

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Sólo el 24% de puestos directivos están ocupados por mujeres en Andalucía

La cifra se sitúa tres puntos por debajo de la media nacional, que asciende al 27%

El 50% de empresarios andaluces quieren que el Gobierno y la Junta de Andalucía aborden el problema de la desigualdad con más legislación

Sevilla, 1 de marzo de 2018

La presencia de la mujer directiva en Andalucía presenta una evolución débil. En la actualidad, el número de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en la región alcanza el 24%, tres puntos por debajo de la media nacional (27%) según los datos del último informe de **Grant Thornton** “**Women In Business: ¿cumplir o liderar?**”.

Mujeres en puestos de alta dirección



Fuente: Grant Thornton

El porcentaje de empresas andaluzas sin ninguna mujer al mando es uno de los más altos de España, un 42%, mientras que desciende al 20% a nivel nacional. “Andalucía es una de las comunidades autónomas más rezagadas en el avance de las mujeres en la dirección de empresas. Al estancamiento general de la cifra en el país, nuestras empresas están avanzando muy lentamente a la hora de incorporar más directivas. Esto, a la larga, provocará que no se puedan aprovechar de los beneficios empresariales que genera una verdadera diversidad en los equipos”, explica **Álvaro Cruces, socio director de Grant Thornton en Andalucía**.

Políticas de diversidad en las empresas andaluzas

Para encontrar respuesta al estancamiento, el informe de Grant Thornton analiza qué han hecho las empresas andaluzas y las instituciones públicas para impulsar el cambio en el último año. Los datos muestran que las políticas de igualdad de género son abundantes y su uso está generalizado; un contundente 100% de empresas en la Andalucía cuentan con políticas de igualdad salarial para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones; el 85% tiene establecidas modalidades de trabajo a tiempo parcial y el 92% aplica políticas de no discriminación a la hora de contratar. Las medidas de apoyo a los padres que trabajan también muestran una buena acogida en las compañías de la región, principalmente horarios flexibles (81%) y permisos de paternidad retribuidos (96%).

Políticas empresariales de fomento de la diversidad



Fuente: Grant Thornton

Sin embargo, no existe una correlación clara entre qué políticas o cuántas adoptan las empresas andaluzas y la diversidad de género de sus equipos de alta dirección. Los directivos andaluces encuestados aseguran que lo que les motivó a implantar políticas de igualdad en sus empresas fue, principalmente, cumplir con sus valores corporativos (27%), atraer y mantener profesionales (23%), mejorar el rendimiento de la compañía (19%) y cumplir con la legislación (15%).

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Los empresarios andaluces quieren colaborar con sus instituciones

El nuevo informe de Grant Thornton indaga en el papel de las empresas y el del Gobierno a la hora de aumentar el número de directivas en Andalucía. Un 46% de líderes empresariales en Andalucía desearía que el Gobierno y la Junta de Andalucía impulsaran más medidas legislativas de apoyo a la mujer directiva.

¿Debe actuar el Gobierno?



Fuente: Grant Thornton

Sin embargo, muchos de ellos son conscientes de que mejorar la ratio de mujeres en la dirección no se soluciona solo con más leyes. En el conjunto nacional un 58% de directivos creen que es un problema que se debe abordar conjuntamente, entre las empresas y gobierno, codo con codo. Esta cifra cae al 50% en la Andalucía mientras que un 23% quiere mejorarlo sólo a través de medidas de acción internas, sin injerencia de la Administración.

¿Las empresas y el Gobierno deben trabajar conjuntamente?



