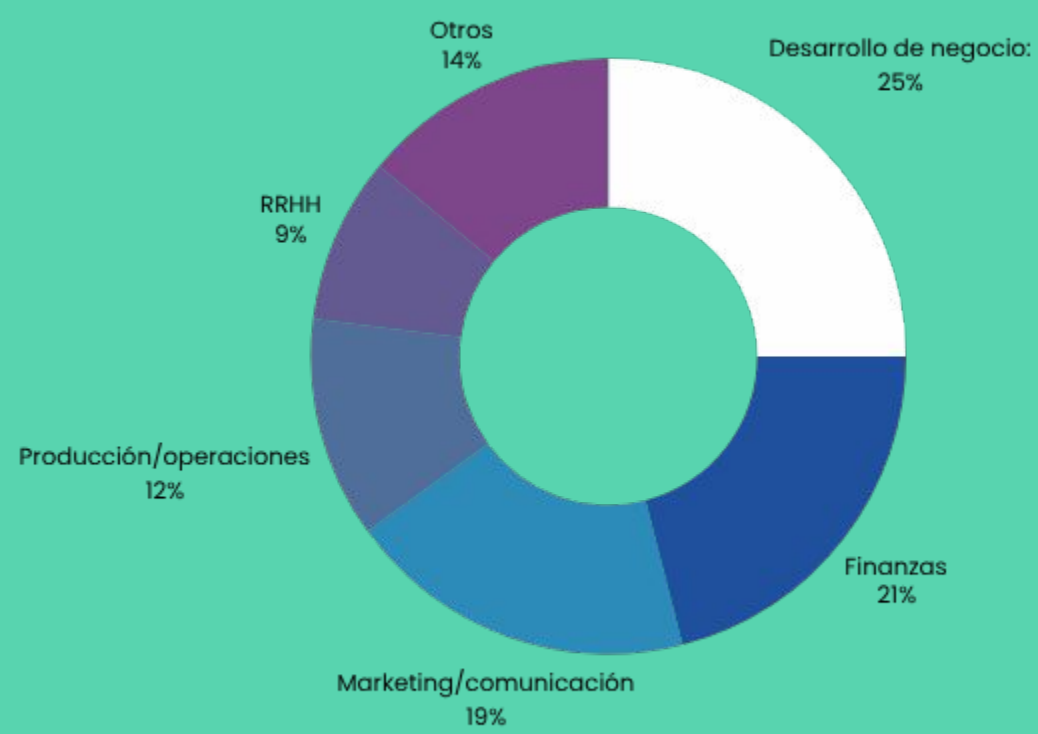
Nivel académico



Puesto empresa



Área de actividad

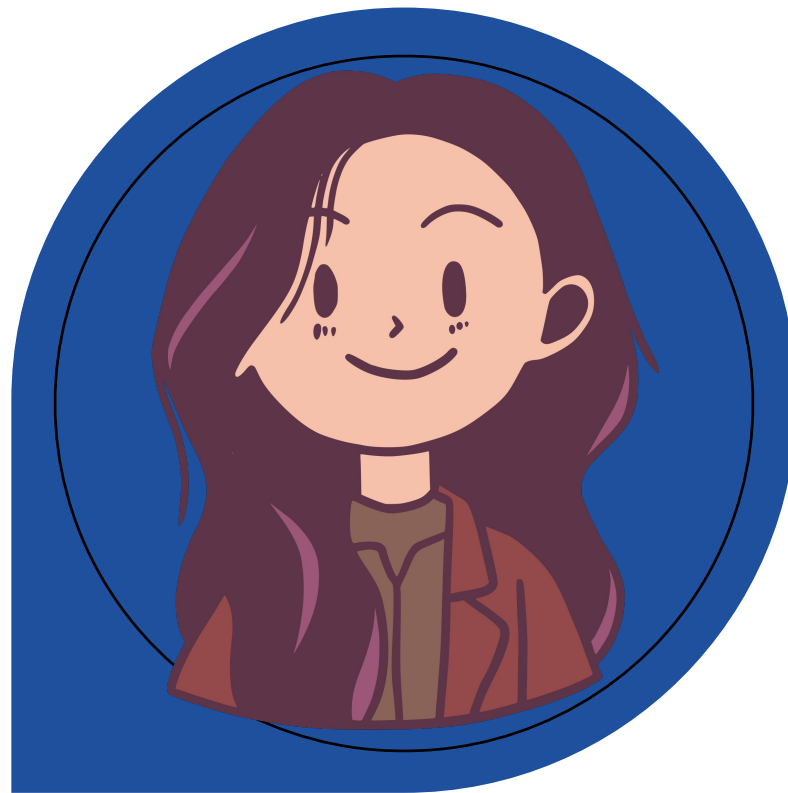


Percepción por grupos



Mujeres mayores de 46 años

Son más críticas con los modelos tradicionales de liderazgo masculino.



Mujeres entre 25-35 años

Tienden a identificar la necesidad de **formación** y **redes** como clave.



Miembros familiares

Reportan más barreras implícitas que quienes no son parte de la familia propietaria.

