

Presencia de mujeres en puestos directivos: retroceso en España



Este informe, basado en el último estudio del International Business Report (IBR), explora el cambio global en el número de mujeres que ocupan puestos directivos en el ámbito empresarial. Los principales resultados son los siguientes:

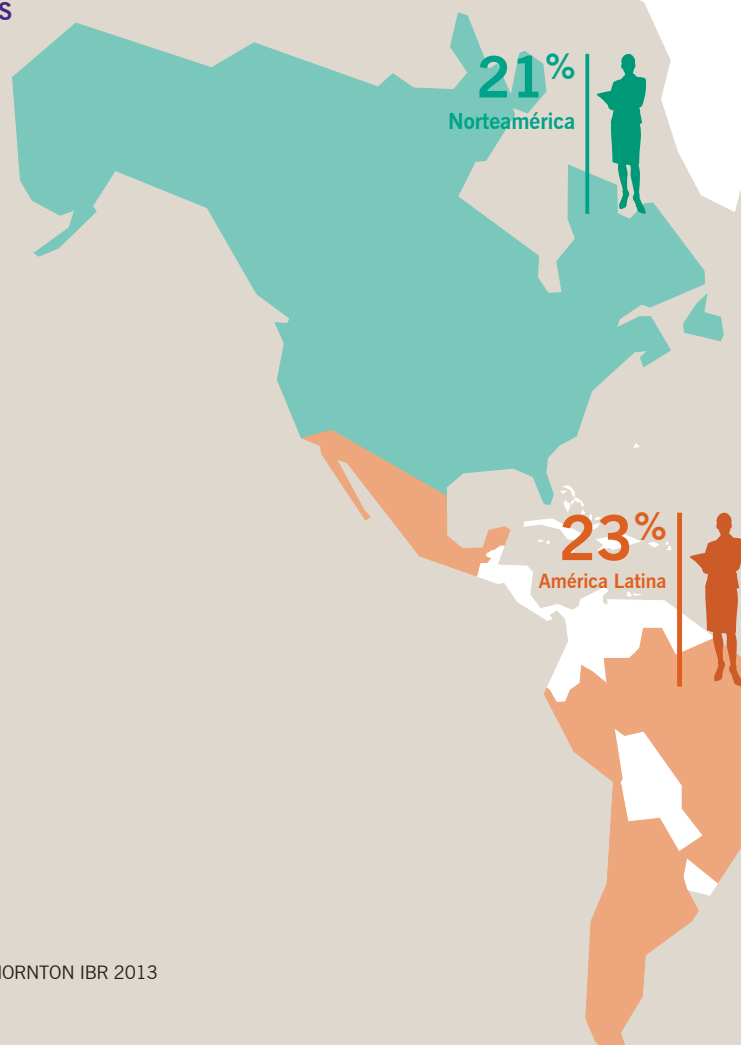
Mundo

- Mundialmente, las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos, un aumento de 3 puntos respecto al año pasado
- La proporción de empresas en el mundo que cuentan a una mujer como consejera delegada ha aumentado del 9% al 14%
- Sólo un 19% de los consejeros en los consejos de administración de todo el mundo son mujeres
- Los países emergentes, y particularmente el sudeste asiático, siguen superando a las economías tradicionales en presencia de la mujer en cargos directivos
- Recursos humanos y dirección financiera son los cargos con mayor presencia femenina.

España

- Las mujeres españolas, el 51% de los titulados superiores, ocupan el 21% de los cargos directivos, tres puntos menos que el año pasado. Este dato sitúa a España por debajo de la media mundial y de la UE
- Un 37% de las empresas de más de 100 empleados en España no cuenta con ninguna mujer en su cúpula directiva
- El 63% de las empresas españolas se opone al establecimiento de cuotas femeninas en los consejos de administración y sólo un 5% de las mismas tiene planes para aumentar el porcentaje de mujeres en su directiva

GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE DIRECTIVOS QUE SON MUJERES



