

Síguenos en



20 AÑOS DEL INFORME WOMEN IN BUSINESS DE GRANT THORNTON

## Galicia es la tercera región con más presencia de mujeres en puestos de dirección, con una tasa del 41%

El porcentaje registrado en la región es además un punto superior a la media nacional

El camino hacia la equidad se consolida en todo el país, con la Comunidad Valenciana (44%), Canarias (42%) y Galicia (41%) a la cabeza en mujeres directivas

Desde el comienzo del informe Women in Business, hace 20 años, la presencia de mujeres directivas en España ha aumentado 26 puntos, siendo nuestro país referente mundial en el liderazgo femenino

La práctica totalidad de las empresas españolas cuentan ya al menos con una mujer directiva (94%), tres puntos por encima de la media europea y uno por delante del porcentaje global

El estudio identifica tres vías claras para alcanzar la paridad en las empresas: asignar las estrategias DE&I a una posición de alta dirección, junto a una mujer directiva; aplicar una estrategia de DE&I medible y apostar por la flexibilidad laboral

Santiago de Compostela, 06 de marzo de 2024

**Nuestro país continúa consolidando su posición de referencia**, tanto a nivel europeo como mundial, en lo que a **liderazgo femenino empresarial se refiere**, todo ello pese al contexto de cambio y disrupción que vivimos, marcado por la incertidumbre geopolítica y económica. La diversidad y la igualdad tampoco está exenta de desafíos propios que pueden lastrar el avance hacia una paridad efectiva, según indican los datos del **informe Women in Business 2024, elaborado por Grant Thornton**, que cumple dos décadas de investigación dedicada a supervisar y medir la representación de las mujeres en puestos de alta dirección dentro de las empresas de middle-market en España y en el mundo.

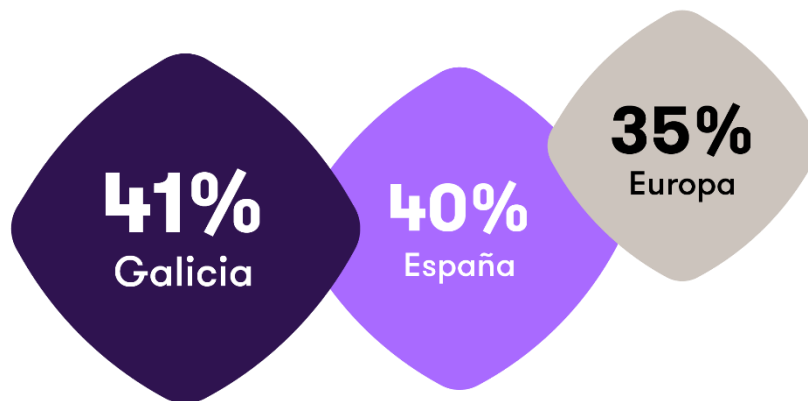
Los datos de la edición 2024 del presente estudio señalan que **Galicia cuenta con una presencia femenina del 41% en puestos de dirección** en empresas del segmento middle-market, **un punto por encima de la media nacional**. El porcentaje registrado

Síguenos en



en esta edición en la región se ha incrementado en ocho puntos tanto con la tasa del pasado año como con la de 2021.

**La Comunidad Valenciana lidera la clasificación regional (44%)**, seguida por **Islas Canarias** (42%), **Galicia** (41%) y la **Comunidad de Madrid** (40%). Ya por debajo de la media nacional (40%) se encuentran Navarra (39%), País Vasco (38%), Andalucía, Cataluña (ambas con el 36%) y Aragón (34%).



**Galicia se sitúa por encima** del porcentaje de mujeres directivas alcanzado en el conjunto de la Unión Europea y también a nivel global, con un 35% y un 33% respectivamente.

