



40 AÑOS

Women in Business 2024

El camino hacia la equidad

20 AÑOS DE WOMEN IN BUSINESS



Prólogos

2024 es el vigésimo año en que Grant Thornton supervisa y analiza la proporción de mujeres que ocupan puestos de alta dirección en las empresas del mid-market de todo el mundo.

El proyecto Women in Business ha explorado los aspectos que apoyan y los que obstaculizan el progreso de las mujeres en los entornos de trabajo en un periodo temporal de gran complejidad. Las empresas medianas de todo el mundo se han enfrentado a la crisis financiera de 2007-08, a la pandemia y, en la actualidad, a los efectos de las tensiones y los conflictos geopolíticos.

La economía mundial sigue cambiando, y las organizaciones del mid-market están sometidas a más presión que nunca para adaptarse. Por ello, es fundamental no perder la perspectiva: el reto de incorporar a las mujeres a los puestos de alta dirección es más importante que nunca. Muchas empresas medianas han dado su propia respuesta a este reto, y hemos visto mejoras, pero debemos asegurar que el proceso continúa y se agiliza.



Karitha Ericson, Líder Global de Capacidades de la Red y Cultura de Grant Thornton International

A woman with blonde hair, wearing a light blue button-down shirt, is standing and speaking to a group of people in a meeting room. She is holding a pen in her right hand. In the background, several people are seated around a conference table, looking towards her. The room has large windows with a view of greenery outside.

“Los datos de la investigación de este año indican que los avances logrados hasta ahora en materia de mujeres en la alta dirección son frágiles. Hemos asistido a un drástico descenso del porcentaje de perfiles femeninos que ocupan el cargo de consejera delegada, lo que sugiere un alejamiento de las mujeres que ocupan puestos de poder real dentro de una organización.”

Karitha Ericson
Líder Global de Capacidades de la Red y Cultura de
Grant Thornton International

Cuando Grant Thornton elaboró su primer informe, solo el 19,4% de los puestos de alta dirección del mid-market estaban ocupados por mujeres; hoy, ese porcentaje alcanza el 33,5%, lo que supone un avance y una aceleración desde la pandemia, pero la lentitud del cambio es preocupante. Al ritmo actual, en el mid-market no habrá paridad entre hombres y mujeres en la alta dirección hasta el año 2053. Está claro que este dato no es positivo.

Los resultados de nuestro informe de este año muestran cierta debilidad en los logros respecto a cuántas mujeres ocupan puestos directivos. Este año, hemos asistido a un drástico descenso en el porcentaje de consejeras delegadas, lo que indica un retroceso en el número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo real en una organización; al mismo tiempo, esto nos recuerda que no basta con lograr que las mujeres accedan a los puestos de alta dirección, sino que debemos actuar con determinación para que los conserven. Si no lo hacemos, podríamos perder los avances logrados.

Este informe nos permite medir el progreso, pero también comprender qué debe cambiar para agilizarlo, detectar las estructuras empresariales que pueden propiciar el cambio y ofrecer medidas que las empresas pueden poner en práctica. En el informe de este año, hemos establecido tres caminos claros para alcanzar la paridad:



1 Una de las claves es quién lidera los planes de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en una organización: el responsable debe ser un miembro de la alta dirección, que debe trabajar con una directiva. Este tipo de binomio tiene un efecto positivo claro en el porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres.



2 Debe implementarse una estrategia clara: las empresas deben tener objetivos específicos de equidad, igualdad, diversidad e inclusión (DE&I) así como medir con frecuencia sus resultados.



3 Cómo trabajamos tiene efectos reales: nuestro informe indica que los trabajadores están volviendo a las oficinas, pero las empresas que ofrecen más flexibilidad tienen un porcentaje mayor de mujeres en los puestos de alta dirección.

Las empresas del mid-market son motores clave para la economía mundial, y lo que las distingue es su agilidad y su capacidad de implementar cambios considerables en poco tiempo. Según nuestra experiencia, si hay suficientes empresas medianas que emprendan estos caminos hacia la paridad, será posible que alcancen el porcentaje del 50% de mujeres en puestos de alta dirección en los próximos cinco años.

Ya hemos trazado el camino, seguirlo o no depende de cada empresa.

“Desde hace 20 años, nuestro informe Women in Business contribuye de forma notable al debate mundial sobre la equidad en el entorno de trabajo. Asimismo, ha puesto de manifiesto la falta de equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos directivos, y ha ayudado a identificar claramente los caminos que las empresas pueden seguir para lograr avances significativos.

Aunque hemos visto progreso a lo largo de este tiempo, también sabemos que el cambio duradero exige un compromiso consciente y una actitud responsable por parte de los líderes de cada organización. El objetivo del informe Grant Thornton es ofrecer a las organizaciones del mid-market una hoja de ruta para agilizar el progreso y crear empresas más diversas, resilientes y prósperas”.

Peter Bodin,
Consejero Delegado de Grant Thornton International



20 años de un informe único en España

Prólogo de Isabel Perea y de Joan Vall

El desarrollo y avance del liderazgo femenino en los puestos de responsabilidad de las compañías de nuestro país ha sido una preocupación estratégica y constante de Grant Thornton en España desde que hace dos décadas comenzamos a publicar por primera vez el informe Women in Business.

En aquella época, parecía curioso que una firma de servicios profesionales pusiera el foco en una realidad que, hasta ese momento, no se había tratado de forma amplia dentro del seno de las principales empresas de nuestro país y a nivel global. Sin embargo, en nuestro trabajo diario y contacto con miles de directivos, dueños de empresas y otros líderes con destacadas responsabilidades corporativas, ya detectamos que la escasez de presencia de mujeres en las cúpulas directivas era un asunto que preocupaba y que se quería abordar desde dentro.

Nuestro objetivo, por tanto, fue desde el principio testear cuantitativamente y con cifras el número de directivas que ocupan puestos de dirección en nuestro país. Lo hicimos ayudándonos de nuestro programa de investigación International Business Report, que desde el año 1992 pregunta a directivos y directivas de todo el mundo sobre sus expectativas empresariales. La particularidad diferencial de nuestro estudio es que amplía la base de empresas analizadas a las del middle-market, privadas, públicas, cotizadas o no cotizadas. No es un estudio sólo centrado en Consejeras o empresas cotizadas. Quisimos aportar una mirada amplia, una verdadera representación del tejido empresarial de nuestro país.



Isabel Perea, Socia de Auditoría y Head de la Comisión de Equidad, Diversidad e Inclusión de Grant Thornton España

Joan Vall, Socio de Auditoría de Grant Thornton y presidente del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

Una visión que no sólo es femenina, ya que, durante estos veinte años, el estudio siempre ha calibrado los avances preguntando tanto a mujeres como a hombres, porque desde nuestra Firma entendimos desde el principio que cualquier paso adelante se tenía que dar de forma conjunta, incorporando a todos y compartiendo las estrategias que sobre igualdad, diversidad e inclusión se iban poniendo en marcha en nuestro país.

Echar la vista atrás, en este informe que hoy cumple dos décadas, nos sirve para detectar cuáles han resultado ser momentos clave en la evolución del liderazgo femenino en nuestro país. Los avances han sido lentos, con momentos de estancamiento, pero, en general, podemos afirmar que las organizaciones empresariales españolas, de todo tipo sectores, han incorporado a sus estrategias de forma decidida el avance de la diversidad de género en sus puestos directivos.

Después de veinte años, hoy es alentador ver que todo tipo de empresas quieren contar cómo están recorriendo su particular camino hacia la equidad. Hay industrias que llevan la delantera y otras más rezagadas, pero, en general, el objetivo de conseguir paridad en las posiciones de dirección ha conseguido extenderse de forma generalizada. No sólo como una respuesta al cumplimiento normativo que se ha ido reforzando en nuestro país en estos años, sino gracias a un convencimiento genuino que va más allá de la autorregulación.

Nuestras empresas conocen ya el valor de contar con equipos directivos mixtos, el aporte al negocio que ofrecen visiones directivas diversas e incluso, apoyado por distintos informes, incluido el nuestro, el avance en la rentabilidad que supone tener más mujeres directivas decidiendo.



Nuestro estudio no sólo ha ofrecido datos del avance en la proporción de directivas, sino que ha intentado aportar una mirada amplia a otros temas que preocupan a los gestores de talento y diversidad, como son las políticas que favorecen que más mujeres desarrollen una buena carrera directiva; los estilos de liderazgo que tenemos hombres y mujeres y cómo combinarlos para obtener mejores resultados; o la siempre necesaria colaboración público-privada para diseñar las políticas óptimas que permitan que las empresas avancen, pero sin resentir sus modelos de negocio o competitividad inherente.



Los datos de España que recoge nuestra investigación en su vigésimo aniversario son alentadores. Lideramos por encima de otros países de la Unión Europea y también alcanzamos una cifra simbólica, que es el 40% de mujeres directivas. Sin embargo, en la lectura atenta de estos resultados, no podemos de nuevo pensar que el trabajo ya está hecho.

La comparativa mundial nos muestra que se están produciendo retrocesos en puestos clave que permitirían que la mujer accediera a posiciones de dirección efectiva y, además, muchas empresas están desandando el camino de la diversidad antes las turbulencias económicas y geopolíticas que está atravesando el mercado global.

Ante esta situación, y de cara a los próximos años, las recomendaciones que han funcionado siguen estando vigentes. Entre ellas, que la equidad y la diversidad formen parte de una preocupación genuina de los mayores gestores de las compañías; que se establezcan estrategias objetivables con datos medibles año a año; que se busquen alianzas entre compañías del mismo sector y de otros que estén avanzando en materia de igualdad directiva; y, en definitiva, que se escuchen continuamente las motivaciones y las situaciones profesionales y personales de la mujer directiva. El potencial de talento y liderazgo que necesitan las organizaciones no puede estar reñido con estructuras en las que la mujer no halle flexibilidad, comprensión y seguridad psicológica.

Estos veinte años han servido para que Grant Thornton esté cerca de cientos de directivas y directivos que se preocupan por la paridad y la igualdad. Nuestro objetivo es continuar nuestro análisis, con el rigor que nos ha caracterizado en estos años y con el ánimo de que el talento femenino no se pierda. Aunque, bien es cierto que, en pro de un futuro de verdadero equilibrio de poder en nuestras empresas, nos gustaría no tener que celebrar los 40 años de Women in Business. Enhorabuena, en todo caso, a todo el tejido empresarial por los logros, que son de todas y de todos.

Camino hacia la equidad



Liderazgo:

Un miembro del C-suite debe tener la responsabilidad, pero debería trabajar en compañía de una mujer directiva Senior.



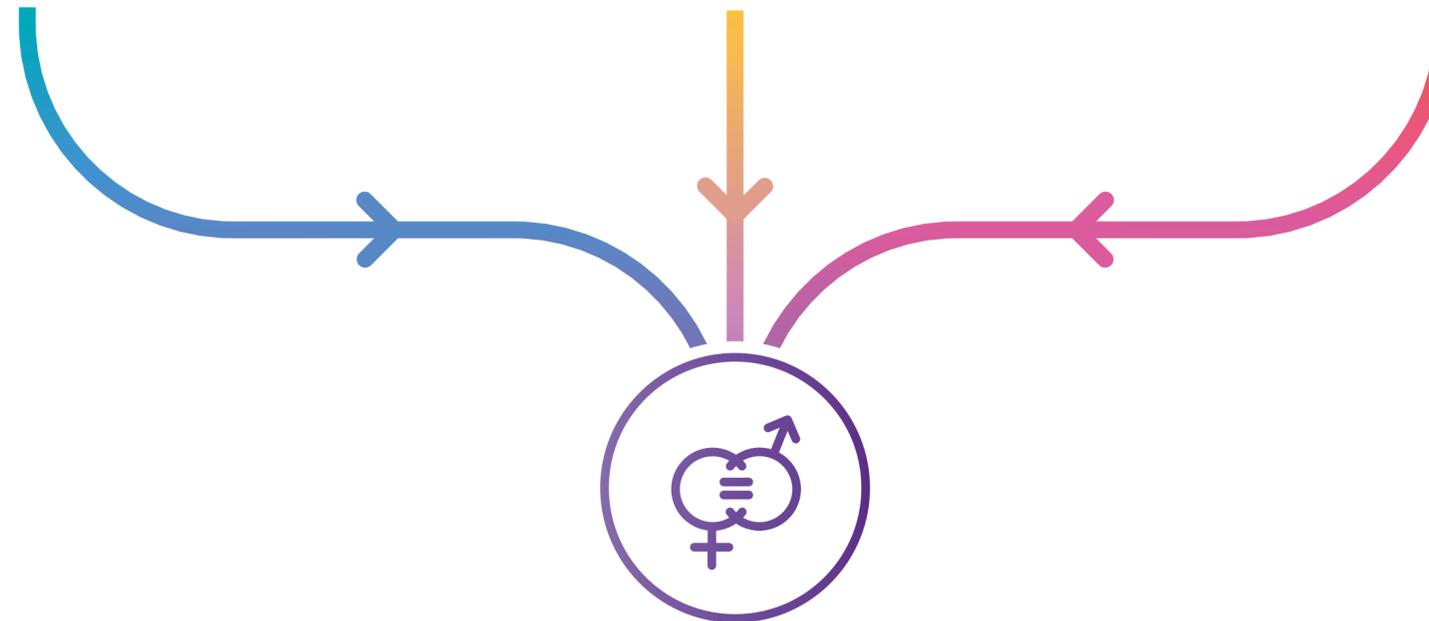
Estrategia:

Debe ponerse en práctica una estrategia clara. Las compañías deben tener objetivos específicos de DE&I y deben medir regularmente sus avances.



Forma de trabajar:

Las empresas que ofrecen más flexibilidad tienen un porcentaje superior de mujeres directivas.



Paridad en las posiciones de liderazgo ocupadas por mujeres

Fuente: Grant Thornton IBR

Women in Business 2024: el camino hacia la equidad

20 años del informe de referencia en el avance de la mujer directiva. Completa la experiencia visitando las 40 historias de mujeres líderes en sus diferentes sectores. Puedes consultarlas en nuestra web ya.