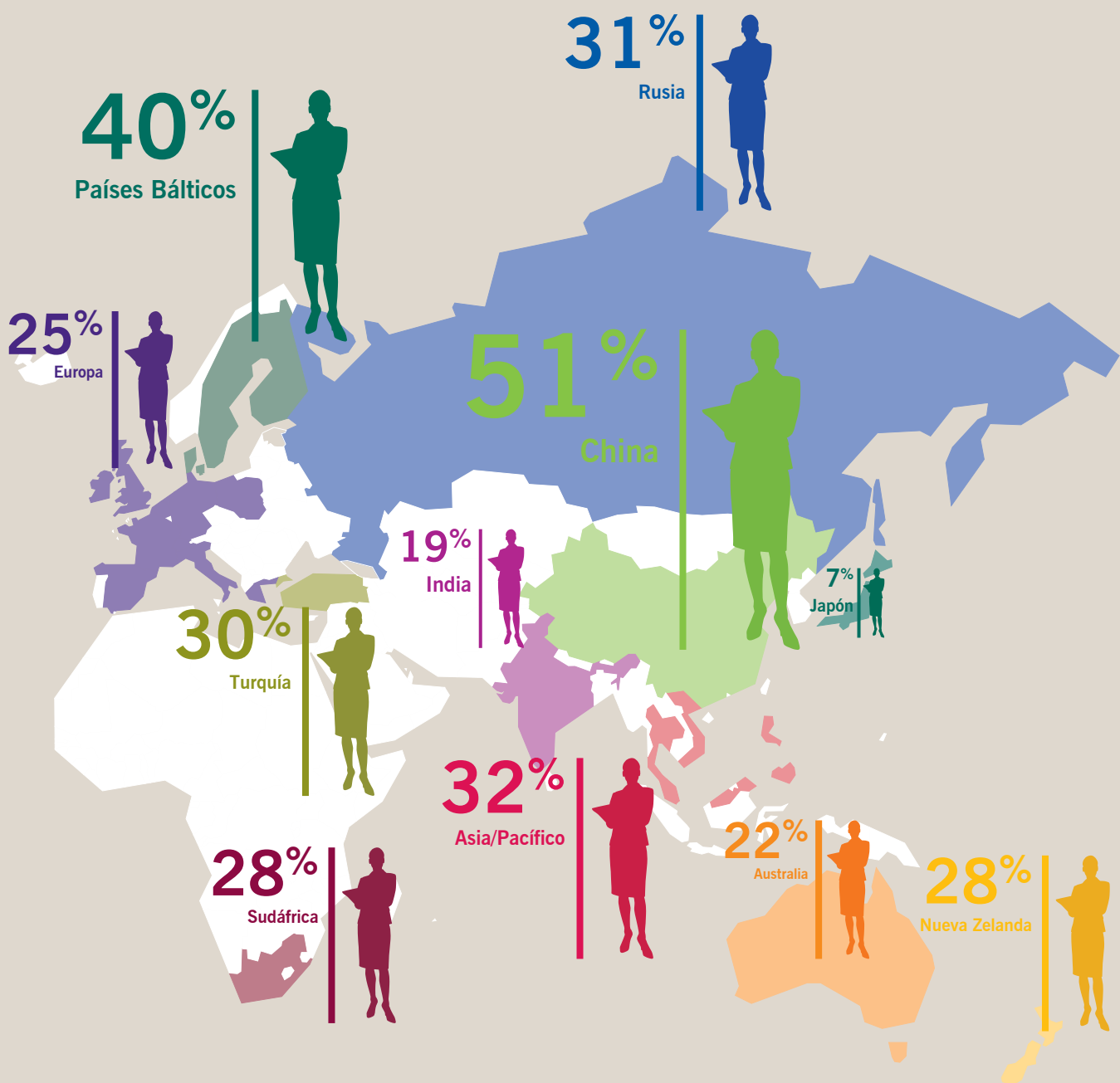
FUENTE: GRANT THORNTON IBR 2013

PORCETANJE DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS
- MEDIA MUNDIAL

24%

PORCENTAJE DE MUJERES EN RELACIÓN A LA POBLACIÓN ACTIVA
- MEDIAL MUNIDAL

35%



Un primer vistazo

Aproximadamente 17 países del mundo cuentan con una mujer como presidenta del gobierno, del estado o ambos (número que se ha duplicado desde 2005 según la Unión Interparlamentaria y las Naciones Unidas). Además, la media mundial de mujeres en parlamentos se situó en el 20,4% a día 1 de Febrero de 2013. Sin embargo, y aunque en los últimos 40 años se ha visto un gran cambio generacional, con más mujeres accediendo al mercado laboral en todo el mundo, aún queda mucho por hacer para promover su acceso a puestos directivos.

