

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

WOMEN IN BUSINESS 2022

## España logra el mayor número de mujeres directivas de su historia

Un 36% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, cifra que ubica a España entre los 10 mejores países en igualdad de género en cúpulas de dirección

4 de cada 10 directivos consideran que las nuevas prácticas de trabajo derivadas del COVID-19 benefician la igualdad de género

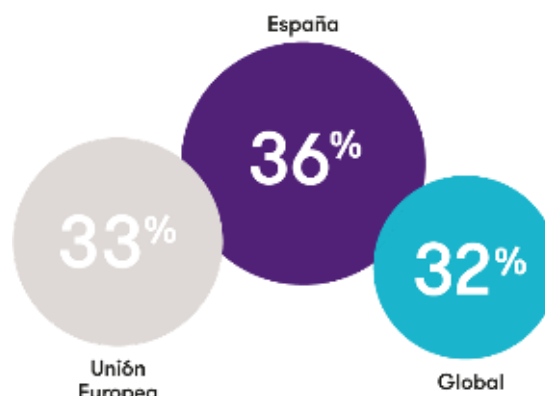
El 54% de los empresarios cree que la retención del talento es la principal razón para impulsar políticas de inclusión en las plantillas, ante la escasez de personal cualificado

El 61% del mid-market mide la igualdad salarial entre hombres y mujeres, siendo la variable de diversidad más cuantificada

Madrid, 8 de marzo de 2022

El impacto económico del coronavirus ha provocado, según los expertos, significativos cambios en el entorno empresarial y ha transformado la forma de operar de las organizaciones. Un escenario que ha favorecido la flexibilidad y diversidad en las empresas y, consecuentemente, el aumento de mujeres en los puestos de dirección.

En 2022, el 36% de los puestos de dirección ocupados por mujeres en las empresas medianas españolas son mujeres. Es el porcentaje más alto de la historia en España, que supera al obtenido a nivel europeo (33%) y a nivel global (32%). Este índice se registra tras dos años de estancamiento en el 34%, condicionado por los efectos de la pandemia.

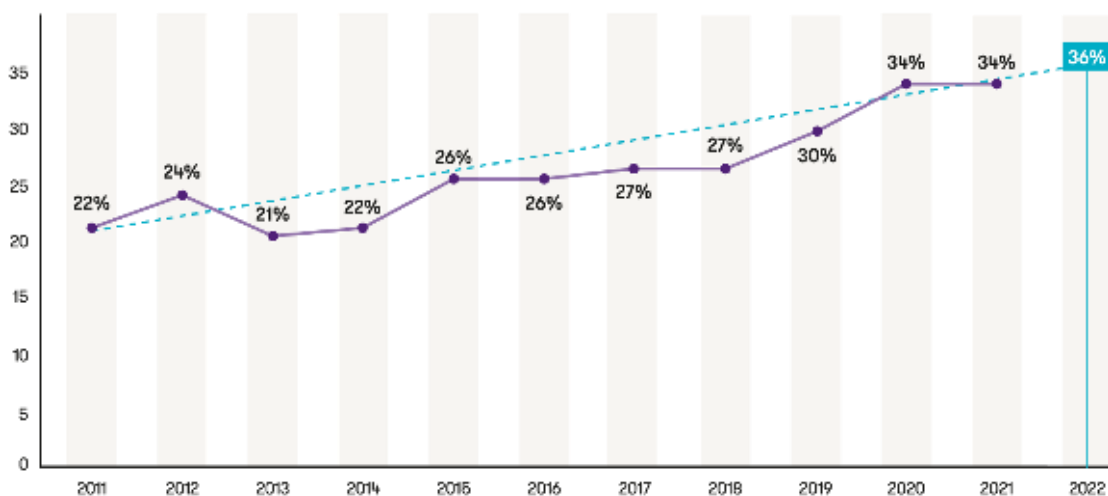


SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Este dato es uno de las principales conclusiones de la 18ª edición del informe **Women in Business 2022**, uno de los más longevos del mundo en esta materia, que realiza la firma de servicios profesionales Grant Thornton a partir de casi 5.000 entrevistas y encuestas realizadas a altos ejecutivos de 29 mercados de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados, 400 de ellas en España.

