

I Observatorio sobre el papel de la mujer en las empresas del sector de la movilidad eléctrica 2021-2024

Objetivo

El objetivo principal de este observatorio es **medir de forma objetiva la presencia de la mujer** en las empresas del sector de la movilidad eléctrica; además, visibiliza la situación por categorías y edades, reconoce las acciones de AEDIVE y fomenta la colaboración empresarial. Esta labor se alinea con la misión de AEDIVE de **garantizar una presencia equilibrada de mujeres** en todas las áreas de la empresa y promover equipos diversos, potenciando su empleabilidad, reforzando su participación a todos los niveles y fomentando su promoción y desarrollo profesional.

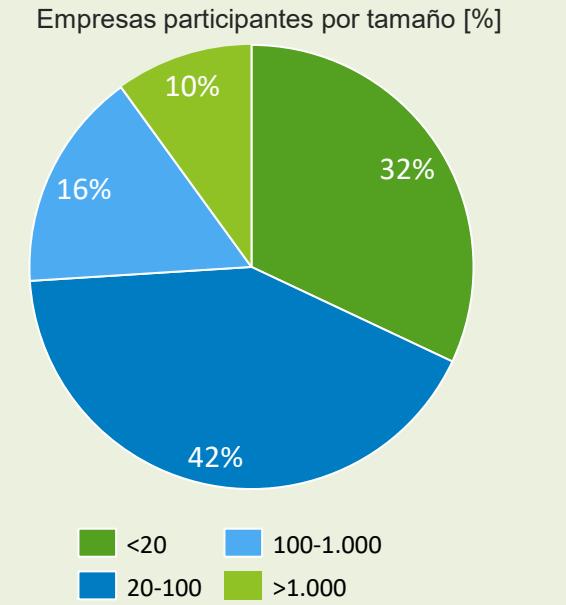
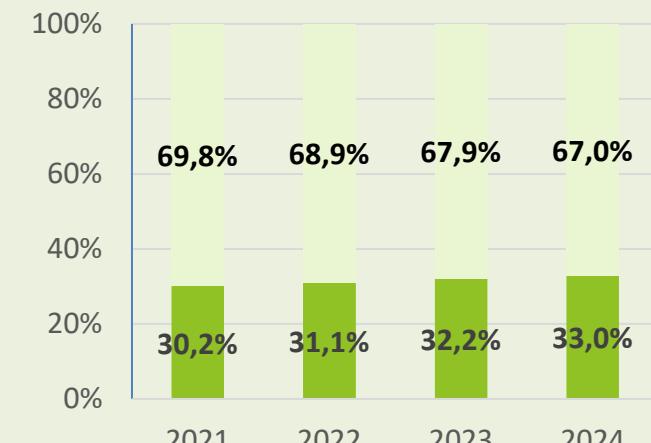
Metodología

Para la elaboración de este estudio, se ha optado por una aproximación sencilla, inclusiva y transparente, basada en el envío de cuestionarios a empresas del sector de la movilidad eléctrica miembros de AEDIVE. En una primera fase, se ha diseñado un cuestionario breve para recabar el número de hombres y mujeres tanto en el total de la plantilla como desagregado por segmento de edad y por categoría profesional. Esta información se ha solicitado para el periodo comprendido entre 2021 y 2024. Asimismo, se ha consultado a las empresas sobre las medidas en curso para reducir la desigualdad o el desequilibrio y sobre su efectividad.

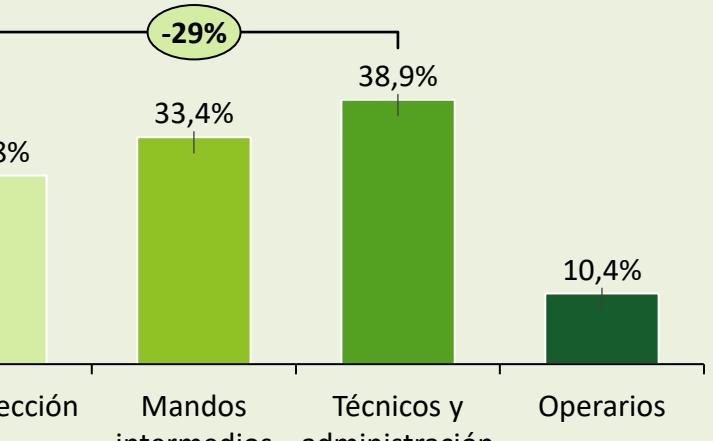
Para el análisis, se ha contado con un volumen suficiente de empresas y se ha procurado asegurar la diversidad de la muestra atendiendo a sus características, en particular el tamaño y el tipo de negocio. Una vez tratados y validados los datos recibidos, se ha procedido a su análisis en función de diversos criterios y se han extraído, para cada uno de ellos, las principales conclusiones. Por motivos de confidencialidad, los datos analizados se han tratado de manera anónima y agregada.

