



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra
Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkartea

HERRAMIENTA DE CONTRASTE SOBRE BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A PUESTOS DIRECTIVOS Y EN SU DESEMPEÑO

Octubre-noviembre 2018

1.- Elaboración y difusión de la herramienta

2.- Resultados y Análisis

4.- Conclusiones

1.- Elaboración y difusión de la herramienta

En el marco del programa “LAS MUJERES EN LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS NAVARRAS: INDICADORES Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BARRERAS DE GÉNERO EXISTENTES. ACCIONES PARA LA REFLEXIÓN Y EL CAMBIO HACIA LA IGUALDAD” se ha elaborado una herramienta para su difusión entre mujeres directivas navarras con los objetivos de:

Suscitar el interés por parte de las mujeres directivas hacia la identificación de las barreras de género que dificultan el acceso o el desarrollo de la dirección.

Motivar la reflexión y el autoconocimiento sobre las barreras de género que se presentan, han presentado o pueden presentarse en la trayectoria profesional de las mujeres.

Para su elaboración se procedió al estudio de las barreras entendidas como más comunes así como a la propia experiencia de la asociación que ha venido detectándolas a lo largo de los años.

La herramienta ha respondido también a un criterio de simplicidad muy enfocado al objetivo y que resultara atractiva para las mujeres preguntadas, no olvidemos que al tratarse de directivas la selección sobre la información recibida es exhaustiva.

Este propósito sin duda se ha conseguido dado el índice de respuesta obtenido. El 40% es un índice del todo inusual.

El número y variedad de las barreras compiladas en la herramienta y su clasificación ha posibilitado que las mujeres directivas amplíen su percepción respecto a la desigualdad todavía hoy muy presente en el ámbito directivo y respecto al análisis desde el enfoque de género de las propias relaciones en el entorno directivo y en el entorno social y familiar.

El cuestionario consta de 21 preguntas divididas en varios bloques.

En el primer bloque, con 10 ítems se contempla:

- La identificación del sector,
- La dirección que se ocupa,
- Si el acceso a la dirección se produjo a través de un proceso de selección externo o interno
- Plantilla de la empresa
- Proporción de hombres y mujeres en cargos directivos de la organización
- Número de mujeres y de hombres que componen el comité de dirección
- Número de mujeres que componen el consejo de administración
- Y rango salarial en relación con las demás direcciones de la empresa

El segundo bloque de preguntas son referidas al acceso a la identificación de barreras.

En el inicio del mismo se ofrece la posibilidad de opinar afirmativa o negativamente si se considera que las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso a la dirección. Invitando a aquellas cuya respuesta fuera negativa a exponer las razones a que atribuía que el porcentaje de mujeres y hombres en el ámbito directivo sea tan desigual.

A continuación se listan 14 posibles barreras externas de género para el acceso a la dirección invitando a la directiva a marcar cuantas considere como barreras y a señalar explícitamente la que considera más común.

Seguidamente se exponen 8 posibles barreras internas de género para el acceso a la dirección con la misma invitación para marcar las que considere más relevantes.

El tercer bloque de preguntas está dirigido a contrastar las barreras de género en el desarrollo del cargo directivo por parte de las mujeres

En este bloque se listan un total de 20 posibles barreras de género invitando a la directiva a señalar todas aquellas con la que muestre su conformidad y a seleccionar la mas común invitándole también, con una pregunta abierta, a señalar otros factores limitantes por genero que no hubieran sido contemplados.

Finalmente se incorpora un cuarto bloque compuesto por dos preguntas la primera cerrada para indicar si a la directiva le gustaría promocionar a una dirección de mayor nivel y responsabilidad y otra abierta para poder conocer la causa de la respuesta afirmativa o negativa a la anterior cuestión.

La herramienta se difundió entre 300 mujeres directivas en Navarra y para ello se elaboró una base de datos específica. Con algunas de ellas se ha contactado durante la preparación de la herramienta.

La impresión sobre la herramienta ha sido muy positiva no solo por el índice de apertura que mencionabamos anteriormente sino porque muchas de las encuestadas nos lo han transmitido así.

Es necesario precisar que el cuestionario esta especialmente dirigido a mujeres directivas en empresas con plantilla y con varios departamentos de dirección. En principio se ha excluido a las mujeres que ejercen la dirección de su propia empresa ya que aunque algunas de las barreras de género son comunes, otras son muy específicas y su inclusión podría desvirtuar los resultados que en cuanto a las directivas por cuenta ajena o con contratos de alta dirección, pretendíamos obtener.

La herramienta se difundió vía correo electrónico a 300 mujeres directivas de Navarra durante los meses de octubre y noviembre de 2018.

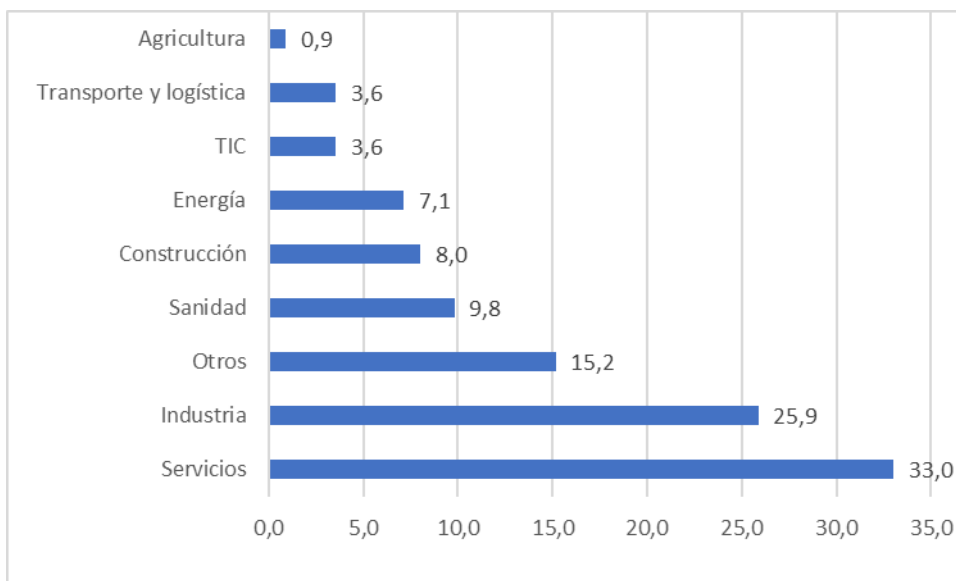
B.- RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO

Índice de respuesta obtenida : 40%

BLOQUE 1

Item 1. Sector

Sector al que pertenece la empresa.

