

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

## WOMEN IN BUSINESS 2021

# La pandemia frena el avance de las medidas de igualdad de género en las empresas españolas

Las compañías que reconocen no estar tomando ninguna acción para mejorar la paridad en sus plantillas aumenta 15 puntos en solo un año, pasando del 11% al 26% actual.

Con un 34%, España sale del top 10 mundial y se posiciona en el puesto 14 de los países con más mujeres en puestos directivos.

El 87% de las empresas nacionales ya cuenta con al menos una mujer directiva en sus equipos, por encima de la media europea.

Casi un 90% de directivos considera que las medidas COVID-19 de flexibilidad, conciliación y teletrabajo se mantendrán tras la pandemia.

Adaptación al cambio, innovación y empatía emergen como las habilidades directivas más necesarias en la coyuntura actual.

Madrid, jueves 4 de marzo de 2021

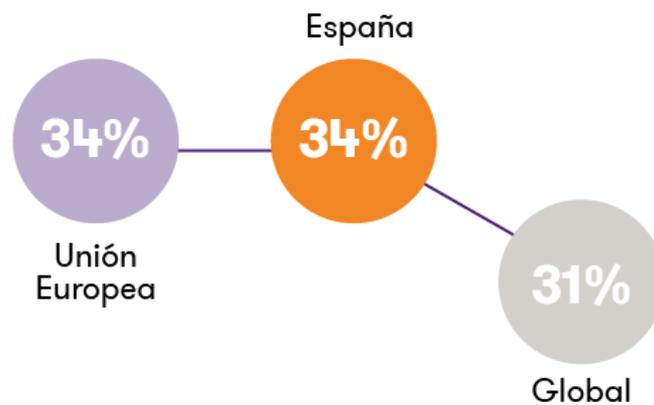
El efecto de la pandemia ha provocado un estancamiento en el avance de los planes de igualdad de género en la empresa española, obligada a la implementación de medidas de urgencia centradas en la supervivencia operativa y dejando en un segundo plano los esfuerzos en materia de diversidad. En concreto, 3 de cada 10 empresas (26%) reconocen no haber emprendido ninguna medida para mejorar el equilibrio de género en sus respectivas plantillas directiva, una cifra que supone un aumento de 15 puntos en relación con el año anterior, cuando sólo un 11% aseguraban no haber hecho nada.

Esta es una de las principales conclusiones de la decimoséptima edición del informe **“Women In Business”** que realiza la firma de servicios profesionales [Grant Thornton](https://www.grantthornton.es) a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas a altos ejecutivos de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados, 400 de ellas en España.

Tras más de cinco años de tendencia alcista, durante el último ejercicio la presencia de mujeres en puestos directivos en nuestro país se ha mantenido estable y alcanza en la

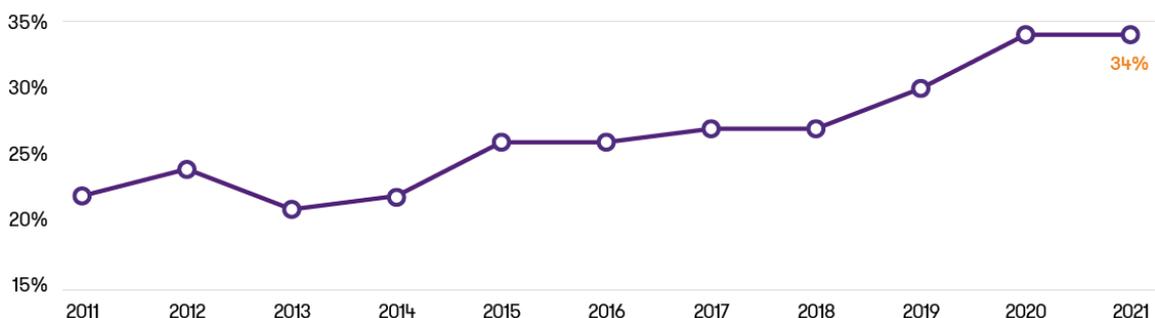
SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

actualidad el 34%. Pese al ligero parón de este año, la cifra de mujeres directivas en la empresa española se equipara con la media europea (34%) y tres puntos por encima de la media global (31%).