Principales resultados

Evolución del desglose de plantillas por sexo, 2021-2024 [%]

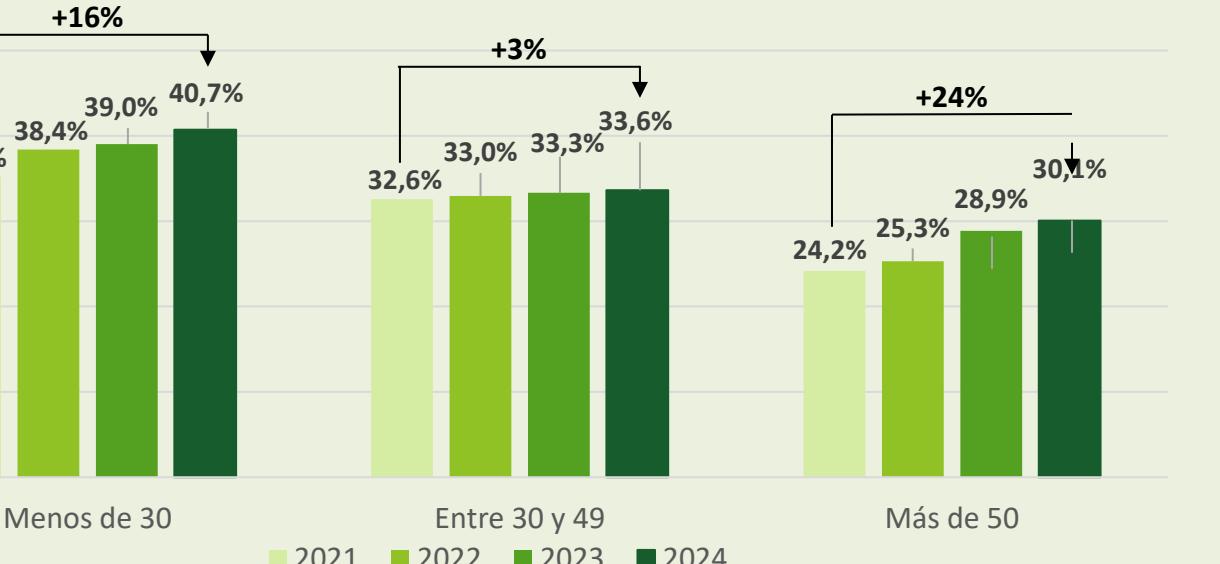


Porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2024 [%]