[GRANTTHORNTON.ES](https://www.grantthornton.es)





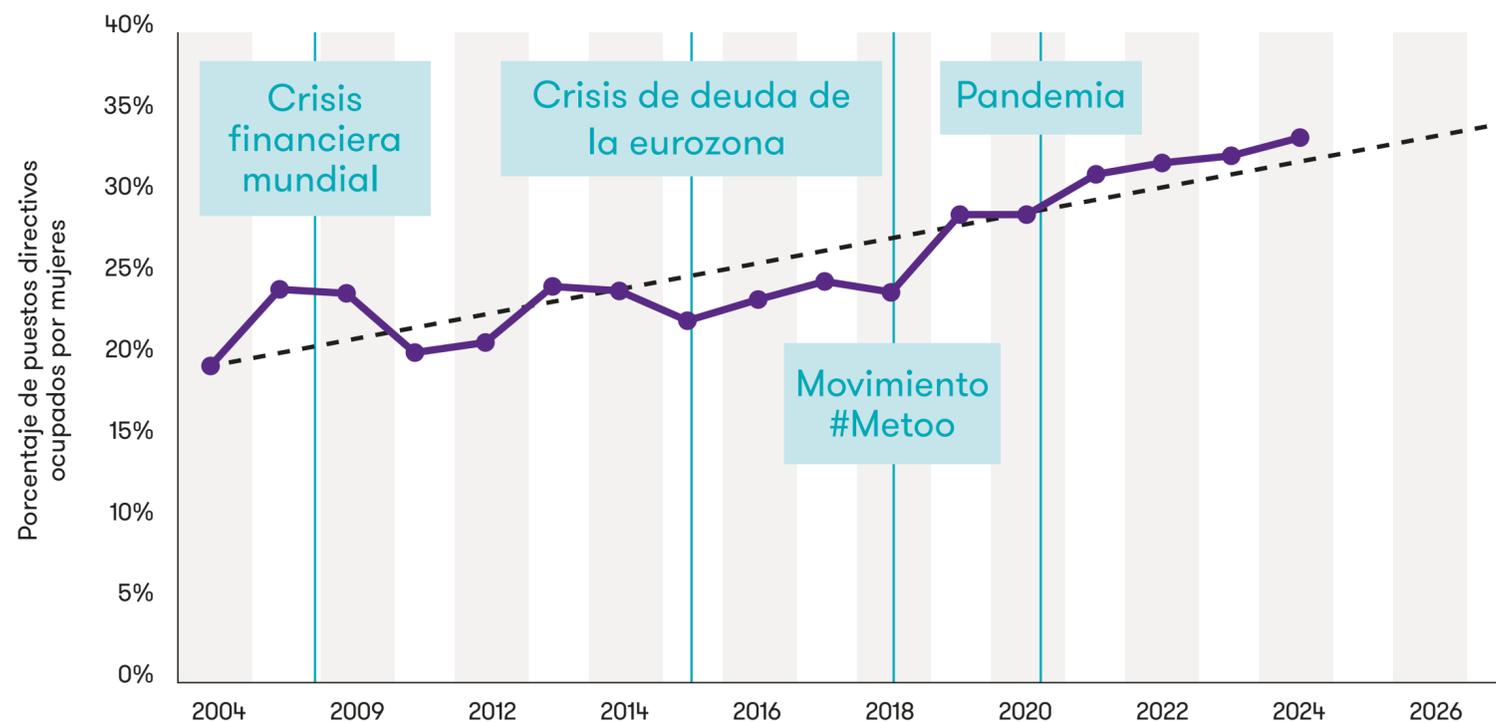
La situación en todo el mundo

La situación en todo el mundo

Pasado vs. presente

Este año ha aumentado en 1,1 puntos porcentuales el índice de puestos directivos ocupados por mujeres, que pasa del 32,4 de 2023 al 33,5%. Hace veinte años, cuando elaboramos el primer informe, el porcentaje era de solo el 19,4%, y desde la pandemia, el progreso se ha acelerado, pero sigue siendo lento. Si no se refuerzan las acciones para atajar el problema, la paridad entre hombres y mujeres en la alta dirección no se alcanzará hasta el año 2053, al ritmo actual.

Porcentaje total de puestos de alta dirección ocupados por mujeres



Fuente: Grant Thornton IBR

Varios altos directivos de las firmas de Grant Thornton a quien hemos entrevistado para elaborar este informe han expresado su decepción por la lentitud de los avances. Sin embargo, tenemos motivos para ser optimistas: el índice actual supera la tendencia de los últimos 20 años, y se ha producido una clara aceleración tras la pandemia. Es probable que la causa principal haya sido el cambio en las prácticas laborales que, aunque comenzó siendo una consecuencia inevitable de la pandemia de covid, más tarde nos mostró que es posible trabajar de otra manera.

Michelle Alphonso, socia y responsable de los Servicios Nacionales de Asesoramiento de Transacciones y Capital Riesgo de Grant Thornton Canadá, comenta: “La situación actual es muy distinta a la de hace 20 años en cuanto al nombramiento de mujeres para puestos directivos. Hoy en día, las mujeres tienen más poder para tomar decisiones en función de sus prioridades personales y profesionales, y también en relación con temas como la flexibilidad laboral; además, se aceptan modelos de liderazgo diferentes, lo que permite que las mujeres se muestren como realmente son en los puestos directivos. Tenemos que poner en práctica lo que aprendimos durante la pandemia y fomentar prácticas laborales que aumenten el número de mujeres y personas de orígenes diversos en la alta dirección”.



“Tenemos que aplicar lo que aprendimos durante la pandemia y apoyar prácticas de trabajo que aumenten el número de mujeres y líderes diversos en puestos de alta dirección”.

Michelle Alphonso

Socia y responsable de los Servicios Nacionales de Asesoramiento de Transacciones y Capital Riesgo, Grant Thornton Canadá

Cambio de rol

Este año se ha producido un descenso considerable en el porcentaje de consejeras delegadas, que ha pasado del 28% del año pasado al 19% del actual. En las grandes empresas hubo varias dimisiones de gran calado en 2022/23, y parece que las líderes del mid-market siguieron este ejemplo. Cuando se preguntó a las consejeras delegadas de las grandes empresas por los motivos de su dimisión, mencionaron la presión pública, las responsabilidades relacionadas con los cuidados familiares y, en ocasiones, la sensación de que debían ejercer su papel como los hombres.²

Karitha Ericson está de acuerdo en que otro motivo podría ser que las mujeres sienten que deben actuar de una determinada forma en esos roles:

“Las consejeras delegadas a menudo se han enfrentado a grandes obstáculos para lograr su nombramiento, y creo que las expectativas son distintas para los hombres y las mujeres en ese tipo de cargo; en general, es más difícil que se valore positivamente a una mujer que expresa su desacuerdo con los demás. Esto podría hacernos creer que las consejeras delegadas no son firmes y resolutivas, dos rasgos que suelen asociarse a los hombres en este rol”.



Nuestro informe indica que las empresas que tienen más mujeres en la alta dirección pueden avanzar con más fuerza en 2024 si crean un entorno psicológicamente seguro en el que puedan ser ellas mismas.

Priyanka Gulati, socia de Consultoría de Capital Humano de Grant Thornton India, cree que la última crisis económica ha hecho resurgir prejuicios muy arraigados: “Cuando hay una situación de incertidumbre económica, el número de mujeres en puestos directivos desciende porque las empresas creen que necesitan líderes agresivos y asertivos. Suele considerarse que las mujeres trabajan mejor en colaboración, y en los momentos de crisis este no es el estilo de liderazgo empresarial que predomina”.

Maddie Wollerton Blanks, directora de Consultoría de Recursos Humanos de Grant Thornton Reino Unido, subraya que, cuando las mujeres renuncian a estos puestos, las estructuras empresariales no favorecen que las sustituya otra mujer: “Los informes sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres nos muestran que, aunque hay algunas mujeres en puestos de alta dirección, no son suficientes ni en ese nivel de responsabilidad ni en los puestos de dirección intermedios. Esta falta de candidatas implica que, cuando un consejero delegado de cualquier sexo renuncia al cargo, no hay mujeres en los puestos adecuados para asumir ese rol. La consecuencia es que la situación de las mujeres directivas es vulnerable”.

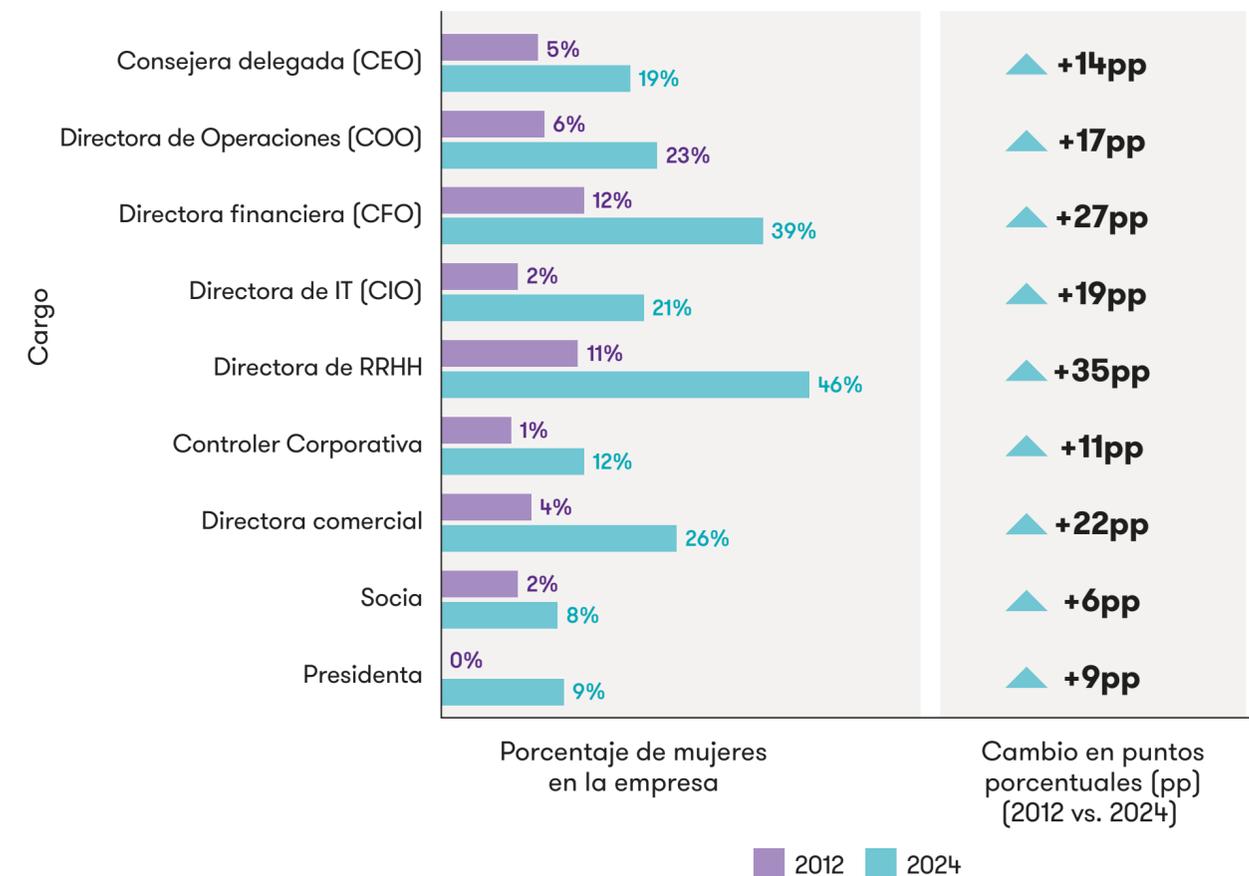
Desde 2012, ha habido avances en varios cargos, como el de directora de Recursos Humanos (del 11% en 2012 al 46% en 2024), directora Financiera (del 12% al 39%) y directora Comercial (del 4% al 26%).



Grant Thornton Women in Business 2024:
La situación en todo el mundo

Aunque vemos que el porcentaje de mujeres que ocupan cada puesto directivo ha aumentado desde 2012, es fundamental que estudiemos con más atención el reparto de poder; el hecho de que el número de consejeras delegadas haya aumentado tan poco en los últimos 12 años indica que, aunque las mujeres tienen cada vez más peso en los equipos directivos, no siempre ocupan los puestos de mayor poder.

En todo el mundo: cargos de las mujeres en la empresa



Fuente: Grant Thornton IBR



El panorama regional

El panorama regional

Aunque este año se ha registrado un aumento del porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en todo el mundo, vemos algunas variaciones regionales y nacionales importantes.

Cambios en los países

En cuanto a los países individuales, nuestro informe indica que los cambios culturales y legislativos han dado un impulso a los avances hacia la paridad. En los dieciocho países que se han evaluado anualmente en los últimos veinte años se han producido avances, aunque no en igual proporción.

Dan Holland, socio de Auditoría y director de Diversidad e Inclusión de Grant Thornton Irlanda, explica que la reciente creación de un requisito³ que obligaba a las empresas irlandesas a hacer públicas las diferencias salariales entre empleados masculinos y femeninos ha dado pie a un cambio cultural general:

“Solo han pasado dos años desde que comenzamos a elaborar informes sobre las diferencias salariales; el primer año, las empresas sólo se preocuparon por cumplir su obligación legal, pero el segundo ya se esforzaron en demostrar que se tomaban en serio el asunto y que estaban abordándolo con una estrategia clara para lograr un cambio cultural”.