En cuanto a incrementos con respecto al año pasado, la **Comunidad Valenciana también lidera la clasificación, con 13 puntos porcentuales más**. Por su parte, Galicia ha visto crecer ocho puntos la presencia de mujeres al mando en sus empresas, el mismo incremento que en el País Vasco, mientras que en Cataluña el aumento fue de cinco puntos porcentuales y en Andalucía de un punto. Únicamente la Comunidad de Madrid mantuvo igual su tasa.

#### Evolución del liderazgo femenino en Comunidades Autónomas



Como novedad, el estudio de este año ha incluido, por primera vez, **datos de Islas Canarias Navarra y Aragón**, que ofrecen resultados dispares, lo que marca un camino de mejora en la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad también en estas Comunidades Autónomas, con gran presencia de tejido empresarial.

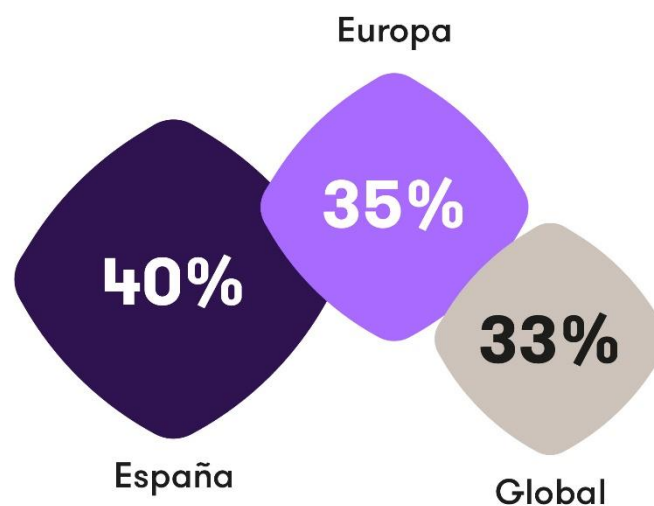
Síguenos en



### España, referente mundial en diversidad e igualdad

A nivel nacional, **España ha registrado una tasa histórica de presencia femenina en puestos directivos del 40%** en empresas del segmento middle-market en los últimos doce meses, un porcentaje **dos puntos superior que el pasado año**, lo que demuestra que las estrategias en favor del liderazgo femenino directivo están funcionando en nuestro país. Pese a ello, los avances siguen siendo lentos, y los datos globales, reflejan que al ritmo actual la paridad mundial en las empresas no se alcanzará hasta 2053.

En nuestro país, el compromiso adoptado por la mayoría de las compañías con la diversidad y la igualdad, y una mayor concienciación social, unido a la regulación favorable hacen que **España sea ya el país con un mayor peso de mujeres en puestos de alta dirección de Europa y sexto del mundo**. De este modo, la proporción española se sitúa en cinco puntos por encima de la media europea (35%) y siete más que la registrada a nivel global (33%). **España, además, ha alcanzado el 40% de representatividad femenina en puestos de poder dos años antes de la fecha fijada por la Unión Europea**, y en línea con el Código de Buen Gobierno de la CNMV, que fijó esta cifra como objetivo para el año 2022.

