



SOLO HAY UN 30% DE DIRECTIVAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Grant Thornton y Ais Group lanzan un programa de liderazgo femenino para empresas

Women Pulse ayudará a las empresas a impulsar el talento de la mujer hacia la alta dirección.

Una fase de diagnóstico revisará la situación de cada compañía con auditorías de brecha salarial, políticas y planes de igualdad.

El programa se completa con acciones formativas de mejora en la cultura, *mentoring* y liderazgo.



De izquierda a derecha: Sara Ais, Socia Directora de Ais Group; Isabel Perea y Aurora Sanz, socias de Grant Thornton

Madrid, 3 de julio de 2019

La firma de servicios profesionales [Grant Thornton](https://www.grantthornton.es) y la consultora de talento [Ais Group](https://www.aisgroup.com) anuncian el lanzamiento de **Women Pulse**: un programa de liderazgo para mujeres cuya metodología combina un diagnóstico exhaustivo del punto de partida de cada empresa con las palancas clave para que las mujeres desarrollen con éxito sus carreras directivas.



Este programa, pionero y **adaptable a empresas de cualquier tamaño** y sector que quieran impulsar la diversidad de género en sus plantillas, se beneficia de la experiencia de **Grant Thornton** en el **diagnóstico de la realidad laboral de las empresas** y el diseño de planes y políticas de igualdad y conciliación y de auditorías de brecha salarial, así como de los más de 15 años que la firma lleva analizando el papel de la mujer directiva en España y en el mundo a través de informes de referencia como [Women in Business](#). **Ais Group** aporta por su parte una dilatada experiencia diseñando e impulsando culturas empresariales que fomentan el liderazgo de la mujer, a través de herramientas formativas, *coaching* y *mentoring* dirigido a la alta dirección.

Según [Aurora Sanz](#), Socia Directora de Laboral de Grant Thornton, “el avance del liderazgo femenino no solo responde a una mayor conciencia de que las empresas deben ser un espejo de la diversidad de las sociedades en que operan, sino porque también es rentable. Las compañías más diversas están consiguiendo mayores beneficios, reputacionales y emocionales, aunque aún hay camino por recorrer, pues solo 30% de puestos de dirección en nuestro país estén ocupados por mujeres”, añade Sanz.

El primer paso, un doble diagnóstico de la situación y la cultura de partida

Women Pulse se estructura en siete servicios diseñados para acompañar a las empresas, sea cual sea la fase de desarrollo del talento femenino en sus plantillas. Al inicio, el programa diagnostica la situación y la cultura de partida.

Para ello, recurre a la realización de entrevistas y *focus groups*, al análisis de promociones o al cálculo de ratios de conciliación, formación o absentismo, y culmina con la validación de un informe por parte del comité de dirección. Según [Isabel Perea](#), **Socia de Grant Thornton**, “las empresas deben tomar conciencia de dónde se encuentran en materia de género mediante un diagnóstico exhaustivo, que identifique tanto aspectos negativos, que impidan o dificulten el desarrollo profesional de las mujeres y su acceso a la alta dirección, como positivos”.

Por lo que respecta al **diagnóstico cultural** –es decir, de los comportamientos, creencias, símbolos, sistemas y procesos que existen y son aceptados en una organización–, el estudio Women in Business de Grant Thornton acredita su relevancia en la transición hacia una mayor diversidad de género. En su edición de 2019, el 45% de los directivos encuestados consideró que uno de los principales obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en España era la existencia de una cultura



dominada por hombres en la empresa, y el 47% hizo extensiva esa cultura a todo su sector. “El diagnóstico de la situación de partida de una empresa en términos de diversidad de género debe complementarse con el análisis de cuál es su cultura, por ser el origen de las brechas, dilemas y paradojas a las que se enfrentan sus directivas”, afirma Sara Ais, Socia Directora de Ais Group.