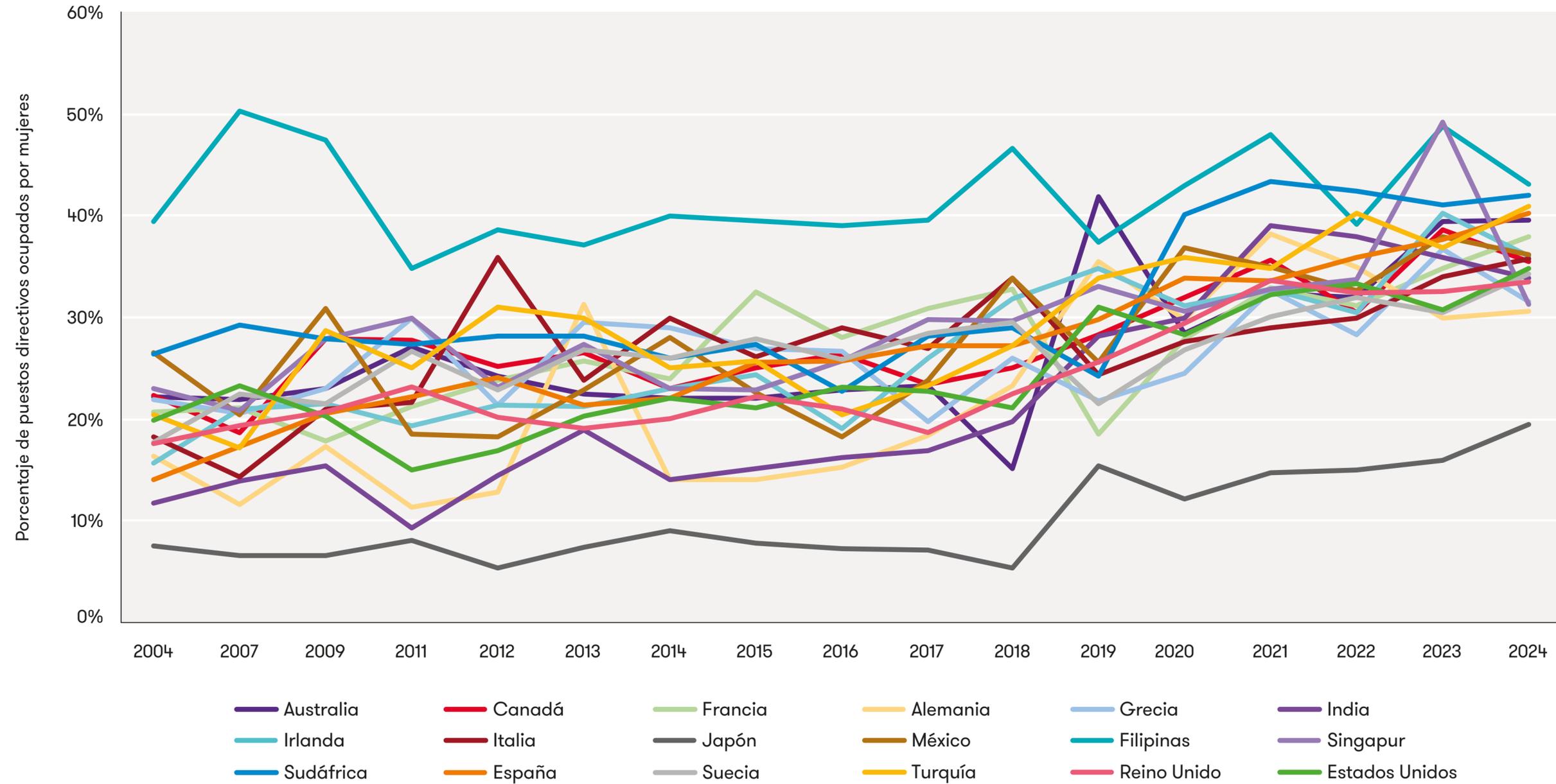


Aunque todavía no hemos visto todos los efectos de este nuevo requisito, desde su creación en 2021 el porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en Irlanda ha pasado del 33% al 36%.

En Asia-Pacífico, el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección se sitúa por debajo de la media mundial del International Business Report de Grant Thornton. Sin embargo, vemos diferencias importantes entre los países de la región. Mientras que Filipinas siempre ha obtenido buenos resultados desde 2004, cuando había un 39% de puestos directivos ocupados por mujeres, Japón ha duplicado su porcentaje, pasando de un 8% en 2004 a un 19% en 2024.

Aunque el porcentaje está por debajo de la media mundial de Grant Thornton, en las dos últimas décadas Japón ha implementado medidas importantes para mejorar la situación laboral de las mujeres, como el aumento de la ayuda gubernamental para el cuidado de los hijos y la mejora de las bajas por maternidad.⁴

20 años de cambios históricos por país



Fuente: Grant Thornton IBR

Los altos porcentajes sistemáticos de Filipinas parecen ser consecuencia de unas actitudes culturales profundamente arraigadas; según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, el 84% de las empresas filipinas coinciden en que las iniciativas para aumentar la diversidad de género mejoran los resultados empresariales, un porcentaje considerablemente mayor que el de las empresas de Asia y el Pacífico (un 68%).⁵

Uno de los países que ha experimentado un avance más importante es la India, que ha pasado del 12% de mujeres en puestos de alta dirección en 2004 al 34% en 2024, una media superior a la mundial. Pallavi Joshi Bakhru, socia y responsable del corredor India-Reino Unido de Grant Thornton India, destacó que cada vez hay más mujeres con estudios y que se incorporan al mercado laboral: “Ahora hay más mujeres estudiando, y están mejor formadas y más dispuestas a trabajar; se trata de un cambio cultural importante”.

España también ha experimentado un aumento considerable, pasando del 14% en 2004 al 40% en 2024. Joan Vall, socio de Auditoría de Grant Thornton España, cree que es el resultado de una combinación de acciones empresariales y presiones políticas:

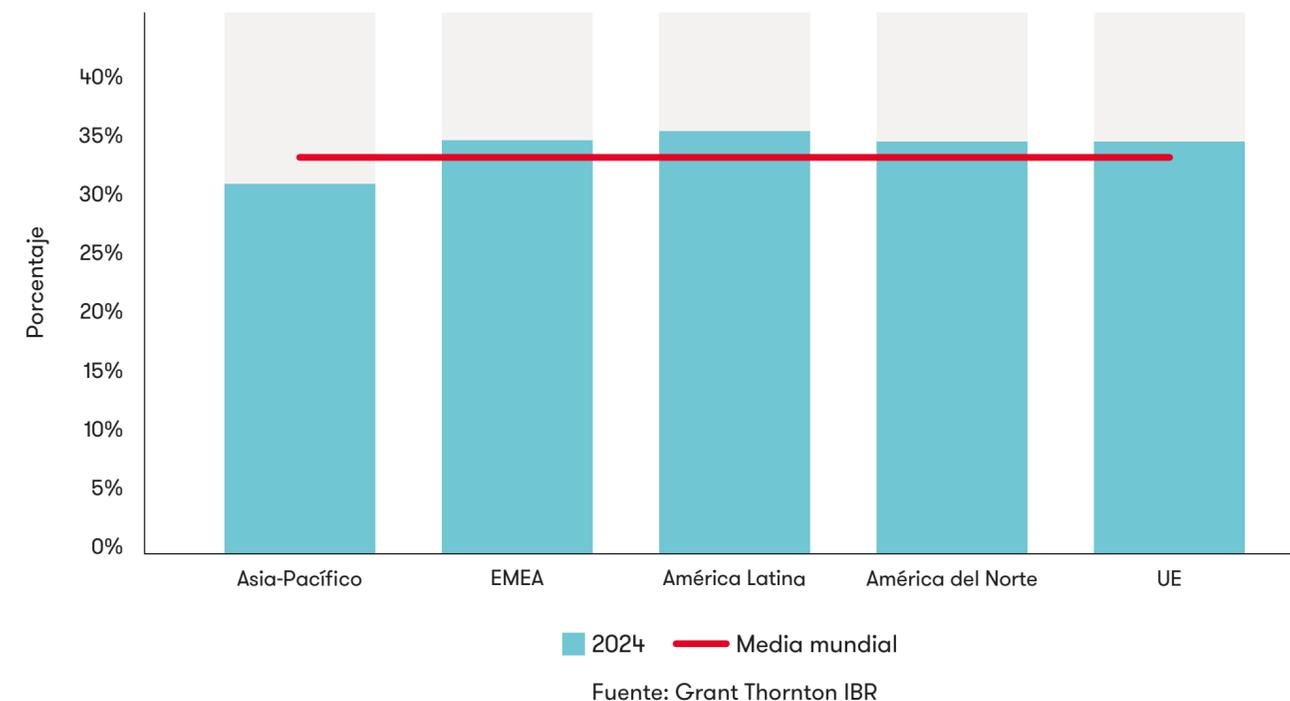
“Las empresas han implementado programas para mejorar las capacidades directivas de las mujeres, y también ha habido iniciativas políticas: el gobierno español anunció una ley que obligará a las empresas españolas a tener un 40% de mujeres en puestos directivos en un plazo de tres años”.

Aunque estas políticas e iniciativas no siempre se centran en aumentar el número de mujeres en la alta dirección, el hecho de comprometerse a facilitar que las mujeres puedan acceder a oportunidades profesionales ha tenido un evidente efecto positivo en el avance hacia la paridad en la alta dirección.

Diferencias regionales

América Latina tiene el porcentaje más alto de mujeres en puestos de alta dirección, un 36% en total, aunque se basa únicamente en los resultados de dos países: Brasil y Argentina. Las regiones de EMEA, América del Norte y la UE superan la media mundial del 33,5% de puestos de alta dirección ocupados por mujeres.

Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en la alta dirección, por región



En América Latina ha habido una tendencia constante y dinámica de medidas gubernamentales para apoyar a la mujer en el trabajo. En 2018 hubo un cambio legislativo en Argentina: el Proyecto de Ley de Igualdad de Género se presentó ante el Senado y la Cámara de Diputados para mejorar la igualdad de género en el ámbito laboral con cambios relacionados con el salario, los subsidios, la conciliación, las prestaciones por maternidad y el cuidado de los hijos⁶. Asimismo, en 2023 el Senado brasileño aprobó una enmienda del Código Laboral (CLT) del país para fomentar la igualdad salarial y las retribuciones justas⁷.

Sin embargo, bajo la superficie, vemos pruebas de que estas medidas no han provocado avances iguales en todas las empresas de América Latina, ya que un 12% de ellas no tienen ninguna mujer en la alta dirección y un 17% tiene solo una. Es por ello que, a pesar de que las cifras son esperanzadoras, el aumento del porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en América Latina no ha sido universal y sigue lejos de suponer la paridad.

En la UE, la situación es parecida: en el 9% de las empresas no hay ninguna mujer en la alta dirección y en el 17% hay solo una; sin embargo, hay variaciones importantes entre los Estados miembros: por ejemplo, en Grecia hay un 19% de empresas sin altas directivas, mientras que en España el porcentaje es del 6%. Una de las políticas de la UE que puede influir en este aspecto es la directiva europea en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres que entrará en vigor en 2026.⁸ La clave de esta directiva es que adopta el principio de “a igual trabajo, igual salario” teniendo en cuenta las diferencias salariales por niveles de



experiencia. Si la directiva logra unificar las distintas culturas y formas de trabajar de los Estados miembros de la UE, podrían reducirse las importantes variaciones regionales mediante el cumplimiento de las mismas normas.

Sin embargo, el panorama regional nos muestra en qué países ha habido una tendencia a la baja en cuanto a consejeras delegadas. Entre 2023 y 2024 se ha producido un descenso de 15 puntos porcentuales en el número de consejeras delegadas en Estados Unidos, de 14 puntos en China y de 8 puntos en Reino Unido.



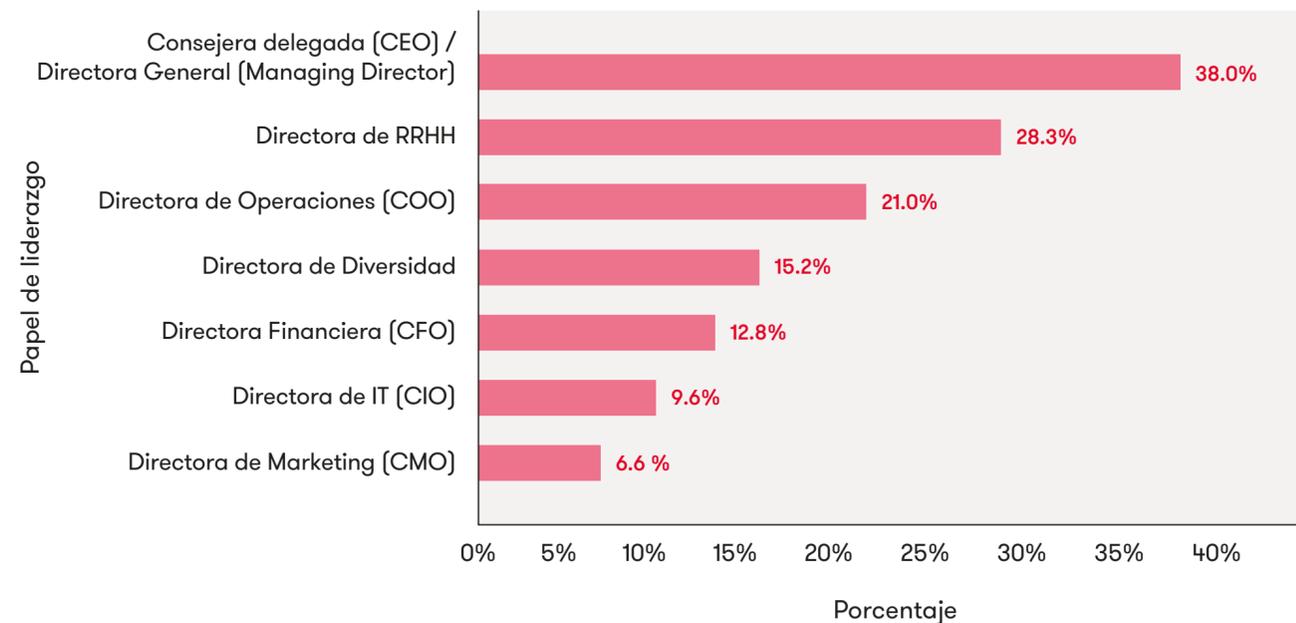
Cómo liderar en el camino hacia la paridad

Cómo liderar en el camino hacia la paridad

Los 20 años de informes internacionales Women in Business han permitido a Grant Thornton comprender qué medidas son eficaces para aumentar el número de mujeres en la alta dirección.

Este año, nos hemos basado en los resultados del informe para identificar tres caminos clave que pueden seguir las empresas para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos. El primero es el liderazgo: la clave para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos es quién dirige y tiene la responsabilidad en materia de equidad, diversidad e inclusión (DE&I).