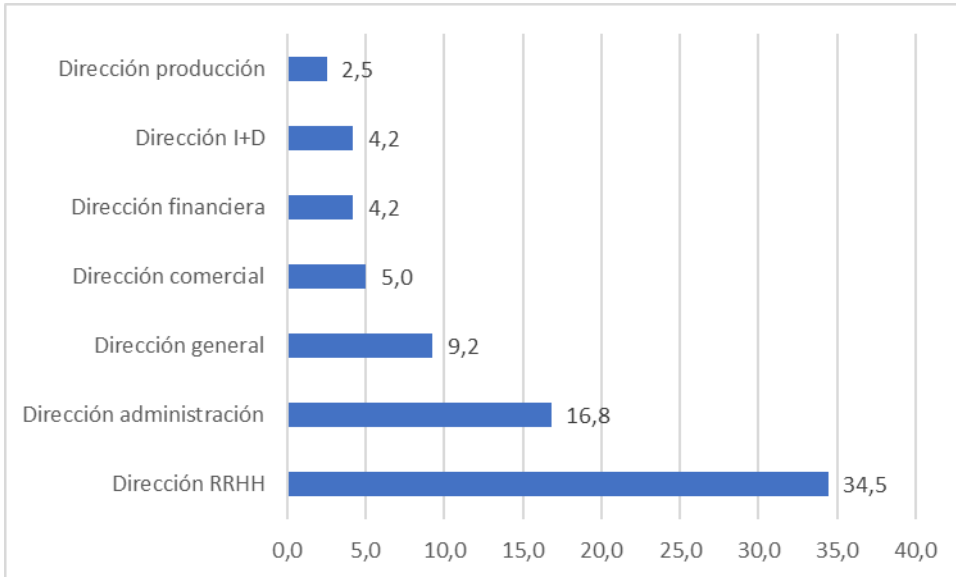


Las respuestas se concentran en el sector servicios seguido del industrial.

Item 2. Dirección de departamento que ocupa.

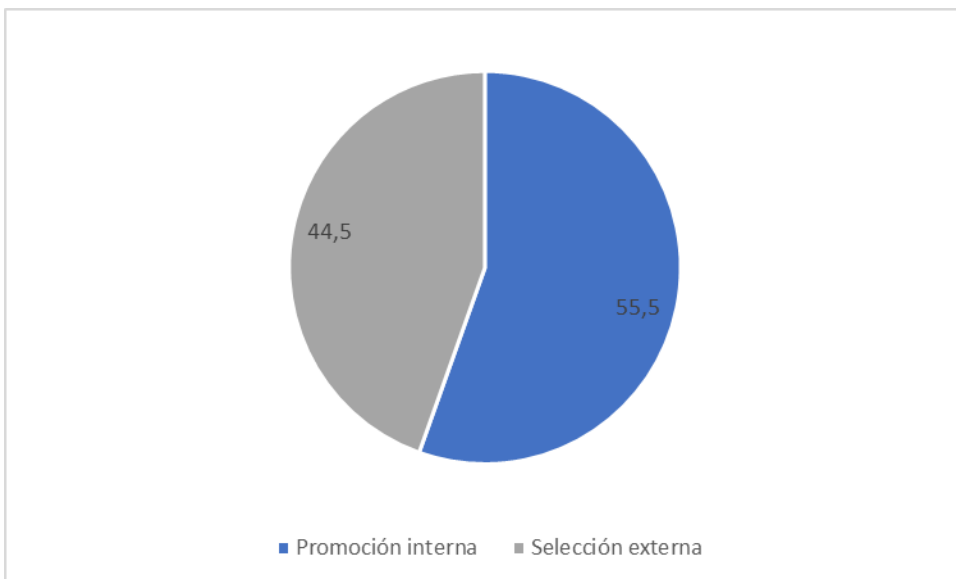
La mayoría de las directivas que responden al cuestionario se sitúan en la dirección de RRHH seguida por la dirección de administración.

El dato de las direcciones generales, de un 9,2% responde a empresa de pequeño tamaño (incluso sin plantilla) y del sector servicios.



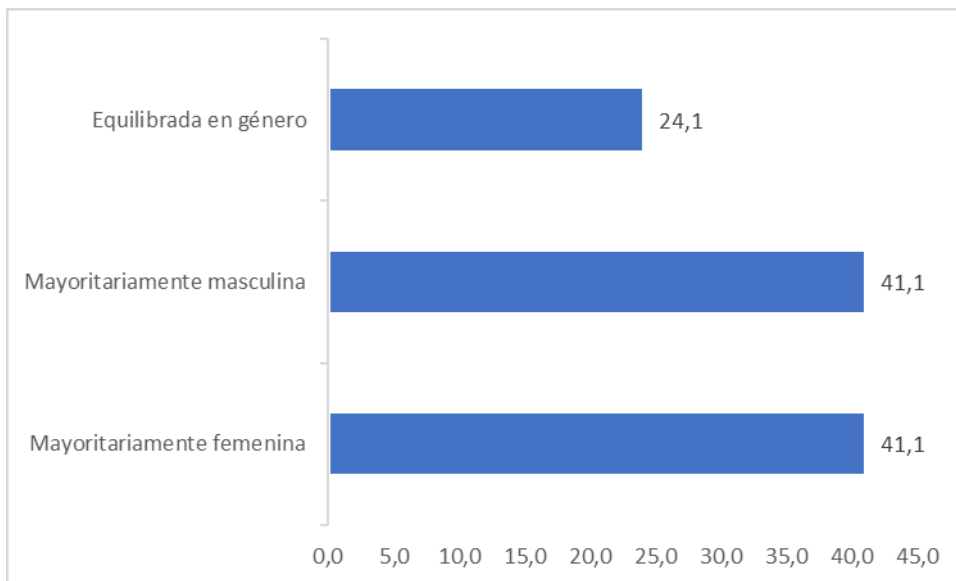
Item 3. El acceso a la dirección se produjo:

Las mujeres acceden a la dirección a través de la promoción interna en sus empresas, si bien la diferencia respecto a la selección externa no es muy grande.



