

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

El número de mujeres directivas en Madrid se dispara hasta el 33%, el dato más positivo de toda España

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

5 de cada 10 empresarios en Madrid quieren que el Gobierno y la Comunidad aborden el problema de la desigualdad con más legislación.

Madrid, 1 de marzo de 2018

La presencia de la mujer directiva en la Comunidad de Madrid presenta la evolución más positiva y contundente de todo el territorio nacional. En la actualidad, el número de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en la Comunidad alcanza el 33%, seis puntos más que 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 madrileñas sin ninguna mujer al mando es el más bajo de España, un 11%, alejado del 20% de empresa dirigidas únicamente por hombres en España. “La Comunidad de Madrid presenta el mayor dinamismo de España a la hora de crear puestos ejecutivos liderados por mujeres. La cifra indica que las empresas madrileñas sí están consiguiendo avances significativos a la hora de equilibrar los puestos de dirección entre hombres y mujeres, así como haciendo una cultura empresarial inclusiva, que les va a permitir beneficiarse de las ventajas de una verdadera diversidad”, explica **Fernando Beltrán, socio director de la oficina de Grant Thornton en Madrid.**

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Políticas de diversidad en las empresas madrileñas

Para encontrar respuesta a este dinamismo, el informe de Grant Thornton analiza qué han hecho las empresas madrileñas y las instituciones públicas en esta Comunidad 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; el 96% de empresas en Madrid cuentan con políticas de igualdad salarial para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones; el 77% tiene establecidas modalidades de trabajo a tiempo parcial y el 77% 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 (79%) y permisos de paternidad retribuidos (70%).

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 madrileñas 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 (32%), cumplir con sus valores corporativos (23%), mejorar el rendimiento de la compañía (17%) cumplir con la legislación (19%).

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Los empresarios madrileños 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 Madrid. Un 53% de líderes empresariales en la Madrid desearía que el Gobierno y la Comunidad de Madrid 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 legislación. 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 se distancia a lo alto en Madrid hasta un 66%, mientras que para un 23% de empresarios el escollo debe resolverlo las propias empresas con medidas de acción internas, sin injerencia de la Administración.

¿Las empresas y el Gobierno deben trabajar conjuntamente?



Fuente: Grant Thornton

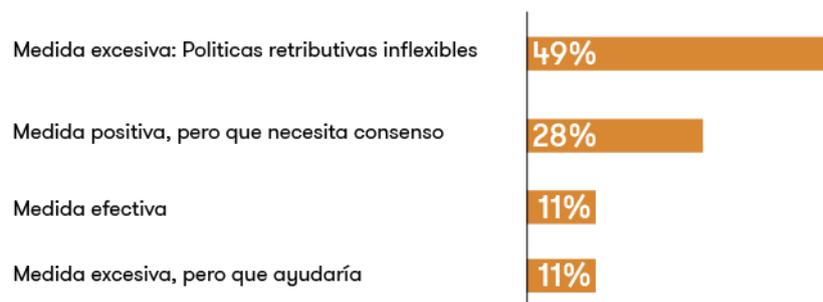
Según **Marta Alarcón, socia de Auditoría de Grant Thornton en Madrid** “ni las políticas públicas ni las privadas en materia de diversidad han generado avances significativos. Por lo que una nueva etapa de colaboración, en la que las empresas no sólo deban cumplir con leyes, sino también crearlas desde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

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  


Recelo ante las auditorías de brecha salarial y cuotas

Aunque la mayor parte de empresas en Madrid 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. Prácticamente la mitad de empresas madrileñas (49%) piensan que es una medida excesiva que vulnera su derecho a establecer políticas retributivas adecuadas; un 11% sí las ve con buenos ojos y las aplicaría en su empresa para superar la brecha salarial de género; finalmente, para un 28% son positivas, aunque necesitarían un amplio consenso entre Gobierno, Patronal y Sindicatos para salir adelante; y otro 11% también las ve excesivas, aunque su obligatoriedad, creen, ayudaría a superar la desigualdad de salarios por género.

¿Auditorías de brecha salarial?



Fuente: Grant Thornton

Aunque todavía hay una política más impopular entre los empresarios madrileños: las cuotas obligatorias. Un 74% 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 **Fernando Beltrán**.

¿Cuotas como medida obligatoria?



Fuente: Grant Thornton

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  **No sólo cumplir: liderar la diversidad**

A pesar del dinamismo que muestra Madrid en la promoción del liderazgo femenino, sin embargo, también hay factores que ralentizan el poder alcanzar la paridad directiva en la Comunidad. El principal para sus empresarios, con un 38%, es la propia relajación que muchas empresas están experimentando a la hora de aplicar voluntariamente medidas de diversidad de género, ya que prefieren concentrarse en otros asuntos estratégicos; un 28% cree que no hay políticas claras en las compañías que incentiven el acceso de la mujer a las altas esferas. Otras razones, por debajo, sería la percepción de que el Gobierno y la Comunidad de Madrid no han hecho lo suficiente todavía (13%) y, con la misma cifra, una razón muy importante: 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 empresa para la que trabajan.

“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 Madrid. 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 **Marta Alarcón, socia de Auditoría en la oficina de Madrid 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 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