

8 de cada 10 hombres creen que hay barreras para el ascenso de la mujer a la dirección en España

Hombres y mujeres aplicarían las mismas medidas para promover el liderazgo femenino

Facilitar la conciliación (90%) y flexibilidad laboral (87%), las medidas más señaladas por directivos de ambos sexos.

España aumenta tímidamente su índice de mujeres directivas, del 26% al 27%.

Madrid, 6 de marzo de 2016

Un **84% de hombres en España creen que existen barreras** que están impidiendo que haya más mujeres directivas. Pero tanto ellos como ellas tienen en mente las mismas soluciones para aumentar el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad. Un 87% fomentaría medidas de flexibilidad laboral y un 90% apostaría por facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. Es una de las principales conclusiones del estudio **Women in Business 2017** de **Grant Thornton**, que analiza la situación del liderazgo femenino en el mundo a partir de más de 5.530 entrevistas a directivos y directivas de 36 países (247 de ellas en España) y que esta firma de servicios profesionales presenta todos los años con motivo del **Día Internacional de la Mujer**.

Por debajo de las soluciones principales apuntadas, directivos de ambos sexos aumentarían la transparencia en los procesos de selección (63%) e implantarían programas de fomento de la carrera profesional (61%), como cursos de liderazgo, mentoring y formación específica para que la mujer subiera más fácilmente en el escalafón profesional. “Mujeres y hombres coinciden en la necesidad de que España acometa cambios culturales profundos para que haya más jefas, sobre todo en el reparto de los roles familiares y sociales. Pero donde hay más diferencias de opinión es a la hora de valorar la idoneidad de la cultura corporativa española: a los hombres les resulta adecuada y para muchas mujeres es excluyente”, explica **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.

Medidas a tomar para favorecer el acceso de las mujeres a la dirección



De hecho, un **75% de mujeres cambiaría esa cultura**, dando mayor énfasis a la diversidad y a la valoración de distintos tipos de liderazgo y usos no exclusivamente masculinos. Llama la atención además que la mitad de mujeres encuestadas creen necesario cambiar su propia actitud para lograr llegar a puestos directivos, frente a sólo un 25% de hombres que apuntan como necesarios estos cambios de mentalidad en las propias mujeres.

Barreras para el acceso de la mujer a cargos directivos

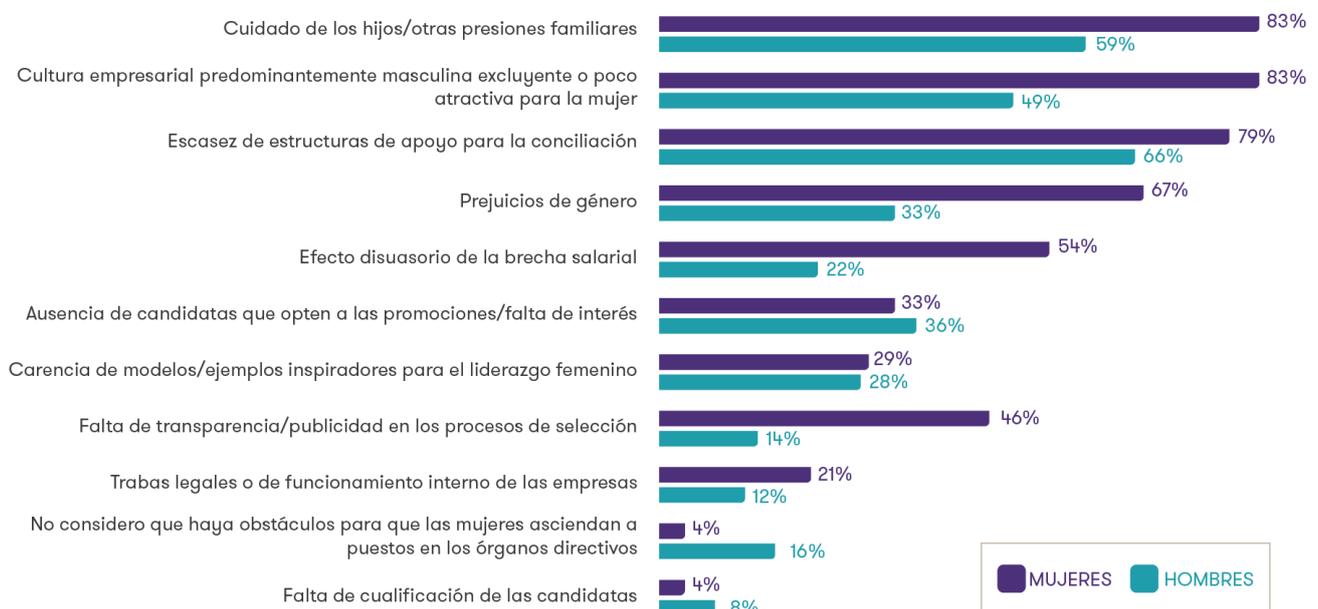
Los directivos y directivas a los que se les ha preguntado por las barreras que tienen las mujeres en España para acceder a la dirección también están muy en sintonía. De hecho, **coinciden en señalar cuatro de cinco principales obstáculos**, aunque con un orden y un porcentaje muy diferentes.