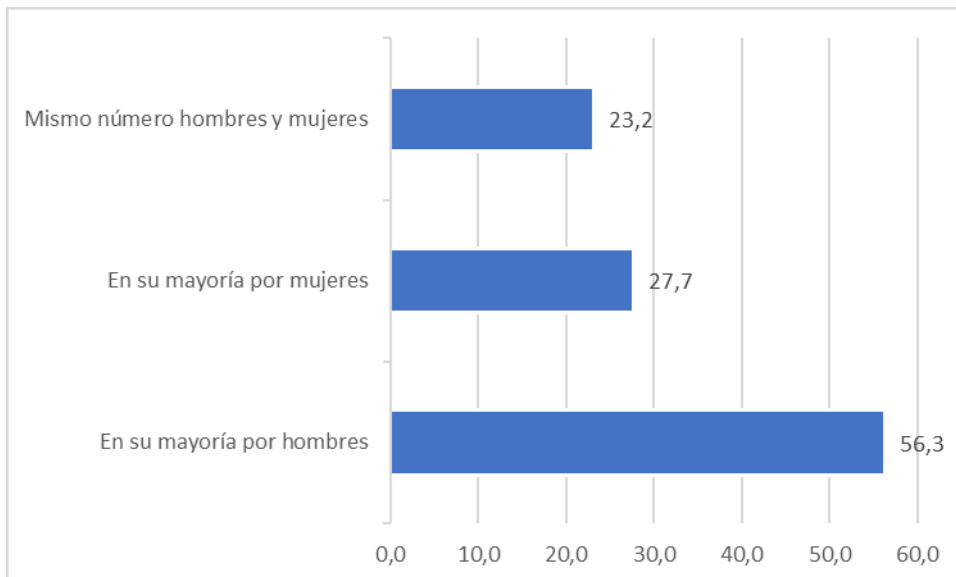
Item 4. Plantilla de la empresa

La empresa cuenta con una plantilla:



Las mujeres encuestadas ocupan direcciones tanto en empresas con plantillas mayoritariamente femeninas como masculinas, siendo su presencia menor en empresas con la plantilla equilibrada en cuanto a género.

Item 5. Las direcciones de la organización son ocupadas

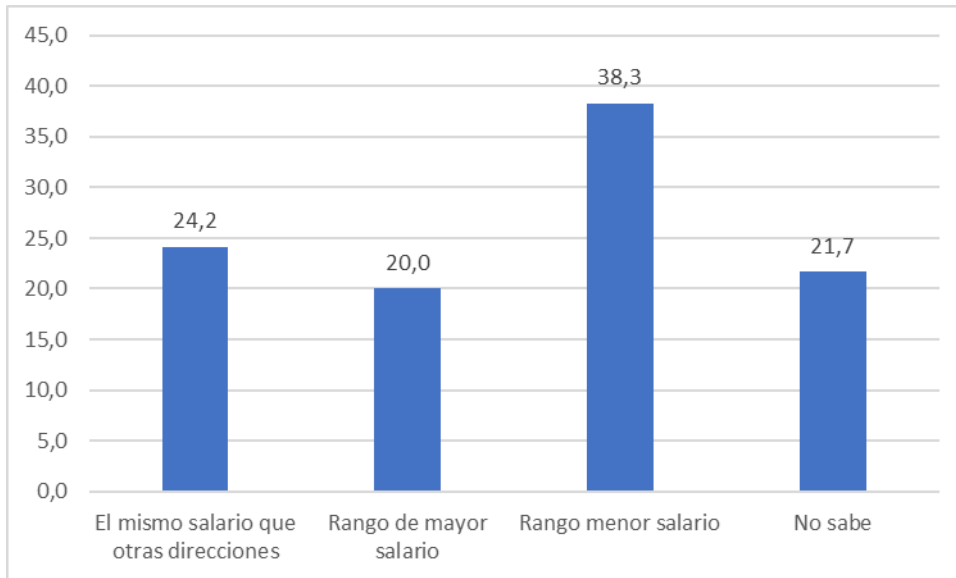


Se destaca que en más del 50% de las organizaciones en las que se encuentran las directivas que responden al cuestionario, los hombres ocupan la mayoría de las direcciones.

Item 6,7, 8 y 9

Hacen referencia a la composición de comités y consejos por género pero dichos datos no aportan a la estadística ya que la mayoría no cuenta con consejos ni comités. Estas cuestiones se introdujeron en el cuestionario con el objetivo principal de que las participantes reflexionaran sobre la escasa presencia de mujeres en los puestos de mas alto nivel. Por otra parte al haber realizado el estudio de indicadores previamente conocemos el porcentaje general de hombres y mujeres en Consejos de Administración en Navarra y la suma de las respuestas del cuestionario podría distorsionar el dato real.

Item 10. Rango salarial de la dirección que se ocupa

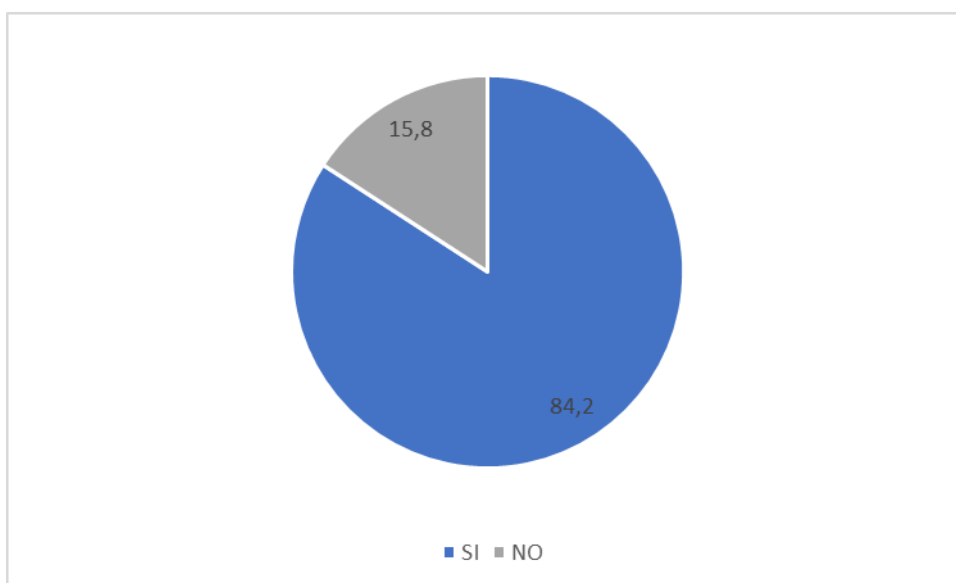


Se destaca que las direcciones ocupadas por las mujeres participantes están en el rango de menor salario de las empresas y que casi un cuarto de las directivas desconoce el rango salarial en el que se encuentra su salario. El porcentaje de directivas que están en el rango del mayor salario es de un 20%

BLOQUE 2: Barreras de género para el acceso a la dirección

Item 11. ¿Las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso a la dirección?

La gran mayoría de las participantes señala que si, que las mujeres tienen mayores dificultades en el acceso a la dirección con un 84,2%



Item 12 Pregunta abierta a las directivas que responden negativamente a la cuestion anterior:

¿A qué atribuiría el que hoy en día los porcentajes de mujeres directivas respecto al de los hombres sea tan desigual?