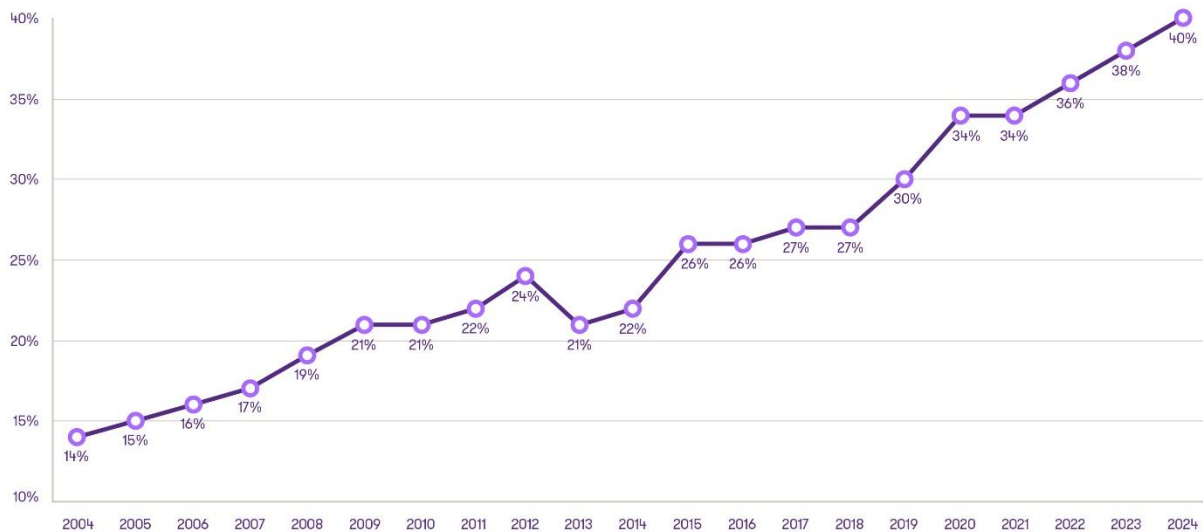


Los datos obtenidos a través de más 400 entrevistas a directivos y directivas (en una proporción similar del 50%) revelan que la evolución de la presencia de las mujeres españolas en puestos directivos ha sido destacable pero irregular, con años de estancamiento y otros con crecimientos débiles. Aún así, en estas dos décadas el número de mujeres que ostentan cargos de responsabilidad en nuestro país ha aumentado 26 puntos desde 2004, del 14% al 40% actual. Este incremento es el más destacado de todos los 31 países que analiza el estudio y refleja una tendencia que se ha acelerado más si cabe en los últimos tres años, aumentando las posiciones de liderazgo por parte de la mujer a razón de dos puntos porcentuales anuales.

Síguenos en



### Histórico de mujeres directivas en España en los últimos 20 años



Para **Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton**, “haber logrado una posición de liderazgo en cuanto a la representación de las mujeres en los puestos de alta dirección en el tejido productivo de nuestro país es un motivo de orgullo y demuestra que vamos por el buen camino. España ya es el país de la Unión Europea con un mayor porcentaje de mujeres directivas, el 40%, la misma tasa que exige la Comisión Europea para 2026, y es, por tanto, un referente en esta materia a nivel mundial. Las empresas españolas han sabido continuar con el compromiso de la igualdad directiva a pesar de un escenario de incertidumbre y son conscientes de que deben continuar preparándose para los desafíos que van a seguir produciéndose, donde el liderazgo femenino juega un papel fundamental”.

Las compañías de nuestro país toman conciencia de la importancia del liderazgo femenino y, tanto es así, que cada vez son menos las que no cuentan con una mujer en puestos de responsabilidad. Según los datos de 2024, **la práctica totalidad de las empresas españolas de middle-market cuentan con al menos una mujer al mando (94%)**, tres puntos por encima de la media europea y uno por delante del porcentaje global.

“Nos encontramos ante un cambio de mentalidad, tanto en la sociedad como en las propias empresas, acelerado por determinados acontecimientos sociales que han contribuido a cambiar la perspectiva sobre la igualdad y la equidad de género. Esta evolución se ha visto favorecida por los avances normativos en este ámbito, así como por la demanda de transparencia hacia las compañías en materia de igualdad de género”, afirma **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**.

Síguenos en



Los excelentes resultados de España, sin embargo, pueden tener un efecto “oasis” de complacencia por haber llegado a una buena posición. Esto responde a que el 40% obtenido no se distribuye de un modo equilibrado en los puestos de verdadera influencia y responsabilidad estratégica de las compañías y, además, cuando se producen retrocesos como, por ejemplo, el recambio de mujeres directivas por otros perfiles, las compañías suelen tender a preferir directivos. “Es muy importante mentalizarse de que los avances no son permanentes y que, al igual que ha costado trabajo llegar, es igual de sencillo desandar el camino. Los avances son frágiles y es importante desplegar las políticas de diversidad e inclusión necesarias que los afiancen”, explica **Joan Vall, socio de Auditoría de Grant Thornton**.

