WOMEN IN BUSINESS 2022

Comunidad Valenciana aumenta el número de mujeres en la alta dirección, hasta el 29%

La región aumenta 3 puntos porcentuales respecto a 2021, aunque sigue por debajo de la media española (36%) y europea (33%)

El 38% de los directivos consideran que las nuevas prácticas de trabajo derivadas del COVID-19 benefician la igualdad de género

El 46% de los empresarios cree que la retención de futuros talentos es la razón para impulsar políticas de inclusión en las plantillas, ante la escasez de personal cualificado

La mitad del mid-market mide la igualdad salarial entre hombres y mujeres, siendo la variable de diversidad más cuantificada

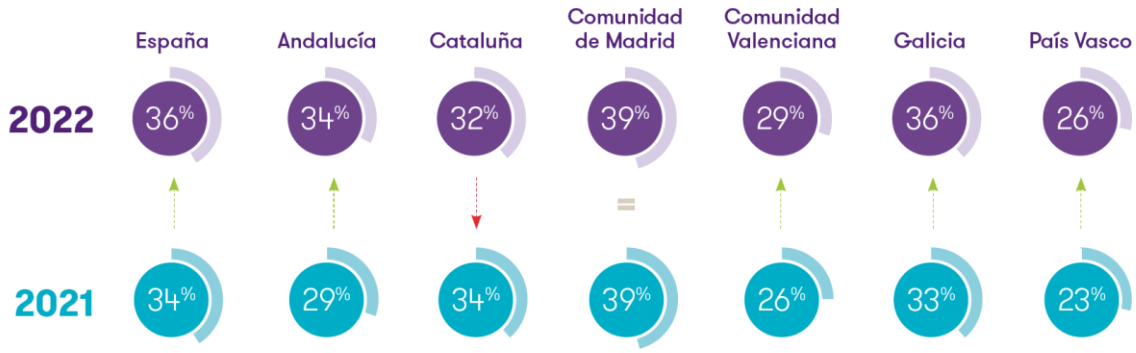
Valencia, 8 de marzo de 2022

El impacto económico del coronavirus ha provocado, según los expertos, significativos cambios en el entorno empresarial y ha transformado la forma de operar de las organizaciones. Un escenario que ha favorecido la flexibilidad y diversidad en las empresas y, consecuentemente, el aumento de mujeres en los puestos de dirección.

En 2022, el 29% de los miembros de la alta dirección de las medianas empresas valencianas son mujeres. Son 3 puntos porcentuales más que registró el año pasado aunque se ubica por debajo de la media española (36%) y europea (33%). Por encima de la Comunidad Valenciana se ubica: Madrid (39%), Galicia (36%), Andalucía (34%), Cataluña (32%) y País Vasco (26%). Cataluña es la única autonomía que desciende respecto a 2021, con 2 puntos menos.

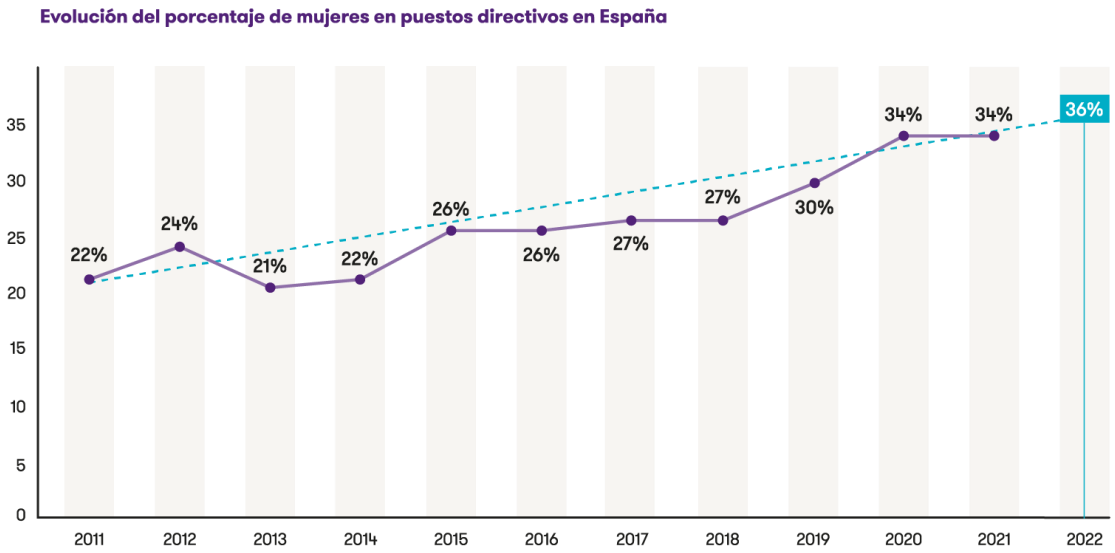
Esta es una de las principales conclusiones de la 18ª edición del informe **Women in Business 2022,** uno de los más longevos del mundo en esta materia, que realiza la firma de servicios profesionales Grant Thornton a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas a altos ejecutivos de 29 mercados de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados, 400 de ellas en España.