Porcentaje de cargos que dirigen y tienen responsabilidad en materia de DE&I

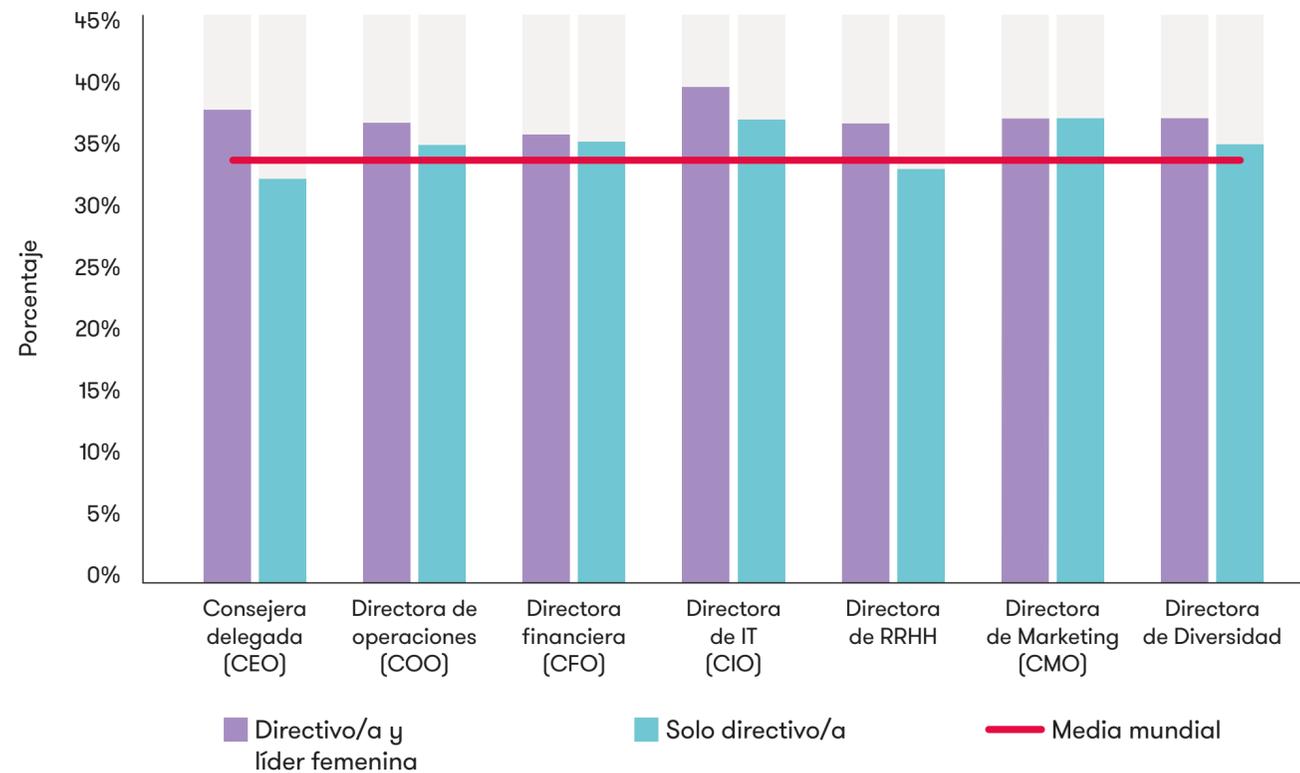


Fuente: Grant Thornton IBR



Es habitual que los consejeros delegados masculinos y femeninos asuman un papel de liderazgo en materia de DE&I; sin embargo, hacerlo de manera individual no es eficaz para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos. Dan Holland, socio de Auditoría y responsable de DE&I de Grant Thornton Irlanda, explica: “Un consejero delegado no tiene tiempo de diseñar e implementar una estrategia de diversidad, equidad e inclusión bien estructurada, por ello, aunque es importante contar con un consejero delegado que apoye la estrategia y esté dispuesto a invertir en ella, también debe permitirse que otros altos cargos de la organización tengan el tiempo necesario para dedicarse a ella”.

Efectos de quién dirige las iniciativas de DE&I en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alta dirección



En relación con la dirección de las iniciativas de DE&I, el porcentaje de mujeres en puestos directivos aumenta cuando un miembro de la alta dirección (hombre o mujer) colidera junto a una mujer directiva. Cuando un consejero delegado (hombre o mujer) trabaja mano a mano con una alta directiva, el 38% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres; la mejor combinación es cuando un/a CIO dirige las iniciativas de DE&I junto a una mujer directiva, ya que el porcentaje de mujeres en la alta dirección se eleva al 39%.

Los entrevistados destacaron la importancia de esta presencia femenina, ya que sus voces aportan una experiencia vital auténtica. Himashini Weeraratne, directora de Fiscalidad de Servicios Financieros y del Grupo de Fiscalidad de ESG de Grant Thornton Australia, dice: “Cuando hay representación femenina en los puestos de alta dirección, las mujeres aportan perspectivas, experiencias y enfoques diferentes en cuanto a la resolución de problemas y la toma de decisiones. Esta diversidad de mentalidades puede dar lugar a estrategias más innovadoras, una mejor gestión del riesgo y, en última instancia, mejores resultados financieros”.

Sin embargo, el nivel de compromiso de las personas que dirigen y son responsables de las iniciativas de DE&I es tan importante como su cargo y su sexo. Muchos de los entrevistados hablaron de cómo las iniciativas de DE&I deben formar parte de la cultura de una empresa para que se produzca el cambio; para ello, todos los directivos de la organización deben apoyarlas.

Holly Stiles, socia y directora nacional de Finanzas Corporativas y patrocinadora ejecutiva de GEN en Grant Thornton Australia, afirma:

“Es fundamental que todo el equipo directivo de una organización promueva la diversidad, la equidad y la inclusión, y esto incluye tanto a los cargos directivos ocupados por hombres como a las líderes femeninas”.

Maddie Wollerton Blanks, directora de Consultoría de Recursos Humanos de Grant Thornton Reino Unido, está de acuerdo en que es necesario emplear un enfoque colaborativo en el que participen los altos cargos, tanto masculinos como femeninos: “El éxito de una estrategia de DE&I depende de la colaboración de todo el equipo directivo y de la implicación que obtengan del resto de la empresa”.



El camino hacia la paridad y las estrategias para el éxito



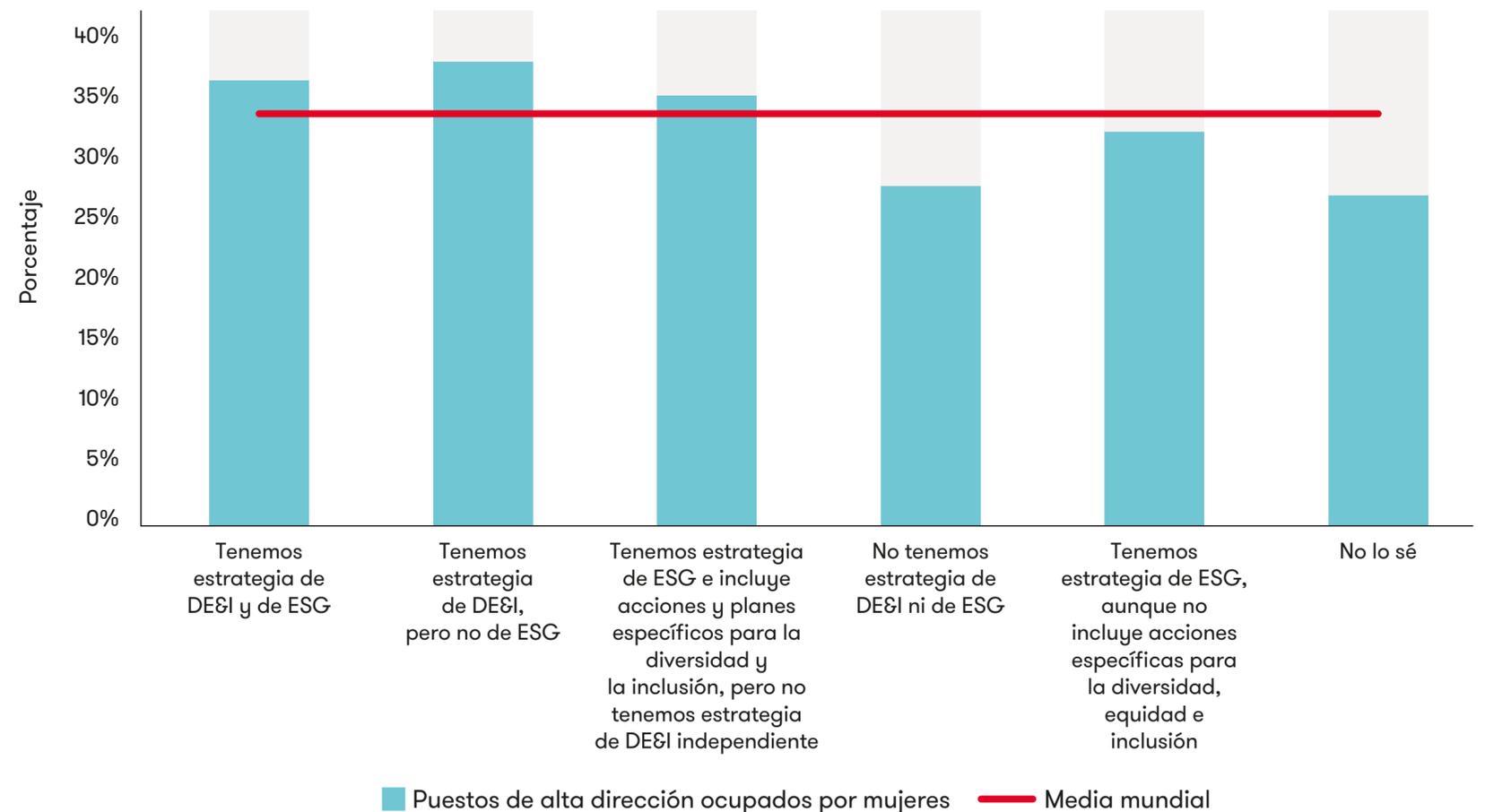
El camino hacia la paridad y las estrategias para el éxito

Sin plan, no hay progreso posible: para alcanzar la paridad en los puestos de alta dirección, cada empresa debe contar con una estrategia de DE&I, y esta será más eficaz si se centra únicamente en los factores de DE&I, independientemente de cualquier estrategia de ESG general. Este es nuestro segundo camino.

Las empresas del mid-market con una estrategia de DE&I y sin estrategia de ESG tienen el mayor porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres (38%); este índice es ligeramente superior al de las empresas que cuentan tanto con una estrategia de DE&I como de ESG (36%). Si la empresa no tiene estrategia de DE&I ni de ESG, el porcentaje desciende al 28%.

Grant Thornton Women in Business 2024:
El camino hacia la paridad y las estrategias para el éxito

Efectos de las estrategias en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alta dirección



Fuente: Grant Thornton IBR

Priyanka Gulati, socia de Consultoría de Capital Humano de Grant Thornton India, comenta: “Sin una estrategia de DE&I, es imposible contar con el apoyo y el impulso de la alta dirección; es importante diseñar un camino claro”.

A woman with blonde hair tied back in a bun, wearing a dark blue top and a thin necklace, is shown in profile from the chest up. She is speaking into a black microphone with a red band. The background is a bright, out-of-focus indoor setting. A white speech bubble with rounded corners is positioned to the left of the woman, containing text.

“Es importante contar con una estrategia específica de DE&I, ya que así podremos prestar más atención a las iniciativas prácticas y avanzar en el camino hacia la equidad. Esta estrategia debe estar integrada en los objetivos empresariales y arraigada en la cultura y los valores de la organización.”

Holly Stiles

**Socia y Directora nacional de Finanzas Corporativas
y Patrocinadora ejecutiva de GEN en
Grant Thornton Australia**

Medir los resultados es importante

Comprender el progreso y medir los resultados son dos elementos clave de las estrategias de DE&I. Maddie Wollerton Blanks, directora de Consultoría de Recursos Humanos de Grant Thornton Reino Unido, explica por qué es importante: “El conocido dicho ‘Lo que se mide se puede gestionar’ resulta tan relevante para la presencia femenina en la empresa como para cualquier otro elemento de los resultados empresariales”.

Sigue siendo difícil hacer el seguimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Nuestro informe concluye que, en las empresas del mid-market, el parámetro más utilizado para medir los resultados de las estrategias de DE&I es la igualdad salarial entre hombres y mujeres, que se mide en el 47% de las empresas, según los encuestados. En muchos países se ha creado hace poco un requisito legal o regulatorio que exige que las empresas informen de las diferencias salariales entre sus empleadas y empleados.

Michelle Alphonso, socia y responsable de los Servicios Nacionales de Asesoramiento de Transacciones y Capital Riesgo de Grant Thornton Canadá, comenta: “Hacer un seguimiento y eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres es una manera de avanzar en el camino hacia la paridad; además, se trata de una disparidad fácil de eliminar”.



“Creemos que los avances en materia de equidad y diversidad deben separarse estratégicamente para alcanzar los objetivos de la organización”.

Isabel Perea

Socia de Auditoría y Head de la Comisión de Equidad, Diversidad e Inclusión de Grant Thornton España



¿Qué mediciones son las más útiles?

El análisis de los efectos de las diferentes mediciones sobre el porcentaje de puestos de alta dirección que ocupan mujeres muestra muy poca variación: si hay indicadores claros de que se están midiendo los resultados de DE&I, la empresa supera la media mundial.

Nathalie Margraite, socia de Grant Thornton Francia, añade: “Las empresas deben ofrecer transparencia en relación con sus resultados de DE&I, y deben ser claras y sinceras para generar confianza y demostrar su compromiso con el cambio”.

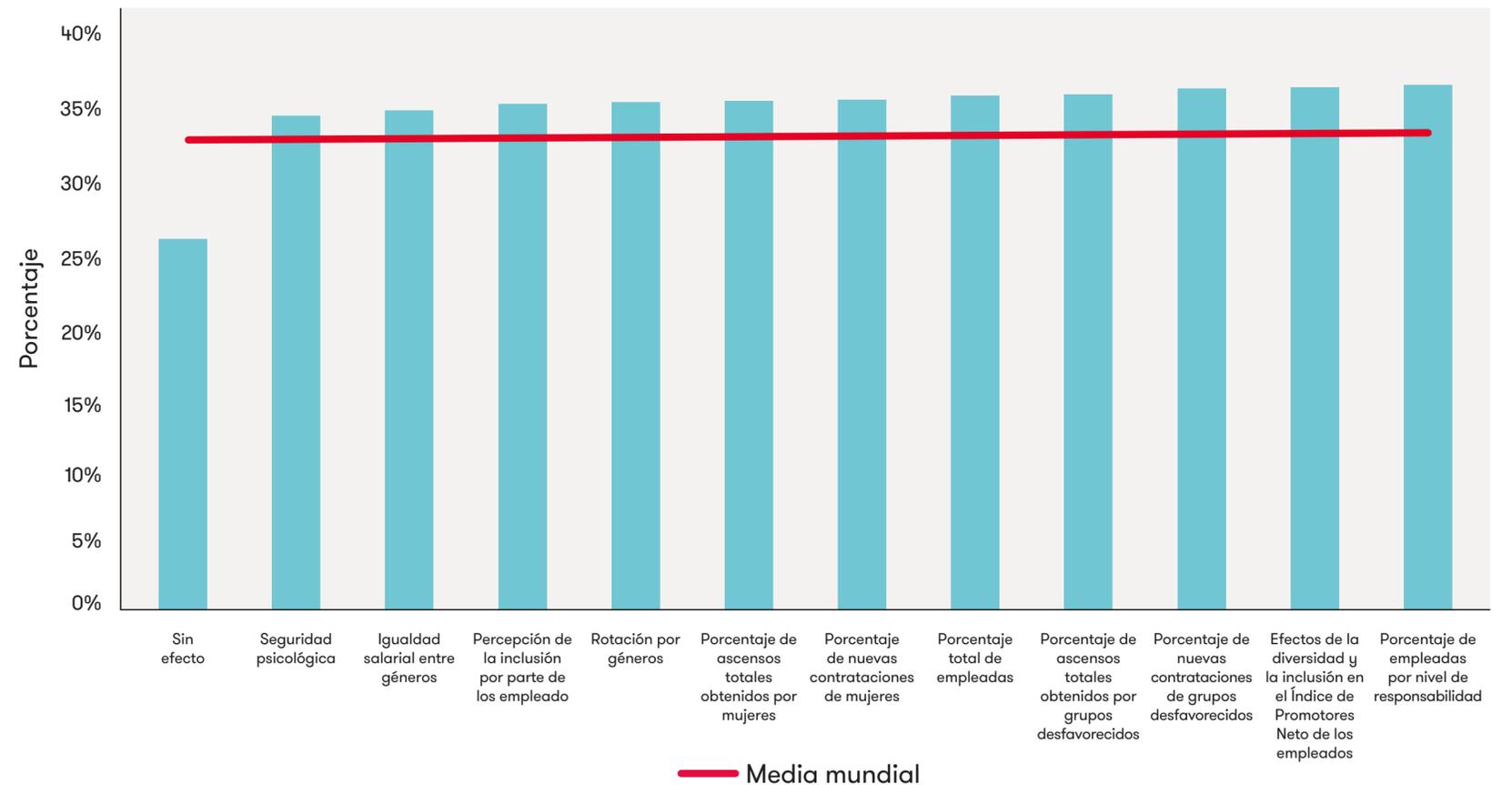
La consecuencia de hacer un seguimiento de las diferencias en la retribución según el sexo y el aumento de mujeres en la alta dirección podría ser la mejora de la economía mundial; comprender que el problema existe es el primer paso, pero las empresas deben actuar. Según un informe del Banco Mundial, la eliminación de las diferencias salariales y la consecución de la igualdad de participación en el mercado laboral supondrían un enorme estímulo para la economía mundial, un “dividendo de género” por valor de 172 billones de dólares. En términos per cápita, la actual desigualdad salarial entre hombres y mujeres podría suponer la pérdida de ingresos por valor de 23 620 dólares por persona en todo el mundo. Pero las empresas no deben conformarse con las medidas que exige la ley.