### El liderazgo femenino se estanca en las posiciones estratégicas de poder

Las posiciones de dirección de **Recursos Humanos (41%), directora financiera (31%) y CEO (27%) son las que cuentan con un mayor número de mujeres al frente**. En concreto, la figura del CEO ha ido evolucionando para dar entrada a perfiles femeninos, sin embargo, este aumento ha sido solo de 18 puntos porcentuales en los últimos 12 años, a razón casi de solo un punto por año. Resulta especialmente significativo que **este impulso haya sido mayor en nuestro país que en otros recogidos en el estudio, lo que sitúa de nuevo España en una posición de liderazgo**, con una cifra superior tanto a la Unión Europea (20%) como a la global (19%).

En el análisis de la serie histórica observamos que se ha producido un ascenso real a los mayores puestos de responsabilidad, pero no debemos perder de vista algunos desafíos que se observan en esta edición del informe, como el hecho de que **la tasa de mujeres CEO se redujo ligeramente en nuestro país con respecto al año pasado, mientras que a nivel mundial se detecta un drástico descenso de 28 a 19 puntos, lo que supone un retroceso en cuanto al liderazgo femenino real en posiciones estratégicas**.

En cuanto a las posiciones estratégicas de poder, el informe Women in Business refleja una **progresión gradual**, en lo que a presencia femenina se refiere, en posiciones como como **directora financiera (31%) o dirección de operaciones (26%)**. Si bien en el caso de otras direcciones como ventas o *Controller* Corporativo están en menor medida ocupados por mujeres, un 18 y 13%, respectivamente, que denotan cierto estancamiento.

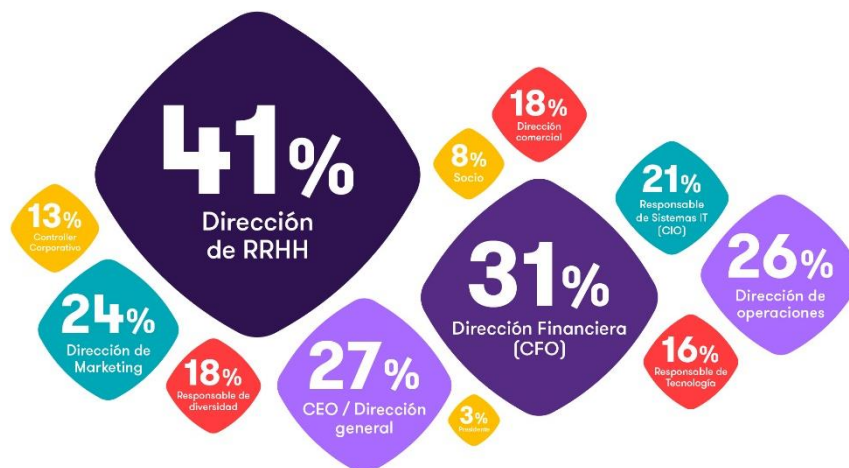
Siguiendo con el desempeño por áreas de responsabilidad, nuestro país como el conjunto de la economía mundial tienen que avanzar mucho en cuanto al cargo de presidente de compañías y a la titularidad de las mismas. **Tan solo el 3% de las posiciones de presidencia están ostentadas por mujeres en España**, un porcentaje que es incluso un punto porcentual inferior a la media comunitaria y seis al conjunto del presente estudio. Una cifra que también sigue siendo preocupante es la de Socia, que en nuestro país retrocede 2 puntos en el último año: **sólo el 8% de mujeres ostentan esta responsabilidad, lo que debe ser tomado en cuenta por las empresas cuya forma de gobernanza incluye los partenariados o sociaturas**.