“No es un mal dato si tenemos en cuenta que venimos de una tendencia que registra incrementos importantes del 27% al 30% en 2019 y del 30% al 34% en 2020. La pandemia ha generado dificultades en el ámbito social, sanitario y económico, por lo que conviene leerlo en clave positiva y no como un estancamiento”, valora **Marta Alarcón, socia de Auditoría de Grant Thornton**.

#### Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España



Este ligero parón registrado durante el último año ha provocado que España salga del top 10 mundial de los países con más mujeres directivas, pasando a ocupar en la actualidad el puesto 14. La caída se debe principalmente a la mejora del porcentaje en algunos de los 29 países analizados como Alemania, que con un incremento de 8 puntos en relación con el pasado año (38%) es el único país europeo de los estudiados que se sitúa por

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

encima de España, igualado con Reino Unido (34%). Francia (33%), Irlanda (33%), Grecia (33%), Italia (29%) o incluso Suecia (30%) presentan un dato menor que el español.

La presencia de mujeres en puestos de dirección en España sigue mostrando números positivos. Pese a un ligero retroceso de 4 puntos en comparación con 2020, el porcentaje de compañías que cuentan con al menos una mujer en la cúpula directiva se sitúa en el 87%, lo que no impide que las empresas españolas continúen por encima de la media europea (85%) y tres puntos por debajo de la cifra global (90%).

Por regiones, la Comunidad de Madrid lidera el ranking en España, subiendo un punto hasta alcanzar el 39% de mujeres en puestos directivos; Cataluña sube del 32% al 34%, Galicia del 31% al 33%, Andalucía del 26% al 29%, Comunidad Valenciana del 23% al 26% y, a la cola, se sitúa País Vasco, que baja un punto hasta el 23%.

### Número de mujeres en puestos directivos, 2021 frente a 2020



“Hemos detectado una mejora en prácticamente todas las comunidades autónomas que analiza nuestro estudio y que son los núcleos de mayor actividad empresarial del país. En ellas las plantillas son ahora más femeninas, pero es importante que las organizaciones no frenen el ascenso del talento de la mujer hacia posiciones más relevantes”, valora **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton.**

### España, el país con más directivas de operaciones de Europa

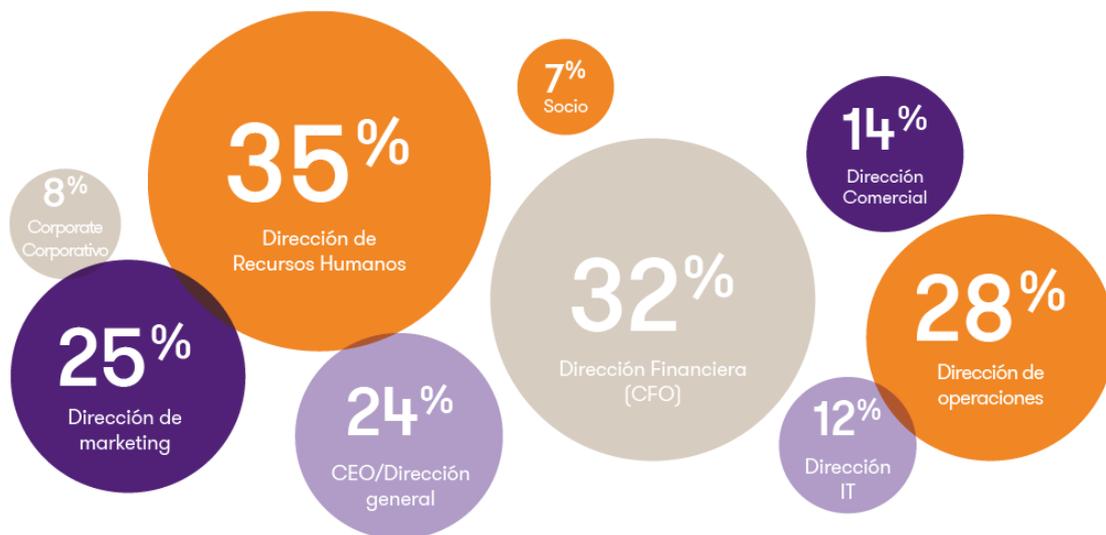
Los Recursos Humanos es un año más el área que más mujeres aglutina en la alta dirección española, con un 35%, seguido de cerca por la Dirección Financiera (32%). El mayor aumento respecto al año anterior se ha registrado en la Dirección de Operaciones (28%) y de Marketing (25%), ambas con un incremento de cuatro puntos porcentuales respecto a los datos de 2020. Esta cifra sitúa a España a la cabeza de países europeos con más mujeres en puestos de Dirección de Operaciones.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Por detrás de estos roles se sitúan otros como directora de ventas (14%), Corporate Controller (8%), o socia en firmas de consultoría o servicios profesionales, que queda en el último puesto de la tabla con un 7%. A nivel europeo, el mayor incremento lo presentan las mujeres CFO, alcanzando el 32%, lo que representa un aumento de cuatro puntos respecto a 2020.