Para ellas, el cuidado de los hijos y las presiones familiares (83%) es el motivo que más les frena a la hora de apostar por una carrera directiva, mientras que para ellos la escasez de estructuras de apoyo para la conciliación es el factor decisivo (66%).

Las mayores disparidades se producen a la hora de valorar si la cultura empresarial española, predominante masculina, es una barrera o no: un 83% de las mujeres la señalan frente a un 49% de hombres. También hay grandes diferencias en cuanto a los prejuicios de género, muy importantes para ellas (67%), pero no tanto para ellos (33%); y el efecto disuasorio que tiene la brecha salarial a la hora de apostar por una carrera directiva: es una barrera para un 54% de mujeres pero sólo para un 22% de hombres.

Pero, sin duda, lo que más llama la atención es que **la gran mayoría de hombres (84%) reconoce la existencia en España de barreras para el ascenso de la mujer directiva**: sólo un 16% cree que no existen obstáculos. “Los datos indican que los prejuicios de género siguen prevaleciendo a pesar de las apariencias. Los hombres siguen poniendo énfasis en la conciliación, a pesar de que puede ser un arma de doble filo para las carreras profesionales de muchas mujeres. Además, la cultura empresarial española y la brecha salarial como obstáculos siguen impidiendo a muchas mujeres continuar su ascenso profesional, a pesar de que ambas son poco reconocidas por los hombres”, indica María José Lazaro, socia de Grant Thornton.

Principales barreras para el acceso de las mujeres a la dirección



España incrementa tímidamente su índice de mujeres directivas

Según el estudio de Grant Thornton, **España avanza un punto su presencia de mujeres en la dirección: del 26% al 27%**. Se trata de un incremento poco significativo, que confirma una ligera tendencia al alza, aunque rozando el estancamiento de los últimos tres años.

Este dato coloca a **nuestro país por encima de la media europea**, que este año ha subido dos puntos, del 24% al 26%. En los últimos diez años (2007-2017), el número de mujeres directivas en España ha subido un total de diez puntos (del 17% al 27%).

“A este ritmo, la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad se conseguiría dentro de 20 años, en 2037. Además, el ritmo de crecimiento no es del todo real, porque el verdadero salto se dio entre 2007 y 2012, casi cinco puntos. Sin embargo, en los últimos cinco años el porcentaje sólo ha crecido tres puntos, lo que indica que las políticas de fomento de la igualdad de oportunidades en nuestro país no han sido suficientes en ese periodo”, según **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.

Donde sí ha habido un **avance considerable es en el número de empresas españolas sin ninguna mujer en la dirección**. Se ha pasado de un tercio de empresas (32%) en 2012 a menos de un cuarto en 2017 (un 22%), lo que nos sitúa en una posición sólida con respecto a las 36 economías analizadas en este estudio.

Contexto europeo e internacional

Uno de cada cuatro puestos directivos en el mundo está ocupado por mujeres (se ha pasado del 24% al 25%), pero la evolución está siendo extremadamente lenta. Los datos de 2017 representan un incremento de tan sólo un 1% con respecto a 2016 y esta proporción tan sólo ha mejorado un 6% en los 13 años que Grant Thornton ha llevado a cabo el estudio.

A nivel europeo **Estonia (40%), Polonia (40%) y Lituania (37%)** ocupan los primeros puestos del ranking de proporción de mujeres en puestos directivos. Sin embargo, otros países quedan rezagados en la parte baja del ranking: **Alemania (18%), Reino Unido (19%) y Grecia (20%)**.

El ranking mundial de liderazgo femenino lo encabeza un año más Rusia (47%), Indonesia (46%), seguido de los ya mencionados **Estonia, Polonia y Filipinas**, los tres con un 40% y **Lituania con un 37%**. En los últimos puestos se sitúan un año más **Japón (7%), Argentina (15%), India (17%), Alemania (18%) y Reino Unido (19%)**.

Lo realmente preocupante a nivel mundial es que el porcentaje de empresas sin mujeres directivas ha aumentado, pasando del 33% en 2016 al 34% en 2017, lo que supone que no ha habido mejoras desde 2012.