Síguenos en



Para **Isabel Perea**, “las mujeres españolas seguimos trabajando día a día para dar pasos en los retos que implica desarrollar una carrera directiva de éxito. Es alentador ver que no se ha retrocedido demasiado en el número de mujeres que lideran como CEO, del 29% al 27%, pero queda camino por recorrer, ya que hay otros puestos con muchísima presencia femenina y otros en los que faltan. Equilibrar los roles de poder que ejerce la mujer en la empresa hará que la estupenda cifra del 40% alcanzada sea más equilibrada y permita la mujer directiva ejercer una influencia real en las corporaciones de todos los sectores de nuestro país”.

### ¿Qué puestos ocupan las mujeres en España?



### Quien dirige y tiene la estrategia de DE&I resulta clave para aumentar el liderazgo femenino empresarial

El papel de los diferentes cargos de responsabilidad en el diseño y la ejecución de las políticas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) también resulta fundamental para su éxito. Este precisamente es uno de los puntos en los que ha puesto el foco el informe de Grant Thornton en 2024. En nuestro país, **el responsable de Recursos Humanos es quien tiene un mayor peso en el diseño de este tipo de estrategias (un 33%), una cifra cinco puntos superior, tanto a la media de Unión Europea como al porcentaje global.**

Por su parte, la posición de CEO se ocupa de estas estrategias en España en un 26%, un porcentaje claramente inferior a la media comunitaria (nueve puntos menos) y mundial (15 menos). Otros perfiles encargados de estas tareas en nuestro país son la dirección de operaciones (15%), el responsable de diversidad (15%) -que es un cargo de relativa reciente creación- o la dirección financiera o CFO (12%) y responsable de sistemas IT o CIO (8%).

Síguenos en



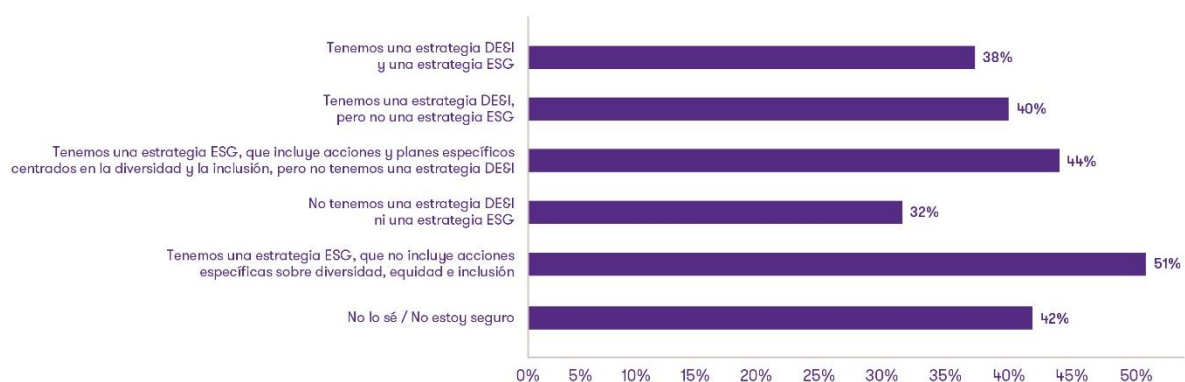
La tendencia mundial que refleja este estudio indica que **el liderazgo femenino se incrementa cuando las estrategias DE&I están colideradas por una posición de alta dirección, hombre o mujer, junto a una mujer directiva**. Es clave, de este modo, que el responsable de estos planes no lo lidere de manera individual, sino que cuente también con el apoyo y la experiencia personal de una alta directiva, que conozca bien las estrategias de equidad, diversidad e inclusión.

### Mezclar ESG y DE&I no sienta bien a nivel global, pero sí en España

La presente edición del estudio Women in Business también ha querido analizarla tendencia cada vez más creciente de las empresas españolas de avanzar en estrategias ESG, que incluyen medidas que en muchos casos similares a estrategias de diversidad e inclusión (DE&I), sobre todo porque la inmensa mayoría de ellas estarán obligadas a publicar sus informes integrados ESG y sostenibilidad, como tarde, en 2027.

