

Síguenos en



WOMEN IN BUSINESS 2023

## Euskadi alcanza el 30% de mujeres directivas, pero se mantiene en última posición del ranking por Comunidades

**Un 30% de los puestos directivos en Euskadi están ocupados por mujeres, cuatro puntos más que en 2022**

**El 93% de las empresas de nuestro país cuentan con al menos una mujer en alta dirección, cuatro puntos por encima de la media europea y dos por encima de la media global**

**Madrid sigue siendo con más mujeres directivas al alcanzar el 40%**

**8 de cada 10 encuestados creen que un modelo de trabajo flexible con mayor conciliación ayuda a promover la igualdad de oportunidades**

**Bilbao, 08 de marzo de 2023**

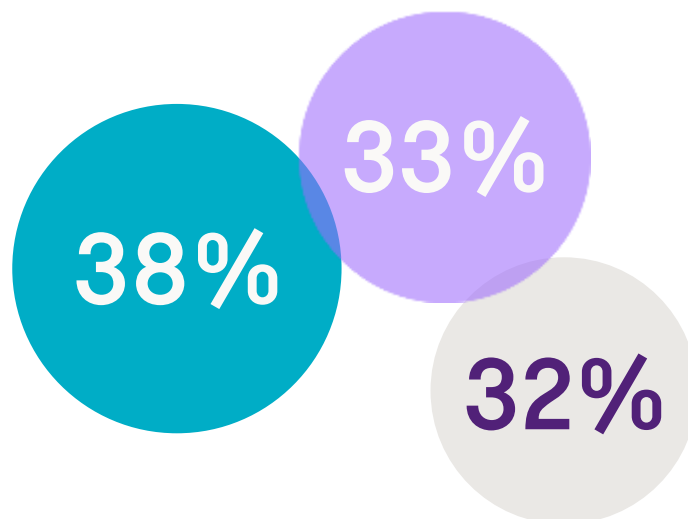
El clima de inestabilidad general dominante en la situación económica española no está afectando, según los expertos, a la decisión del tejido empresarial de favorecer la paridad en los puestos directivos.

En 2023 el 30% de los miembros de la alta dirección de las medianas empresas vascas son mujeres. Euskadi aumenta de esta manera cuatro puntos con respecto al año anterior, sin embargo, se mantiene como la Comunidad con el menor porcentaje de mujeres directivas. Madrid sigue siendo la región que lidera esta clasificación, con un 40% de presencia femenina, misma cifra que registró el año pasado. Le sigue Andalucía, con un 35% tras crecer 1 punto, Valencia, con un 31% tras mejorar 2 puntos y Cataluña, con un 31% tras perder un punto. Euskadi también se sitúa por encima del porcentaje de mujeres directivas alcanzado en el conjunto de la Unión Europea y también a nivel global, con un 33% y un 32% respectivamente.

Síguenos en



A nivel nacional España ha conseguido por tercer año consecutivo un significativo avance al alcanzar el 38% de los puestos de alta dirección desempeñados por mujeres, dos puntos más que el año anterior y situándose así en una posición ventajosa para cumplir con el objetivo marcado por Naciones Unidas para 2025, establecido en el 40%.



España consigue así el porcentaje más alto en su serie historia situándose como el segundo país europeo (solo por detrás de Irlanda) con un mayor porcentaje de mujeres directivas y alcanza el puesto número 11 del ranking a nivel mundial.

