



WOMEN IN BUSINESS, INFORME MÁS LONGEVO EN DIVERSIDAD EN ESPAÑA

La presencia de mujeres directivas en Galicia, congelada en el 31%

A nivel nacional, sube en un año cuatro puntos hasta el 34%, el nivel más alto de los últimos 16 años

9 de cada 10 compañías en España ya tienen al menos una mujer directiva en sus equipos

Las mujeres CEO en empresas del país alcanzan el 25%, el mejor dato de la Unión Europea

Igualdad de oportunidades, trabajo flexible y culturas inclusivas, las medidas estrella de diversidad españolas

Vigo, 4 de marzo de 2020

El avance del liderazgo directivo femenino en las empresas gallegas se ha estancado. En un año, la cifra continúa siendo un 31%, lo que supone que las compañías gallegas han frenado el avance que experimentaron hace solo un ejercicio.

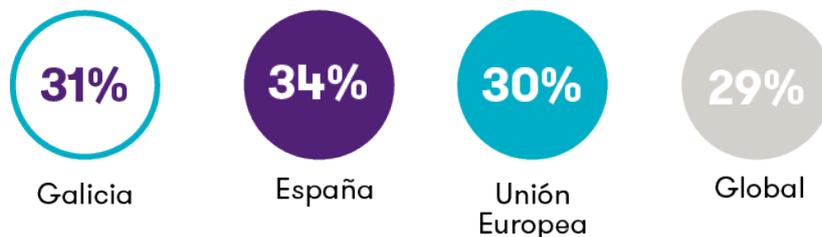
El dato gallego es tres puntos inferior al obtenido por el conjunto de las compañías españolas, que este año suben del 30% al 34%. Este avance constituye la cifra más alta de los últimos 16 años analizados y sitúa a las empresas españolas de entre 50 y 500 empleados, cotizadas y no cotizadas, por encima del dato de la Unión Europea (30%) y del global (29%) de 32 países analizados.

En el cómputo del resto de Comunidades Autónomas, Madrid despunta con un 38%, por delante de Cataluña (32%), Galicia (31%), Andalucía (26%), País Vasco (24%) y Comunidad Valenciana (23%).

Son algunas de las principales conclusiones de la decimosexta edición del informe **“Women In Business”** que la consultora internacional de servicios profesionales **Grant Thornton** realiza a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas a altos ejecutivos de todo el mundo, 400 de ellas en nuestro país.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Porcentaje de mujeres en puestos directivos



España se afianza así en el top 10 mundial, solo por detrás de Polonia (38%), en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por delante a su vez de países como Alemania (30%), Estados Unidos (28%) o Francia (28%). El avance supone continuar con una senda alcista de progreso, tras años de estancamiento y tímidas subidas, una racha que se rompió en 2019 y que vuelve a dispararse este año.

“De nuevo nuestras organizaciones toman la delantera y siguen poniendo en acción planes concretos para aumentar el liderazgo femenino en sus jerarquías. Aun así, es clave no relajarse y centrarse en consolidar culturas corporativas más diversas e inclusivas en las que la mujer se sienta segura para desarrollarse”, valora **Eva Hernando, socia de Grant Thornton en la oficina de Vigo**.

La presencia de las mujeres en órganos de decisión es ya una característica común entre en la empresa nacional. 9 de cada 10 cuentan ya con al menos una fémina en puestos de dirección, cifra que supone un incremento de cuatro puntos respecto al año pasado. Este dato nos posiciona por encima del resto de Europa (84%) y de la media global (87%).

España, país con más mujeres CEO de Europa

Por tipología de puestos, el departamento que más directivas contrata es Recursos Humanos (36%), seguido de la Dirección Financiera (33%). España es a su vez el primer país de Europa con más porcentaje de mujeres CEO en sus empresas, con un 25%. Esta cifra se posiciona seis puntos porcentuales por encima de la media del resto de países de la Unión Europea (19%) y a cinco del resto del mundo (20%).