Para **Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton España**, “la mediana empresa española está en condiciones de enorgullecerse de todos esfuerzos destinados para promover la igualdad de género sus organizaciones. Estas cifras reflejan la enorme toma de conciencia de los directivos, que han asumido lo importante que es contar con un entorno diverso y una cultura inclusiva. No obstante, no hay que bajar la guardia. Debemos seguir impulsando este importante objetivo”.

**Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España**



### Infografía España / Europa / global

Con estos datos, España logra recuperar su posición como uno de los diez países con más presencia femenina en la alta dirección de sus empresas. Concretamente, ha escalado del puesto 14 al 10, superado por los siguientes países: Sudáfrica (42%), Turquía (40%), Malasia (40%), Filipinas (39%), Indonesia (38%), Tailandia (38%), India (38%), Brasil (38%) y Nigeria (38%).

La presencia de mujeres directivas crece paulatinamente desde el inicio de la serie histórica de Grant Thornton. Desde entonces, a excepción de 2013, la evolución interanual ha registrado crecimientos o no ha sufrido alteraciones. En 2018 alcanzó la barrera del 30% identificada por los expertos como el punto de inflexión que certifica una tendencia positiva en igualdad.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Para **Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**, “el nivel de mujeres en puestos directivos es un fiable indicador del progreso de un país, tal y como indica Naciones Unidas. El resultado de España nos lleva a concluir que estamos cada vez más comprometido por la igualdad. No obstante, no olvidemos que todavía estamos a medio camino. Hemos avanzado, pero hoy sólo podemos afirmar que uno de cada tres miembros del equipo directivo está compuesto por mujeres. Todavía hay asignaturas pendientes que debemos solventar con acciones concretas, realistas y efectivas”.

Por otro lado, también aumenta el porcentaje de compañías que cuentan con al menos una mujer en la cúpula directiva, hasta alcanzar el 93%. Crece 6 puntos respecto a 2021 y se ubica por encima de la media europea (86%) y global (90%).

**Aurora Sanz, socia directora de Laboral** explica que “es plausible que las jerarquías de nuestras empresas vayan sumando presencia femenina. No obstante, otra lectura que podemos hacer es que en España todavía un 7% de las medianas empresas no tiene ninguna mujer en su Dirección. Esperamos que esta cifra vaya menguando a medida que las empresas entiendan que es hora de echar por tierra muchas estructuras tradicionales para dar paso a un clima más igualitario, donde visiones diversas se integran en una misma cultura empresarial”.

La mayoría de comunidades autónomas también mejoran su porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección. Madrid sigue siendo la región que lidera esta clasificación, con un 39% de presencia femenina, misma cifra que registró el año pasado. Le sigue: Galicia, con un 36% tras crecer 3 puntos; Andalucía, con 34% tras aumentar también 3 puntos; Cataluña, con un 32%, siendo la única autonomía que decrece, con 2 puntos menos; Valencia, con un 29%, tras mejorar 3 puntos y País Vasco, con un 26% tras sumar 3 puntos.

Número de mujeres en puestos directivos,  
2021 frente a 2022



**Mujeres en puestos directivos 2022 vs 2021 España y regiones**

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos vuelven a ser las dos áreas de la cúpula directiva con más mujeres. La novedad se produce en la desbancada de la primera, con un 33%, sobre la segunda, con un 32%, que tradicionalmente ha liderado la clasificación.

Este cambio es importante ya que, según Isabel Perea, “que la mujer lidere puestos relacionados con la estrategia financiera de nuestras compañías le pone en una posición de ventaja hacia puestos más relevantes, como el de CEO. Copar la dirección financiera es clave, pero también hay que mejorar en puestos relacionados con la tecnología, muchos de ellos de nueva creación y que suponen una oportunidad de que la mujer los protagonice”.

