

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Sólo el 21% de puestos directivos están ocupados por mujeres en Euskadi, el dato más bajo de España

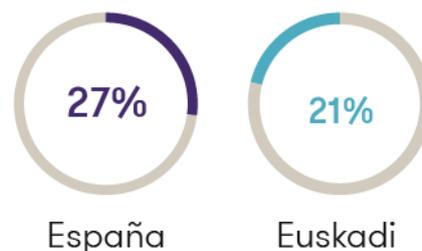
La cifra se sitúa seis puntos por debajo de la media nacional, que asciende al 27%.

7 de cada 10 empresarios vascos quieren que el Gobierno y la Lehendakaritza aborden el problema de la desigualdad con más legislación.

Bilbao, 1 de marzo de 2018

La presencia de la mujer directiva en Euskadi presenta una evolución débil. En la actualidad, el número de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en Euskadi alcanza el 21%, seis 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 vascas sin ninguna mujer al mando es el 32%, un dato también negativo si se compara con el del territorio nacional, un 20%. “Si la evolución está rezagada de forma generalizada, en Euskadi el índice de directivas es uno de los más tímidos del presente estudio. Las empresas vascas no están consiguiendo, por tanto, avances significativos para alcanzar el equilibrio o la paridad de mujeres y hombres directivos. Lo que significa que tendrán menos oportunidades de aprovechar los beneficios empresariales que otorga una verdadera diversidad en sus empresas”, explica Santiago Eraña, socio director de la oficina de Grant Thornton en Bilbao.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Políticas de diversidad en las empresas vascas

Para encontrar respuesta a este estancamiento, el informe de Grant Thornton analiza qué han hecho las empresas en Euskadi y sus instituciones públicas para impulsar el cambio durante el último año. Los datos muestran que las políticas de igualdad de género son abundantes y su uso está generalizado; el 93% de empresas en Euskadi cuenta con políticas de igualdad salarial para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones; el 76% tiene establecidas modalidades de trabajo a tiempo parcial y el 83% 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 (85%).

Políticas empresariales de fomento de la diversidad



Fuente: Grant Thornton

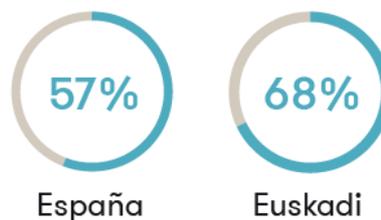
Sin embargo, no existe una correlación clara entre qué políticas o cuántas adoptan las empresas vascas y la diversidad de género de sus equipos de alta dirección. Los directivos encuestados aseguran que lo que les motivó a implantar políticas de igualdad en sus empresas fue, principalmente, atraer y mantener profesionales (24%), cumplir con las expectativas que demanda una sociedad más diversa (20%), cumplir con la legislación del Gobierno y las instituciones autonómicas (17%), mejorar el rendimiento de la empresa (15%) y, por último, cumplir con sus valores corporativos (12%).

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Los empresarios vascos 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 Euskadi. Un 68% de sus líderes empresariales desearía que el Gobierno o, en su caso, la Lehendakaritza impulsara más medidas legislativas de apoyo a la mujer directiva.

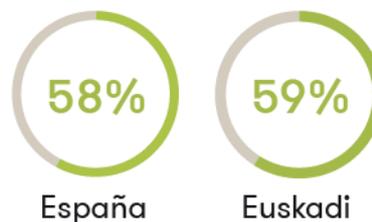
¿Debe actuar el Gobierno?



Fuente: Grant Thornton

Sin embargo, muchos de estos mismos empresarios 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 sube un punto en Euskadi, hasta el 59%, mientras que para un 22% el problema deberían solucionarlo sólo las empresas a través de medidas de acción internas, sin injerencia de la Administración.

¿Las empresas y el Gobierno deben trabajar conjuntamente?



Fuente: Grant Thornton

Según **Santiago Eraña**, “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 Euskadi”.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  


Sí a las auditorías de brecha salarial; no a las cuotas obligatorias

En consonancia el apetito de más legislación que piden los empresarios vascos en materia de igualdad de género en las empresas, también se muestran muy receptivos a la posible introducción de auditorías de brecha salarial obligatorias. Un 37% de empresas vascas creen que es una medida efectiva que adoptarían internamente para superar la brecha salarial de género. Esta preferencia desmarca a Euskadi de la opinión de los empresarios del resto de comunidades y a nivel nacional, rechazan ampliamente estas auditorías. Aquí se oponen un 32% de empresarios, aduciendo que es una medida dura que vulneraría, además, su derecho a establecer políticas retributivas adecuadas. Para un 15% serían positivas, aunque para su puesta en práctica se necesitaría un amplio consenso entre el Gobierno, la Patronal y los Sindicatos. Por último, un 12% de directivos vascos reconoce el carácter excesivo de la norma anunciada por la Ministra Fátima Báñez, aunque creen al mismo tiempo que su obligatoriedad ayudaría a superar los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres en las empresas de Euskadi.

¿Auditorías de brecha salarial?



Aunque todavía hay una política más impopular entre los empresarios vascos: las cuotas obligatorias. Un 78% 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 Santiago Eraña.

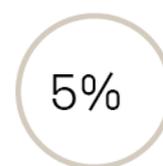
¿Cuotas como medida obligatoria?



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 el País Vasco 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 39% de líderes encuestados en esta región. Otra razón esgrimida por el 20% de empresas vascas sería el papel de la propia mujer a la hora de reivindicar sus ganas de dirigir: un rol poco activo que no clarifica sus aspiraciones directivas en las empresas para las que trabajan. A continuación, con un 17%, habría que mirar a las propias empresas, que se han relajado o rezagado a la hora de seguir impulsando el cambio, principalmente al estar concentradas en otros asuntos de gestión que consideran más prioritarios. Por último, el 10% alude a que el Gobierno y las instituciones vascas no han potenciado las políticas de igualdad necesarias para que haya más directivas en Euskadi.

“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 Euskadi. 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 **Santiago Eraña, socio director de la oficina de Grant Thornton en Bilbao.**

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