En España, **las empresas que cuentan con una estrategia ESG, pero no de diversidad, igualdad y equidad son las que registran mayor porcentaje de mujeres directivas** (51%), seguidas por aquellas que complementan su estrategia ESG con algunas medidas de diversidad, igualdad y equidad, pero sin ninguna estrategia concreta (44%). Una tendencia **distinta a la registrada a nivel internacional**, ya que la mayor presencia de liderazgo femenino se produce en empresas con una estrategia de diversidad, equidad e inclusión, pero sin estrategia ESG (38%), seguida por las empresas que cuentan con ambas (36%). Estas cifras indican que, en nuestro país, **aún queda un gran trabajo por hacer en cuanto al desarrollo e implantación de estrategias de diversidad, equidad e inclusión**, un aspecto fundamental **para evitar que estas medidas se diluyan en los planes ESG**.

#### Impacto de las estrategias ESG y DE&I en el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres



“Para lograr una paridad de género real en las empresas no es suficiente poner en marcha medidas o acciones aisladas, sino que se requiere la implementación de

Síguenos en



políticas, fundamentadas en el Buen Gobierno, que sean transversales a toda la organización. Estas prácticas deben abarcar diversas áreas como la sensibilización, la formación, la retención del talento, la atracción de nuevos perfiles, los procesos de selección, la transparencia en la carrera profesional, así como todo lo relacionado con los procesos de evaluación y promoción”, asegura **Isabel Perea**, socia de Auditoría de Grant Thornton.

Por otro lado, el informe pone de manifiesto la importancia de medir el impacto de las políticas de diversidad, igualdad y equidad en las empresas españolas. Así, entre los criterios que más analizan las empresas de nuestro país están la **igualdad salarial entre hombres y mujeres** (elegida por la mitad de los encuestados), el **porcentaje total de mujeres empleadas** (34%), las nuevas contrataciones femeninas (29%), el **impacto de la diversidad y la inclusión en la satisfacción y fidelidad de los profesionales** con respecto a sus empresas (26%), la **percepción de la inclusión** por parte de los empleados (25%) y las **nuevas contrataciones de grupos desatendidos** (26%).

### Teletrabajo y flexibilidad, el gran aliado de conciliación de las directivas

El trabajo flexible es sin duda una de las principales vías para alcanzar la paridad en las empresas españolas y un pilar sustancial de la conciliación laboral, a tenor del análisis realizado por Grant Thornton. Sin embargo, **en el último año hemos vivido un cambio drástico hacia el trabajo de oficina entre las empresas de middle-market a nivel global y, en concreto, en nuestro país un estancamiento del teletrabajo**, algo que puede impactar de forma negativa en el desarrollo profesional de las mujeres, un riesgo que las empresas de middle-market deben tener presente en sus estrategias de diversidad e igualdad.

Así, el informe Women in Business refleja que **la mitad de los empleados de las compañías trabajan actualmente principalmente desde la oficina**, un porcentaje que no ha variado desde el año pasado, es tres puntos inferior a la media europea, aunque tres puntos mayor que la media global. Las **compañías que han apostado por un modelo híbrido suponen el 41%, un porcentaje** que se ha reducido en tres puntos con respecto al año pasado. Por otro lado, el 4% de los trabajadores españoles se benefician de un modelo completamente flexible, la misma proporción obtenida en el informe anterior. Por último, los que trabajan principalmente desde sus hogares suponen solo el 5%, una tasa que, sin embargo, ha crecido dos puntos con respecto al estudio anterior y que es un punto superior a la media europea y dos a la global.