Por detrás de estas posiciones, las mujeres al mando son numerosas en la dirección de operaciones (24%), marketing (21%), mientras que las direcciones tecnológicas quedan relegadas a últimos puestos, con un 14%. “Sería deseable un mayor porcentaje en direcciones relacionadas con tecnología e innovación, apostando por que la mujer curse

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

carreras STEM. Pero es bueno ver a más mujeres en finanzas, operaciones, ventas y direcciones comerciales, puestos desde los que se puede escalar bien hacia más responsabilidad, en una compañía”, explica **Eva Hernando, socia de Grant Thornton**.

Puestos directivos ocupados por mujeres



Principales medidas de diversidad de género en España

En el estudio llevado a cabo por **Grant Thornton** se analizan también las medidas que las compañías están llevando a cabo para mejorar la igualdad y equilibrio de género en sus equipos. La principal, con un 45%, es garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral disponibles, junto con políticas de trabajo flexible (44%) y la creación de culturas corporativas inclusivas (39%).

Por detrás de estas acciones se están poniendo en marcha otras muy útiles, pero aún poco extendidas en la empresa española, como el desarrollo de programas de mentoring y coaching (28%) y cursos para erradicar sesgos inconscientes en el trabajo (20%). Llama la atención que la herramienta menos usada aún sea la de vincular bonus con objetivos de diversidad: solo un 18% la aplica en España.

“Todo en una empresa se mide y se relaciona a parámetros y KPI’s. ¿Por qué no hacemos lo mismo con los avances en diversidad de género? Cuando un directivo sabe que su bonus depende de mejorar ratios de diversidad, se lo tomará en serio. Así las empresas podrán ver avances más palpables y podrán además medirlos”, explica **Eva Hernando, socia de Grant Thornton**.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Acciones desarrolladas para mejorar la paridad en las compañías españolas



Culturas inclusivas ayudan a tener más directivas

Según el estudio de **Grant Thornton**, algunos aspectos diferenciales de las empresas españolas con el resto de los países de su entorno en materia de diversidad tienen que ver con su capacidad para que todos los empleados sean aceptados y considerados en la misma medida, incentivando la participación de cualquier persona. Un 76% de los directivos consultados afirma que sus equipos pueden comunicarse de forma abierta e incluso trasladar inquietudes y errores (79%) sin miedo a ser reprendidos.

Además, una gran mayoría de líderes directivos españoles (77%) dice escuchar a sus empleados cuando les proponen nuevas ideas. Por último, casi la mitad de las compañías españolas (48%) niegan que se rechace a los empleados diferentes en sus entornos laborales.

“Crear una cultura corporativa diversa e inclusiva, que otorgue seguridad a los equipos, es el paso previo para conseguir avances en diversidad de género, ya que la mujer se sentirá segura para expresar sus opiniones y se mejorarán las relaciones de confianza”, aconseja **Eva Hernando, socia de Grant Thornton**.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



La importancia de contar con líderes ejemplares

Uno de los aspectos también útiles en la empresa española para fomentar la inclusión es que los máximos ejecutivos se pongan al frente y lideren con ejemplo. Para conseguirlo, un 35% de los directivos consultados por Grant Thornton aseguran reconocer públicamente sus errores y un 31% defiende públicamente el valor de la diversidad ante sus empleados.

Por debajo de estas actitudes, un 29% asegura hablar periódicamente con las mujeres que trabajan en la empresa y un 28% confirma que ha tenido en cuenta todo el talento disponible, hombres y mujeres, a la hora de ocupar nuevas posiciones directivas en la empresa.

“Los líderes más inspiracionales en España han comenzado a involucrarse con los temas de diversidad de género. Hablan de ello, explican sus políticas, pero también actúan y tienen en cuenta la fuerza de equipos diversos en sus compañías. Liderar con el ejemplo es siempre garantía seguir actuando en este terreno”, concluye **Eva Hernando, socia de Grant Thornton.**

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  **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 56.000 profesionales presentes en más de 140 países. En España cuenta con un equipo de más de 800 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 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 30 79 12

Scott.spires@es.gt.com**ROMAN****GINÉS CAÑABATE**

T 91 591 55 00

M 649 21 44 70

g.canabate@romanrm.com**IVÁN CARBALLIDO**

T 91 591 55 00

M 690 25 69 88

i.carballido@romanrm.com