

Síguenos en



22ª EDICIÓN INFORME WOMEN IN BUSINESS 2026 GRANT THORNTON

Las mujeres CEO en España caen diez puntos en tres años

El porcentaje se sitúa en el 18,5%; el de presidentas, en el 3,5% y el de socias, en el 4,4%

España cae un punto en mujeres directivas (37,3%), pero queda por encima de la UE (34,9%) y el dato global (32,9%)

El cambio de tendencia global sobre la diversidad de género en la empresa sólo afecta a 2 de cada 10 compañías en España

El 64% de las empresas priorizan la promoción interna antes que la contratación para sus puestos de liderazgo femenino

Los hombres, ligeramente más preocupados que las mujeres por medidas de equidad al optar a un nuevo puesto directivo



Madrid, 3 de marzo de 2026

Síguenos en

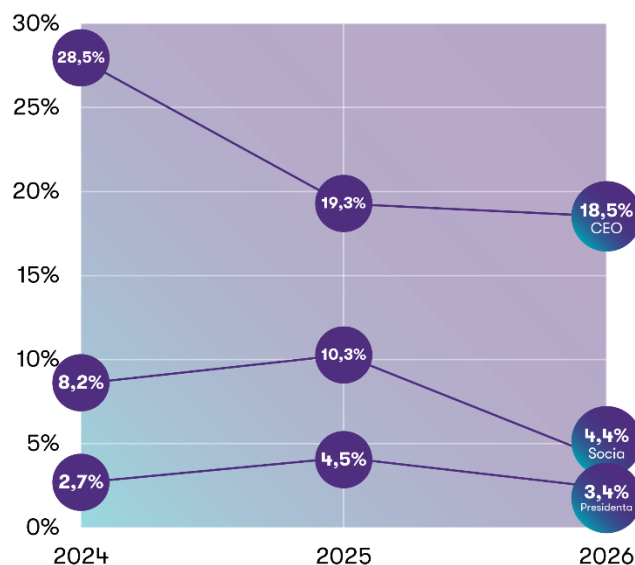


España mantiene su liderazgo europeo en la adopción de políticas de equidad, diversidad e inclusión, pero sufre un **marcado retroceso** respecto al año pasado a la hora de incrementar el número de mujeres en los puestos de influencia de sus equipos directivos.

Según el [Women in Business 2026](#), el informe elaborado desde hace 22 años por la firma de servicios profesionales Grant Thornton a nivel nacional e internacional, la proporción de mujeres CEO vuelve a caer al 18,5% este año, por el 19,3% de 2025. En los últimos tres años, el descenso del liderazgo femenino en este puesto ha sido de **10 puntos porcentuales** (desde el 28%).

La relación de presidentas también retrocede (desde el 4,4% hasta el 3,5%), al igual que el porcentaje de socias, que pasa en el último año del 10,3% al 4,4%. Sin embargo, a nivel internacional y europeo estos indicadores se mantienen al alza. En los últimos diez años, la paridad en este tipo de cargos apenas ha aumentado en nuestro país.

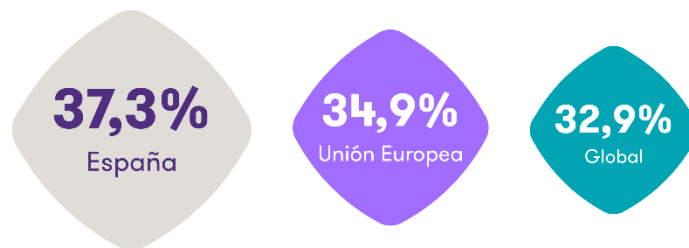
Evolución de puestos de influencia directiva en España



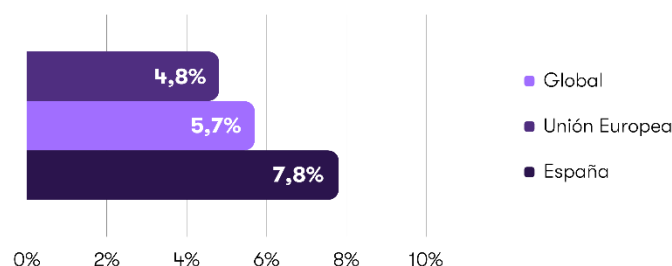
Síguenos en



España sí mantiene **cierto liderazgo** respecto al porcentaje conjunto de mujeres en puestos directivos, donde cuenta con una tasa del 37,3%, por encima de la UE (34,9%) y el dato global (32,9%). La tendencia, sin embargo, es a la baja, y nuestro país encadena **dos años consecutivos de descenso**. En el último año cae más de un punto, desde el 38,4% registrado en 2025.