En 2012, la mujeres representaban algo más de la tercera parte de la población activa en Estados Unidos, pero, sólo un 14,3% de los cargos ejecutivos de las compañías del Fortune 500 son ocupados por mujeres y un 8,1% de los puestos directivos mejor remunerados. Dentro del FTSE 100, sólo un 15% de los cargos en los Consejos de Administración son ocupados por mujeres y un 6,6% de los cargos ejecutivos son mujeres.

El estudio International Business Report de Grant Thornton, en el que se incluyen empresas cotizadas y no cotizadas, muestra un incremento de 3 puntos en el número de mujeres en puestos de alta dirección entre 2011 y 2012, con un 24% de media mundial de empresas que cuentan con mujeres en la alta dirección (comparado con un 21% en 2011).

En España, las mujeres desempeñan el 21% de los cargos directivos en empresas de tamaño medio y grande (más de 100 empleados), pese a que suponen el 51% de los titulados superiores y el 44% de la fuerza laboral de nuestro país.

El porcentaje de mujeres directivas en España ha bajado tres puntos respecto el año pasado, cuando se situó en el 24%, volviendo así a los niveles de 2009. El dato de 2013 interrumpe la clara tendencia de incremento de mujeres en puestos directivos que se registraba en España desde la primera edición del estudio en 2004 y que coloca a nuestro país ligeramente por delante de Estados Unidos (20% de mujeres directivas) y Reino Unido (19%), pero por debajo de la media mundial (24%) y de la media en la Unión Europea (25%).

Continúa la tendencia, registrada en anteriores ediciones, a una mayor presencia de la mujer en puestos claves de las empresas de las economías emergentes y China encabeza el ranking con un 51% de puestos directivos ocupados por mujeres. Así el sudeste asiático alcanza una media de un 32% de mujeres directivas en sus empresas.

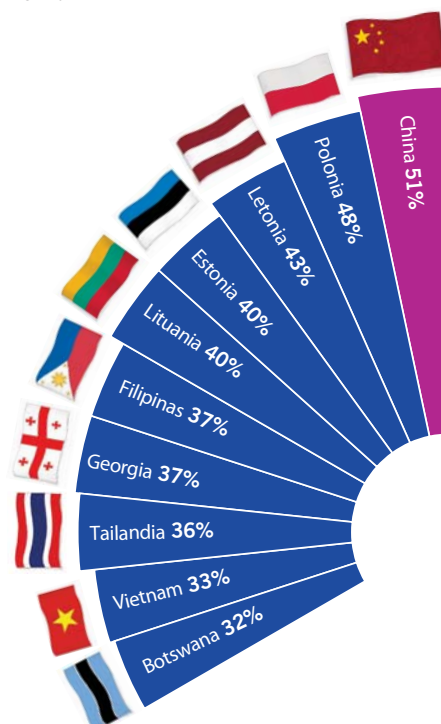
Los países BRIC, con un 28%, superan un año más a los del G7, con una media del 21% en este indicador.

En Europa, Polonia y los países Bálticos (Estonia, Letonia y Lituania), con porcentajes entre el 48 y el 40%, adelantan a las economías europeas tradicionales y se sitúan en los cinco primeros puestos del ranking mundial. En el extremo opuesto, y como ya viene siendo tradición, sigue apareciendo Japón, que con sólo un 7% de sus cargos directivos en manos de mujeres vuelve a cerrar el ranking.

Para Isabel Perea, Directora de Auditoría de Grant Thornton España, “En los países emergentes, las altas tasas de crecimiento, que conllevan una gran demanda de profesionales cualificados, han ayudado a derribar los sin duda abundantes prejuicios y barreras a los que se enfrentan las mujeres, allanando su camino hasta la alta dirección. En cambio en economías tradicionales con porcentajes de crecimiento mucho menores e incluso en recesión, la situación está estancada y las oportunidades de promoción femenina escasean”.

Gemma Soligó, Socia de Auditoría de Grant Thornton, apunta que “el porcentaje de mujeres que ocupan un cargo directivo no es sólo un indicador del progreso de una sociedad, sino que se está convirtiendo también en un termómetro de la salud de su economía. Según la Unión Europea, si la media de empleo de las mujeres fuese similar a la de los hombres, el PIB de la Unión aumentaría en un 30%. Desperdiciar el talento de la mitad de la población tiene negativas consecuencias económicas”.