Pallavi Joshi Bakhru, socia y responsable del corredor India-Reino Unido de Grant Thornton India, explica: “Medir el número de mujeres que han accedido a puestos de alta dirección es muy importante para averiguar si internamente se está fomentando que las mujeres progresen y asciendan en el organigrama”.

Grant Thornton Women in Business 2024:
El camino hacia la paridad y las estrategias para el éxito

Según nuestro informe, la medición del porcentaje de contratación de mujeres también se relaciona con los porcentajes más altos de mujeres en puestos directivos.

¿Cómo influyen las mediciones existentes en el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección?



Fuente: Grant Thornton IBR



“Estamos poniendo mucha atención en nuestros procesos de selección y contratación, con el objetivo específico de tener el mismo porcentaje de candidatos masculinos y femeninos. También garantizamos altos niveles de participación femenina en los programas de liderazgo de Grant Thornton”.

Ngozi Ogwo
CEO Grant Thornton Nigeria

Ngozi Ogwo, consejera delegada de Grant Thornton Nigeria, nos explicó por qué esto es importante: “Prestamos mucha atención a nuestro proceso de contratación, incluso especificamos porcentajes de candidatas y candidatos. También nos aseguramos de que haya un nivel alto de participación femenina en los programas de liderazgo de Grant Thornton International”.

Es esencial que en las empresas exista un entorno psicológicamente seguro para que puedan debatirse y cuestionarse las medidas y los avances. Isabel Perea, socia de Auditoría de Grant Thornton España, lo considera uno de los principales factores de cambio: “Hoy en día, los directivos están mucho más en contacto con las diferentes problemáticas de la diversidad, lo que se refleja en la creación de entornos psicológicamente más seguros. En estos espacios, los colaboradores de todo tipo expresan sus opiniones y problemas con mayor frecuencia”.

Ngozi Ogwo, consejera delegada de Grant Thornton Nigeria, resume los efectos que puede tener un entorno psicológicamente seguro en las empleadas:

“Después de varias reuniones y conferencias sobre el liderazgo femenino, he visto a las mujeres más determinadas y seguras de ellas mismas. La comunicación con las otras les da la oportunidad de mostrarse tal como son”.

Un entorno psicológicamente seguro puede propiciar cambios importantes de comportamiento, ya que permite cuestionar el modelo de liderazgo “tradicional” y las expectativas de que las mujeres deben adaptarse; por ello, permite a las mujeres ser fieles a ellas mismas cuando ocupan puestos de liderazgo. Por otro lado, también ayuda a que las mujeres se sientan más seguras al hablar, dar su opinión y cuestionar las decisiones de los demás.



El camino hacia la paridad y el retorno a la oficina, ¿un paso atrás?

Grant Thornton Women in Business 2024: El camino hacia la paridad y el retorno a la oficina, ¿un paso atrás?

El camino hacia la paridad y el retorno a la oficina, ¿un paso atrás?

El último camino hacia la equidad en los puestos directivos consiste en flexibilizar la forma de trabajar.

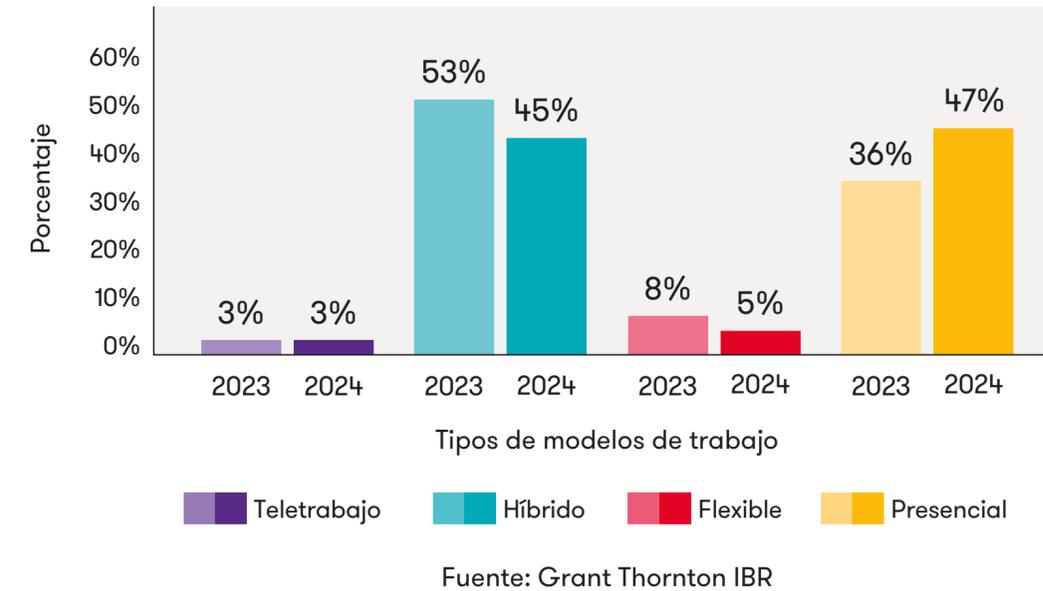
En los últimos 12 meses se ha producido un proceso drástico de retorno a la oficina entre las empresas del mid-market de todo el mundo. Actualmente, en el 47% de las empresas se trabaja presencialmente (en comparación con un 36% el año pasado), y en el 45 %, de forma híbrida (en comparación con un 53% el año pasado). Uno de los potenciales motivos del cambio son los consejeros delegados masculinos: en el 50% de las empresas dirigidas por hombres se trabaja principalmente de forma presencial, pero este porcentaje cae hasta el 40% cuando la empresa está dirigida por una mujer.

Hay diferencias regionales considerables en este sentido: en América del Norte, se trabaja principalmente de forma presencial en el 39% de las empresas, sin embargo, en la UE este índice aumenta hasta el 53%.

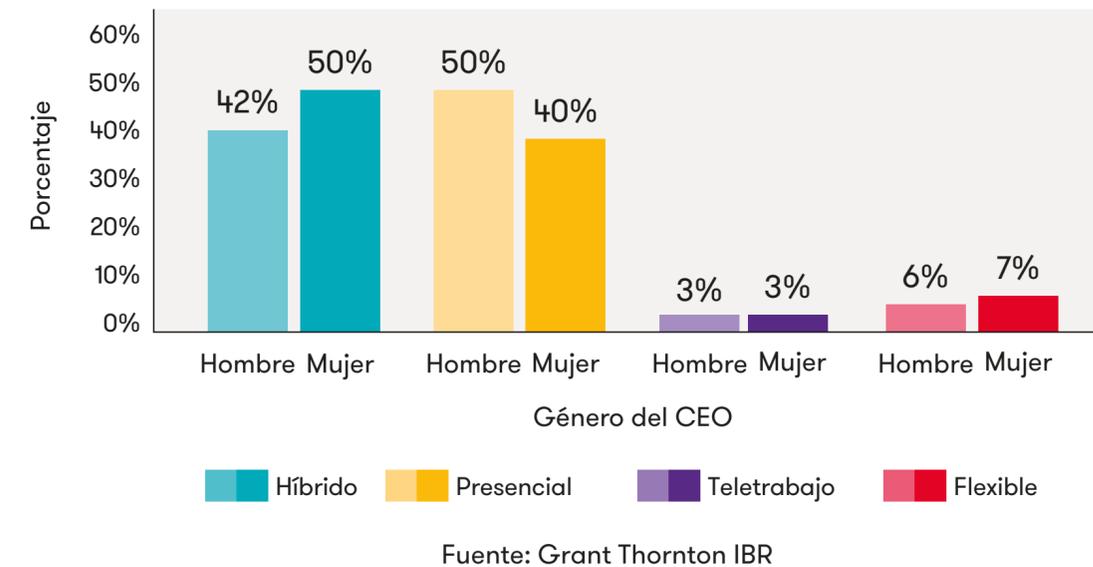
Muchas grandes empresas han establecido normas e incentivos para que el personal regrese a la oficina; es el caso de Goldman Sachs, que ha adoptado un planteamiento que da prioridad al trabajo presencial y que exige a los empleados que acudan a la oficina cinco días a la semana¹¹. Amazon, Disney y Boeing también han adoptado políticas de retorno a la oficina en los últimos meses.¹²

Las únicas empresas en las que el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección se sitúa por debajo de la media mundial son aquellas cuyos empleados trabajan mayoritariamente de forma presencial.

¿Dónde trabaja la gente actualmente?



¿Cómo afecta el género del consejero delegado al modelo de trabajo?





Boel Hansson, socia de Auditoría y consejera de Grant Thornton Suecia, opina que es un elemento clave para fidelizar y ayudar a progresar a las empleadas: “Cuando una empleada está lista para volver al trabajo después de una baja por maternidad, es fundamental que pueda trabajar de forma híbrida para fidelizarla y ayudarla a avanzar profesionalmente”.

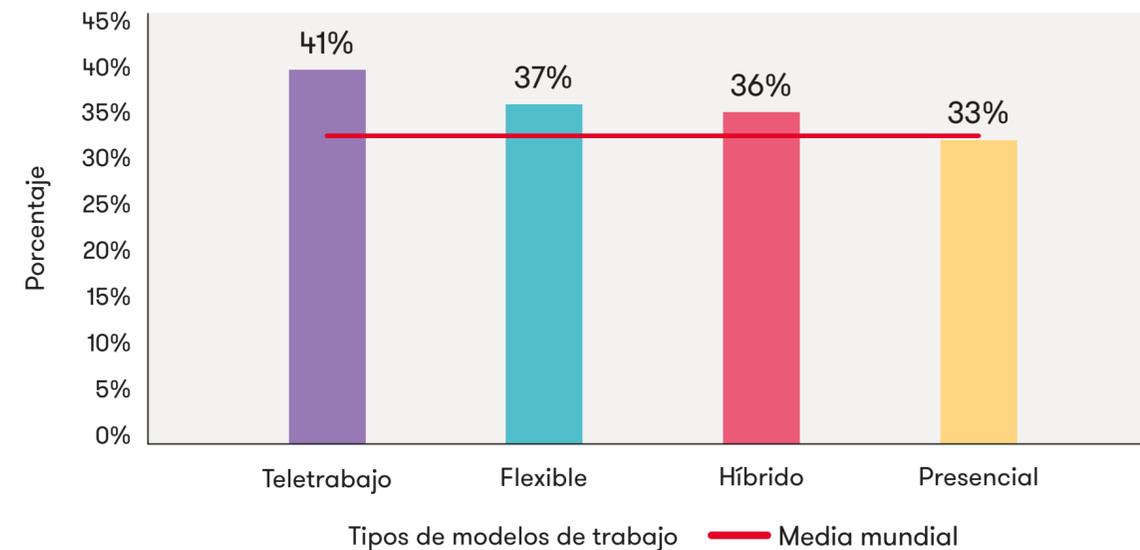
Para fomentar y fidelizar a las empleadas de una empresa, esta debe evaluar cuidadosamente sus propias prácticas laborales, aunque, según los datos del informe de más arriba, son los hombres quienes toman estas decisiones; esto demuestra la importancia de que participen líderes femeninas en la toma de decisiones de DE&I. Si las empresas fuerzan demasiado este retorno a la oficina, podrían malograr involuntariamente sus avances en cuanto a la presencia de mujeres en la alta dirección, que fue consecuencia de la adopción de prácticas de trabajo flexible.

La capacidad de elegir desde dónde trabajar ofrece ventajas considerables a las trabajadoras, no solo a las que ocupan puestos directivos, sino también en el resto del organigrama de la empresa.

Nathalie Margraite, socia de Grant Thornton Francia, afirma:

“Es estupendo combinar el trabajo presencial con el teletrabajo, tanto para hombres como para mujeres, ya que permite conciliar mucho mejor la vida personal y la profesional. Sin embargo, no es deseable que los empleados más jóvenes se sientan solos, así que es importante que te vean en persona si es necesario”

Efectos de las prácticas laborales en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alta dirección



Fuente: Grant Thornton IBR



La situación en España

Grant Thornton Women in Business 2024:
La situación en España



España, referencia mundial en liderazgo femenino

En un escenario especialmente cambiante, caracterizado por los conflictos bélicos, la incertidumbre económica, los nuevos modelos de trabajo o el desarrollo de tecnologías disruptivas, como la IA, el mundo empresarial está obligado a reaccionar con celeridad a estos y otros desafíos para continuar siendo competitivo y no perder oportunidades. A pesar de este contexto, las empresas españolas del segmento middle-market mantienen su firme compromiso con la presencia de la mujer en puestos de alta dirección, de modo que España se ubica ya en posiciones de vanguardia en lo que a liderazgo femenino se refiere y, en concreto, a la cabeza entre los países de la Unión Europea.