Síguenos en



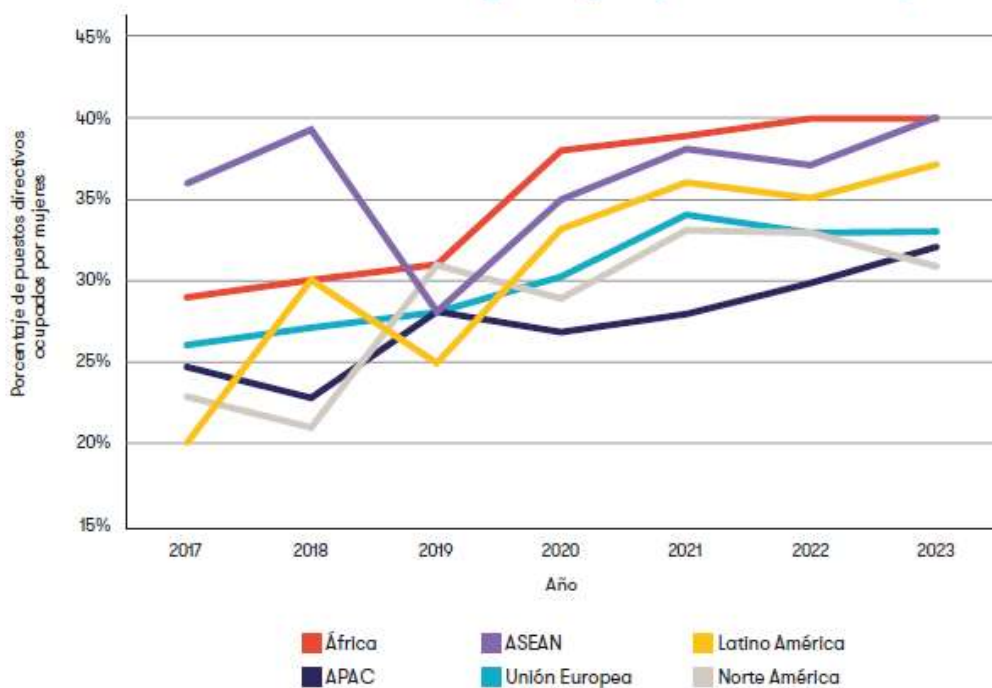
Para **Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton España**, “Los datos que muestra España son muy esperanzadores en una doble vertiente. Por una parte, nuestro país muestra que la inestabilidad global actual no está afectando a la prioridad de las empresas de favorecer el aumento de la presencia femenina en los puestos de Alta Dirección. En segundo lugar, nuestro país se desmarca de la situación de estancamiento que se muestra en el conjunto de la Unión Europea y a nivel global, con lo que el compromiso de las empresas de nuestro país debe ser aún más valorado en un momento de incertidumbre en el que se puede perder el foco en cuanto a las prioridades empresariales”.

A nivel mundial, desde el primer año en que empezó el estudio de Grant Thornton, el número de mujeres directivas en empresas solo ha aumentado 13 puntos. A este ritmo de crecimiento, en 2025 las mujeres solo ocuparán el 34% de los puestos de alta dirección. Además, según el Foro Económico Mundial, se tardarán 132 años más en corregir la brecha de género en todo el mundo.

Síguenos en



### Evolución de la proporción de mujeres en puestos directivos en las distintas regiones (perspectiva de 7 años)



Fuente: Grant Thornton IBR

Esta es una de las principales conclusiones de la **19ª edición del informe Women in Business 2023**, uno de los más longevos del mundo en esta materia, que realiza la firma de servicios profesionales Grant Thornton a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas a altos ejecutivos de 29 mercados de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados, 400 de ellas en España.

Un dato destacado es que, por primera vez, todas las áreas geográficas a nivel global superan la cifra del 30% de mujeres en puestos directivos. Asean (Asociación de Naciones de Asia Sudoriental) es la que más crece de todas las regiones al pasar del 37 al 40%. América Latina sube 2 puntos, del 35 al 37%, mientras que la Unión Europea se mantiene en el 33%. Asia Pacífico queda por delante de América del Norte, que retrocede del 33 al 31%.

Síguenos en



La presencia de mujeres directivas crece paulatinamente desde el inicio de la serie histórica de Grant Thornton. Así, España avanza por la senda positiva en cuanto a presencia de mujeres directivas en la alta dirección, si bien todavía queda camino por recorrer. En concreto, nueve de cada diez empresas españolas cuentan ya con al menos una mujer en alta dirección (93%). Se trata de una cifra similar a la registrada el año pasado y cuatro puntos por encima de la media europea, donde el 89% de las compañías disponen de una mujer o más en puestos directivos. A nivel global, esta cifra alcanza el 91%, también dos puntos por debajo de los datos en España.

“Es una gran noticia que España se sitúe como el segundo país de la Unión Europea con mayor porcentaje de mujeres directivas. Sin embargo, no nos podemos contentar con esta situación, sino que debemos seguir dando pasos en la misma dirección, aumentando aún más la apuesta de las empresas por la paridad. Tenemos un compromiso y una determinación muy clara: cumplir con el objetivo de Naciones Unidas del 40% de mujeres directivas en 2025. Estamos en muy buena disposición para lograr esta meta, pero para ello tenemos que seguir haciendo esfuerzos en esta dirección”, afirma **Soraya Muñoz, socia de Laboral de Grant Thornton**.

Dirección de Recursos Humanos y Dirección Financiera vuelven a ser las dos áreas de la cúpula directiva con más mujeres. De esta manera, la dirección de recursos humanos cuenta con el 42% de las posiciones ocupadas por mujeres, a solo 8 puntos de la paridad. Esta área ha experimentado un incremento de 10 puntos en solo un año y se sitúa a 5 puntos de distancia de la media europea (37%) y a 11 de la media global (31%). El área de Dirección financiera alcanza por su parte la cota del 40%. Esta posición también ha experimentado un elevado incremento de 7 puntos en solo un año y mejora en 5 puntos los datos presentados en Europa (35%) y global (41%).

