

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



WOMEN IN BUSINESS, INFORME MÁS LONGEVO EN DIVERSIDAD EN ESPAÑA

Madrid, la Comunidad con más mujeres en puestos directivos de España

Sube en un año seis puntos hasta el 38%, cuatro más que la media española (34%) y seis respecto a Cataluña (32%)

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

Las mujeres CEO en empresas de la Comunidad alcanzan el 30%, por encima de la media española (25%).

Trabajo flexible, igualdad de oportunidades y culturas inclusivas, las medidas estrella de diversidad madrileñas

Madrid, 4 de marzo de 2020

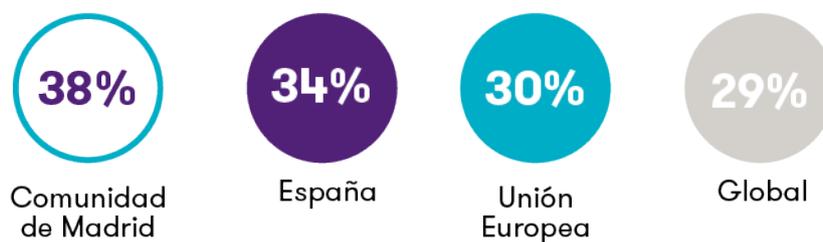
Las empresas madrileñas continúan avanzando firmemente en diversidad de género en sus puestos de dirección. En un año, el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad directiva aumenta seis puntos y se sitúa en el 38%. Este avance **coloca a la Comunidad de Madrid por encima de la media española (34%)**, superando a su vez la cifra del conjunto de la Unión Europea (30%). La Comunidad despunta y se aleja del resto de comunidades autónomas, por delante de Cataluña (32%), Galicia (31%), Andalucía (26%), País Vasco (24%) y Comunidad Valenciana (23%).

En relación con España, que ha ascendido cuatro puntos respecto a 2019, el avance constituye la cifra más alta de los últimos 16 años analizados y sitúa a las empresas nacionales 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.

Esta son algunas de las principales conclusiones de la decimosexta edición del informe “**Women In Business**” que realiza la consultora internacional de servicios profesionales **Grant Thornton** a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas 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 en la Comunidad de Madrid 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 **Gemma Soligó, socia de Grant Thornton**.

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



Madrid, la Comunidad con más mujeres CEO

Por tipología de puestos, el departamento que más directivas contrata en Madrid es la Dirección Financiera (39%), seguido de la Dirección de Recursos Humanos (34%). Madrid es a su vez la primera comunidad con más porcentaje de mujeres CEO en sus empresas, con un 30%. Esta cifra es cinco puntos mayor que la media del resto España (25%) y seis por encima de Cataluña (24%).

Además, las mujeres al mando son numerosas en la dirección de marketing (31%), operaciones (26%), mientras que las posiciones tecnológicas quedan relegadas a últimos puestos, con un 15%. “Sería deseable un mayor porcentaje en direcciones relacionadas con tecnología e innovación en la Comunidad de Madrid, apostando por que la mujer curse carreras STEM. Pero es bueno ver cada vez más mujeres posiciones financieras, de operaciones, ventas y direcciones comerciales, puestos desde los que se puede escalar bien hacia más responsabilidad en una compañía”, explica **Isabel Perea**.

Puestos directivos ocupados por mujeres en la Comunidad



SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  


Principales medidas de diversidad de género en las empresas de Madrid

En el estudio llevado a cabo por **Grant Thornton** se analizan también las medidas que las compañías de la región están llevando a cabo para mejorar la igualdad y equilibrio de género en sus equipos. La principal, con un 46%, es permitir un trabajo flexible, junto con garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral disponibles (44%) y la creación de culturas corporativas inclusivas (38%).

Por detrás de estas acciones se están poniendo en marcha otras muy útiles, pero aún poco extendidas en la empresa madrileña, como la revisión de métodos de contratación (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 13% la aplica en Madrid.

“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 **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.

Acciones desarrolladas para mejorar la paridad en las compañías madrileñas





Culturas inclusivas ayudan a tener más directivas

Según el estudio de **Grant Thornton**, algunos aspectos diferenciales de las empresas madrileñas 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 80% de los directivos consultados afirma que fomenta la propuesta de diferentes puntos de vista en las reuniones, y el 77% asegura que sus equipos pueden comunicarse de forma abierta y sincera.

Además, una gran mayoría de líderes directivos madrileños (77%) afirma que sus equipos pueden trasladar inquietudes y errores sin miedo a ser reprendidos y el 70% asegura escuchar las ideas y comentarios de sus integrantes. Por último, casi la mitad de las compañías madrileñas (44%) 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 **Gemma Soligó, socia de Grant Thornton**.

La importancia de contar con líderes ejemplares

Uno de los aspectos también útiles en la empresa madrileña para fomentar la inclusión es que los máximos ejecutivos se pongan al frente y lideren con ejemplo. Para conseguirlo, un 36% de los directivos consultados por **Grant Thornton** asegura reconocer públicamente sus errores y un 33% destaca la capacidad de hablar con los equipos para tratar ideas o analizar los diferentes problemas, así como hablar periódicamente con las mujeres que trabajan en la empresa.

Por debajo de estas actitudes, un 31% asegura inculcar nuevas prácticas de trabajo para involucrar a todos los empleados, y un 30% animó a la alta dirección a ser un modelo a seguir para las mujeres.

“Los líderes más inspiracionales de la Comunidad de Madrid 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 **Isabel Perea, 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