Grant Thornton Women in Business 2024:
La situación en España

El presente informe Women in Business 2024, que este año cumple 20 años, hace un recorrido por los avances que hemos experimentado en las últimas décadas en materia de diversidad, equidad e igualdad y, en paralelo, pone de manifiesto también el largo camino que aún queda por delante para lograr una paridad efectiva en los puestos directivos. Un camino que solo podemos recorrer juntos con un claro compromiso por parte de las compañías, gobiernos y la sociedad en su conjunto con la igualdad.

El incremento de la diversidad en las posiciones de alta dirección es una necesidad que forma parte de las principales de los gestores de empresas. No solo es consecuencia de una estrategia responsable por parte de las compañías, sino que la inclusión beneficia tanto a la atracción de talento como a la reputación de las propias organizaciones, redundando positivamente en su cuenta de resultados. Además, la presencia de mujeres directivas es ya una exigencia normativa, cuyo ejemplo más reciente e importante en nuestro país es el ‘Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres’, aprobado por el Consejo de Ministros en diciembre de 2023 y actualmente en tramitación parlamentaria y que contempla, entre otras medidas, que los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público con más de 250 trabajadores, un volumen de negocio de más de 50 millones de euros o un activo superior a 43 millones, deberán tener una representación femenina no inferior al 40% del total de los miembros del consejo. Una regulación que traspone además la Directiva (UE) 2022/2381, que exigía ese porcentaje para el año 2026, y que va en línea con el Código de Buen Gobierno de la CNMV, que fijó esta tasa como objetivo para el año 2022.

Sin embargo, el contexto que rodea al tejido empresarial de nuestro país se antoja complejo y puede poner en riesgo estos avances. Por un lado, la inestabilidad e incertidumbre caracterizan el escenario económico y financiero, aunque la economía española tuvo en 2023 un mejor comportamiento de lo previsto, se observan algunos atisbos de desgaste. El PIB avanzó un 0,3% en el último trimestre manteniendo su senda positiva y diferencial respecto a la Unión Europea, en contraposición con las inversiones que se han contraído, al igual que las exportaciones, tras un crecimiento ininterrumpido desde la crisis sanitaria, según datos de FUNCAS¹³. La inflación es el indicador que más ha condicionado en el último año el escenario financiero, tocando máximos en septiembre y octubre -hasta el 3,5%- y reduciéndose a finales de año hasta el 3,1%. Por otro lado, la guerra de Ucrania y Rusia, de la que se cumplen ya dos años, y el conflicto palestino-israelí alteran no solo las previsiones económicas, sino el panorama geopolítico mundial. En este escenario, es vital que las compañías no pierdan el foco en las políticas de diversidad y su compromiso en materia de igualdad para continuar avanzando con paso firme.

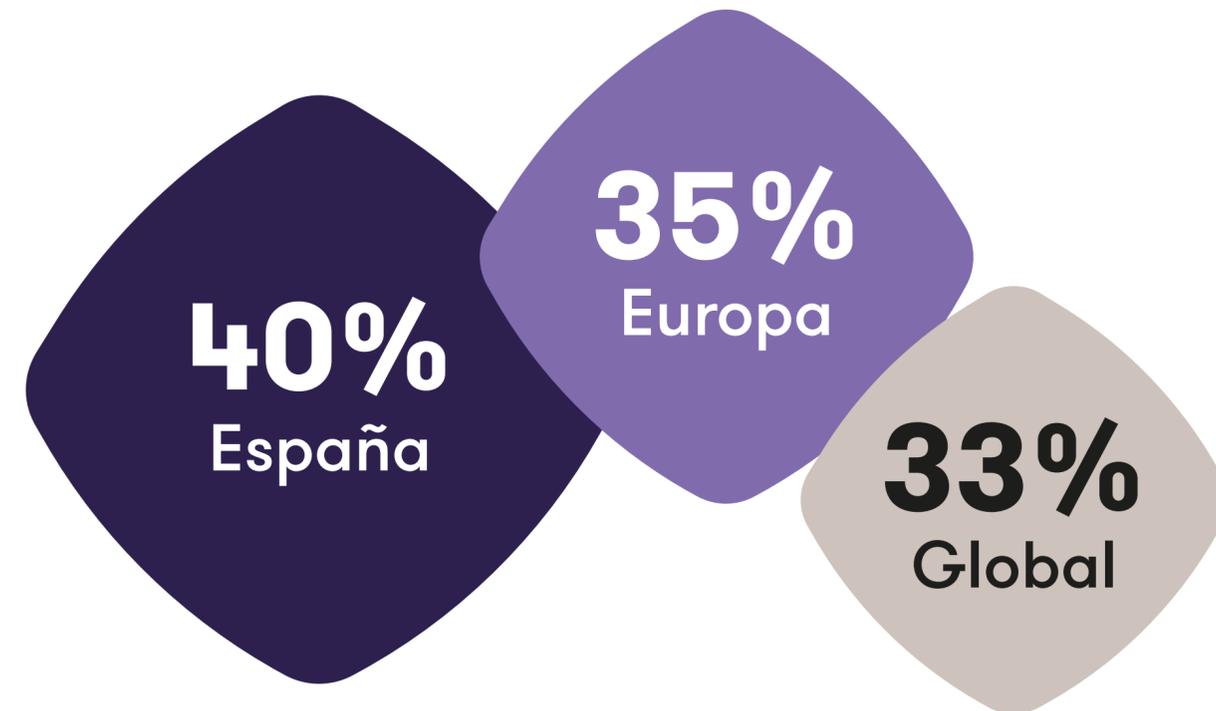


Las estrategias a favor del liderazgo femenino directivo están funcionando en nuestro país. Esta es una de las principales conclusiones de los datos recogidos por Grant Thornton en el presente informe, que indican un aumento constante de la presencia de mujeres en las cúpulas de las organizaciones desde que el informe comenzó a publicarse en el año 2004. Una evolución que, 20 años después, alcanza un nuevo récord histórico, que indica que las empresas middle-market españolas han alcanzado el 40% de representación femenina en sus puestos de responsabilidad, dos años antes incluso de lo que recomiendan las exigencias normativas de la Unión Europea.

Gracias al compromiso de empresas y empleados, además de un desarrollo normativo favorable, España es ya el país europeo con un mayor porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, siendo además el sexto clasificado del mundo de los 31 que incluye el estudio de Grant Thornton y que representa a más 70% del PIB mundial. De este modo, la tasa obtenida en nuestro país es cinco puntos superior a la media europea (35%) y siete más que la registrada a nivel global (33%).

Los datos obtenidos a través de más de 400 entrevistas a directivos y directivas (un 50% de representación en la muestra de campo) revelan que la senda recorrida por las empresas españolas en cuanto a la presencia de mujeres en puestos directivos ha sido especialmente destacable durante sus veinte años de existencia, incrementándose 26 puntos porcentuales desde 2004, el mayor crecimiento entre los países estudiados desde esa fecha. Una tendencia que se ha acelerado más si

cabe en los últimos tres años, aumentando las posiciones de liderazgo por parte de la mujer a razón de dos puntos porcentuales anuales, en línea con el cambio social producido en nuestro país, con una mayor concienciación con la diversidad y la igualdad, unido a una regulación favorable y al compromiso adoptado por la mayoría de las compañías con la diversidad y la igualdad. Los datos señalan, en definitiva, que las mujeres toman el mando de manera decidida, pero deben definirse bien las políticas y contar con un liderazgo comprometido para evitar dar pasos atrás en ese objetivo.

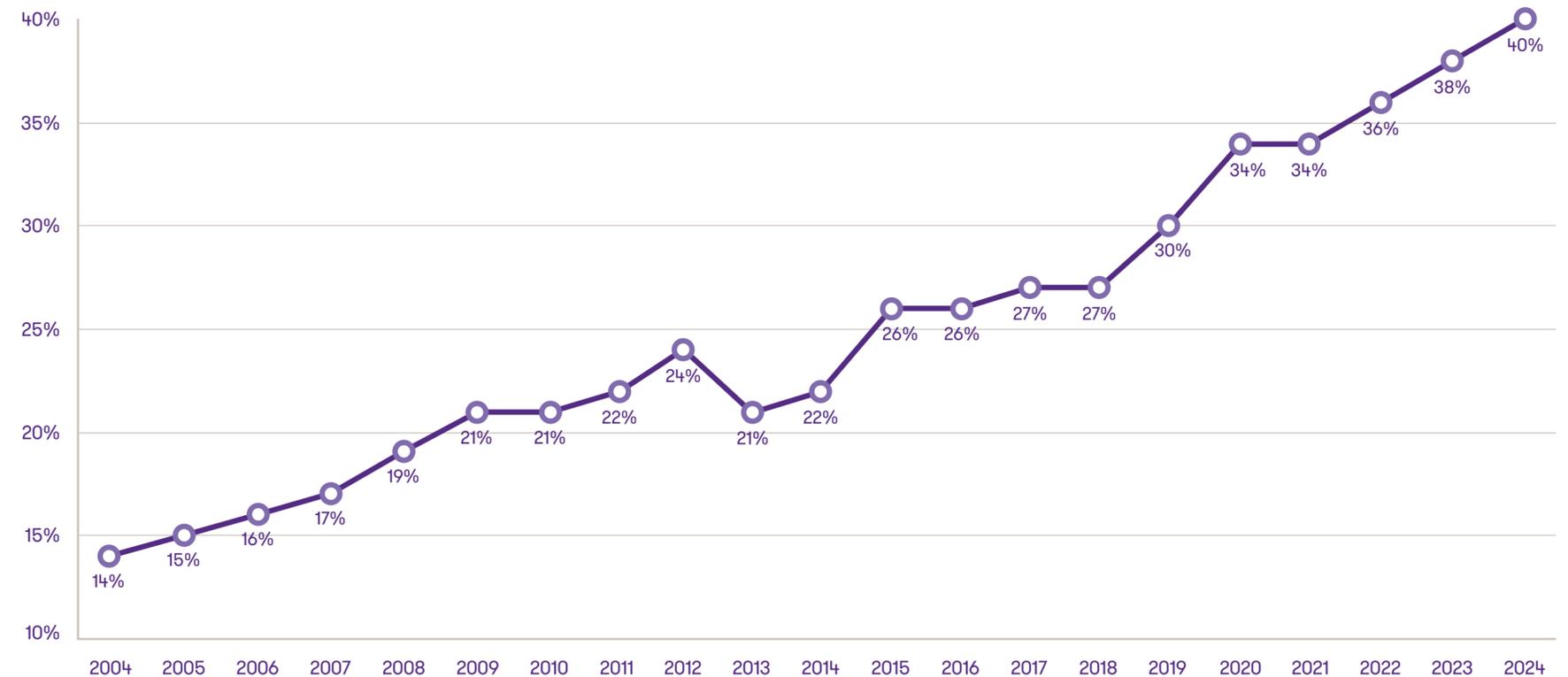


Para Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton en España:

“Haber logrado una posición de liderazgo en cuanto a la representación de las mujeres en los puestos de alta dirección en el tejido productivo de nuestro país es un motivo de orgullo y demuestra que vamos por el buen camino. España ya es el país de la Unión Europea con un mayor porcentaje de mujeres directivas, el 40%, la misma tasa que exige la Comisión Europea para 2026, y es, por tanto, un referente en esta materia a nivel mundial. Las empresas españolas han sabido continuar con el compromiso de la igualdad a pesar de un escenario de incertidumbre y son conscientes de que deben continuar preparándose para los desafíos que van a seguir produciéndose, donde el liderazgo femenino juega un papel fundamental.”

Las compañías de nuestro país toman conciencia de la importancia del liderazgo femenino y, tanto es así, que cada vez son menos las que no cuentan con una mujer en puestos de responsabilidad. Según los datos de 2024, sólo seis de cada 100 empresas middle-market carecen de mujeres directivas, un porcentaje menor tanto a nivel europeo como global.

Histórico de mujeres directivas en España en los últimos 20 años



“Nos encontramos ante un cambio de mentalidad, tanto en la sociedad como en las propias empresas, acelerado por determinados acontecimientos sociales que han contribuido a cambiar la perspectiva sobre la igualdad y la equidad de género. Esta evolución se ha visto favorecida por los avances normativos en este ámbito, así como por la demanda de transparencia hacia las compañías en materia de igualdad de género.”

Isabel Perea

**Socia de Auditoría y Head de la Comisión de Equidad,
Diversidad e Inclusión de Grant Thornton España**



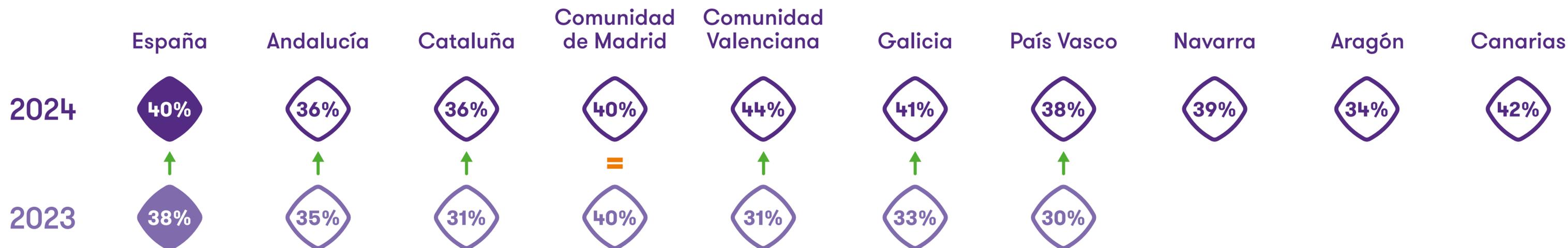
El camino de la equidad se consolida en todo el país

La concienciación y apuesta por el liderazgo femenino se extiende entre las empresas españolas de todas las Comunidades Autónomas. La tendencia positiva registrada por Grant Thornton a nivel nacional ha tenido también su reflejo en los datos regionales. Ninguna autonomía ha visto reducir su porcentaje de mujeres directivas, siendo la Comunidad Valenciana la que se pone en cabeza con el 44%, 13 puntos porcentuales más en comparación con el año pasado.

Por su parte, Galicia (41%) ha visto crecer ocho puntos la presencia de mujeres al mando en sus empresas, el mismo incremento que en el País Vasco (38%), mientras que en Cataluña (36%) el aumento fue de cinco puntos porcentuales y en Andalucía (36%), de un punto. Únicamente la Comunidad de Madrid mantuvo igual su tasa, situada en el 40%. Con todo, existen diferencias notables entre las diferentes regiones, lo que indica que las empresas no pueden bajar la guardia y que deben continuar en su empeño de alcanzar la igualdad promoviendo políticas efectivas.