Aportaciones:

- *a los horarios de trabajo, al querer estar con los hijos, creo que en general tenemos otras prioridades que anteponeamos al trabajo.*
- *A que las mujeres estén dispuestas a ofrecer el mismo esfuerzo, si bien hay sectores y posiciones con mayor oposición a que los puestos de dirección sean para mujeres*
- *A que las mujeres priorizan el cuidado de la familia*
- *A una situación histórica*
- *Al entorno social, cultural y las barreras que nosotras mismas nos autoimponemos, teniendo menos seguridad en nosotras mismas.*
- *Contexto cultural, formación de generación anteriores menos técnica y especializada de generaciones anteriores, fisiología, elección personal*
- *Creo que es importante considerar que en algunos casos, son las mujeres las que se desmarcan del desarrollo directivo por las exigencias de los puestos.*
- *Creo que esta mas vinculado a la formación y a las inquietudes laborales de las personas. La disponibilidad la tienen que tener todos tanto hombres como mujeres*
- *En la empresa en la que trabajo no detecto dificultades para que las mujeres accedamos a puestos de dirección.*
- *En la empresa ha tenido que ver con la promoción interna en igualdad de condiciones*
- *En las empresas industriales subyace aún la cultura del patriarcado*
- *Lo desconozco, en mi caso no es así.*
- *Los cargos directivos de muchas empresas están ocupados por hombres que llevan mucho tiempo en ellos, pero en la actualidad estamos viendo cada vez más la presencia de mujeres en puestos que eran mayoritariamente masculinos, incluso en construcción. Jefes de obra, aparejadores, arquitectos.... El mayor acceso de las mujeres a la educación superior está produciendo el cambio. Es cuestión de tiempo.*
- *muchas mujeres se acogen a reducciones de jornada, incompatibles en muchas ocasiones con las exigencias de puestos directivos*
- *No han tenido las mismas oportunidades de formación o de inserción laboral hasta el momento pero yo creo que ahora eso está cambiando*

- *Para hombres y mujeres es difícil acceder a puestos de responsabilidad*
- *Pocas mujeres llegan en las mismas condiciones que los hombres a esa situación...*
- *Porque generalmente somos nosotras las que preferimos trabajar menos en beneficio del cuidado de los hijos. Además, muchas mujeres al ser madres cambian mentalmente, reduciendo su compromiso con el trabajo, aunque nadie se atreva hoy en día a ponerlo de manifiesto*

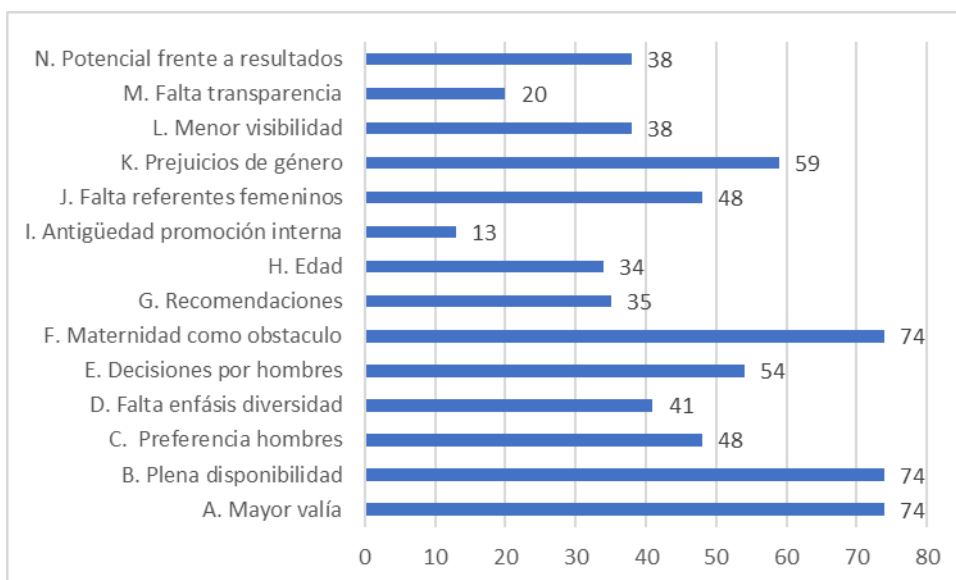
En realidad tal y como observamos, **las mujeres que señalan que no hay mayores dificultades para las mujeres al responder a la pregunta abierta la gran mayoría señala algunas de las barreras de género que se contemplan en el propio cuestionario para explicar la escasa presencia de mujeres en puestos directivos.**

Esta contradicción responde a nuestro parecer a la dificultad que tienen muchas mujeres directivas en la identificación de barreras de género.

Item 13 Indicar si se está de acuerdo con todas, alguna o algunas de las siguientes barreras externas de género para el acceso a una dirección

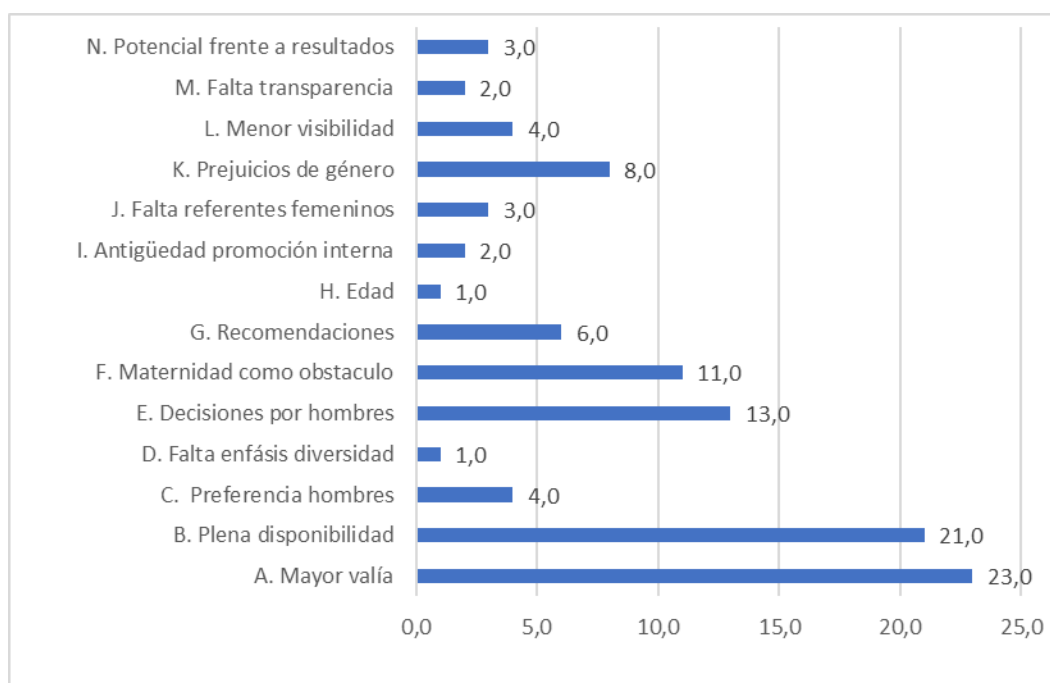
- A. Hay que demostrar en general mayor valía y esfuerzo que los hombres para acceder a una dirección
- B. Hay que mostrar plena disponibilidad
- C. En los procesos de selección a este nivel se siguen prefiriendo hombres
- D. En la cultura de las empresas falta mayor énfasis hacia la diversidad
- E. Las decisiones en los nuevos nombramientos las toman en su mayoría hombres y existe una tendencia consciente o no a elegir perfiles similares.
- F. La maternidad sigue viéndose como un obstáculo para el desempeño de la dirección.