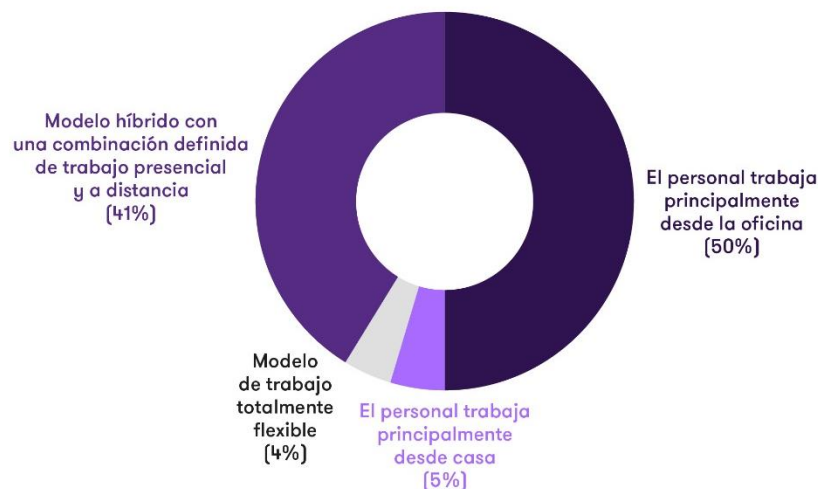
Los resultados de este informe, comparando los resultados obtenidos en los 31 países analizados, indican que aportar flexibilidad laboral a las mujeres que tiene un alto potencial y proyección directiva pueden favorecer su ascenso en las cúpulas de poder de las empresas españolas.



Síguenos en



### ¿Cómo es actualmente el modelo de trabajo de su organización?



Para **Joan Vall**, socio de Grant Thornton, “la pandemia ha supuesto un punto de inflexión en los modelos de trabajo, algo a lo que se suma el cambio generacional que estamos viviendo, que cuenta con una visión muy distinta en lo que a vida personal y laboral se refiere. Existe un mayor porcentaje de teletrabajo solicitado por mujeres con el objetivo de conciliar su vida familiar y profesional. Esta flexibilidad es positiva para conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal, pero puede acarrear un impacto negativo en su carrera profesional a medio y largo plazo en comparación con los compañeros varones que acuden regularmente a la oficina. Es una realidad que los gestores de las principales compañías deben tener en cuenta, fomentando también que los hombres directivos también hagan uso de las medidas de flexibilidad”.

Como principales conclusiones globales, el informe Women in Business 2024 señala tres para que las empresas aceleren el progreso de la representación femenina: asignar las estrategias DE&I a una posición de alta dirección, junto a una mujer directiva; aplicar una estrategia de DE&I medible y apostar por la flexibilidad laboral.

Grant Thornton insta a las empresas a que atiendan el llamamiento a la acción y aprovechen la oportunidad para impulsar un cambio significativo. A medida que evoluciona la economía mundial, es esencial centrarse en la paridad de género para garantizar un futuro próspero y equitativo para todos.

Síguenos en



### Camino hacia la equidad



Fuente: Grant Thornton IBR

### Sobre el informe Women in Business de Grant Thornton

Durante 20 años, Grant Thornton ha arrojado luz sobre cuestiones relacionadas con la diversidad, la igualdad y la equidad en la alta dirección de las empresas de middle-market del mundo y España, brindando un conocimiento sobre los principales retos e identificando acciones para el cambio.

La presente edición se ha elaborado a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas a altos ejecutivos de 31 mercados de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados, 400 de ellas en España.

El informe 2024 puede consultarse y descargarse en [www.grantthornton.es](http://www.grantthornton.es)

### 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 73.000 profesionales presentes en más de 147 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 4.000 clientes en 10 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, 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 y Marketing

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

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

**RAFAEL GIL**

Supervisor de Comunicación

T 91 576 39 99

M 681 15 65 13

[Rafael.gil@es.gt.com](mailto:Rafael.gil@es.gt.com)

**Roman**

**Tamara Raposo**

+34 690 358 123

[t.raposo@romanrm.com](mailto:t.raposo@romanrm.com)

**Ignacio Marín**

+34 602 254 999

[i.marin@romanrm.com](mailto:i.marin@romanrm.com)