El resto de funciones directivas más usuales para la mujer en España son la Dirección de Operaciones (27%); Dirección de Marketing (26%); CEO/Dirección General (25%), Dirección IT (12%) y, con menos de 1 de cada 10 mujeres, repiten en las últimas posiciones Dirección de Ventas (13%), Controller Corporativo (6%) y Socio (6%).



**Aurora Sanz, socia Directora de Laboral**, señala que “es interesante comprobar qué correlación existe entre el volumen de universitarias que estudian diversas disciplinas empresariales y su equivalencia en las empresas. Observamos que el margen de mejora hacia una igualdad y coherencia es todavía enorme. Las empresas deben prestar especial atención a la realidad social existente. Confiamos en que poco a poco se vaya equilibrando la presencia de hombres y mujeres en cargos tradicionalmente masculinos como el de Dirección General CEO o Socios”.

Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos son también las dos áreas con más mujeres a nivel europeo y global. La Dirección Financiera presenta un 32% y 37% y la de Recursos Humanos, un 26% y un 39%, respectivamente.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

## Los nuevos modelos de trabajo tras el COVID-19, más beneficiosos para la igualdad

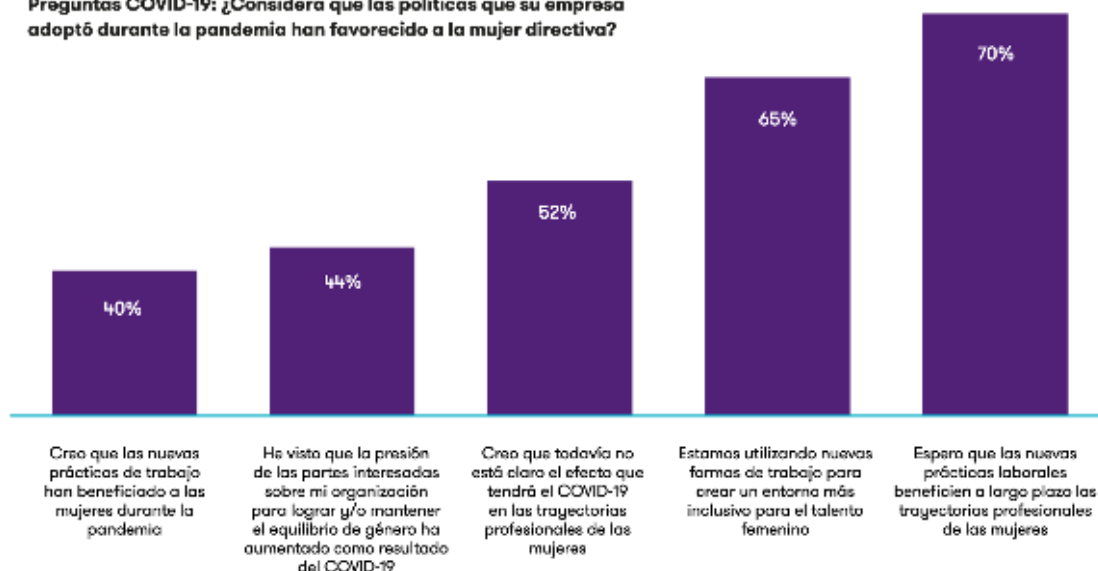
La pandemia ha originado nuevos modelos de trabajo, culturas corporativas y planes de diversidad e igualdad que, según los expertos, se mantendrán a partir de ahora en las compañías. Una mayor flexibilidad del empleado o la normalización del teletrabajo han sido algunos factores que han dibujado un entorno empresarial más abierto e inclusivo.

4 de cada 10 directivos españoles consideran que las nuevas prácticas de trabajo derivadas del COVID-19 han beneficiado a las mujeres, frente al 24% que considera lo contrario. En la media europea y a nivel global, los índices son superiores, con un 45% y 62%, respectivamente. Además, más de la mitad de los empresarios (el 65%) consideran que estos nuevos modelos laborales han creado un entorno más inclusivo para el talento femenino. Una convicción, todavía más avalada a nivel global, con un 73% de apoyo, aunque inferior en Europa, con un 57%.

**Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton** considera que “en este nuevo entorno, las empresas que impongan formas de trabajo rígidas seguramente tengan problemas. Las mejores empresas, las más adaptadas y reconocidas por sus grupos de interés, serán aquellas que se sumen a esta transformación hacia la diversidad y la inclusión y que apuesten por ayudar a personas que trabajen de manera diferente”.

Por otro lado, el 70% de los directivos españoles creen que las nuevas prácticas laborales beneficiarán a largo plazo las trayectorias profesionales de las mujeres frente al 52% que considera que no está claro el efecto que tendrán sobre la carrera directiva de la mujer en España.

**Preguntas COVID-19: ¿Considera que las políticas que su empresa adoptó durante la pandemia han favorecido a la mujer directiva?**



SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

## Las políticas de diversidad también sirven de palanca para la retención del talento, en un momento de escasez de personal cualificado

Estas nuevas prácticas laborales, cuya demanda de aplicación por los stakeholders ha aumentado para la mitad de los directivos (44%), tiene otro impacto positivo más allá de la igualdad de género. Se considera que este nuevo entorno es más beneficioso para la atracción del talento, en un contexto en el que un 44% de la empresa mid-market en España, según el Pulso de la Mediana Empresa de Grant Thornton, considera que la falta de personal cualificado es una de las principales barreras de negocio.

**Para Aurora Sanz, socia Directora de Laboral** “los avances logrados generan ventajas para las empresas, no solo por el hecho de contar con equipos directivos más igualitarios, sino también porque les ayudan a competir en la actual batalla por el talento. Tenemos un problema real de captación de talento tanto en España como a nivel global. Las estructuras empresariales más fluidas y abiertas, serán las que adquieran el mejor talento y habilidades para el liderazgo. Los propios candidatos y candidatas están apostando por empresas diversidad y analizan bien las acciones desplegadas por los empleadores en este sentido”.

Las acciones más frecuentes que han tomado las empresas españolas para potenciar el compromiso de los empleados y la inclusión han sido: la adaptación de programas de aprendizaje al contexto actual, por ejemplo, haciéndolos virtuales (52%), la promoción de la conciliación entre vida personal y laboral (51%), la promoción de nuevas prácticas para involucrar mejor a los empleados, incluyendo el teletrabajo (51%), la creación de un entorno de diálogo abierto entre compañeros (47%), atención a los nuevos estilos de vida de los empleados (46%), el fomento de la relación y diálogo entre mandos intermedios y/o superiores (43%) o la promoción del liderazgo de los altos directivos (40%), entre otros.