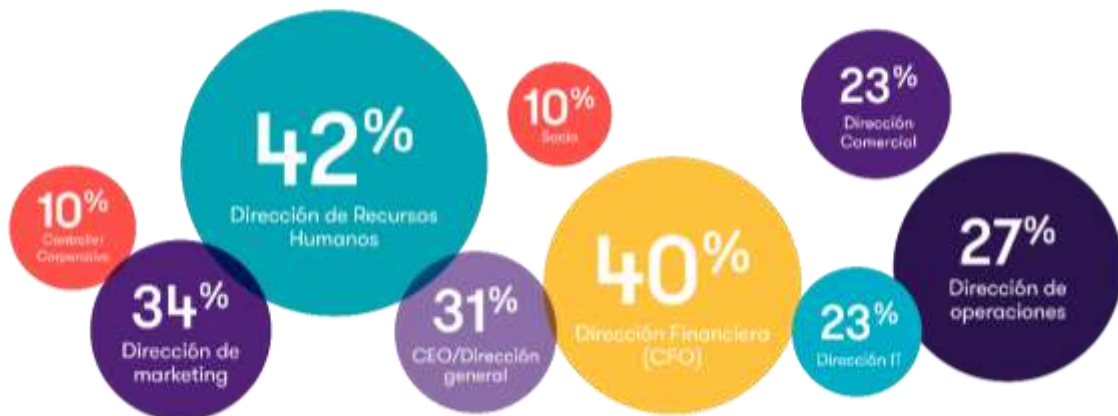
**Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**, señala que “nuestro país muestra en 2023 una situación envidiable a nivel europeo y global en todos los puestos laborales de responsabilidad ocupados por mujeres. Aunque el margen de mejora hacia una igualdad real es todavía alto y no debemos caer en la complacencia, empezamos a ver varios puestos directivos en los que la presencia de la mujer se sitúa por encima del 40%. A pesar de esta buena dirección, debemos destacar también la necesidad de mayores esfuerzos en los

Síguenos en



puestos de dirección tradicionalmente ocupados por hombres y que siguen avanzando de forma muy lenta”.

El resto de funciones directivas más usuales para la mujer en España son la Dirección de Marketing (34%); CEO/Dirección General (31%); Dirección de Operaciones (27%); Dirección IT (23%) y, repiten en las últimas posiciones Dirección de Ventas (23%); Interventora (10%) y Socio (10%).



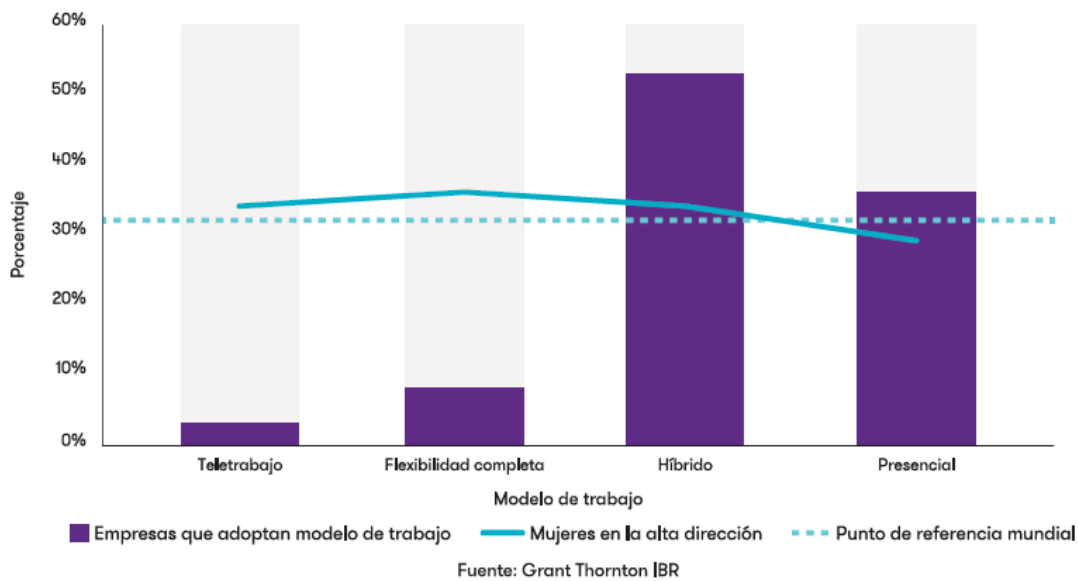
### Las empresas españolas creen que el nuevo modelo de trabajo post COVID afecta positivamente a la paridad

La igualdad de género es una de las prioridades de las empresas españolas en los últimos años y el modelo de trabajo surgido a raíz del impacto de la pandemia ha promovido la conciliación laboral y la involucración de los empleados, que valoran la inclusión de herramientas como el teletrabajo. En este sentido, un 43,7% de las compañías en España han pasado a tener un modelo híbrido de trabajo presencial y a distancia, mientras que un 50,3% de las empresas mantienen el sistema tradicional en el que su personal trabaja principalmente en el puesto de trabajo.

