

# Women in Business 2014



Porcentaje de cargos directivos que son mujeres en la empresa española



## 1. Situación en España

Las mujeres ocupan el 22 % de los cargos directivos en las empresas españolas de tamaño medio y grande (de 100 a 500 empleados).

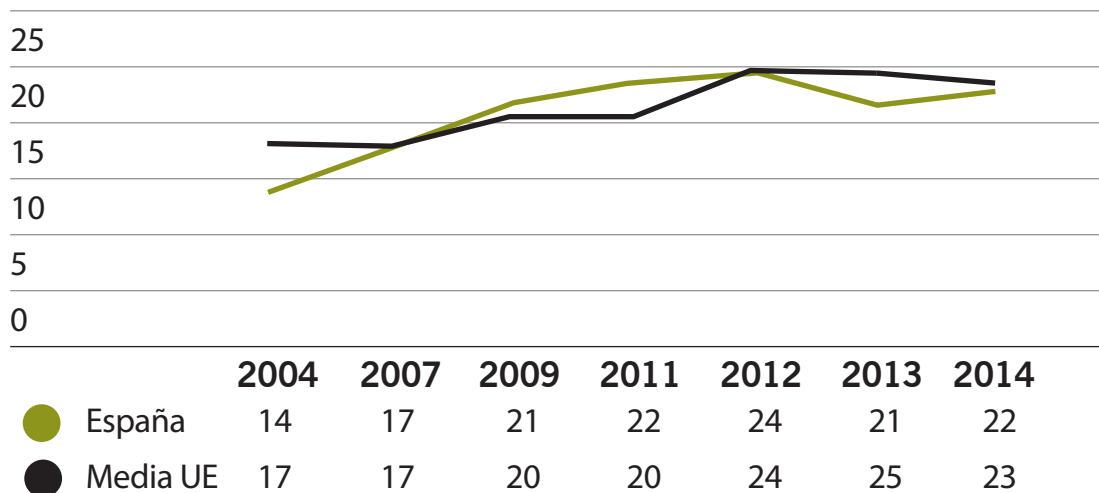
El porcentaje de mujeres en la directiva de las empresas aumentó 7 puntos porcentuales entre 2004 y 2009, pero se mantiene estancado desde entonces.

Una de cada tres empresas españolas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus cargos directivos.

España ocupa el puesto 36 entre los 45 países incluidos en el Estudio en cuanto a presencia de la mujer en cargos directivos, con el mismo porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres que Estados Unidos, Brasil y Australia.

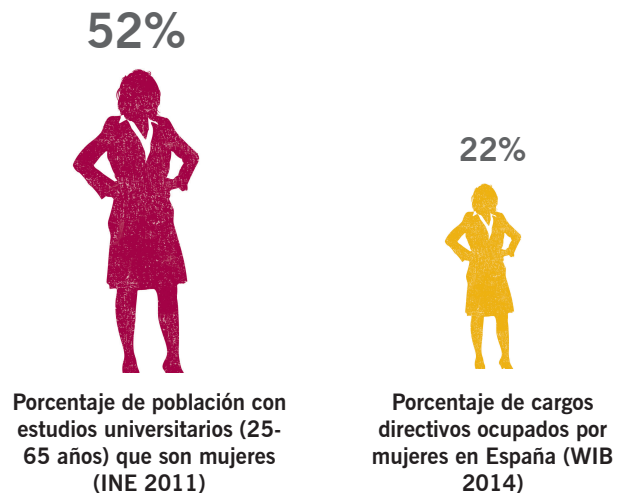


GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS 2004-2014



FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

**La presencia de la mujer en los cargos directivos no se corresponde con su peso entre la población española con estudios universitarios.**