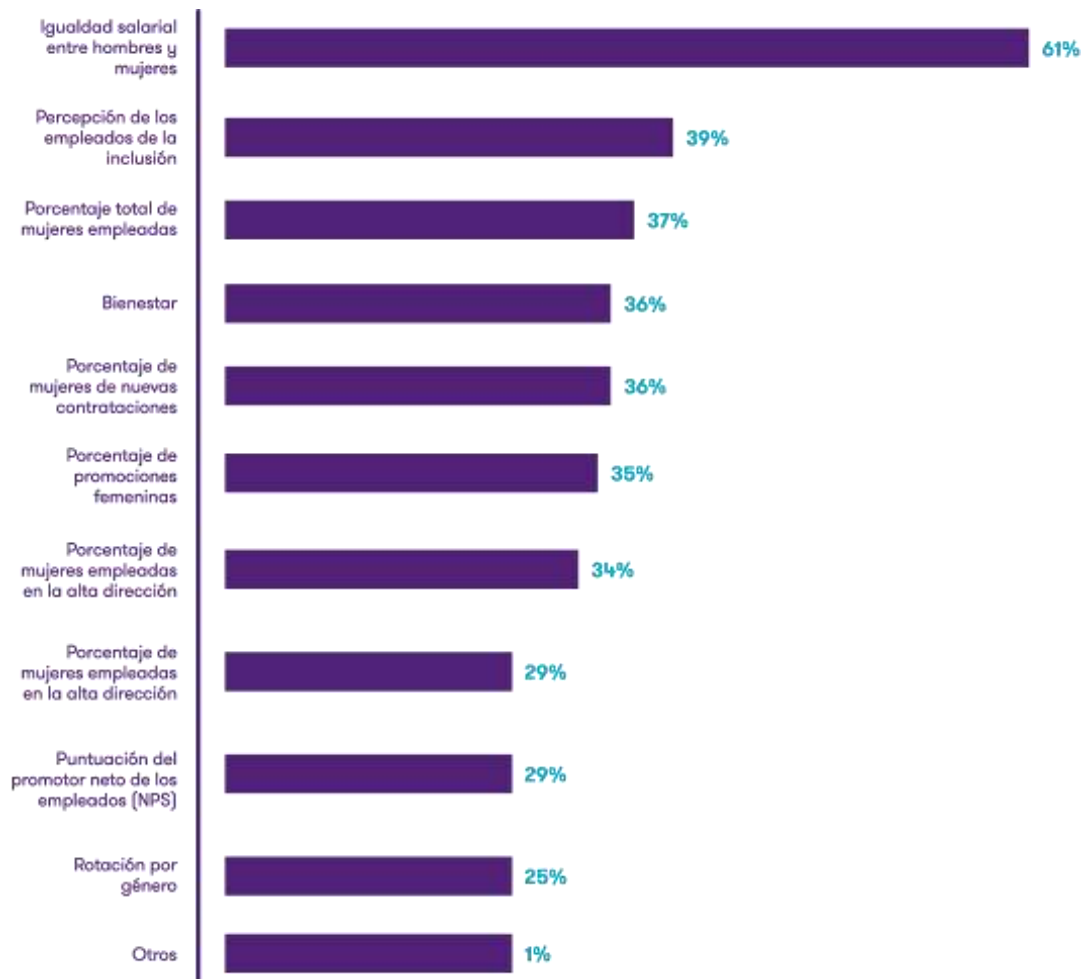
SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  
**Acciones para asegurar el compromiso de los empleados y la retención de talento en la empresa española**

**Cuantificar los avances en igualdad: un desafío empresarial**

Además de aplicar nuevas acciones que promuevan la diversidad y la igualdad, los expertos recomiendan a las medianas empresas aplicar métricas que permitan cuantificar los hitos y analizar la evolución interanual.

**Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton**, destaca “la extraordinaria importancia que tiene medir distintas variables relacionadas con la igualdad de género y otorgarle la misma importancia que otras dimensiones puramente de negocio. Muchas compañías ya lo están haciendo, pero no es suficiente. La medición permite hacer una lectura muy precisa de los avances. Es importante identificar qué variables son relevantes para las compañías”.

El 61% de las empresas españolas miden la igualdad salarial entre hombres y mujeres, siendo la variable más atendida por las empresas. Con notable diferencia, le sigue la medición de la percepción de los empleados en torno a la inclusión (39%), el porcentaje total de mujeres empleadas (37%), bienestar (36%), porcentaje de mujeres de las nuevas contrataciones (36%), el porcentaje de promociones femeninas (35%) o el porcentaje de mujeres empleadas en la Alta Dirección (34%).

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 62.000 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 11 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:



SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN  
GRANT THORNTON**

**POLICARPO AROCA**

Director de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

[Policarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

**ANA QUESADA**

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

[ana.quesadaesteban@es.gt.com](mailto:ana.quesadaesteban@es.gt.com)

**ROMAN**

**GINÉS CAÑABATE**

T 91 591 55 00

M 649 21 44 70

[g.canabate@romanrm.com](mailto:g.canabate@romanrm.com)

**SANTIAGO DOMÉNECH**

T 91 591 55 00

M 626 333 858

[santiago.domenech@romanrm.com](mailto:santiago.domenech@romanrm.com)