- G. En ocasiones las direcciones o puestos de alta dirección se nombran por recomendación y de esta forma se deja en general fuera a las mujeres ya que todavía no estamos integradas en círculos profesionales/empresariales mayoritariamente masculinos.
- H. La edad castiga especialmente a las mujeres en el acceso a puestos de dirección.
- I. En ocasiones en las promociones internas a dirección se tiene en cuenta la antigüedad lo que presenta limitaciones para muchas mujeres ya que por una parte habitualmente las mujeres tardan mas tiempo en lograr incorporarse al mundo laboral y por otra muchas presentan en el desarrollo de la carrera profesional periodos de discontinuidad generalmente por maternidad y cuidado de hijos.
- J. La falta de referentes femeninos en dirección actúa de forma negativa tanto para quienes deciden sobre los nombramientos como para las propias mujeres.
- K. Todavía están presentes los prejuicios de género a la hora de nombrar mujeres en las direcciones.
- L. Las mujeres somos menos visibles dentro de la empresa para promocionar.
- M. Falta de transparencia en los procedimientos de promoción interna.
- N. La promoción masculina se asocia más al potencial y la femenina a resultados demostrados.



Las respuestas más numerosas, con prácticamente tres cuartos de respuesta son las referidas a la conciliación (plena disponibilidad, maternidad) y la referida a la necesidad de demostrar mayor valía para el acceso al puesto directivo.

Item 14 De las respuestas anteriores cual se considera la mas común.

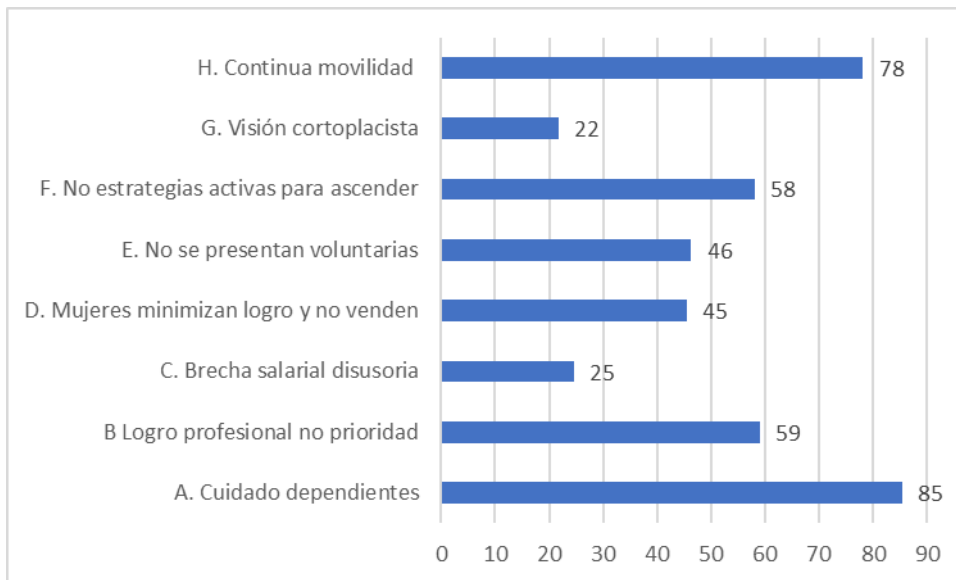


Se mantienen la respuesta de la plena disponibilidad y la mayor valía.

Item 15 Indicar si está de acuerdo con todas, alguna o algunas de las barreras internas de género que para el acceso a la dirección se muestran a continuación.

- A. El cuidado de los hijos/as o ascendientes y las presiones familiares frena a la hora de apostar por una carrera directiva
- B. Dentro de las prioridades de muchas mujeres todavía no se incluye el logro profesional

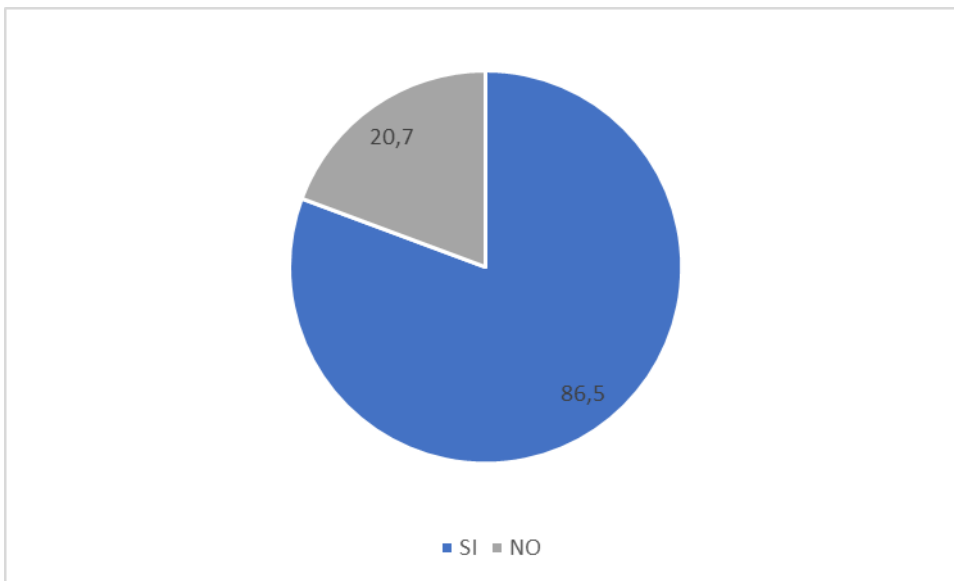
- C. La brecha salarial tiene un efecto disuasorio a la hora de ascender profesionalmente.
- D. Las mujeres tienden a minimizar sus logros y no logramos vendernos bien en los procesos de selección.
- E. Muchas mujeres no se presentan voluntarias para promocionar a dirección si no cumplen el 100% de los requisitos.
- F. Las mujeres no establecen estrategias activas para hacer visibles los resultados de su trabajo para el acceso a dirección.
- G. Muchas mujeres todavía tienen una visión cortoplacista en el terreno profesional
- H. Muchas direcciones suelen implicar continua movilidad y a veces resulta incompatible con el rol que todavía desempeñan las mujeres en el ámbito de la conciliación laboral, familiar y personal.