4. Análisis de retos para superar las barreras

Retos Familia empresaria

Superar los estereotipos

Valorar el talento femenino

Acceso a una igual educación

**Fomentar una cultura de
corresponsabilidad entre hombres y
mujeres en las tareas del hogar**

**Procedimiento de gestión de
conflictos**

Retos de la empresa

**Promocionar el talento sin
distinción de sexo**

Facilitar la conciliación

**Dar las mismas posibilidades
que a los hombres para impulsar
su carrera profesional**

Retos de la propia mujer

**Autodeterminación y
confianza en sí mismas**

**Adquirir formación y
experiencia**

**Mejorar competencias
negociadoras y de liderazgo**

Procurar que se las visibilice

Dificultades para identificar en el mercado a consejeras o perfiles profesionales de dirección

01

La mayoría de las encuestadas cree que **no debería ser difícil** porque hay mujeres aptas y bien formadas

02

Por tradición, las empresas familiares se mueven para la selección en **círculos de confianza muy cerrados**, compuestos mayoritariamente por hombres

03

Falta de visibilidad de las mujeres

04

Falta de referentes: la todavía poca presencia de mujeres en consejos perpetua la baja representación

05

La gran mayoría de los encuestados no se ha planteado tener un consejo asesor, alegando poco tamaño de la empresa

06

No ven inconveniente al acceso de una mujer a la presidencia, aunque en algún caso no sería posible

Actividades que piden las mujeres para fortalecer su desarrollo personal

01

Obtener **capacitación en liderazgo de equipos, negociación, comunicación**

02

Mejorar **marca personal**, “aprender a venderse” y tener visibilidad

03

Formación en buen gobierno corporativo y Compliance

04

Saber hacer **networking**

05

Aprender sobre **IA**

06

Compartir **caso de éxito reales**, aprender de otras mujeres

07

Espacios que me den cultura

08

Facilitar la participación en **redes de mujeres directivas**

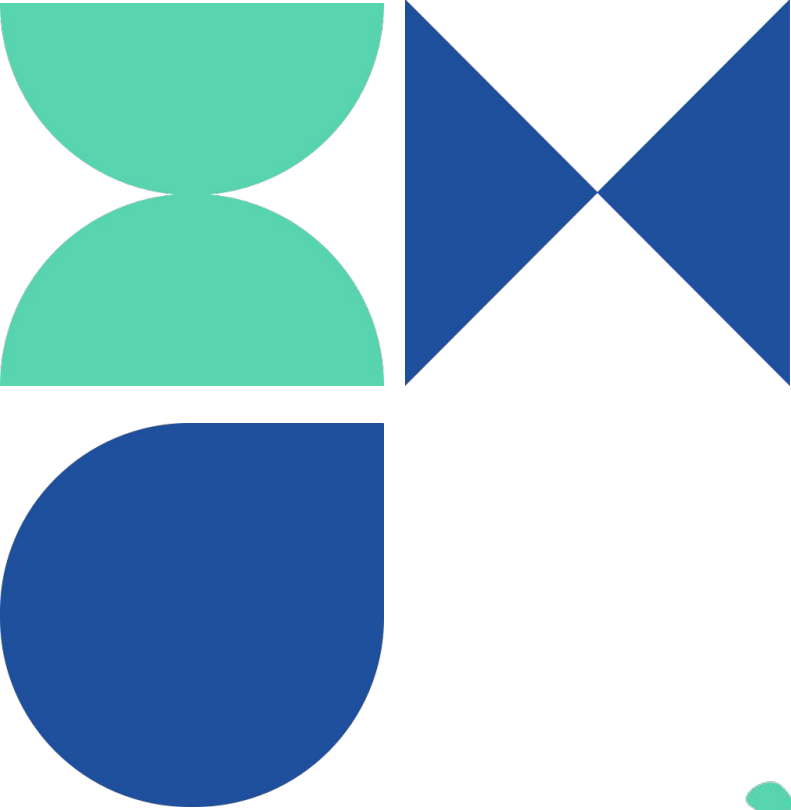
09

Poder **compartir experiencias**. Y algo lúdico

Resumen ejecutivo

- ✓ La mayoría considera que el cambio es posible si se impulsan políticas de igualdad en el acceso a esos puestos, desarrollo de carreras profesionales y formación indistinta entre mujeres y hombres para que prime la profesionalidad en el acceso a la gobernanza de las empresas.
- ✓ Así como fomentar una cultura de corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidados para facilitar la conciliación.
- ✓ Se da gran importancia a que exista en las empresas un procedimiento de Gestión de conflictos.





7. Conclusión



Este informe revela que, aunque hay avances notables, el camino hacia un **gobierno corporativo más diverso e inclusivo** aún requiere un **cambio cultural** profundo en el entorno de la familia empresaria, la **empresa** y en la **mentalidad** y formación de la propia mujer.



WOMENCEO recoge el testigo de empujar esa transformación desde la acción, la formación y la visibilidad, A través de los planes de formación, eventos inspiradores con mujeres relevantes, nuestra lista de top voice, programa de radio

¡GRACIAS!

**Accede al cuestionario sobre la
mujer en la empresa familiar**