“Las razones de esta escasez son muchas y variadas, y dependen de la cultura de las empresas en sí, así como de la cultura en su sentido más amplio del país o la región en la que operan. No obstante, este año nos hemos encontrado con una preocupante sensación de que el problema se ha estancado, debido quizá a que las empresas asumen que ya se ha resuelto la cuestión de la diversidad. Los datos indican que no es así”, puntualiza la **socia de Grant Thornton María José Lázaro**.

Distintos enfoques de hombres y mujeres con respecto al riesgo empresarial

El aumento de empresas que no cuentan con una adecuada diversidad de género en el mundo coincide con una etapa de mayor incertidumbre. Por esa razón, **el estudio ha querido explorar cómo gestionan el riesgo hombres y mujeres**, y en concreto, si saben aprovechar las oportunidades o gestionar las amenazas que dicho riesgo lleva aparejados.

El estudio concluye que los **hombres y las mujeres perciben los riesgos y las oportunidades desde una óptica diferente**, lo cual aporta una mayor diversidad de planteamientos al lograr combinar ambos enfoques. Los datos revelan que las mujeres están igual de abiertas a asumir riesgos empresariales que los hombres, aunque lo hacen de forma menos impulsiva y teniendo en cuenta un entorno más amplio.

“Nuestro estudio cuestiona la hipótesis generalizada de que las mujeres tienen mayor aversión al riesgo y por tanto lo perciben más a menudo en el entorno empresarial. Los datos recopilados sugieren que las mujeres no se apresuran a la hora de definir una situación como riesgo, ni tampoco a la hora de mitigarlo. En su lugar, tienen plenamente en cuenta el contexto y los distintos matices, y responderán atendiendo no sólo al impacto que su decisión tenga en la cuenta de resultados, sino también en las personas”, explica **Isabel Perea, socia de Grant Thornton**.

Por tanto, y debido a estas diferencias de enfoque entre hombres y mujeres ante el riesgo y las oportunidades, **la sensibilidad de una mujer directiva puede ser un factor crucial para el éxito empresarial**. Las mujeres no solo tienden a moderar los comportamientos extremos, sino que también poseen una mayor sensibilidad social y dedican tiempo a escuchar y reconocer sentimientos como el peligro y el miedo antes de evaluar el riesgo empresarial y trazar un plan estratégico.

“Estamos viendo cómo el mundo tal y como lo entendíamos está cambiando y gestionar el riesgo ha pasado a ser un factor mucho más significativo en la toma de decisiones. Por lo tanto, y teniendo en cuenta las conclusiones del estudio, nuestra recomendación pasa por crear equipos directivos diversos que reaccionen de forma más equilibrada ante las amenazas y las oportunidades. Un equipo mixto aporta una mayor variedad de opiniones al valorar cuestiones estratégicas. Por tanto, la diversidad de género en los equipos responsables de la toma de decisiones de las empresas podría significar en último término la diferencia entre el éxito o el fracaso”, concluye finalmente **María José Lázaro, socia de Grant Thornton**.

Características del estudio

Este informe es parte del International Business Report (IBR), estudio que Grant Thornton realiza desde 1992 para conocer las tendencias, percepciones, decisiones y expectativas de las empresas de cara al corto y medio plazo. Los 36 países incluidos en el estudio representan más del 80% de la economía mundial. Por esto, a lo largo de sus 22 años, el IBR ha demostrado ser

un barómetro que permite prever los cambios y tendencias de la economía mundial y los mercados locales a medio plazo.

- Universo: Empresas de todos los sectores económicos, de tamaño medio-grande (en el caso de España entre 100 y 500 empleados).
- Muestra: Más de 10.000 entrevistas anuales a la alta dirección: Presidente, CEO, Director General, u otro alto directivo. 400 de ellas en España.
- Trabajo de campo: Entrevistas telefónicas trimestrales realizadas en España por Análisis e Investigación y coordinadas mundialmente por Millward Brown.

Para la elaboración del Women in Business 2017 se entrevistó a 5.530 altos directivos en los 36 países entre los meses de julio y diciembre de 2016 (247 en España).

Acerca de Grant Thornton

Grant Thornton es una firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, con más de 47.000 profesionales presentes en más de 130 países. En España contamos con un equipo de más de 700 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 9 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia y Zaragoza.

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN

GRANT THORNTON

Para más información

Policarpo Aroca Oviedo

Gerente de Comunicación

José Abascal, 56 | 28003 Madrid | España

T +34 91 399 32 90 | M 650 713 121

Comunicacion@es.gt.com