GRÁFICO 2: MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN EL MUNDO: TOP 10



FUENTE: GRANT THORNTON IBR 2013

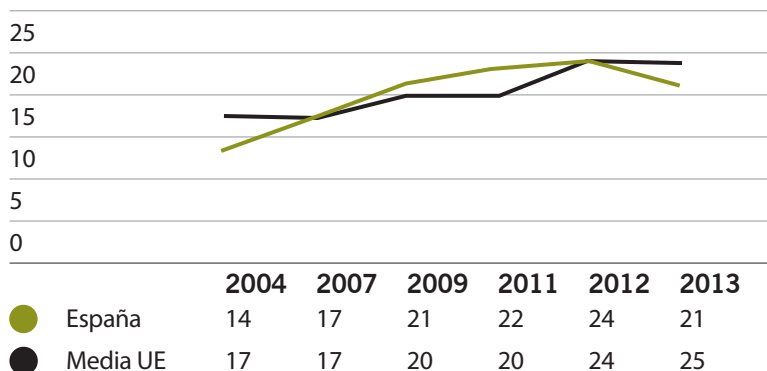
Empresas sin liderazgo femenino

Al tiempo que desciende el porcentaje de mujeres en la dirección en España aumenta el porcentaje de empresas que no cuentan con ninguna mujer en su equipo directivo, hasta alcanzar el 37%, cinco puntos más que el año pasado. La media en la eurozona se sitúa en el 35%.

El panorama se reproduce en las empresas del mercado continuo español: un 39% no cuenta con representación femenina en sus consejos de administración y la situación, en lugar de mejorar, ha empeorado drásticamente ya que el porcentaje se ha incrementado 15 puntos porcentuales desde el 24% registrado en 2012. Dentro de las empresas cotizadas, la situación es mejor si se analiza únicamente el IBEX 35 donde ese porcentaje baja al 12%.

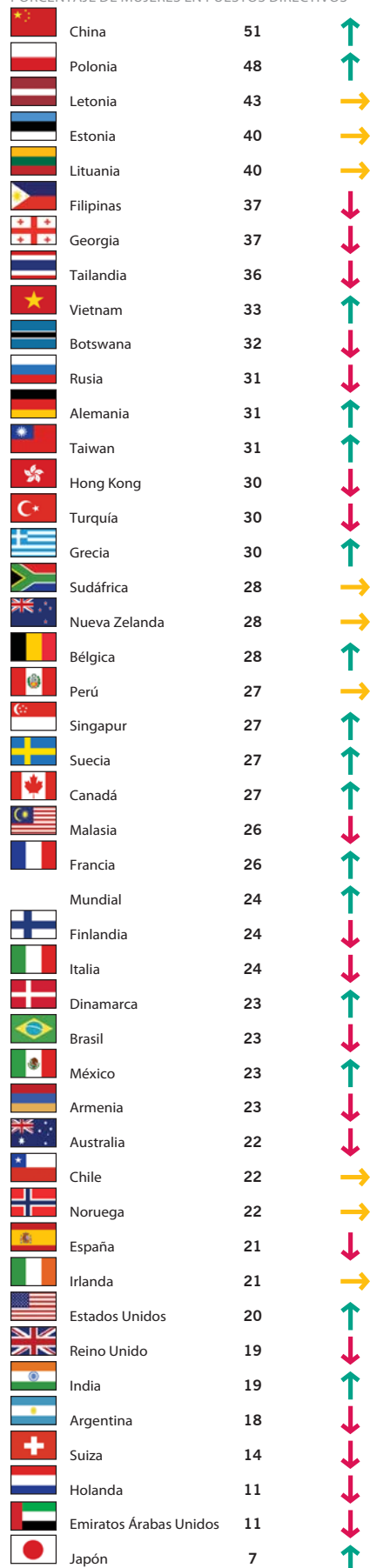
Sin embargo las mujeres siguen siendo sólo el 13% del total de miembros de consejos de administración en el selectivo español. El porcentaje es mucho menor en lo más alto de las cúpulas ejecutivas: en las 35 empresas del IBEX sólo hay una consejera delegada y dos presidentas.

GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS 2004-2014



FUENTE: GRANT THORNTON IBR 2013

GRÁFICO 4: CHINA LIDERA EL CAMINO PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS



FUENTE: GRANT THORNTON IBR 2013

PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN ESPAÑA:

21%

En contra de las cuotas

Pese a la escasa eficacia de medidas voluntarias como las propuestas en el Código de Buen Gobierno para mejorar la representación de la mujer en compañías cotizadas, la mayoría de las empresas españolas, un 63%, se opone al establecimiento de cuotas obligatorias de presencia femenina en los consejos de administración. En la eurozona la media de los que rechazan este tipo de medidas es del 55%, con países como Alemania donde ese porcentaje sube al 66%. Es en los países emergentes donde estas políticas parecen contar con una mayor aceptación: en Turquía y China el apoyo supera el 70% y una media del 60% de los empresarios latinoamericanos se muestra de acuerdo con el establecimiento de cuotas obligatorias.

En España, el rechazo de la regulación externa en esta materia no va acompañado por un esfuerzo en la autorregulación. Sólo el 5% de las empresas cuenta con planes específicos para incorporar o promover a mujeres a su cúpula directiva.

Tanto en España como en otros países europeos que han apostado por la autoregulación y las recomendaciones no vinculantes, estas se están demostrando claramente insuficientes. La UE calcula que a este ritmo se tardarían al menos 40 años en alcanzar el equilibrio entre sexos en los consejos de administración de las grandes empresas europeas. “Pero para cambiar esto hacen falta mucho más que cuotas. Es necesario un cambio social que aborde desde el reparto de tareas entre los sexos en el seno de la familia, hasta la adopción de horarios más racionales en las empresas y la enseñanza, pasando por las propias políticas de contratación y promoción que se aplican en las empresas”, comenta María José Lázaro, Socia de la firma que considera que “La presencia de mujeres en cargos con capacidad de decisión puede contribuir enormemente a estos cambios sociológicos de los que depende no sólo la igualdad sino buena parte del crecimiento sostenible en el futuro.”

PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE NO TIENEN NINGUNA MUJER EN EL EQUIPO DIRECTIVO:

Mundo	31%
G7	29%
España	37%
Países BRIC	39%

Más directoras de recursos humanos que directoras generales

La dirección de recursos humanos es la que cuenta con un mayor porcentaje de mujeres, un 29% en España. Le sigue de cerca la dirección financiera con un 27% de presencia femenina. Sin embargo, sólo un 14% de los puestos de dirección general (CEO) son desempeñados por mujeres, mientras que cargos como el de directora de ventas y el de directora de informática sólo cuentan con un 8 y un 4% de mujeres respectivamente

Mayor flexibilidad laboral no equivale a mayor acceso a cargos directivos

El porcentaje de empresas españolas que ofrecen algún tipo de medida de flexibilidad laboral (jornada reducida, horario flexible, teletrabajo, etc.) es del 64%, algo inferior a la media de la Eurozona (70%) pero en línea con otros países como Italia (66%) o Francia (61%). Los países nórdicos son los que más fomentan la flexibilidad con Dinamarca, Finlandia y Noruega en torno al 90%. Por el contrario en los países emergentes este tipo de políticas se aplican en mucha menor medida con una media del 40% en los BRICs y países como Rusia y China entre los más reacios a las mismas.

“En general, las medidas de flexibilización no se relacionan con un mayor acceso de la mujer a cargos directivos. De hecho algunos de los países emergentes en los que menos se aplican estas medidas son también aquellos donde las empresas cuentan con mayores porcentajes de mujeres en su dirección”, comenta Perea, “las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar favorecen la presencia de la mujer en el trabajo pero no necesariamente su acceso a puestos que se entienden como de dedicación completa. De hecho la flexibilización laboral puede resultar una trampa, ya que son mayoritariamente las mujeres y no los hombres quienes se acogen a ella y como consecuencia se refuerza el enfoque tradicional de las mujeres hacia el hogar y los hombres hacia el trabajo. Esto hace que se supedite la carrera profesional de la mujer a la del hombre, porque este se convierte en el principal sustento de la familia”, comenta María Ruíz, Directora de Marketing y Comunicación en Grant Thornton

Las políticas desarrolladas en las empresas para retener el talento y de flexibilidad laboral son solamente una pieza del puzzle.