Destaca el ligero estancamiento de las mujeres CEO en España, con un retroceso de dos puntos en el último año, situándose en el 23%. Pese al parón, las mujeres con puesto de máxima responsabilidad en la empresa española continúan por encima de la media europea (21%) y en línea con la global (26%).

### Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en 2021 en España



### Principales medidas de diversidad de género en España

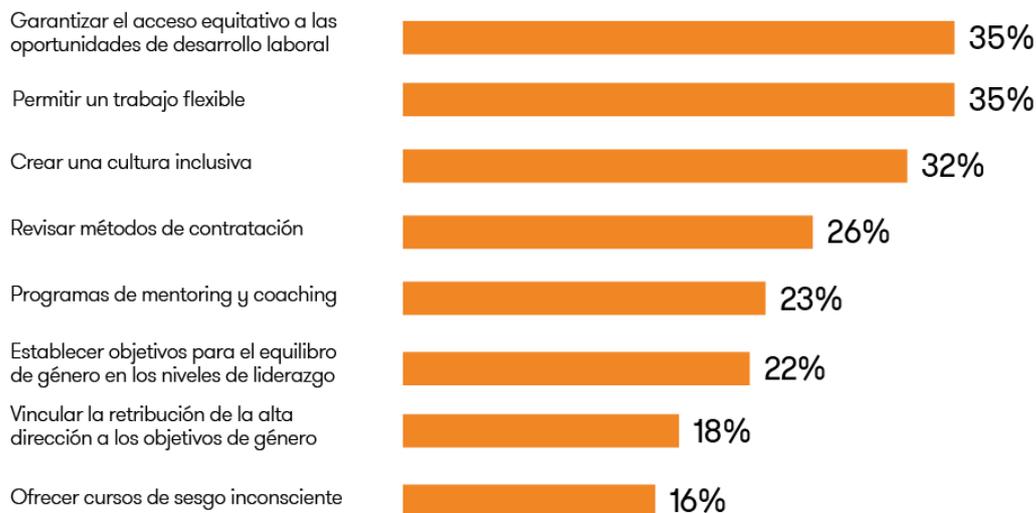
Aunque la pandemia ha supuesto un ligero frenazo generalizado en cuanto a implementación de nuevas iniciativas para avanzar en diversidad, las compañías españolas han mantenido en marcha algunas acciones con el objetivo para mejorar la paridad e igualdad de oportunidades en sus plantillas. Entre estas medidas destacan la de garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, así como las políticas de trabajo flexible, ambas con un 35%, seguidas de la creación de culturas corporativas inclusivas (32%). Estas medidas se muestran en línea con las adoptadas por el resto de las compañías a nivel europeo y global.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