En este caso la conciliación vuelve a mostrarse en las respuestas mayoritarias a la atención de personas dependientes y a la mayor movilidad de los puestos directivos. Si embargo, hay que destacar que las respuestas relativas a la ambición de las mujeres para acceder a la dirección tienen puntuaciones superiores al 50%. La brecha salarial es la penúltima barrera con menor puntuación.

BLOQUE 3: Barreras de género para el desarrollo de la dirección

Item 16 ¿las mujeres encuentran mayores dificultades en el desarrollo de la dirección?



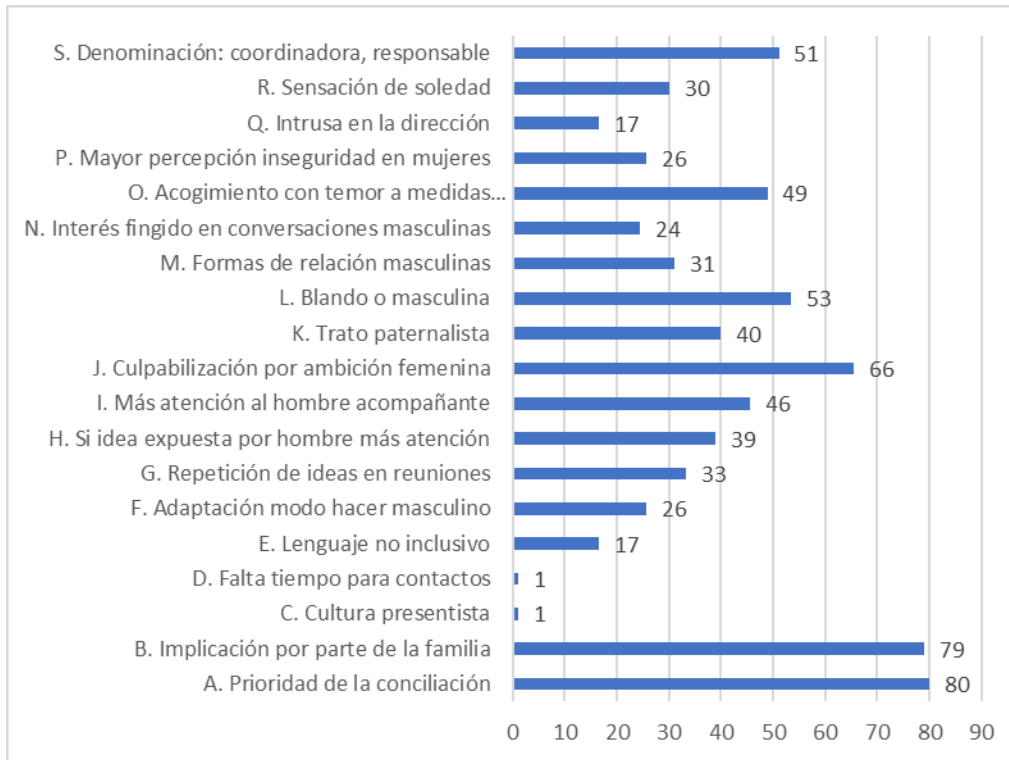
De nuevo resulta contundente que las participantes si consideran que el ejercicio de una dirección por parte de una mujer conlleva mayor dificultad.

A las directivas que respondieron que SI encontraban las mujeres mayores dificultades en el desarrollo la dirección se les pidió:

Item 17 Indicar si está de acuerdo con todas, alguna o algunas de las barreras internas de género que para el desarrollo de un cargo directivo por las mujeres

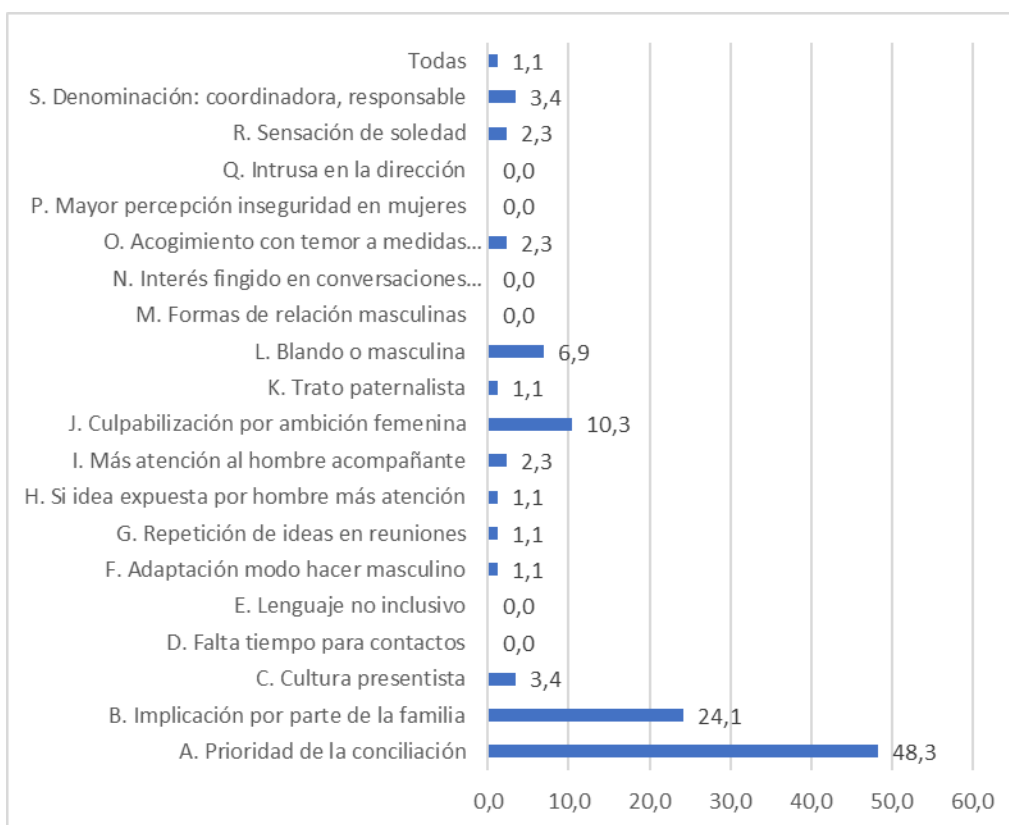
- A. La conciliación laboral, familiar y personal sigue siendo prioritaria para las mujeres ya que la corresponsabilidad todavía es escasa y en el desarrollo de la dirección resulta esencial que en la cultura de la empresa se encuentre alineada con políticas y medidas de conciliación.
- B. Para el desempeño de una dirección por parte de una mujer con responsabilidades familiares es preciso que la familia se implique y facilite dicho desempeño. En el caso de un hombre esta cuestión ni se plantea.