Como novedad, el estudio de este año ha incluido, por primera vez, datos de Islas Canarias, con una presencia femenina en puestos directos del 42%; Navarra, con el 39%, y Aragón, con el 34%.

Evolución del liderazgo femenino en Comunidades Autónomas





Como novedad, el estudio de este año ha incluido, por primera vez, datos de Navarra, con una presencia femenina en puestos directivos del 36%; Islas Canarias, con el 33%, y Aragón, con el 30%.

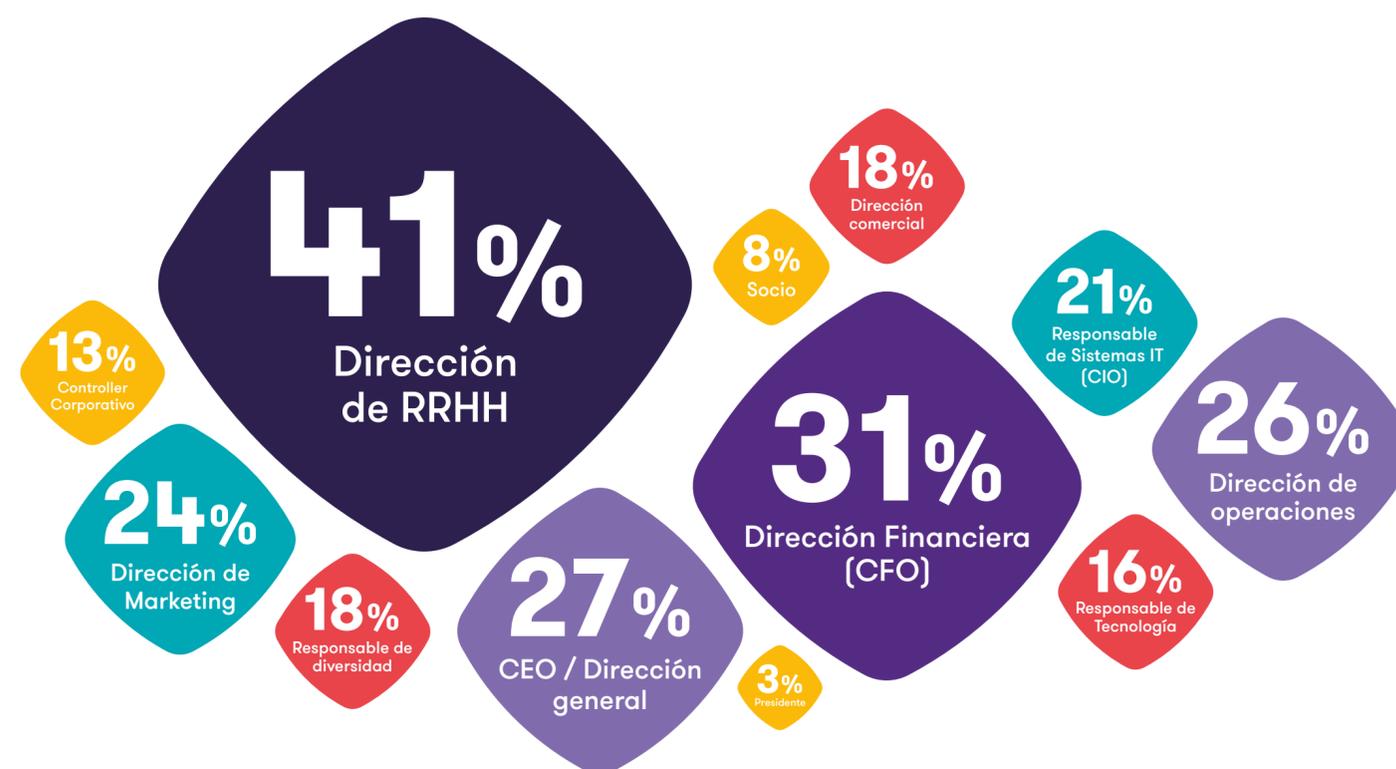
Según Isabel Perea, “comprobamos cómo los esfuerzos por la equidad y la diversidad están dando frutos muy positivos en todas las autonomías de nuestro país, y no solo en los centros productivos habituales, con incrementos de la presencia de mujeres directivas muy notables. Sin embargo, la disparidad entre las diferentes regiones nos indica que hemos de continuar trabajando en una senda de consolidación, gracias a la cual lograremos que los avances conseguidos no vuelvan atrás, sean cuales sean las vicisitudes económicas a las que se enfrenten las empresas españolas en los próximos meses.”

El liderazgo femenino se estanca en las posiciones estratégicas de poder

La figura del CEO ha ido evolucionando en estos 20 años para dar paso cada vez a un mayor número de mujeres al frente de las empresas españolas. A pesar de estos avances, hoy este puesto de responsabilidad está ostentado sólo por un 27% de mujeres, lo que conlleva un aumento relevante de sólo 18 puntos porcentuales en los últimos 12 años, a razón casi de sólo un punto por año. Resulta especialmente significativo que este impulso haya sido mayor en nuestro país que en otros recogidos en el estudio, lo que sitúa de nuevo España en una posición de liderazgo, con una cifra superior tanto a la media de la Unión Europea (20%), como a la global (19%). La alta presencia de mujeres en un cargo tan determinante como el de Consejera Delgada, con poderes ejecutivos, tiene evidentes consecuencias en el diseño, implantación y desarrollo de políticas de diversidad, equidad e inclusión. Una alta representación femenina en este puesto beneficia a la diversidad de género, ya que las CEO son más proclives a implementar estrategias que lo fomenten.

En el análisis de la serie histórica observamos que se ha producido un ascenso real a los mayores puestos de responsabilidad, pero no debemos perder de vista algunos desafíos que se observan en esta edición del informe, como el hecho de que el número de mujeres CEO se ha reducido ligeramente en nuestro país con respecto al año pasado, una situación que en el caso del análisis todavía empeora más, con un drástico descenso del 28% al 19%, lo cual supone un retroceso en cuanto al liderazgo femenino real en posiciones estratégicas.

¿Qué puestos ocupan las mujeres en España?



El informe Women in Business refleja la progresión gradual, en términos de presencia femenina, que ofrecen otros cargos a partir de los cuales es más sencillo acceder al puesto de CEO, como el de directora Financiera (31%) y el de dirección de Operaciones (26%). Si bien otras direcciones, como Ventas o Controller Corporativo, están en menor medida ocupadas por mujeres, un 18% y 13%, respectivamente. Es en estos puestos intermedios donde las compañías de middle-market de nuestro país tienen que poner el foco para evitar el estancamiento y para superar una cierta visión de que ya hemos llegado a la meta, en tanto que son clave para inculcar la perspectiva de género y diversidad en el desempeño diario y la actividad empresarial y, en paralelo, son cargos que tienen una mayor posibilidad de ascenso a posiciones como la de CEO o presidente.

Según Isabel Perea:

“Las mujeres españolas seguimos trabajando día a día para dar pasos en los retos que implica desarrollar una carrera directiva de éxito. Es alentador ver que no se ha retrocedido demasiado en el número de mujeres que lideran como CEO, pero queda camino por recorrer, ya que hay otros puestos con muchísima presencia femenina y otros en los que faltan. Equilibrar los roles de poder que ejerce la mujer en la empresa hará que la estupenda cifra del 40% alcanzada sea más equilibrada y permita a la mujer directiva ejercer una influencia real”.



Existen otras posiciones que históricamente han estado representadas por mujeres, como las de Recursos Humanos, Marketing, Comunicación o sostenibilidad que siguen mejorando sus resultados. Así, este nuevo informe señala que cuatro de cada diez responsables de Recursos Humanos son mujeres en nuestro país, la mayor representación femenina en los cargos directivos de España, siendo cuatro puntos porcentuales superior a la media comunitaria, aunque cinco inferior al total del estudio.



Por otro lado, las directivas siguen avanzando paulatinamente su presencia en puestos directivos relacionados con la tecnología. El cargo de CIO o responsable de sistemas IT cuenta con una representación femenina del 21% en nuestro país, similar a las tendencias europeas y globales. Por su parte, la posición de CTO o responsable de tecnología tiene una tasa en España del 16%, a seis puntos de distancia de la media de la UE y a dos de la global.

Sin embargo, tanto nuestro país como el conjunto de la economía mundial tienen que avanzar mucho en cuanto al cargo de presidente de compañías y a la titularidad de las mismas. Tan solo el 3% de las posiciones de presidencia están ostentadas por mujeres en España, un porcentaje que es incluso un punto porcentual inferior a la media comunitaria y seis al conjunto del presente estudio. Una cifra que también sigue siendo preocupante es la de socia, que en nuestro país desciende en un año dos puntos. Sólo el 8% de mujeres ostentan esta responsabilidad, lo que debe ser tomado en cuenta por las empresas cuya forma de gobernanza incluye los partenariados o sociaturas.

¿Quién lidera en España las estrategias de equidad, diversidad e inclusión?

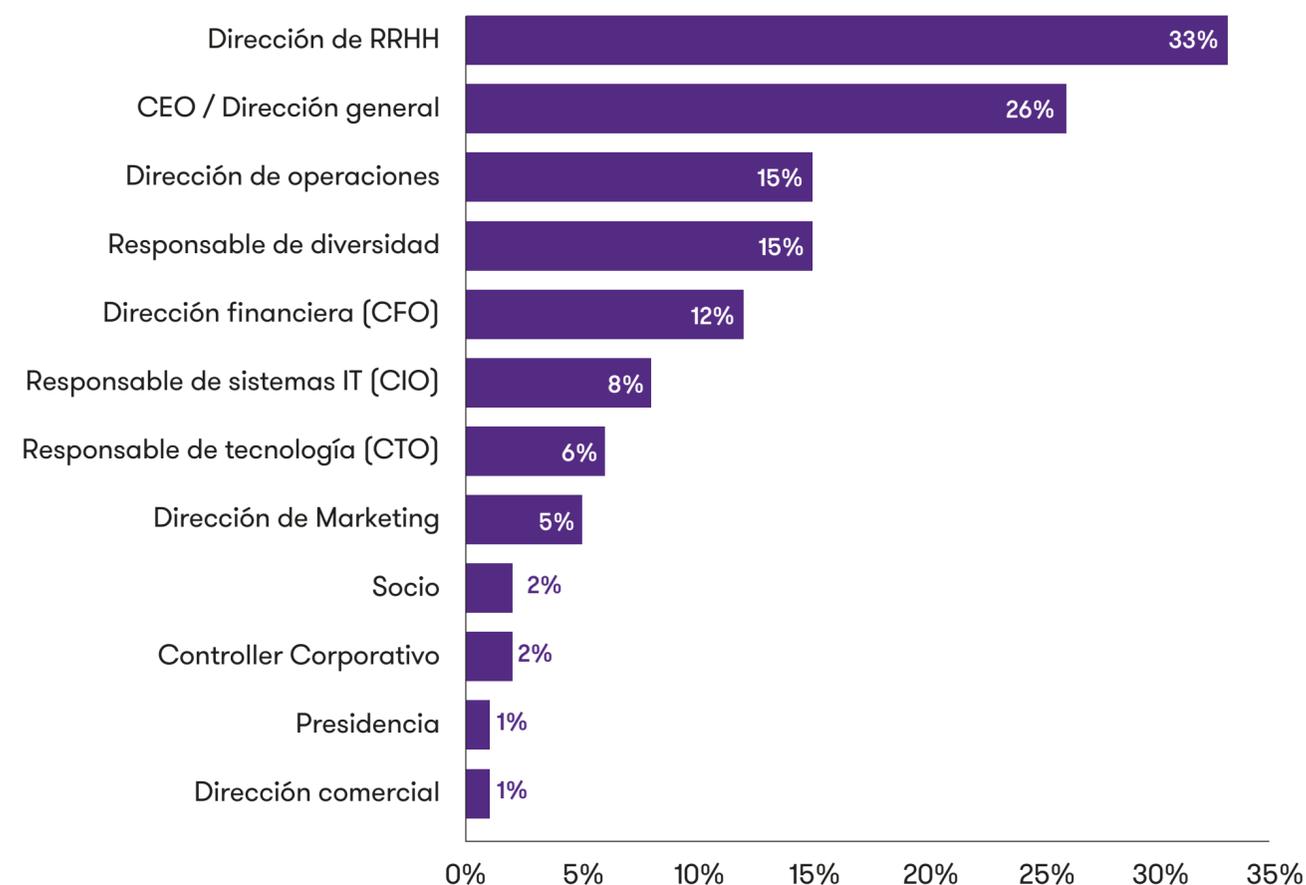
El papel de los diferentes cargos de responsabilidad en el diseño y la ejecución de las políticas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) resulta fundamental para su éxito. No se puede obviar que el liderazgo tiene una gran influencia en la motivación, comportamiento y desempeño de los empleados, por lo que la participación activa de los directivos en las acciones relacionadas con la sostenibilidad, la diversidad o la igualdad tiene consecuencias directas en su desarrollo e implantación.

El presente informe ha querido poner el foco en este asunto y los hallazgos obtenidos arrojan datos de interés sobre el papel de los diferentes cargos de responsabilidad en el diseño y la ejecución de las políticas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I). En nuestro país, el responsable de Recursos Humanos es quien tiene un mayor peso en el diseño de este tipo de estrategias (un 33%), una cifra cinco puntos superior tanto a la media de Unión Europea como al porcentaje global.

Por su parte, la posición de CEO se ocupa de estas estrategias en España en un 26%, un porcentaje claramente inferior a la media comunitaria (nueve puntos menos) y mundial (15 menos). Otros perfiles encargados de estas tareas en nuestro país son la dirección de operaciones (15%), el responsable de diversidad (15%) -que es un cargo de relativa reciente creación- o la dirección financiera o CFO (12%) y responsable de sistemas IT o CIO (8%).

La tendencia mundial que refleja este estudio indica que el liderazgo femenino se incrementa cuando las estrategias DE&I están colideradas por una posición de alta dirección, hombre o mujer, junto a una mujer directiva. Es clave, de este modo, que el responsable de estos planes no los lidere de manera individual, sino que cuente también con el apoyo y la experiencia personal de una alta directiva mujer.