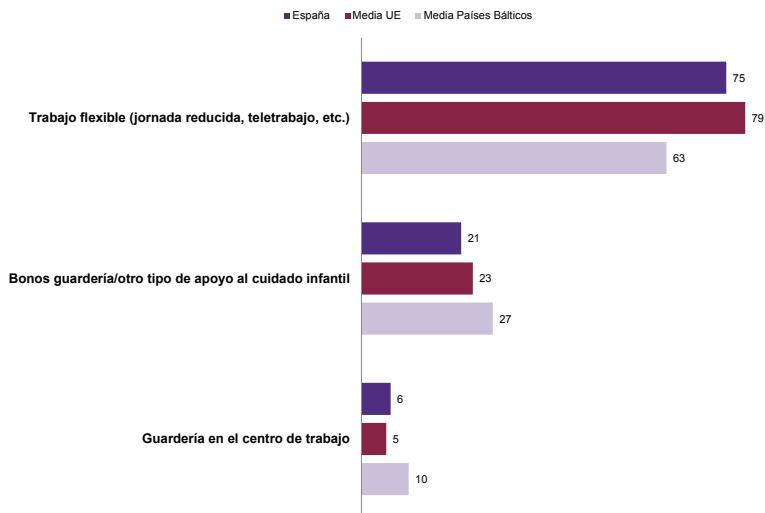


## 2. Medidas de apoyo a las madres trabajadoras

En España, como en el resto de la UE, predominan las medidas de apoyo a las madres trabajadoras que reducen la carga de trabajo o el tiempo de estancia en la oficina (horarios reducidos, teletrabajo, etc.) pero que ponen en peligro las oportunidades de desarrollo profesional. Otras medidas que permitirían a la mujer continuar con su carrera en condiciones más equiparables a las de sus compañeros masculinos (guarderías en el centro de trabajo, bonos para el cuidado infantil, etc.) son sin embargo minoritarias.

En los países bálticos (Letonia, Lituania y Estonia) el porcentaje de empresas que ofrecen flexibilidad laboral es sensiblemente menor. Por el contrario, el de empresas que cuentan con guarderías en el centro de trabajo dobla la media europea. Por regiones, la báltica es la que cuenta con una mayor presencia de mujeres en la directiva de sus empresas, un 39%..

GRÁFICO 3: ¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES MEDIDAS OFRECE SU EMPRESA PARA APOYAR A LAS MADRES TRABAJADORAS?

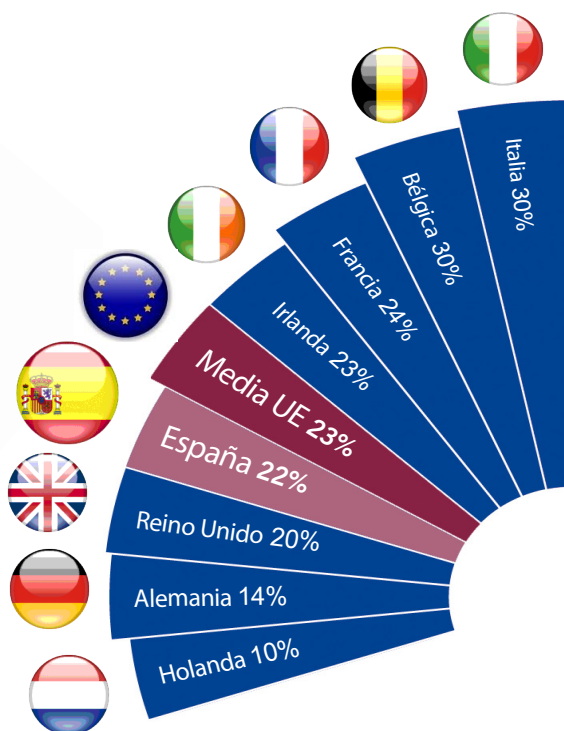


FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

## 3. Contexto europeo

España se sitúa en la media de la UE en cuanto a presencia de la mujer en cargos directivos.

GRÁFICO 4: PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES 2014 ESPAÑA Y ENTORNO EUROPEO



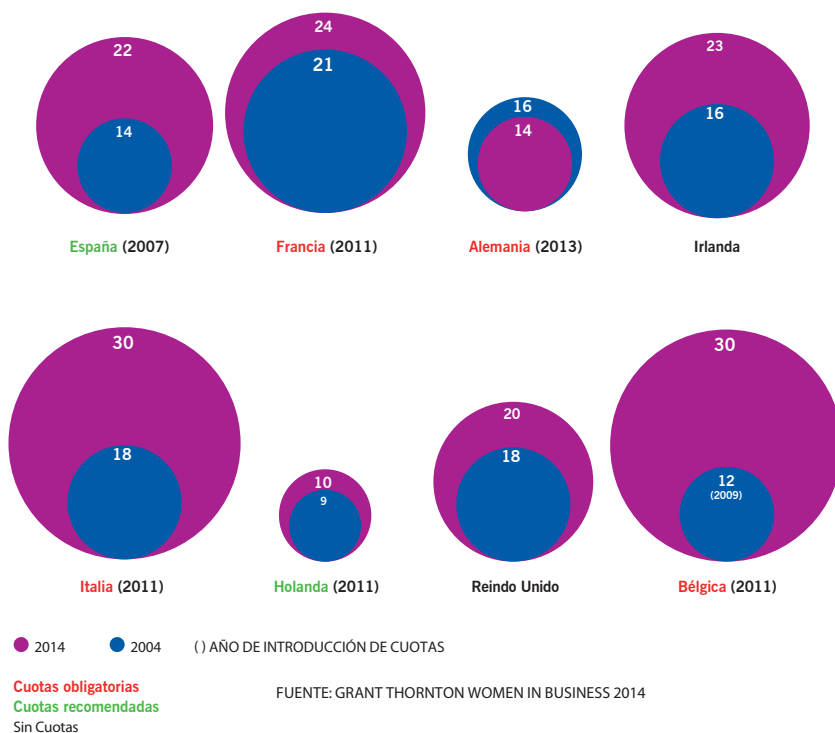
FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