- C. La cultura presentista se acentúa para las direcciones de la empresa.
- D. La falta de tiempo es una barrera de género que también limita la generación de redes informales a nivel profesional
- E. El lenguaje entre las personas de dirección a veces no resulta inclusivo
- F. En ocasiones es preciso adaptar el lenguaje y formas al “modo de hacer” masculino que es el que se entiende por “buen hacer”.
- G. En las reuniones entre las direcciones de la empresa y dirección general en ocasiones suelo tener que repetir una idea ya expuesta para que se me tome en consideración.
- H. Si la misma idea expuesta por una directiva en una reunión la repite con posterioridad otro director hombre se atiende con mayor interés.
- I. En alguna ocasión al ir a una reunión de trabajo acompañada de un trabajador hombre de mi departamento los interlocutores se dirigen preferentemente hacia el.
- J. Todavía existe una carga social y familiar añadida que culpabiliza en las mujeres la ambición.
- K. Todavía en ocasiones se percibe cierto trato paternalista por parte de los compañeros o de la dirección general.
- L. Si la mujer directiva gestiona de forma participativa, se le percibe como blanda, y si sus formas son asertivas, se las percibe como demasiado masculina.
- M. Las formas de relacionarse en actividades informales responde a patrones típicamente masculinos
- N. Es frecuente que en las conversaciones informales entre directivos/as las mujeres hagan que les interesan sus aficiones deportivas o temas de conversación (cuando en realidad no es así) para poder encajar.
- O. Algunas mujeres directivas se acogen con cierto temor a alguna medida de conciliación por miedo a que su carrera directiva pueda frenarse o incluso cuestionarse.
- P. La inseguridad percibida hacia la conservación del puesto directivo es mas frecuente en mujeres.
- Q. Es frecuente que la mujer directiva se sienta como una intrusa en el ámbito de la dirección.
- R. En ocasiones tengo sensación de soledad ya que la mayoría o todos mis compañeros directores son hombres.



Las barreras mayoritariamente detectadas hacen referencia a la conciliación seguidas por la culpabilización de la ambición femenina.

Item 18 De las respuestas anteriores cual considera la mas común



Se aprecia claramente que es la conciliación el caballo de batalla de las mujeres en el mundo de la dirección.

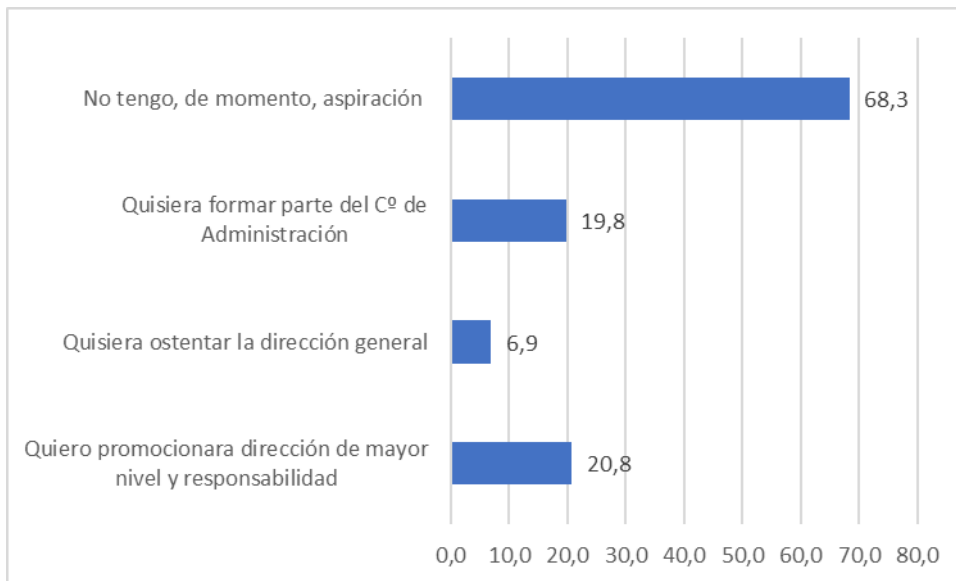
Item 19 Pregunta abierta para señalar otros factores limitantes

- *Algunos hombres perciben como una amenaza a mujeres más cualificadas*
- *Creo que es muy completo el análisis realizado y estoy de acuerdo con prácticamente la totalidad de las afirmaciones del punto 18 porque así lo he vivido en mi desempeño profesional*
- *Depende también en que profesiones te muevas la discriminación puede venir de la propia los propios profesionales*

- *El networking está más desarrollado entre hombres que con mujeres*
- *En general que a las mujeres nos hacen menos caso aunque seamos directoras*
- *La edad*
- *La mujer tiende a minimizar o clasificar los éxitos como resultados normales del proyecto común. El hombre generalmente y por supuesto con excepciones, tiende a individualizar estos éxitos. O son capaces de individualizarlos mejor que las mujeres.*
- *La propia autolimitación que se imponen algunas mujeres. Consideran prioritaria a su familia y renuncian voluntariamente a su carrera profesional*
- *las mujeres tienden a minusvalorar sus propias capacidades directivas. Son más exigentes con ellas mismas que los hombres*
- *Las propias mujeres*
- *los indicados arriba entiendo que cubren en mayor o menor medida todos los factores*
- *No*
- *No, los citados describen adecuadamente la situación*
- *Si eres una mujer físicamente atractiva o vestida femenina se te considera peor profesional. La imagen femenina limita la promoción profesional.*
- *Todas lo anterior genera una cultura que desfavorece la presencia de la mujer*

Item 20 Indicar::

- *Si le gustaría promocionar a una dirección de mayor nivel o responsabilidad (en su empresa o en otra organización), o a una dirección general (si ya no la ostenta) o formar parte del consejo de administración (si lo hubiere).*
-
- *Quisiera promocionar a una dirección de mayor nivel o responsabilidad*
-
- *Quisiera ostentar una dirección general (si no la ostenta ya)*
-
- *Quisiera poder formar parte del consejo de administración de la compañía (u otro órgano de alta dirección)*



Dato a considerar, se detecta una falta de ambición profesional en las propias directivas.