Síguenos en



### El impacto de los diferentes modelos de trabajo en el porcentaje de mujeres en la alta dirección



El 73.8% de las empresas encuestadas creen que su modelo de trabajo va a ayudar a garantizar la visibilidad de las mujeres en las organizaciones, mientras que el 6% cree el modelo de negocio actual no se enfoca en dar protagonismo a las mujeres en la empresa.

El nuevo modelo laboral post-covid también está favoreciendo la igualdad de oportunidades para las mujeres. Esta es la convicción que tiene el 78.4% de las compañías, que creen que un modelo de trabajo flexible con mayor conciliación ayuda a promover la igualdad de oportunidades, mientras que un 7% no están de acuerdo con esta afirmación. Además, un 67.3% cree que se mejoran los niveles de retención entre el personal femenino.

“En los casi veinte años de nuestra investigación, el tema de las cuotas obligatorias ha aparecido en diversas ocasiones. Se ha analizado cómo ha avanzado el equilibrio directivo de género en países que las han establecido, como Italia, Noruega y Francia y los resultados demuestran que en un periodo de siete años, las cifras se han casi doblado en todos estos países. Además, su obligatoriedad en empresas cotizadas ha creado un efecto imitación en otro tipo de empresas, que se miran en las mejores prácticas de las grandes y las quieren



Síguenos en



reproducir, creando un efecto de avance general”, explica **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**.

Por otra parte, una amplia mayoría de encuestados (71.8%) considera que es importante aumentar las oportunidades de contacto entre los altos cargos y el personal femenino y un 60.8% considera que es preciso aplicar medidas adicionales para evaluar la progresión profesional de las mujeres.

“La nueva realidad tras la pandemia ha traído la normalización del teletrabajo y una mayor conciliación laboral, lo que ha afectado positivamente en la igualdad de oportunidades para la mujer. Es indiscutible la correlación que existe entre la creación de pautas y prácticas que favorezcan estos aspectos y el impulso a la visibilidad de la mujer en el mundo laboral, por lo que es imprescindible continuar por esta senda”, afirma **Soraya Muñoz, socia de Laboral de Grant Thornton**.

### **Las empresas españolas priorizan la conciliación laboral para garantizar el compromiso y la inclusión de los empleados**

La conciliación laboral se ha convertido en la punta de lanza de las medidas que están llevando a cabo las empresas españolas en el último año para favorecer la igualdad y la inclusión. Así, el 44.2% de las empresas afirman que promueven la conciliación entre la vida laboral y familiar y la flexibilidad para sus empleados. El 44.2% también fomenta un entorno en el que se incentiven las conversaciones sobre estas temáticas entre compañeros y un 41,2% mantiene una política de puertas abiertas entre los mandos intermedios y superiores.

Adaptar los programas de aprendizaje es una medida importante para el 37.2% de las empresas, mientras que un 35.2% también inculca nuevas prácticas de trabajo para implicar mejor a los empleados. Por último, un 33,2% contempla estándares para controlar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.



Síguenos en



En los últimos 12 meses, ¿qué medidas ha tomado su organización para garantizar el compromiso y la inclusión de sus empleados?



Para **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**, “El impacto de la pandemia ha acelerado la preocupación de las empresas por la inclusión de los empleados en la organización. Cuestiones como el control de la salud mental, la conciliación o la adaptación de los programas de aprendizaje son medidas que cada vez más empresas toman de forma cotidiana para salvaguardar el buen clima empresarial”.

### Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 68.000 profesionales presentes en más de 140 países. En España cuenta con un equipo de más de 900 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 11 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

Síguenos en



---

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN  
GRANT THORNTON**

**POLICARPO AROCA**

Director de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

[Policarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

**ROMAN**

**GINÉS CAÑABATE**

T 91 591 55 00

M 649 21 44 70

[g.canabate@romanrm.com](mailto:g.canabate@romanrm.com)

**DIEGO CHECA**

T 91 591 55 00

M 602 25 39 87

[d.checa@romanrm.com](mailto:d.checa@romanrm.com)