

Informe Women in Business 2019 de Grant Thornton

## El número de directivas en empresas andaluzas se estanca en el 24%

La cifra se mantiene en niveles de 2018, lo que sitúa a Andalucía seis puntos por debajo de la media española (30%)

El 75% de las empresas andaluzas tienen al menos una mujer y más de la mitad cuenta con un plan de igualdad de género

Las empresas con más mujeres elevan su rentabilidad por encima del 5%

La maternidad es la principal barrera para el desarrollo de la mujer según el empresariado andaluz

Málaga, 7 de marzo de 2019

La presencia de la mujer directiva en Andalucía se estanca y se mantiene en el mismo nivel alcanzado en 2018: 24%. Andalucía es una de las regiones con una evolución más débil en materia de género y se sitúa seis puntos por debajo de la media nacional (30%) y de la Unión Europea (28%) según los datos del nuevo informe **“Women In Business 2019: hacia un avance real”**, que elabora anualmente desde 2004 la consultora de servicios profesionales Grant Thornton a partir de una encuesta a empresas de entre 50 y 500 empleados, que forman el grueso de la economía andaluza.

Un dato bueno que contrasta con ese estancamiento es la proporción de empresas andaluzas que ya tiene al menos una mujer en puestos directivos es del 76%. Este dato posiciona a Andalucía más de diez puntos por debajo de la media nacional, que se eleva hasta el 87%.

“Las empresas andaluzas parecen no haber aprovechado del todo el impulso de un año 2018 lleno de reivindicaciones que ha activado las políticas de diversidad de género en todo el mundo. Nuestras empresas están avanzando muy lentamente a la hora de incorporar directivas, con lo que están perdiendo la oportunidad de aprovechar los beneficios de la diversidad”, explica **Álvaro Cruces, socio director de Grant Thornton en Andalucía.**

## La maternidad, el principal freno al desarrollo directivo

Entre los frenos y barreras que parecen obstaculizar el desarrollo directivo de las mujeres en las corporaciones andaluzas, los empresarios encuestados destacan la maternidad (79%), la falta de conciliación (67%) y la persistencia de una cultura dominada por hombres dentro de su sector (60%) y en su propia empresa (63%). De hecho, los empresarios andaluces son, de todos los participantes en el estudio, de los que han mostrado una percepción mayor de que la maternidad y otras responsabilidades familiares son el principal obstáculo para las mujeres en su carrera profesional, con un dato que se sitúa muy por encima de la media nacional (49%).

Entre las medidas aplicadas para reducir dichas barreras e impulsar la diversidad de género, los encuestados apuestan por permitir el trabajo flexible (74%), impulsar las políticas para asegurar la igualdad de acceso a oportunidades laborales (65%), y crear una cultura más inclusiva (58%). En todos los casos, los datos se sitúan muy por encima de la media nacional (respectivamente, 56%, 44% y 40% a nivel nacional).

“Los frenos para las empresas andaluzas se perciben con más intensidad y parece que están tomando medidas para revertir una situación que podríamos denominar de riesgo, lo que podría ser beneficioso para que en los próximos meses el número de mujeres directivas aumente en nuestra Comunidad”, concluye **Álvaro Cruces**.

## ¿Es rentable la diversidad de género?

Para comprobar si tener más directivas es rentable, Grant Thornton ha desarrollado y aplicado un “índice de diversidad” que correlaciona las medidas de paridad aplicadas por las empresas con sus resultados de negocio. “La conclusión es clara, a mayor implicación en materia de género, mayor probabilidad de haber crecido a ritmos superiores al 5%”, explica Isabel Perea, socia de Grant Thornton.

De las más de 400 empresas españolas analizadas por la Firma de consultoría, aquellas que muestran menos implicación escasamente crecen por encima del 5%, solo en uno de cada 3 casos. En cambio, más de la mitad de las “moderadamente” implicadas ven aumentar sus ingresos por encima del 5%. Por último, de las empresas del estudio con un compromiso alto en paridad, han incrementado todas significativamente su rentabilidad en 2018.

“El coste de oportunidad de no apostar por equipos directivos mixtos, en términos de retorno sobre los activos, supone una pérdida de casi 580.000 millones de euros en los 35 países analizados por nuestro estudio. Una evidencia financiera que debe animar a que más empresas apuesten por la equidad de género en nuestro país”, explica **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.



## Los compromisos formales ayudan

Del análisis de Grant Thornton se desprende que resulta básico disponer de un plan de igualdad formal, puesto que es lo que permite asegurar una mejora real de los resultados. De hecho, en aquellas empresas que cuentan con este tipo de políticas formales, las mujeres ocupan ya el 35% de los puestos directivos, cinco puntos por encima de la media nacional. El 51% de empresas andaluzas dice disponer de un documento formalizado que establezca la paridad de género como un valor o principio de la organización, frente al 37% de la media de empresas españolas.

“Más allá de la obligación legal para las empresas de más de 250 trabajadores, que puede endurecerse legislativamente en los próximos meses, disponer de un Plan de Igualdad formal es una forma clara de institucionalizar el compromiso de la organización con la igualdad, dado que en él se contemplan principios y objetivos que, en muchos casos, son comunes con la planificación estratégica de la compañía”, explica **Aurora Sanz, socia de Grant Thornton**.

## Fuerte oposición a las cuotas obligatorias

Por último, el estudio vuelve a preguntar a los empresarios si están de acuerdo o no con la imposición de cuotas obligatorias para impulsar la presencia de la mujer en la alta dirección. 7 de cada 10 empresarios andaluces vuelven a rechazarlas, lo que supone siete puntos menos que el año pasado (del 77% al 70%).

El rechazo de los sistemas de cuotas es generalizado a nivel nacional y se fundamenta sobre todo por una percepción de injusticia: el 56% de las empresas españolas encuestadas por Grant Thornton creen que estas políticas no son justas. Aunque el informe también revela que, a pesar de no considerarlas justas, un 15% las contempla como necesarias.

---

### Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios profesionales de auditoría, consultoría de negocio, tecnológica y de innovación y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 53.000 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 10 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

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](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

**SCOTT SPIRES**

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

M 680 307 912

[Scott.spires@es.gt.com](mailto:Scott.spires@es.gt.com)

**PORTER NOVELLI**

**VÍCTOR ACERO**

T 91 788 32 32

[Victor.acero@omnicomprgroup.com](mailto:Victor.acero@omnicomprgroup.com)

**BELÉN SANZANO**

T 91 788 32 46

[Belén.sanzano@omnicomprgroup.com](mailto:Belén.sanzano@omnicomprgroup.com)