Porcentaje de mujeres directivas en España, UE y Global


De igual forma, aumenta de forma notable la proporción de **empresas españolas sin ninguna mujer en ningún puesto directivo**, que pasa del 4,5% al 7,8% después de encadenar varios ejercicios a la baja. Un resultado que aleja a nuestro país de los estándares europeo (4,8%) y globales (5,7%) y refleja el retroceso que vive España a la hora de analizar la presencia de mujeres en puestos directivos.

Porcentaje de empresas con ninguna mujer directiva


Síguenos en



“Tenemos que preguntarnos qué está ocurriendo en los cuadros directivos para que, una vez que hay mujeres al frente cuando haya cambios corporativos no se siga apostando por ellas. El equilibrio de mando directivo entre hombres y mujeres siempre es efectivo y es una meta a la que las compañías tienen que acercarse”, destaca **Isabel Perea**, **socia directora de Auditoría de Grant Thornton**.

Suben las directoras financieras en España

Dentro de la **tipología de puestos directivos**, la evolución más positiva se concentra en el cargo de directora financiera (CFO), que sube al 38,5% (5,3 puntos porcentuales), alineado con Europa y el resto del mundo. Un cargo que se presenta como una vía relevante para aumentar el acceso de mujeres a posiciones de máxima responsabilidad, dado el papel del CFO como paso natural hacia la dirección general.

El estudio también desagrega estos datos para comprobar la **realidad de cada autonomía**. En este sentido, las Islas Canarias se sitúan como la región con mayor presencia de mujeres en puestos de dirección (42,6%), por delante de Andalucía (42%), Comunidad de Madrid (40,8%) y Cataluña (40,5%).

Síguenos en



Tras ellas se establecen otras comunidades como Comunidad Valenciana (38,6%), Galicia (38,5%), Aragón (30,8%), País Vasco (30,1%) y Navarra (24,4%).

Porcentaje de mujeres directivas



El enfriamiento global no frena la apuesta española por la equidad

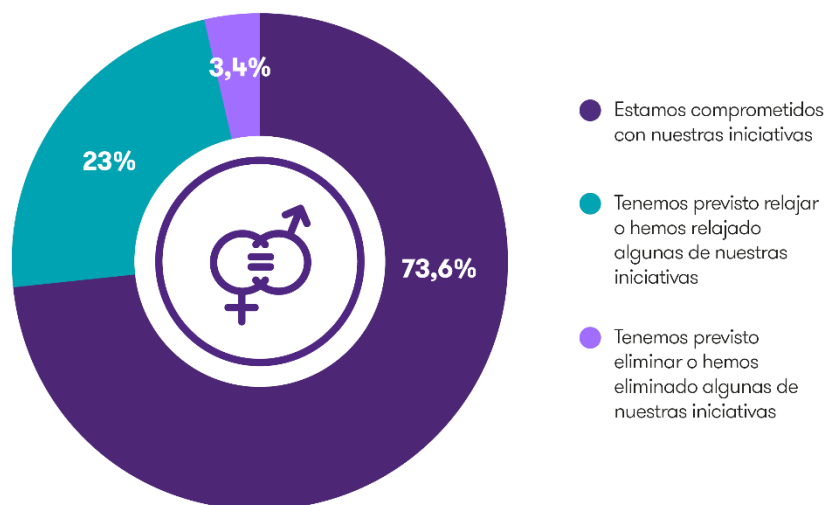
El estudio de Grant Thornton también analiza las perspectivas de las empresas medianas en materia de **políticas de diversidad e inclusión**. Un aspecto en el que España sí refuerza su apuesta por este tipo de iniciativas.

Síguenos en



Pese al contexto global, marcado por un cambio en la conversación y enfriamiento respecto a las iniciativas de impulso a la mujer directiva, una amplia mayoría de compañías nacionales asegura contar con este tipo de estrategias y **tres de cada cuatro prevé ampliarlas en el futuro**. El 73,6% de las firmas españolas mantienen (36,4%) o incrementan (37,2%) su apuesta por este tipo de políticas, mientras que un 23% prevé flexibilizarlas o ya lo ha hecho y solo un 3,4% declara su intención de eliminar o haber eliminado alguna medida.

¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su compromiso actual sobre la igualdad de género en su empresa?



Los resultados del informe muestran que la estrategia de las empresas medianas nacionales para impulsar la presencia femenina en puestos directivos no está condicionada por los fenómenos externos y es sólida. El estudio pone de manifiesto que la evolución de la conversación global en torno a las políticas de igualdad de género tiene un impacto muy limitado a nivel nacional.

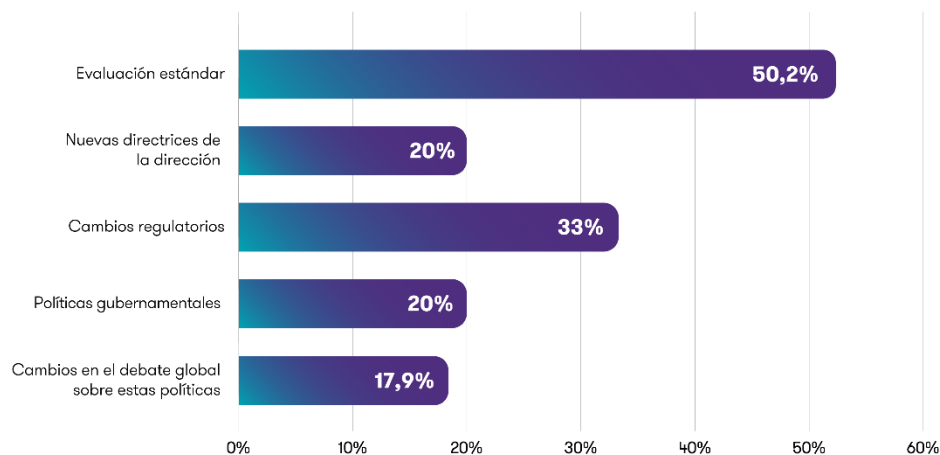
Dentro del porcentaje de empresas españolas que reconoce que revisará sus políticas en el próximo año (69,5%), solo un 17,9% reconoce que ha sido esta reapertura del debate global lo que les ha llevado a revisar sus iniciativas, a diferencia del resultado europeo (31,8%) y global (39,4%).

Síguenos en



“Los tambores de retroceso, principalmente provenientes de Estados Unidos, están por teniendo un efecto limitado sobre los planes y programas de diversidad de género de nuestro país”, explica **Aurora Sanz**, **socia directora de Tax & Legal de Grant Thornton**.

Motivos de las empresas españolas para revisar sus iniciativas de diversidad



Entre las **razones más utilizadas para llevar a cabo esta revisión** se encuentran, en primer lugar, la existencia de un proceso de revisión periódica (50,2%). Junto a ello, destacan como principales motores los cambios regulatorios (33,0%) y, en un segundo escalón, la política gubernamental (20,0%) y la dirección de la alta dirección (20,0%).

Esta apuesta por la diversidad parece estar directamente relacionada con **mejores resultados financieros**. A nivel global, las compañías que declaran estar comprometidas con sus iniciativas de igualdad y además planean implementar nuevas presentan mayores porcentajes de crecimiento. Un 73,0% indica haber incrementado ingresos en más del 5% y un 56,2% haber aumentado plantilla en más del 5%. En cambio, entre quienes planean retirar iniciativas, estos porcentajes descienden a 40,1% (ingresos) y 35,9% (plantilla).

Las nuevas directivas proceden de la cantera interna

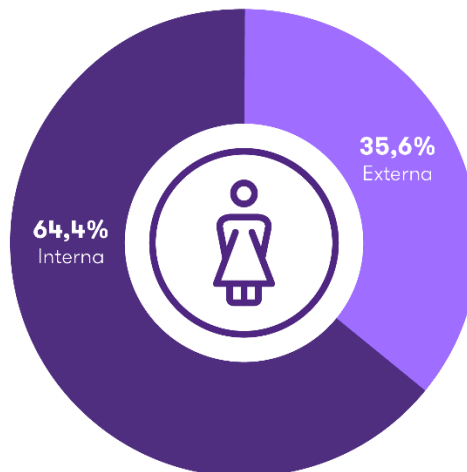
Síguenos en



Las compañías españolas vinculan además su estrategia de diversidad e inclusión a todas las etapas del profesional en la compañía. Una gestión integral que evidencia que nuestras empresas conceden más importancia al desarrollo directivo interno que a la contratación externa de estas figuras.

