

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

WOMEN IN BUSINESS 2021

Euskadi reduce el número de mujeres directivas en sus empresas durante el último año, hasta el 23%

Es la única gran región que no ha aumentado su cuota de mujeres directivas en el último año, situándose muy lejos de la media española y europea (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.

Más de la mitad de los empresarios vascos espera que las nuevas prácticas laborales beneficien las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo.

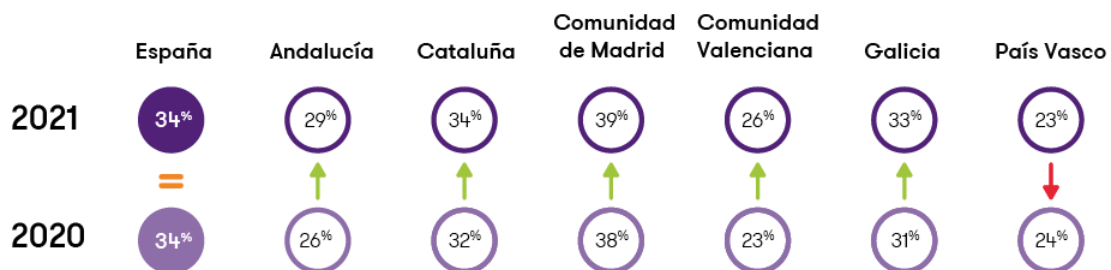
Bilbao, jueves 4 de marzo de 2021

Las empresas vascas han retrocedido ligeramente la cuota de mujeres directivas durante el último año, hasta alcanzar el 23%, un punto porcentual menos que lo registrado en 2020 y a gran distancia todavía de la media española y europea, con un 34%. En el cómputo del resto de Comunidades Autónomas, Madrid se sitúa en primer lugar con un 39%, seguida de Cataluña con un 34%, Galicia (33%), Andalucía (29%) y Comunidad Valenciana (26%). Durante el último año, todas las Comunidades han incrementado su cuota de presencia femenina a excepción de la región vasca.

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.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Número de mujeres en puestos directivos, 2021 frente a 2020



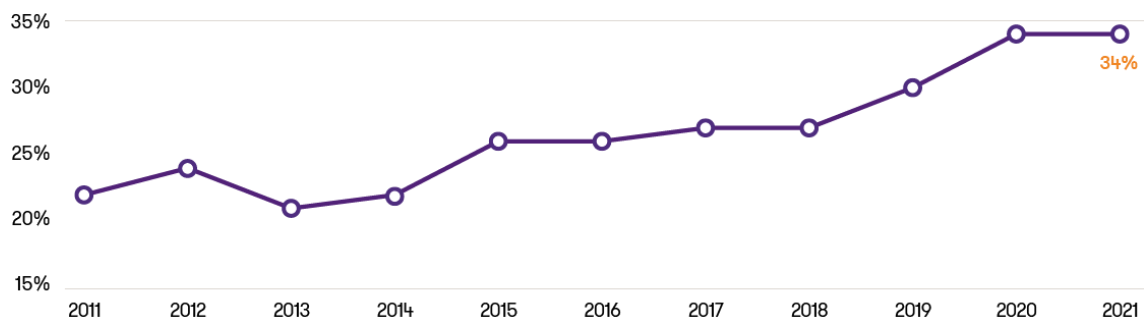
“Hemos detectado una mejora en prácticamente todas las comunidades autónomas que analiza nuestro estudio y que son los núcleos de mayor actividad empresarial del país. En ellas las plantillas son ahora más femeninas, pero es importante que las organizaciones no frenen el ascenso del talento de la mujer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

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 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%).

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 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.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España



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%).

“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**.

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.

Adaptación y medidas de la empresa catalana para enfrentar el Covid-19

El Covid-19 ha provocado que las compañías catalanas hayan puesto en marcha diversas acciones para garantizar el compromiso y la inclusión de sus empleados. En concreto, según se desprende de la encuesta de **Grant Thornton**, entre las medidas más implementadas en el País Vasco destacan la creación de un entorno donde todos los empleados puedan 'hablar' con ideas, problemas y preguntas (71%), así como inculcar nuevas prácticas laborales para involucrar mejor a todos los empleados y adaptar los programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante (68%).

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

De hecho, más de la mitad (54%) de los empresarios vascos espera que las nuevas prácticas laborales beneficien las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo. Asimismo, el 50% de los empresarios no cree que el Covid-19 tendrá un efecto negativo en sus trayectorias profesionales.

En cuanto al futuro, consideran que asegurar que la cultura empresarial siga siendo relevante y sólida (82%), así como garantizar que el personal que trabaja a distancia tenga acceso a las mismas oportunidades que los que están presentes físicamente y mantener nuevas iniciativas de participación de los empleados implementadas durante la pandemia (71%) serán los principales retos a los que los líderes empresariales deberán enfrentarse con respecto a las prácticas laborales durante los próximos meses.