Item 21 Indicar el por qué de la respuesta anterior

Las que no quieren promocionar argumentan:

- *Acabo de coger más responsabilidades*
- *Acabo de entrar en la dirección que ocupo y todo lleva su tiempo, quizá más adelante si puede que me gustar la dirección general*
- *Actualmente me encuentro embarazada, lo que hace que, aunque tenga aspiraciones profesionales mayores las deba aparcar durante un tiempo debido a la "carga" que un embarazo supone en algunos ámbitos profesionales no preparados para la conciliación o con una mentalidad retrógrada y excluyente respecto a este tema.*
- *Ascender al puesto de directora general implicaría mayor sociabilización y no me gusta*
- *Cómoda con mi trabajo, responsabilidad y salario*
- *Considero que el querer desempeñar un puesto de mayor nivel jerárquico, debe ir acompañado de un proyecto interesante, primando este sobre el puesto.*
- *Creo que ya he llegado al techo de mis posibilidades por formación.*
- *CUALQUIER PROMOCIÓN DESDE MI PUESTO IMPLICA TRASLADO DE DOMICILIO Y NO ESTOY DISPUESTA A ELLO.*
- *Desgaste profesional, a una se Le agotan las fuerzas de luchar en un mundo de hombres*
- *Disfruto de mi trabajo y me siento muy bien considerada en mi empresa*

- EL HORARIO DE JORNADA LABORAL
- Estoy contenta con mi puesto actual
- estoy muy bien en mi puesto.
- Estoy satisfecha con mi nivel actual
- ESTOY VALORADA Y EL CONTENIDO DE MI TRABAJO ACTUAL ME GUSTA
- Imposible promociones a la dirección general ya que los socios son hermanos y yo no soy familiar
- LLEVO MUCHOS AÑOS EN LA MISMA DIRECCION
- Lo único que me motivaría más es tener mi propia empresa.
- Lo veo muy difícil en mi empresa
- Me encuentro satisfecha en mi puesto de Gerente
- ME GUSTARÍA QUE SE ME IGUALARÁ EL ASPECTO RETRIBUTIVO AL RESTO DE DIRECCIONES
- ME GUSTARÍA TENER ALGO DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA, STOCK OPTIONS
- Me gustaría tener la autonomía plena de mi área.
- Me han promocionado hace poco
- Me incorporé a la compañía hace 1 mes. En este momento no existe un puesto con mayor responsabilidad en Navarra por lo que estoy feliz con mi actual posición. En un tiempo es posible que esto cambie.
- Me quiero consolidar en lo que hago
- Me siento muy realizada en mi puesto de trabajo actual, pero me encantaría seguir creciendo dentro de la organización y me esforzaré para que así sea
- Mi empresa está en un proceso de cambio, y no veo muy claro el camino que está tomando, por lo que ahora mismo no aspiro a mayor responsabilidad.
- NO DESEO TENER MAYOR RESPONSABILIDAD PORQUE AHORA MISMO MI PRIORIDAD ES DEDICAR MI TIEMPO A MIS HIJOS PEQUEÑOS
- No hay posibilidad dentro de esta Empresa
- NO HAY PUESTO DE MAYOR NIVEL JERÁRQUICO EN LA ORGANIZACIÓN
- No me veo capacitada para un único puesto de mayor responsabilidad
- Nuevos retos en mi carrera profesional.
- Ostento ya la dirección general.
- POR CALIDAD DE VIDA
- Por edad. Que promocionen l@s jóvenes.
- Por mi formación
- Porque acceder a un nivel superior en mi caso está vinculado a un puesto político
- Porque estoy contenta con mi actual puesto y en esta organización un mayor nivel supondría ir a vivir a otra provincia y no podría conciliar con mi familia
- Porque no hay otro puesto de mayor nivel en mi empresa en la que estoy muy satisfecha
- Porque priorizo absolutamente mi vida personal y cualquier promoción interferiría. Es un tema de prioridades de cada persona
- Porque supondría más carga de trabajo y, con eso, más estrés.
- Quiero conseguir las metas y objetivos propuestos en mi puesto directivo y el siguiente paso se analizará más adelante.
- Soy el puesto de mayor jerarquía
- -ya estoy en el máximo nivel jerárquico de mi empresa
- Ya lo he tenido y ahora no es mi aspiración
- ya ocupo un puesto de dirección en la empresa

Las que sí quieren promocionar argumentan:

- *Me gusta mucho mi trabajo y creo que puedo aportar mucho a mi empresa y a mi desarrollo personal a través de esta promoción laboral*
- *ME GUSTARÍA TENER ALGO DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA, STOCK OPTIONS*
- *Nuevos retos en mi carrera profesional*
- *Para tener mayor capacidad de decisión*
- *Por mi propio desarrollo profesional y porque creo que mi experiencia profesional en gestión sería muy positiva en otros ámbitos*
- *porque creo que conozco la empresa para poder tomar decisiones futuras de la empresa*
- *Considero que puedo hacerlo y que lo hago en la sombra, ayudando a los que ya ostentan este cargo.*
- *Creo que la ambición profesional es el ingrediente imprescindible para la carrera laboral*
- *Porque creo que tengo capacidad y posibilidades de aportar más que ahora*
- *porque es donde se diseña la estrategia de la empresa y en los perfiles de los consejeros falta diversidad: de género, de capacidades, de conocimientos...etc. y el mundo que hoy vivimos ya y del futuro requiere de abordajes multidisciplinares.*
- *Porque me gustaría continuar desarrollándome profesionalmente*
- *Quiero seguir creciendo profesionalmente*
- *Seguir creciendo en el desarrollo profesional*
- *Soy una mujer con grandes aspiraciones profesionales, que lleva años invirtiendo tiempo y esfuerzo en tener la mayor y mejor formación y experiencia.*
- *Tengo capacidad, interés y mi aportación sería de gran ayuda al negocio*
Me gustaría tener la autonomía plena de mi área

- Conclusiones

Las principales conclusiones que pueden extraerse del cuestionario es que las mujeres directivas en su mayoría si perciben mayores dificultades por razón de género tanto en el acceso como en el desarrollo del cargo directivo.

En cuanto a las barreras de género sin duda la conciliación laboral, familiar y personal es la que prima tanto como barrera interna y externa en el acceso, como en el desarrollo de la dirección.

Una cuestión destacable también es como se percibe como una de las más comunes barrera de género la necesidad de demostrar mayor valía para el acceso a una dirección. Sin duda esto supone una dificultad difícil de superar si no se producen cambios tanto en los sesgos y estereotipos de género referentes a la dirección.de quienes realizan la selección o la contratación como de las propias compañías.

Destacar también la falta de ambición detectada en el penúltimo ítem y que las razones tienen que ver con la comodidad, conciliación y seguridad, haciéndose de nuevo patentes la influencia que en la determinación de las prioridades de las mujeres desempeñan los estereotipos de género.