#### 4. Cuotas y presencia de la mujer en Europa

En 2011 Italia y Bélgica aprobaron sendas leyes con cuotas obligatorias de presencia femenina en los órganos de gobierno de las empresas cotizadas y públicas. Desde entonces han experimentado también una importante subida en la presencia de mujeres directivas en empresas no cotizadas. Este contagio no se aprecia en cambio en Francia que, por otro lado, partía de un porcentaje más alto de presencia de la mujer en los equipos directivos. La ley de cuotas alemana es de muy reciente aprobación y entrará en vigor en 2016.

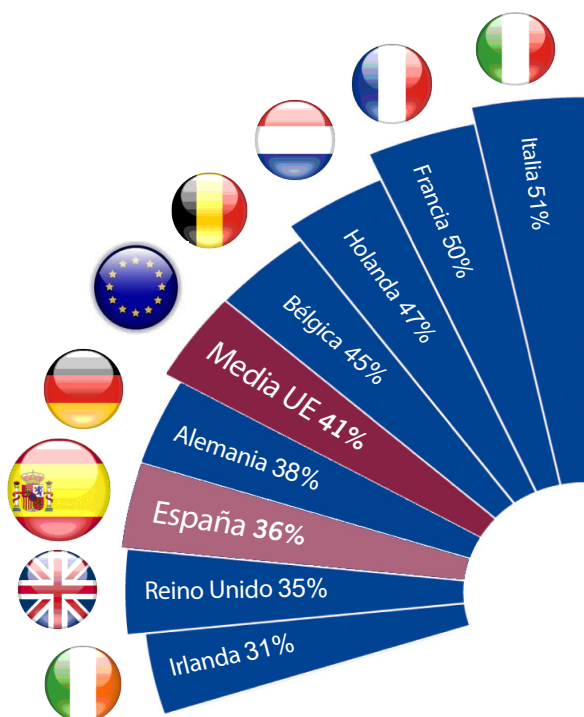
En España, la Ley de Igualdad de 2007, que establecía un objetivo del 40% de mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX, parece haber tenido un cierto efecto contagio inicial entre las empresas no cotizadas. Sin embargo en las empresas a las que afecta esa recomendación el objetivo está muy lejos de alcanzarse: el porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35 era del 13,5% en 2012, según la CNMV.

GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE DIRECTIVAS EN EMPRESAS 2004 VS 2014



FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

GRÁFICO 6: ¿APOYARÍA EL ESTABLECIMIENTO DE CUOTAS PARA LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES COMPAÑÍAS COTIZADAS?



FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

El apoyo entre los directivos de empresas no cotizadas al establecimiento de cuotas para las grandes compañías es mucho mayor en aquellos países que ya las tienen en vigor. En España, Reino Unido e Irlanda el apoyo es sensiblemente menor pese a que dichas cuotas no afectarían a sus propias empresas, sino únicamente a las grandes cotizadas.