Número de mujeres en puestos directivos, 2021 frente a 2022



Para **Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton España**, "las medianas empresas regionales están en condiciones de enorgullecerse de todos esfuerzos destinados para promover la igualdad de género sus organizaciones. Estas cifras reflejan la enorme toma de conciencia de los directivos, que han asumido lo importante que es contar con un entorno diverso y una cultura inclusiva. No obstante, no hay que bajar la guardia. Debemos seguir impulsando este importante objetivo".

A nivel nacional, España registra en 2022 el mayor número de mujeres en la alta dirección con un 36%, tras dos años de estancamiento en el 34%, provocado por el COVID-19, y superando a la media europea (33%) y global (32%). Tras este ascenso, España recupera su posición como uno de los diez países con más presencia femenina en la alta dirección de sus empresas. Concretamente, ha escalado del puesto 14 al 10, superado por los siguientes países: Sudáfrica (42%), Turquía (40%), Malasia (40%), Filipinas (39%), Indonesia (38%), Tailandia (38%), India (38%), Brasil (38%) y Nigeria (38%).



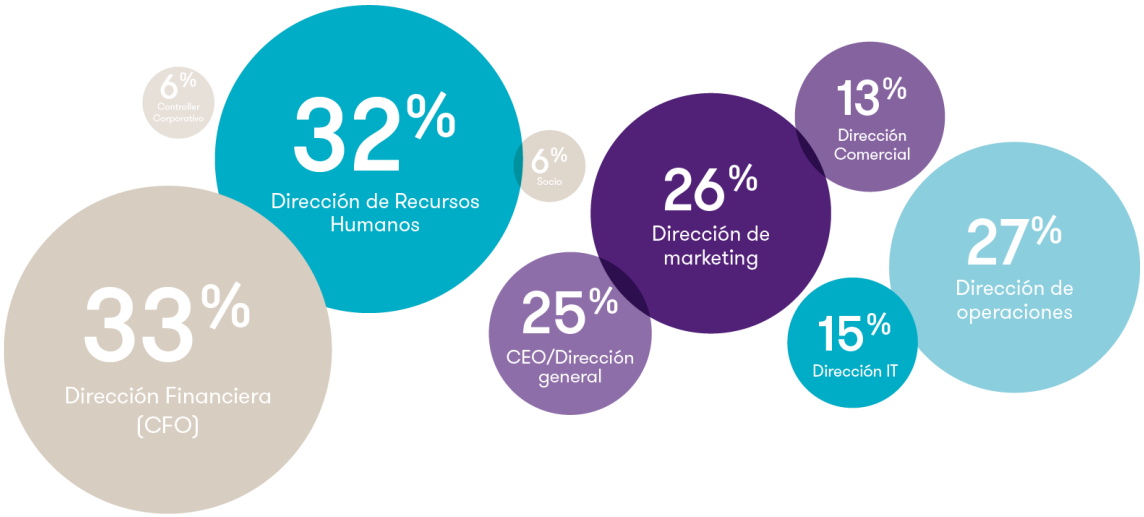
Para **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**, "el nivel de mujeres en puestos directivos es un fiable indicador del progreso de un país, tal y como indica Naciones Unidas. El resultado de España nos lleva a concluir que estamos cada vez más comprometido por la igualdad. No obstante, no olvidemos que todavía estamos a medio camino. Hemos avanzado, pero hoy sólo podemos afirmar que uno de cada tres miembros del equipo directivo está compuesto por mujeres. Todavía hay asignaturas pendientes que debemos solventar con acciones concretas, realistas y efectivas".

Por otro lado, el 100% de las medianas compañías valencianas, encuestadas por Grant Thornton, cuentan con al menos una mujer en la cúpula directiva, al igual que Galicia. Cataluña tiene un 98%, Madrid, un 95%, Andalucía un 87% y País Vasco un 86%. En España, esta cifra representa el 93% y supera a la media europea (86%) y global (90%).

Aurora Sanz, socia Directora de Laboral explica que "es plausible que las jerarquías de nuestras empresas vayan sumando presencia femenina. No obstante, otra lectura que podemos hacer es que en España todavía un 7% de las medianas empresas no tiene ninguna mujer en su Dirección. Esperamos que esta cifra vaya menguando a medida que las empresas entiendan que es hora de echar por tierra muchas estructuras tradicionales para dar paso a un clima más igualitario, donde visiones diversas se integran en una misma cultura empresarial".

Dirección de Operaciones y Dirección de Recursos Humanos, son las dos áreas de la cúpula directiva valenciana con más mujeres, con un 42% y un 38%, respectivamente. Le sigue: CEO/Dirección General (33%), Dirección de Marketing (29%), Dirección IT (25%), Dirección Financiera (21%), Director de Ventas (13%), Controller Corporativo (8%) y Partner (8%).

En España, Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos vuelven a ser las dos áreas de la cúpula directiva con más mujeres. La novedad se produce en la desbancada de la primera, con un 33%, sobre la segunda, con un 32%, que tradicionalmente ha liderado la clasificación.