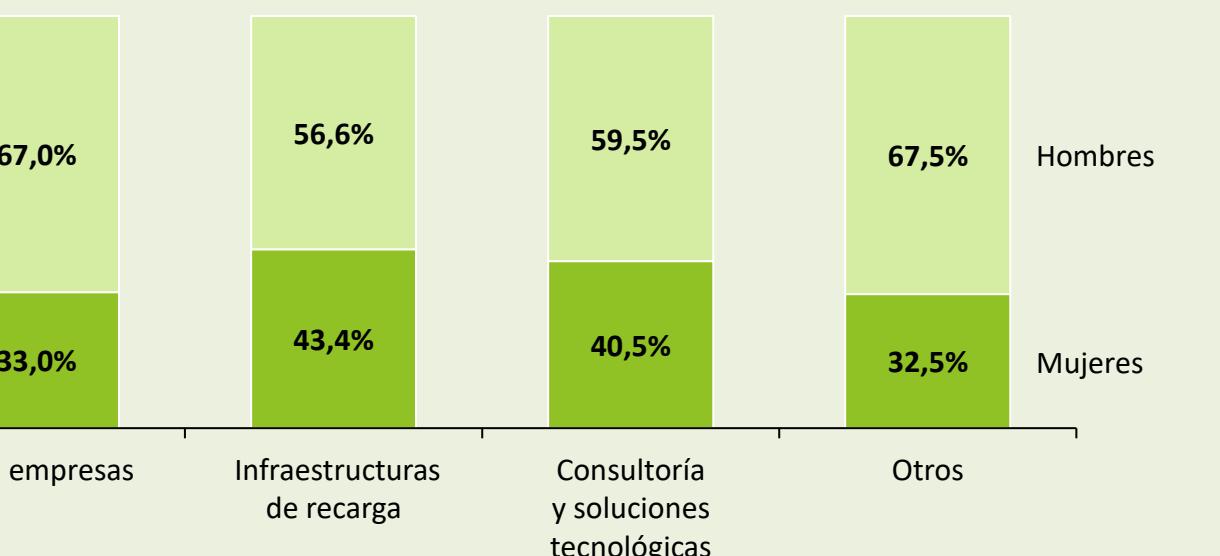


En 2024, en las empresas del sector de la movilidad eléctrica, la mayor presencia femenina se concentra en los **puestos técnicos y de administración (38,9%)**, donde se aprecia cierta proximidad a la paridad. En cambio, la alta dirección se sitúa en el 27,8%, sensiblemente por debajo, y los **puestos operarios** registran la menor representación, con un 10,4%.

Evolución del porcentaje de mujeres por edad, 2021-2024 [%]



Porcentaje de mujeres por tipo de empresa, 2024 [%]

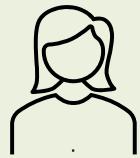


Buenas prácticas

Las empresas también han compartido las medidas que están implementando para reducir las diferencias dentro de la compañía. Se ha seleccionado algunas de estas buenas prácticas como ejemplo y referencia.

Marcos y métricas de igualdad

Las empresas han implantado procedimientos y planes de igualdad de oportunidades; han establecido políticas de contratación inclusiva, conciliación laboral y cultura paritaria; y realizan control de ratios de igualdad y paridad, así como seguimiento de la brecha salarial.



Atracción y desarrollo de talento femenino

Asimismo, fomentan la participación interna de mujeres en áreas técnicas, ponen en marcha planes de desarrollo para mujeres con potencial e impulsan las carreras STEM para nutrir el futuro flujo de candidatas.

Cultura, conciliación y redes:

Por último, en materia de cultura, conciliación y redes, aplican medidas de conciliación laboral, incluido el teletrabajo y beneficios sociales, y crean redes internas de empleados para conectar, apoyar y dar visibilidad a las mujeres.

Conclusiones y Recomendaciones

- ✓ Los datos del estudio indican que el sector de la movilidad eléctrica tiene aún **poca presencia femenina**. Aunque la presencia de mujeres sube del 30,2% en 2021 al 33% en 2024, el avance sigue siendo lento y lejos de la paridad.
- ✓ A este ritmo, la paridad no se alcanzaría hasta **comienzos de la década de 2040**, por lo que es clave **acelerar la atracción y el desarrollo del talento femenino**, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo.
- ✓ Se observa **mayor presencia femenina en las micro y medianas empresas** (en especial las de reciente creación) y la desigualdad **disminuye a medida que baja la edad media de la plantilla**. Por eso, para lograr una igualdad sostenida, la prioridad es **asegurar la progresión y la retención** a lo largo de toda la vida laboral, de modo que la buena entrada se traduzca en permanencia y liderazgo.
- ✓ Aunque tradicionalmente el sector del automóvil y el vehículo eléctrico ha sido un terreno predominantemente masculino, el informe revela que **la participación femenina en el ámbito del vehículo eléctrico se acerca mucho a la del sector energético**, un área mucho más consolidada en cuanto a la presencia de mujeres.
- ✓ En conclusión, aunque los resultados de este estudio muestran que la **desigualdad sigue presente, la tendencia es favorable**. Las empresas han puesto en marcha **acciones para acortar la brecha**, como planes de igualdad y contratación inclusiva, seguimiento de la paridad y de la brecha salarial, programas de desarrollo y conciliación, y el impulso de vocaciones STEM y de la participación en áreas técnicas.