Las mujeres que continúan activas al alcanzar la mitad de su vida laboral en niveles medios y altos de dirección necesitan tener un gran apoyo en el hogar. Todas las mujeres directivas entrevistadas manifestaron que su estructura familiar les permitía ascender en la pirámide corporativa.

“Lo hemos hecho bien a la hora de atraer el talento femenino en puestos junior, pero aún resulta muy complicado retener y desarrollar este talento en los niveles intermedios”

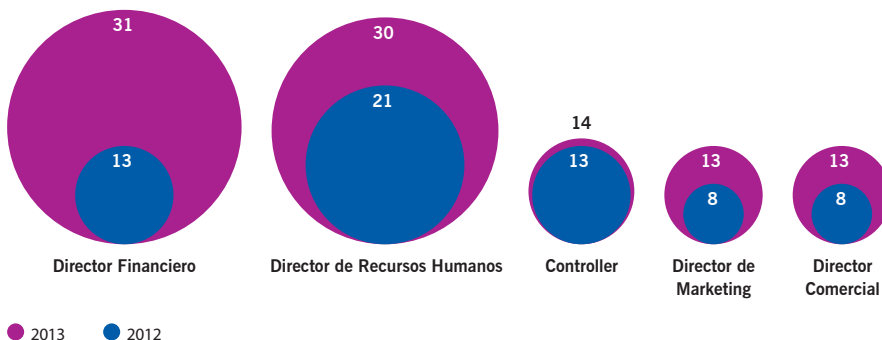
SARA GONZÁLEZ
DIRECTORA DE GRANT THORNTON ESPAÑA

Beneficios de la paridad

Mucha gente se está dando cuenta de que la diversidad de género en niveles ejecutivos y senior favorece el crecimiento de las empresas. El Índice de Salud Empresarial elaborado recientemente por McKinsey reveló que de 100 empresas, aquellas que contaban con 3 o más mujeres en altos cargos (Comité Ejecutivo o Consejo de Administración) obtenían un índice más alto que el resto. En la misma línea, otro informe concluyó que “la proporción media de mujeres directivas era de 7,1% en el grupo de las mejores empresas y de 3,1% en las peores compañías, demostrando el valor potencial de incluir a más mujeres en los equipos directivos. En empresas recién creadas con 5 o más mujeres, el 61% tuvieron éxito y sólo un 39% fracasaron”.

En otro estudio en el que se analizó la evolución de los resultados de las empresas del Fortune 500 desde 2004 a 2008, las compañías con un mayor número de mujeres en sus Consejos de Administración superaron a aquellas con un número menor de mujeres en, al menos, un 16% en términos de ventas y en un 26% en relación al retorno de la inversión.

GRÁFICO 5: LOS CARGOS MAS FRECUENTADOS POR MUJERES
2013 VS 2012



FUENTE: GRANT THORNTON IBR 2013

El International Business Report (IBR) es un 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 44 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.

Características técnicas:

- 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. Los datos para esta edición del estudio fueron recogidos en los meses de noviembre y diciembre de 2012.

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

Países encuestados

Argentina	Japón
Armenia	Malasia
Australia	México
Bélgica	Holanda
Botsuana	Nueva Zelanda
Brasil	Noruega
Canadá	Perú
Chile	Filipinas
China	Polonia
Dinamarca	Rusia
Estonia	Singapur
Finlandia	Sudáfrica
Francia	España
Georgia	Suecia
Alemania	Suiza
Grecia	Taiwan
Hong Kong	Tailandia
India	Turquía
Irlanda	Emiratos Árabes Unidos
Italia	Reino Unido
Letonia	Estados Unidos
Lituania	Vietnam



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.



www.GrantThornton.es
www.internationalbusinessreport.com

© 2013 Grant Thornton S.L.P. Todos los derechos reservados.
Grant Thornton es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (Grant Thornton International). Las referencias a "Grant Thornton" son a la marca bajo la cual operan las firmas de Grant Thornton y se refiere a una o más firmas miembro según el contexto. Grant Thornton International y sus firmas miembro no forman una sociedad internacional única. Cada firma miembro presta sus servicios de manera independiente y no es responsable de los servicios o actividades de otras firmas miembro. Grant Thornton International no proporciona servicios a clientes.