Para **Isabel Perea** "que la mujer lidere puestos relacionados con la estrategia financiera de nuestras compañías le pone en una posición de ventaja hacia puestos más relevantes, como el de CEO. Copar la dirección financiera es clave, pero también hay que mejorar en puestos relacionados con la tecnología, muchos de ellos de nueva creación y que suponen una oportunidad de que la mujer los protagonice".

Los nuevos modelos de trabajo tras el COVID-19, más beneficiosos para la igualdad

La pandemia ha originado nuevos modelos de trabajo, culturas corporativas y planes de diversidad e igualdad que, según los expertos, se mantendrán a partir de ahora en las compañías. Una mayor flexibilidad del empleado o la normalización del teletrabajo han sido algunos factores que han dibujado un entorno empresarial más abierto e inclusivo.

El 38% de los directivos valencianos considera que las nuevas prácticas de trabajo derivadas del COVID-19 han beneficiado a las mujeres, frente al 29% que considera lo contrario. Esa cifra de aprobación es inferior a la media española (40%), europea (45%) y global (62%).

Asimismo, el 67% de los empresarios valencianos considera que estos nuevos modelos laborales han creado un entorno más inclusivo para el talento femenino. Un nivel de convicción en línea con la media española (65%) y superior a la europea (57%).

Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton considera que “en este nuevo entorno, las empresas que impongan formas de trabajo rígidas seguramente tengan problemas. Las mejores empresas, las más adaptadas y reconocidas por sus grupos de interés, serán aquellas que se sumen a esta transformación hacia la diversidad y la inclusión y que apuesten por ayudar a personas que trabajen de manera diferente”.

Por otro lado, el 79% de los directivos valencianos creen que las nuevas prácticas laborales beneficiarán a largo plazo las trayectorias profesionales de las mujeres frente al 42% que considera que no está claro el efecto que tendrán el COVID-19 en estas.

Las nuevas prácticas empresariales también sirven de palanca para la retención del talento, en un momento de escasez de personal cualificado

Estas nuevas prácticas laborales, cuya demanda de aplicación por los stakeholders ha aumentado para 3 de cada 10 directivos andaluces, tiene otro impacto positivo más allá de la igualdad de género. Se considera que este nuevo entorno es más beneficioso para la atracción del talento, en un contexto en el que un 42% de la empresa mid-market en la Comunidad Valenciana, según el Pulso de la Mediana Empresa de Grant Thornton, considera que la falta de personal cualificado es una de las principales barreras de negocio.

Para **Aurora Sanz, socia Directora de Laboral** “los avances logrados generan ventajas para las empresas, no solo por el hecho de contar con equipos directivos más igualitarios, sino también porque les ayudan a competir en la actual batalla por el talento. Tenemos un problema real de captación de talento tanto en España como a nivel global. Las estructuras empresariales más fluidas y abiertas, serán las que adquieran el mejor talento y habilidades para el liderazgo. Los propios candidatos y candidatas están apostando por empresas diversidad y analizan bien las acciones desplegadas por los empleadores en este sentido”.

Las acciones más frecuentes que han tomado las empresas valencianas para potenciar el compromiso de los empleados y la inclusión han sido: la promoción de nuevas prácticas para involucrar mejor a los empleados, incluyendo el teletrabajo (50%), la creación de un entorno de diálogo abierto entre compañeros (50%), atención a los nuevos estilos de vida de los empleados (50%), la adaptación de programas de aprendizaje al contexto actual, por ejemplo, haciéndolos virtuales (46%), la promoción del liderazgo de los altos directivos (46%), la promoción de la conciliación entre vida personal y laboral (46%) y el fomento de la relación y diálogo entre mandos intermedios y/o superiores (46%).

Cuantificar los avances en igualdad: un desafío empresarial

Además de aplicar nuevas acciones que promuevan la diversidad y la igualdad, los expertos recomiendan a las medianas empresas aplicar métricas que permitan cuantificar los hitos y analizar la evolución interanual.

Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton, destaca "la extraordinaria importancia que tiene medir distintas variables relacionadas con la igualdad de género y otorgarle la misma importancia que otras dimensiones puramente de negocio. Muchas compañías ya lo están haciendo, pero no es suficiente. La medición permite hacer una lectura muy precisa de los avances. Es importante identificar qué variables son relevantes para las compañías".

El 50% de las empresas españolas miden la igualdad salarial entre hombres y mujeres, siendo la variable más atendida por las empresas. Le sigue: la percepción de los empleados en torno a la inclusión (46%), el porcentaje total de mujeres empleadas (42%), porcentaje de mujeres de las nuevas contrataciones (42%), el porcentaje de promociones femeninas (33%), porcentaje de mujeres empleadas en la alta dirección (33%), NPS del empleado (33%), rotación por género (29%) y bienestar (29%).

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 62.000 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.

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

ANA QUESADA
Técnico de Comunicación
T 91 576 39 99
ana.quesadaesteban@es.gt.com

ROMAN

GINÉS CAÑABATE
T 91 591 55 00
M 649 21 44 70
g.canabate@romanrm.com

SANTIAGO DOMÉNECH
T 91 591 55 00
M 626 333 858
santiago.domenech@romanrm.com