En España, por detrás de estas acciones, se sitúan la revisión de los métodos de contratación (26%), el desarrollo de programas de *mentoring* y *coaching* (23%), la vinculación de la retribución de la alta dirección a objetivos de género (18%) y la posibilidad de acceder a cursos para evitar sesgos inconscientes (16%)

Para Marta Alarcón, “la complejidad del panorama laboral que han vivido las empresas durante el año 2020 ha podido influir en que muchas hayan relajado sus acciones en materia de diversidad de un modo u otro. Lo importante es que esta circunstancia sea coyuntural y se recuperen paulatinamente las acciones a partir del año que viene”

### Acciones desarrolladas para mejorar la paridad en las compañías españolas



### Las nuevas formas de trabajo, beneficiosas para la igualdad a largo plazo

En el estudio llevado a cabo por **Grant Thornton** se analiza también el impacto que ha tenido la pandemia de coronavirus en la igualdad y equilibrio de género en sus equipos. Tanto en España como en Europa, la mayoría no tiene todavía claro si estas nuevas medidas sobre las nuevas prácticas, basadas principalmente en la flexibilidad y el teletrabajo, permitirán a las mujeres desempeñar mayores funciones de liderazgo o si tendrán un efecto negativo en su trayectoria profesional. Aunque sí es cierto que, en el caso de España, un 44% de líderes consultados creen que serán beneficiosas para la mujer a largo plazo, siendo esta cifra del 36% en Europa y del 46% a nivel global.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Con motivo del COVID-19, la empresa española ha puesto en marcha medidas para aumentar el compromiso de sus empleados, como la adaptación de sus programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante (55%), así como la de promover la conciliación laboral y/o la flexibilidad para los empleados (53%). Les sigue las acciones que fomenta la inculcación de nuevas prácticas de trabajo para involucrar a todos los empleados con un 48% y la creación de entornos en el que los empleados puedan presentar sus ideas, problemas y preguntas con un 47%. Y, por detrás, fomentar y mantener una política de puertas abiertas entre los mandos intermedios y superiores con un 42% y prestar atención a los estilos de trabajo individuales y adaptar los enfoques a ellos con un 41%.

En relación con todas estas medidas, más del 80% de empresarios consideran muy probable su viabilidad una vez finalice la pandemia. En algunos casos este convencimiento de que continuarán con el mismo énfasis e incluso con más intensidad sube a más del 90%. “Muchas de estas medidas han probado ser eficaces en materia de productividad, en ahorro de costes en desplazamientos y en culturas corporativas que fomentan más una interacción diaria con los equipos, por lo que detectamos que muchas de ellas seguirán siendo aplicadas en un entorno post-Covid”, asegura Marta Alarcón, socia de Grant Thornton.

### Características principales de los nuevos líderes tras la pandemia

El impacto del COVID y la importancia de la toma de decisiones a tiempo real ha hecho tener más conciencia de los rasgos con los que debe contar un buen líder. Según se desprende de la encuesta de **Grant Thornton**, los tres rasgos más importantes que el directivo español, hombres y mujeres, considera más importantes de cara al futuro son la adaptabilidad al cambio (55%); la innovación (40%) y las habilidades directivas (con un 38%). Inmediatamente por detrás llegan la empatía (con un 32%), la capacidad de colaborar con otros directivos en la empresa (con un 30%) y el valor para asumir riesgos en el ejercicio de sus responsabilidades (26%).

“La habilidad directiva estrella estos meses ha sido la empatía, un estilo de liderazgo que no teníamos hace diez años, más social, empático, comunicativo, que posibilita que las cosas sucedan. Para conseguir este tipo de líderes la tarea en la empresa española pasa por seguir fomentando entornos inclusivos, ambientes colaborativos donde todas las personas se sientan seguras para aportar ideas”, finaliza Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton”.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

### 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 58.000 profesionales presentes en más de 140 países. En España cuenta con un equipo de más de 800 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 10 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

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)

##### **SCOTT SPIRES**

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

M 680 30 79 12

[Scott.spires@es.gt.com](mailto:Scott.spires@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)

##### **IVÁN CARBALLIDO**

T 91 591 55 00

M 690 25 69 88

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