



Informe Women in Business 2019 de Grant Thornton

El número de directivas en empresas valencianas cae hasta el 22%

Disminuye cuatro puntos en un año y queda por debajo de la media nacional del 30%

Siete de cada diez empresas (76%) cuenta con al menos una mujer en puestos directivos

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

Se reduce la oposición de los empresarios valencianos a las cuotas obligatorias

Valencia, 7 de marzo de 2019

La evolución del número de mujeres en puestos directivos en las empresas de la Comunidad de Valencia retrocede cuatro puntos con respecto a 2018 y se queda muy 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 valenciana.

En cualquier caso, el informe registra que son ya 7 de cada 10 las empresas valencianas que cuentan con alguna mujer directiva, aunque es una proporción aún inferior a la media nacional que se sitúa en el 87%.

“Las empresas valencianas parecen no haber aprovechado el impulso de un año 2018 lleno de reivindicaciones que ha activado las políticas de diversidad de género en todo el mundo. Nuestras empresas no están consiguiendo avances significativos a la hora de incorporar directivas con lo que están perdiendo la oportunidad de aprovechar los beneficios de la diversidad”, explica Isabel Perea, socia de Grant Thornton.



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 valencianas, los empresarios encuestados destacan la maternidad (65%), la falta de conciliación (54%) y la persistencia de una cultura dominada por hombres en la empresa (46%).

En cuanto a las medidas aplicadas para reducir dichas barreras e impulsar la diversidad de género, los encuestados apuestan por las políticas para asegurar la igualdad de acceso a oportunidades laborales (46%), las que buscan impulsar el trabajo flexible (42%) y la creación de una cultura más inclusiva (42%).

¿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 Aurora Sanz, 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, las pocas empresas del estudio (1%) 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. Pero solo una de cada cuatro empresas (25%) de Valencia 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.

Baja la oposición a las cuotas obligatorias

Por último, el estudio vuelve a preguntar a los empresarios valencianos su opinión sobre las cuotas obligatorias para impulsar la presencia de la mujer. La oposición a esta contundente medida cae casi 20 puntos. Si hace un año el 88% de los encuestados las rechazaba, hoy ese porcentaje se queda en el 71%, en línea con la media nacional (70%) que también experimenta una caída considerable.

El rechazo a los sistemas de cuotas se fundamenta sobre todo por una percepción de injusticia. En cualquier caso, los directivos valencianos que han participado en el estudio creen en su mayoría (54%) que las empresas, y solo ellas, son las responsables de reducir las limitaciones de la mujer en sus filas.



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

SCOTT SPIRES

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

M 680 307 912

Scott.spires@es.gt.com

PORTER NOVELLI

VÍCTOR ACERO

T 91 788 32 32

Victor.acero@omnicomprgroup.com

BELÉN SANZANO

T 91 788 32 46

Belén.sanzano@omnicomprgroup.com