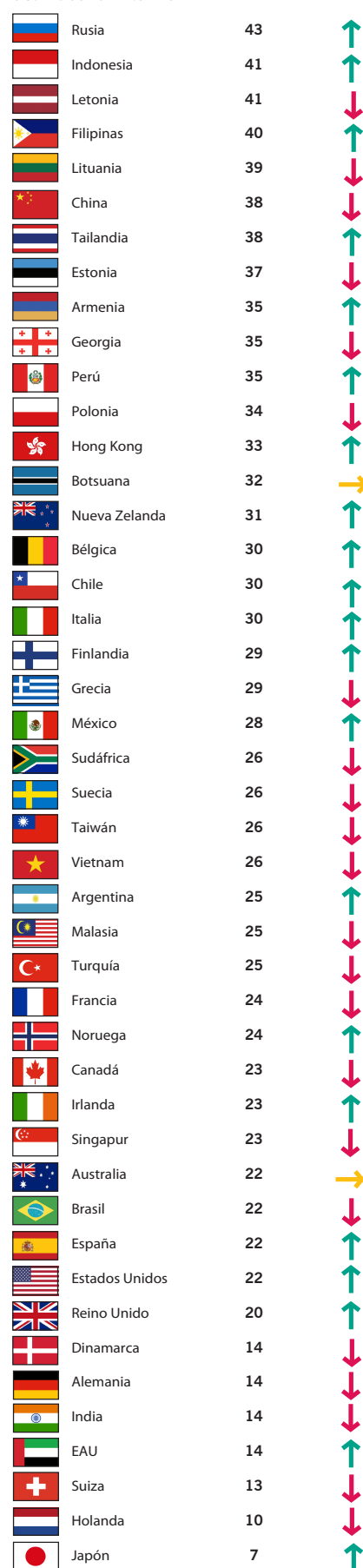
El apoyo medio en la UE se sitúa en el 41% y presagia cierta resistencia entre los directivos empresariales a las medidas aprobadas recientemente por el Parlamento Europeo en apoyo de la presencia femenina.

## 5. Panorama internacional

En línea con los resultados de anteriores ediciones, el estudio Women in Business 2014 vuelve a reflejar la preponderancia de bastantes países emergentes sobre naciones más avanzadas económica y socialmente en el aspecto de mujeres en la dirección. Entre las razones que explican este fenómeno aparentemente paradójico, destacamos las siguientes:

- Persistencia del modelo familiar extenso en muchos países emergentes, que ayuda a paliar el problema del cuidado de los hijos.
- Mayor presencia de la empresa familiar en las economías emergentes, que puede favorecer el acceso de la mujer a cargos directivos.
- Tradición de igualdad de oportunidades en los países ex comunistas.
- Persistencia del reparto tradicional de roles entre hombre y mujer en muchos países desarrollados y sistemas fiscales y leyes laborales que favorecen su continuidad.
- Particularidades locales (política de un solo hijo en China, preponderancia demográfica de la mujer en Rusia, etc.).
- Tradiciones muy poco igualitarias (Japón, India o Emiratos Árabes) entre los países que ocupan los últimos puestos.
- Favorecimiento de medidas en los países avanzados, como la reducción de jornada, el teletrabajo o la extensión de bajas temporales que en la práctica pueden suponer una desventaja para la carrera profesional de las mujeres, puesto que muy pocos hombres se acogen a las mismas.
- Poco desarrollo de los sistemas para el cuidado infantil necesarios para el progreso profesional de la mujer en el marco de la familia nuclear predominante en las economías desarrolladas.

GRÁFICO 7 : PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES



FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014



El informe Women in Business 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 45 países incluidos en el estudio representan más del 80% de la economía mundial. Por esto, a lo largo de sus 21 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 12.500 entrevistas anuales a la alta dirección: Presidente, CEO, Director General, u otro alto directivo.
- Trabajo de campo: Entrevistas telefónicas trimestrales realizadas por Experian Business Strategies Ltd.

Para la elaboración de esta edición Women in Business se entrevistó a 6.700 altos directivos en los 45 países (200 en España) entre los meses de noviembre de 2013 y febrero de 2014.

Los resultados del IBR pueden consultarse en línea mediante la IBR data visualisation tool.

### **Acerca de Grant Thornton en España**

Grant Thornton es una de las organizaciones mundiales líderes de servicios profesionales de auditoría y asesoramiento financiero y fiscal. Ofrecemos una amplia gama de servicios y un asesoramiento con valor añadido y práctico para ayudar a las empresas dinámicas a liberar su potencial de crecimiento, ya sean cotizadas, multinacionales o familiares. En Grant Thornton utilizamos nuestros conocimientos, experiencia e instinto para ayudar a las empresas a hacer frente a los desafíos y retos de su negocio.



**Grant Thornton**

An instinct for growth™

[www.GrantThornton.es](http://www.GrantThornton.es)  
[www.internationalbusinessreport.com](http://www.internationalbusinessreport.com)

© Grant Thornton SLP es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y sus firmas miembro no forman una sociedad internacional, los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás. Para más información por favor visite [ww.GrantThornton.es](http://www.GrantThornton.es)