España, el país con más directivas de operaciones de Europa

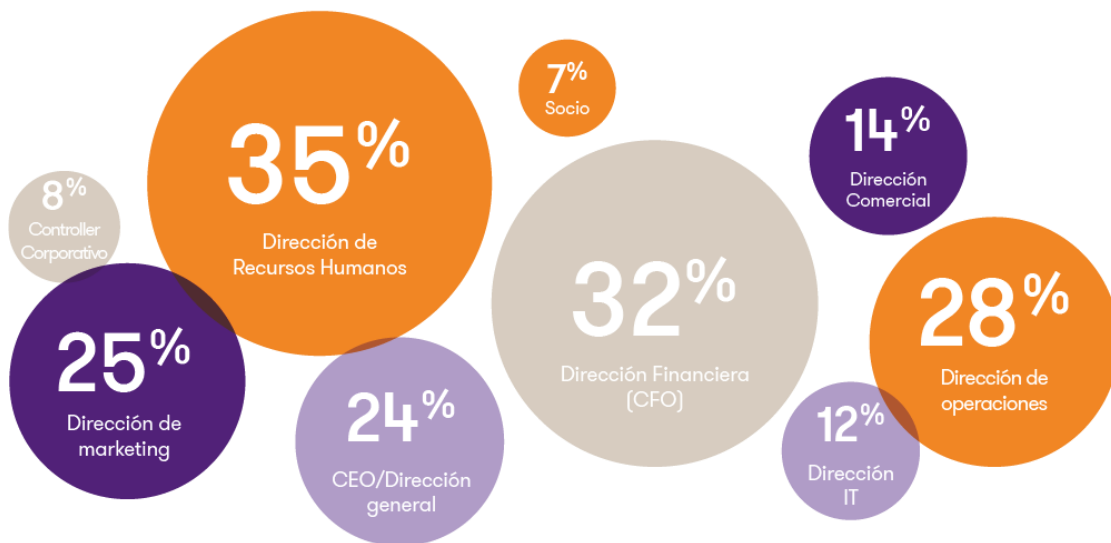
Los Recursos Humanos es un año más el área que más mujeres aglutina en la alta dirección española, con un 35%, seguido de cerca por la Dirección Financiera (32%). El mayor aumento respecto al año anterior se ha registrado en la Dirección de Operaciones (28%) y de Marketing (25%), ambas con un incremento 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.

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%).

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en 2021 en España



Principales medidas de diversidad de género en España

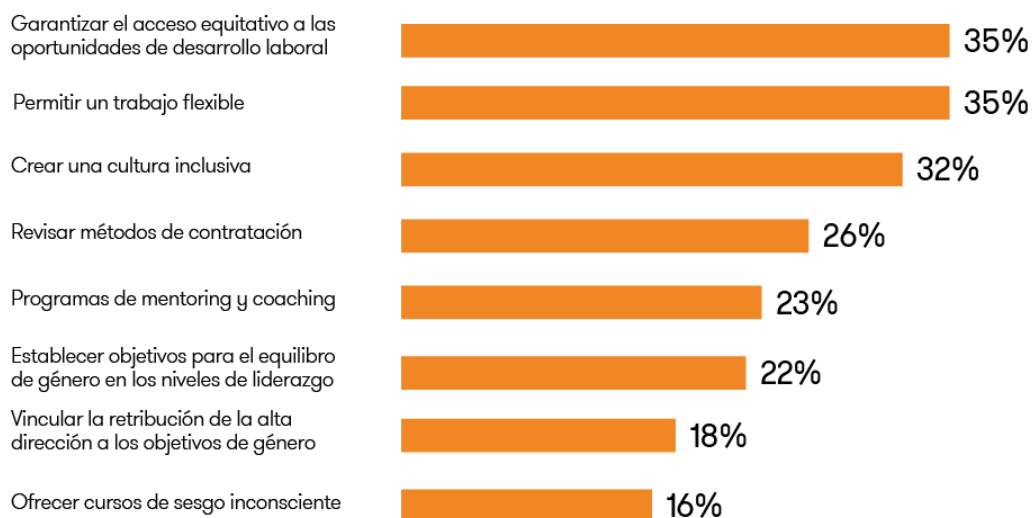
Aunque la pandemia ha supuesto un ligero frenazo generalizado en cuanto a la implementación de nuevas iniciativas para avanzar en diversidad, las compañías españolas han mantenido en marcha algunas acciones con el objetivo para mejorar la paridad e igualdad de oportunidades en sus plantillas. Entre estas 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.

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 algún modo u otro. Lo importante es que esta circunstancia sea más bien coyuntural y se recupere paulatinamente a partir del año que viene”.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

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 65% de líderes consultados creen que serán beneficiosas para la mujer a largo plazo, siendo esta cifra del 50% en Europa y del 69% a nivel global.

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%.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

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.

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

SCOTT SPIRES

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

M 680 30 79 12

Scott.spires@es.gt.com

ROMAN

GINÉS CAÑABATE

T 91 591 55 00

M 649 21 44 70

g.canabate@romanrm.com

IVÁN CARBALLIDO

T 91 591 55 00

M 690 25 69 88

i.carballido@romanrm.com