Tras el diagnóstico, se avanza hacia una mayor diversidad de género

En base al **nivel de madurez identificado en los diagnósticos de situación y cultural**, los cinco servicios restantes de Women Pulse permiten desplegar planes culturales, programas de liderazgo para mujeres, actividades de coaching, planes de igualdad y políticas empresariales, y auditorías de brecha salarial para progresar en materia de diversidad de género.

Sobre los **planes culturales**, el 40% de los encuestados en el estudio Women in Business de 2019 consideró que una de las principales acciones a llevar a cabo por las empresas españolas para mejorar o preservar la paridad en sus equipos directivos era la instauración de una **cultura inclusiva**. Según Sara Ais, “este tipo de planes culturales sirven precisamente como hoja de ruta sobre para pasar de la cultural actual a la deseada en materia de igualdad entre líderes hombres y mujeres”.

Con relación a los **programas de liderazgo para mujeres**, el 12% de los encuestados consideró que una de las causas del estancamiento del liderazgo femenino en España era la falta de mujeres con un rol activo en su superación, algo que, según Ais, “puede solucionarse con programas que ayuden a las mujeres de una organización a tomar mayor conciencia de sus capacidades y fortalezas de liderazgo”.

Sobre el **servicio de coaching**, el estudio IBR a cargo de Grant Thornton arrojó que el 29% de sus participantes los considera necesarios para promover la diversidad de género. Para Sara Ais, este coaching “debe estar orientados a maximizar las capacidades y competencias de las mujeres directivas, sacando lo mejor de cada una, aprovechando sus fortalezas y convirtiendo las debilidades en oportunidades”.

Existen también muchas evidencias sobre la **importancia de los planes y políticas de igualdad**, que también incluye Women Pulse. En la edición de 2018 de Women in Business, el 38% de los directivos españoles encuestados se refirió a la falta de políticas de empresa definidas como a una de las causas del estancamiento del liderazgo femenino en nuestro país, y un 26% señaló que, pese a la existencia de las mismas, sus organizaciones se habían relajado en su aplicación. Para Aurora Sanz, “es importante que las medidas definidas en este tipo de planes no sean meramente cosméticas y que se adecúen a la normativa en materia de igualdad”. Sanz apunta asimismo que las



organizaciones deben comprobar “que el resto de sus políticas transversales, en materia de formación, teletrabajo, flexibilidad o desconexión digital, están alineadas con su objetivo de igualdad, conciliación y empoderamiento de la mujer”.

Por último, Women Pulse también incluye entre sus servicios la realización de **auditorías de brecha salarial** para verificar la ausencia de discriminaciones por género en las políticas retributivas de las organizaciones. Para Isabel Perea, es muy importante que este tipo de auditorías “no solo engloben los salarios fijos, sino también los variables y las mejoras voluntarias y beneficios sociales que ofrece la empresa”. En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) sitúa la brecha salarial real en nuestro país en el 23%: un parámetro similar al de Alemania (22%), pero a una distancia considerable de referentes internacionales como Dinamarca (15%).



“El avance del liderazgo femenino no solo responde a una mayor conciencia de que las empresas deben ser un espejo de la diversidad de las sociedades en que operan, sino porque también es rentable.

Aurora Sanz, Socia Directora de Laboral de Grant Thornton

“Es importante auditar la situación de diversidad de cada empresa. No solo analizando los salarios fijos, también los variables y las mejoras voluntarios y beneficios sociales que ofrece la empresa para ver si está compensados”

Isabel Perea, Socia de Grant Thornton.





“Los planes culturales, la formación en *mentoring* y *coaching* sirven precisamente como hoja de ruta sobre para pasar de la cultural actual a la deseada en materia de igualdad entre líderes hombres y mujeres”.

Sara Ais, Socia Directora de Ais Group.

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 53.000 profesionales presentes en más de 135 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

ROMAN

CRISTINA BOLINCHES

T +34 649 21 44 70

c.bolinches@romanrm.com

IVÁN CARBALLIDO

T +34 690 256 988

i.carballido@romanrm.com