

Informe Women in Business 2019 de Grant Thornton

## El número de directivas en empresas madrileñas alcanza el 32%

La cifra desciende un punto con respecto a 2018 y supera en dos puntos la media nacional del 30%

El 75% de las empresas madrileñas tienen al menos una mujer en un puesto directivo y un 30% cuenta con un plan de igualdad de género formal

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

La maternidad y la existencia de una cultura dominada por los hombres dentro de la industria son los principales frenos para el desarrollo de la mujer según el empresariado madrileño

Madrid, 7 de marzo de 2019

La presencia de la mujer directiva en Madrid mantiene una evolución constante. En la actualidad, el número de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en la región alcanza el 32%, tan solo un punto por debajo del dato del año anterior y ligeramente por encima 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 madrileña.

La proporción de empresas madrileñas que ya tiene al menos una mujer en puestos directivos es del 75%. Este dato posiciona a Madrid doce puntos por debajo de la media nacional, que se eleva hasta el 87% y que en 2012 se reducía al 67%.

“Las empresas madrileñas parecen haber recogido el guante de un año 2018 lleno de reivindicaciones que ha activado las políticas de diversidad de género en todo el mundo. Pero la paridad está lejos de alcanzarse y esperamos que más allá de la reacción al actual entorno social sigamos viendo avances reales en los próximos años”, explica **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.



## La maternidad, uno de los principales frenos al desarrollo directivo

Entre los frenos y barreras que parecen obstaculizar el desarrollo directivo de las mujeres en las corporaciones madrileñas, los empresarios encuestados destacan la maternidad (65%), la falta de conciliación (59%) y la persistencia de una cultura dominada por hombres dentro de la industria (65%) y de su propia empresa (43%).

Entre las medidas aplicadas para reducir dichas barreras e impulsar la diversidad de género, los encuestados apuestan por permitir el trabajo flexible (48%), impulsar las políticas para asegurar la igualdad de acceso a oportunidades laborales (50%), y crear una cultura más inclusiva (46%).

Según Aurora Sanz, socia de Grant Thornton, “es importante que las empresas madrileñas no cesen en el empeño de crear plantillas más diversas. El impulso de los datos a nivel nacional es un estímulo para seguir creando políticas que favorezcan que la mujer escale posiciones en las corporaciones de la Comunidad”.

## ¿Es rentable la diversidad de género?

Para comprobar si tener más directivas es rentable, Grant Thornton ha desarrollado y aplicado un “índice de diversidad” en las 400 empresas participantes, analizando el número de medidas de paridad que aplican y su correlación con sus resultados empresariales.

“La conclusión es clara: a mayor implicación en materia de género y mayor diversidad mayor probabilidad de haber crecido a ritmos superiores al 5%”, explica **Isabel Perea, socia de Grant Thornton.**

Solo una de cada tres empresas sin implicación ha crecido por encima de ese porcentaje. En cambio, el 52% de las empresas “moderadamente” implicadas ha aumentado sus ingresos por encima del 5%. Por último, 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. Una evidencia financiera que debe animar a que más empresas apuesten por la equidad de género en nuestro país”, explica **Isabel Perea.**



## 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. Poco más de un cuarto de las empresas madrileñas 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. Y muchas menos, un escaso 9% ha dado el paso de fijarse objetivos de paridad en su alta dirección.

Sin embargo, y según el análisis desarrollado por Grant Thornton en el presente estudio, el paso básico de disponer de un adecuado Plan de Igualdad en la empresa se correlaciona con mejores resultados reales. 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.

“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 y, de nuevo, siete de cada diez 10 empresarios madrileños las rechazan.

El rechazo de los sistemas de cuotas es generalizado a nivel nacional (70%) 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.

---

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)