Según los datos del Women in Business, las últimas vacantes de responsabilidad, el 64,4% de las empresas españolas optó por promoción interna de directivas frente al 35,6% de contratación externa. Un resultado que se encuentra alineado con los estándares de la Unión Europea (64,7%) y ligeramente por debajo del dato global (67,4%).

¿Cuál fue la procedencia de la última mujer que pasó a ocupar un puesto directivo en su empresa?



La implicación masculina en el liderazgo femenino

El estudio de Grant Thornton pone de manifiesto asimismo que la promoción del liderazgo femenino no es una cuestión que atañe exclusivamente a las mujeres,

Síguenos en

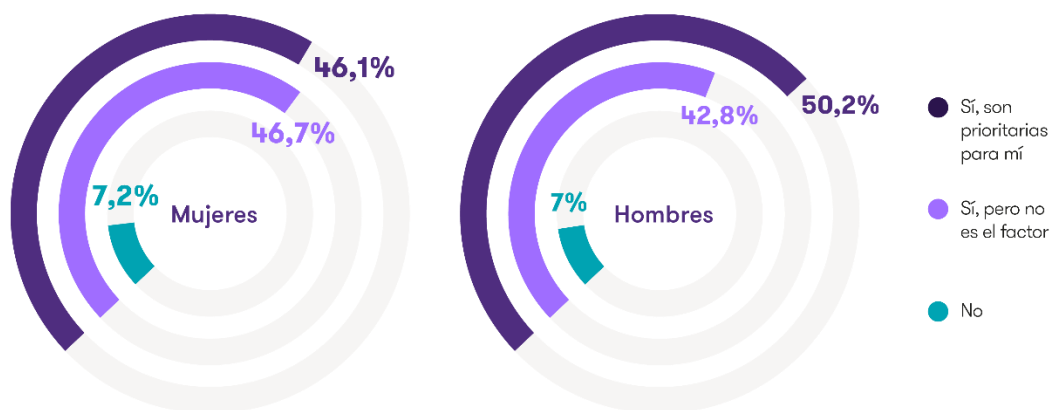


sino un **objetivo compartido que interpela al conjunto de la sociedad**. En esta edición, los hombres han demostrado un grado de sensibilización especialmente significativo en torno a esta materia.

En España, el 50,2% de los directivos masculinos encuestados por Grant Thornton afirma que considera prioritario, a la hora de participar en un proceso de selección, que la empresa cuente con programas de igualdad de género. Además, un 42,8% adicional lo califica como un factor muy relevante en su decisión.

Estos porcentajes se sitúan incluso por encima de los registrados entre las encuestadas femeninas, que también valoran de forma mayoritaria estas políticas: el 46,1% las considera prioritarias y el 46,7% importantes a la hora de optar a un puesto de trabajo.

¿Consideras importantes las políticas de género cuando optas a un trabajo?



“Los resultados evidencian que las políticas de igualdad no benefician exclusivamente a un colectivo concreto, sino que contribuyen a construir entornos laborales más justos, transparentes y equilibrados, con impacto positivo en el clima interno, la atracción de talento y la sostenibilidad de las organizaciones”, destaca **Ramón Galcerán**, **presidente de Grant Thornton España**.

Síguenos en

**Sobre Grant Thornton**

En Grant Thornton España ayudamos a que tu empresa vaya más allá. Servicios profesionales de Auditoría & Assurance, Advisory, Tax, Asesoramiento Financiero, Legal, Laboral y Outsourcing. 11 oficinas y 900 profesionales en nuestro país. Pertenece a Grant Thornton Advisors, una plataforma multinacional y multidisciplinar que proporciona una experiencia de cliente única y transfronteriza, con soluciones y capacidades potenciadas por la última tecnología y los mejores equipos. A su vez, formamos parte de Grant Thornton International, una de las redes globales de servicios profesionales líderes, con 80.000 profesionales presente en más de 150 mercados en todo el mundo.

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

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN
GRANT THORNTON****POLICARPO AROCA**

Director de Comunicación, Marketing y
Desarrollo de Negocio
T 91 576 39 99
M 650 71 31 21
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

LEAD BY THOUGHT**GABRIELE CAGLIANI**

+34 669 496 103
gabriele@leadbythought.com

MARÍA CUESTA

+34 646 494 090
maria.cuesta@leadbythought.com

GUILLERMO GINÉS

+34 637 916 561
guillermo.gines@leadbythought.com