Fuente: Grant Thornton

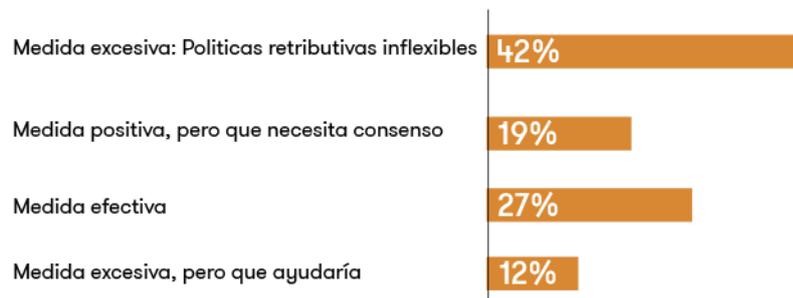
Según **Álvaro Cruces**, “ni las políticas públicas ni las privadas en materia de diversidad han generado avances significativos. Por lo que una nueva etapa de colaboración, en la que las empresas no sólo deban cumplir con leyes, sino también crearlas desde el inicio, puede ser beneficiosa para Andalucía”.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Recelo ante las auditorías de brecha salarial y cuotas

Aunque la mayor parte de empresas en Andalucía apuestan por más legislación como vía para incentivar la diversidad de género en puestos directivos, no obstante, muchas de ellas no ven con buenos ojos las auditorías de brecha salarial obligatorias. Un 42% de empresas andaluzas piensan que es una medida excesiva que vulnera su derecho a establecer políticas retributivas adecuadas; pero otra gran cantidad de directivos encuestados, un 27%, sí que las considera efectivas y las adoptarían en sus empresas para poder superar la brecha salarial de género. Por otro lado, un 12% las considera excesivas también, aunque su obligatoriedad, creen, ayudaría a superar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Andalucía. Para el 19% la medida, anunciada por la ministra Fátima Báñez, es positiva, aunque necesitaría un amplio consenso entre Gobierno, Patronal y Sindicatos.

¿Auditorías de brecha salarial?



Fuente: Grant Thornton

Aunque todavía hay una política más impopular entre los empresarios andaluces: las cuotas obligatorias. Un 77% desearía no tener que implantarlas en sus compañías. “Las cuotas son medidas contundentes y que no gozan de gran apoyo en nuestra comunidad empresarial. Pero los países donde se han aplicado, como Italia o Noruega, están rozando ya la paridad en el número de hombres y mujeres en puestos de dirección”, señala Álvaro Cruces.

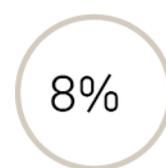
¿Cuotas como medida obligatoria?



No creo en las cuotas



Creo que son necesarias y las aplicaría



Creo que son necesarias pero de difícil aplicación

Fuente: Grant Thornton

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



No sólo cumplir: liderar la diversidad

El estancamiento en el liderazgo femenino en las empresas de Andalucía se debe en parte a que no existen políticas claras, en las propias empresas, que incentiven el acceso de las mujeres a las altas esferas, según un 42% de líderes encuestados en esta región. Otras razones serían la relajación de las empresas en estos asuntos al concentrarse en otros más prioritarios (15%) y la percepción de que el Gobierno no ha hecho lo suficiente todavía (15%).

“Según nuestros datos e investigaciones, ni las políticas empresariales ni las gubernamentales están logrando una incorporación masiva de la mujer a la alta dirección en España ni en Andalucía. Y es que cumplir por cumplir no basta. Las empresas que están consiguiendo cambios de verdad son aquellas que creen en el valor de una cultura inclusiva que dé ventaja a la diversidad. Que no se limitan sólo a cumplir, sino que lideran el cambio hacia equipos de dirección genuinamente diversos”, reflexiona finalmente Álvaro Cruces, socio director de Grant Thornton Andalucía.

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 50.000 profesionales presentes en más de 130 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 9 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia y Zaragoza.

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

**DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN
GRANT THORNTON
POLICARPO AROCA**
Responsable de Comunicación
T 91 576 39 99
M 650 71 31 21
Policarpo.aroca@es.gt.com

**PORTER NOVELLI / OMNICOM PR
GROUP
ANTONIO ÁLVAREZ**
T 91 204 42 15
antonio.alvarez@omnicomprgroup.com