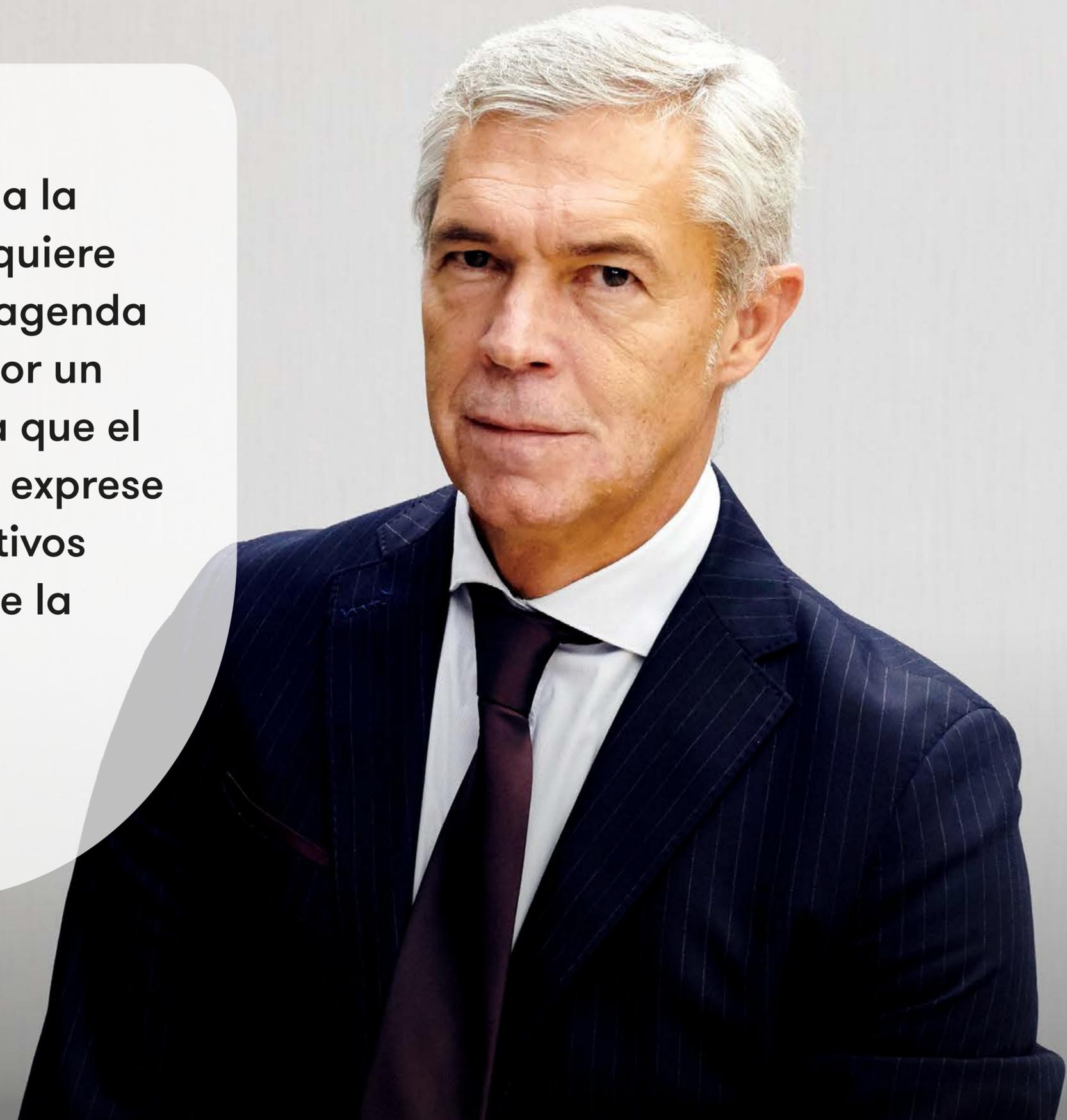
¿Qué cargos dirigen y son responsables de la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I)?



“Las mujeres CEO expresan más intenciones estratégicas en torno a la diversidad y la inclusión. Esto no quiere decir que este tema no esté en la agenda de aquellas empresas lideradas por un CEO hombre, pero siempre ayuda que el líder que desempeña estas tareas exprese con una convicción clara los objetivos de diversidad e inclusión dentro de la empresa.”

Joan Vall

Socio de Auditoría de Grant Thornton y presidente del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya



Mezclar ESG y DE&I no siempre es una decisión

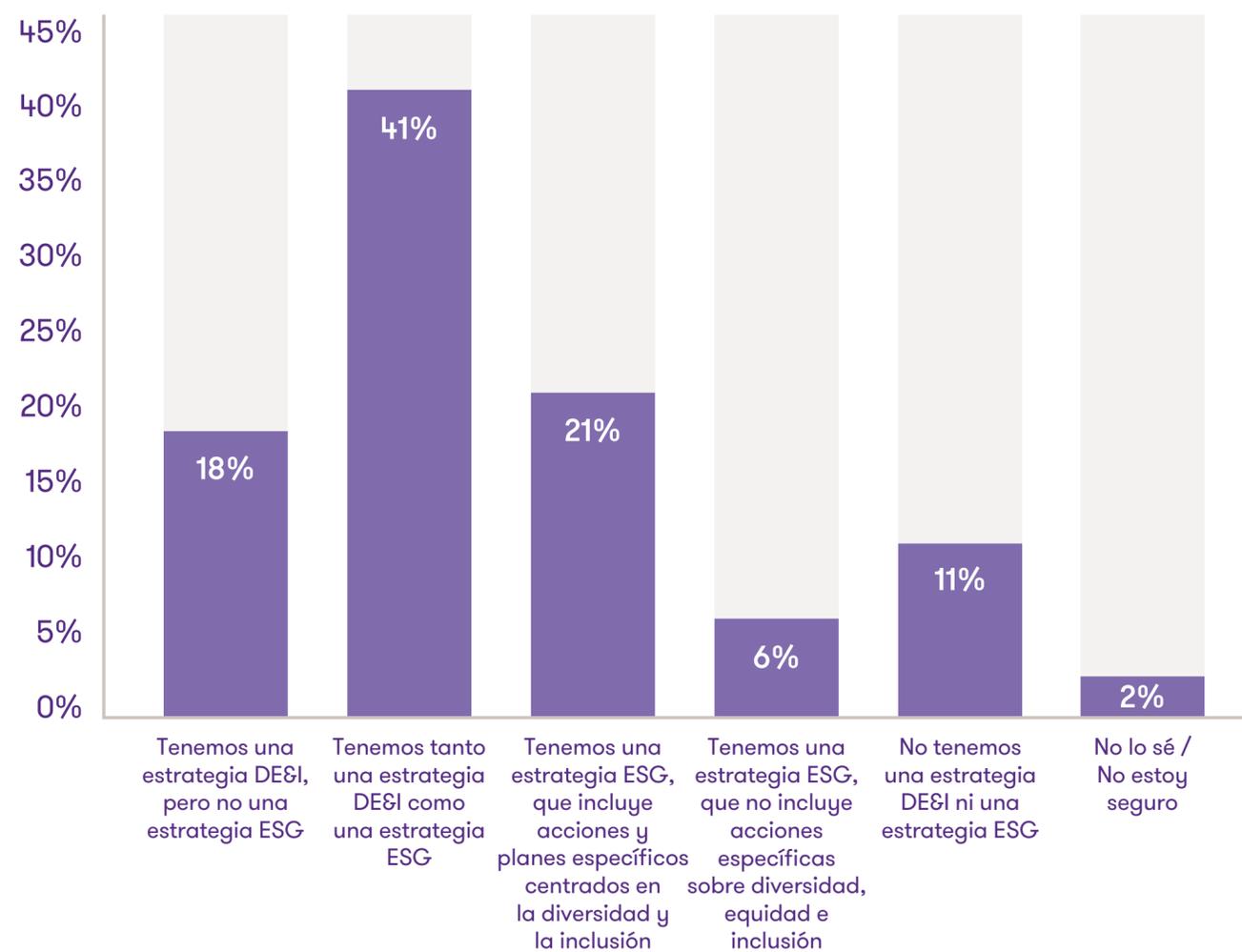
La implantación de estrategias de sostenibilidad y diversidad resulta crucial para apuntalar el compromiso de las empresas y no dar pasos atrás en un escenario de cambio y disrupción. Ya no solo porque es un aspecto motivador que mejora la marca empleadora de cualquier compañía, sino también porque la mayoría de las empresas de nuestro país estarán obligadas a informar de su desempeño en ESG (Environmental, Social & Governance), como tarde, en 2027, a tenor de la nueva Directiva de Sostenibilidad recientemente anunciada.

En concreto, en 2025 tendrán que entregar sus informes de sostenibilidad las grandes empresas de interés público, de más de 500 empleados, ya sujetas a la directiva sobre información no financiera. En 2026 será el turno de las grandes compañías no sujetas a la directiva sobre información no financiera (de más de 250 empleados y/o una facturación de 50 millones de euros y/o 25 millones en activos totales). Ya en 2027 será el turno para las pymes cotizadas, excepto las microempresas, las entidades de crédito pequeñas y no complejas, y las empresas de seguros cautivas.

De este modo, la implantación de medidas y estrategias que fomenten aspectos como la sostenibilidad, gobernanza o la diversidad no son ya recomendables, sino que son imprescindibles, y el papel de la mujer, de nuevo, vuelve a resultar clave. Pero, con toda la nueva normativa ESG que cada vez está siendo más conocida por la empresa española, puede pensarse que la parte de igualdad ya está recogida en ella, cuando según los datos obtenidos por este informe a nivel global se concluye que aquellas compañías que han separado la estrategia ESG de las de diversidad e inclusión obtienen mejores resultados en sus posiciones femeninas de liderazgo. Sin embargo, esa situación es totalmente distinta en España.

En nuestro país, las empresas que cuentan con una estrategia ESG, pero no de diversidad, igualdad y equidad son las que registran mayor porcentaje de mujeres directivas (51%), seguidas por aquellas que complementan su estrategia ESG con algunas medidas de diversidad, igualdad y equidad, pero sin ninguna estrategia concreta (44%). Una tendencia distinta a la registrada a nivel internacional, ya que la mayor presencia de liderazgo femenino se produce en empresas con una estrategia de diversidad, equidad e inclusión, pero sin una estrategia ESG (38%), seguida por las empresas que cuentan tanto con una estrategia de DE&I como con una estrategia ESG (36%). Estas cifras indican que, en nuestro país, aún queda un gran trabajo por hacer en cuanto al desarrollo e implantación de estrategias de diversidad, equidad e inclusión, un aspecto fundamental para evitar que estas medidas se diluyan en los planes ESG.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor sus estrategias actuales?



Por otro lado, en España, cuatro de cada diez empresas del middle-market ya tienen implantados tanto planes de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) como estrategias de ESG, un porcentaje inferior a la media de la Unión Europea (45%) y del porcentaje global del estudio (48%). Por su parte, el 21% de los directivos españoles consultados aseguran que sus empresas disponen de una política ESG, que incluye acciones y planes específicos de diversidad e inclusión, pero no una estrategia diferenciada. El 18% afirma que cuentan con una estrategia DE&I, pero no de ESG, y un 11%, no tiene desarrollada ninguna de las dos. Las empresas de nuestro país, por tanto, deben continuar diseñando e implantando estrategias que aborden concretamente la presencia de la mujer en puestos de alta dirección.

“Para lograr una paridad de género real en las empresas no es suficiente poner en marcha medidas o acciones aisladas, sino que requiere la implementación de políticas, fundamentadas en el Buen Gobierno, que sean transversales a toda la organización. Estas prácticas deben abarcar diversas áreas como la sensibilización, la formación, la retención del talento, la atracción de nuevos perfiles, los procesos de selección, la transparencia en la carrera profesional, así como todo lo relacionado con los procesos de evaluación y promoción”, asegura Isabel Perea, socia de Auditoría y Head de la Comisión de Equidad, Diversidad e Inclusión de Grant Thornton España.

Medir la diversidad sigue siendo importante

Las políticas impulsadas desde las empresas son el camino más útil para dar pasos sólidos y certeros en el camino de la sostenibilidad y la diversidad. De hecho, cerca de ocho de cada diez líderes encuestados por Grant Thornton (78%) considera que los planes de diversidad e inclusión resultan eficaces, en concreto, extremadamente eficaces (11%), muy eficaces (24%) o eficaces (44%). Una percepción nueve puntos superior al dato obtenido por la Unión Europea (69%), lo que confirma, una vez más, la importancia del desarrollo de este tipo de iniciativas.

Que estas estrategias tengan éxito dependerá también de las diferentes medidas que contengan. Entre los criterios que más miden las empresas de nuestro país en cuanto a iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, están la igualdad salarial entre hombres y mujeres (elegida por la mitad de los encuestados); el porcentaje total de mujeres empleadas (por algo más de un tercio); las nuevas contrataciones femeninas (29%); el impacto de estas estrategias en los profesionales (26%); la percepción de la inclusión por parte de los empleados (25%); y las nuevas contrataciones de profesionales con capacidades diferentes o con casuísticas personales especiales (26%).



Las empresas españolas con mayores volúmenes de mujeres directivas son precisamente las que han implantado medidas que apuesten por la retención del talento femenino (44%), a favor del impacto de la diversidad y la inclusión en la satisfacción y fidelidad de los profesionales con respecto a sus empresas (44%) y la seguridad psicológica (43%), una tendencia similar a la observada a nivel mundial.



Teletrabajo, el gran aliado de flexibilidad de las directivas

La conciliación laboral se ha convertido en una herramienta clave en las empresas españolas, no solo para favorecer la igualdad y la inclusión, sino también para mejorar su imagen e incrementar la productividad. En el objetivo de lograr la paridad y una mayor presencia de la mujer, tanto en puestos directivos como en cualquier posición en el seno de las empresas, el teletrabajo es una medida fundamental, ya que es un aspecto muy necesario para mejorar la flexibilidad y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

De hecho, es una medida habitualmente requerida por los candidatos a la hora de buscar trabajo, en especial mujeres, por lo que mejora la marca empleadora de las empresas y evita la escasez de talento que tanto perjudica el normal desarrollo productivo. Poder elegir dónde trabajar beneficia claramente a las mujeres en sus objetivos de desarrollo profesional.

Tras la pandemia, momento crítico en el que se mostró la eficacia del teletrabajo, se auguraba su implantación progresiva, aunque las cifras señalan que se trata de un fenómeno que se ha estancado. Siguiendo una tendencia global, en España las empresas también están recomendando en su conjunto la vuelta a la oficina. Según datos del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, realizado por Adecco¹⁴, actualmente teletrabajan 3,06 millones de profesionales, un volumen que se ha ido reduciendo desde los 3,55 que lo hacían durante la crisis sanitaria. La brecha con respecto a la Unión Europea, según este estudio, se ha ensanchado, siendo la tasa de teletrabajo en España 10,5 puntos porcentuales menor.

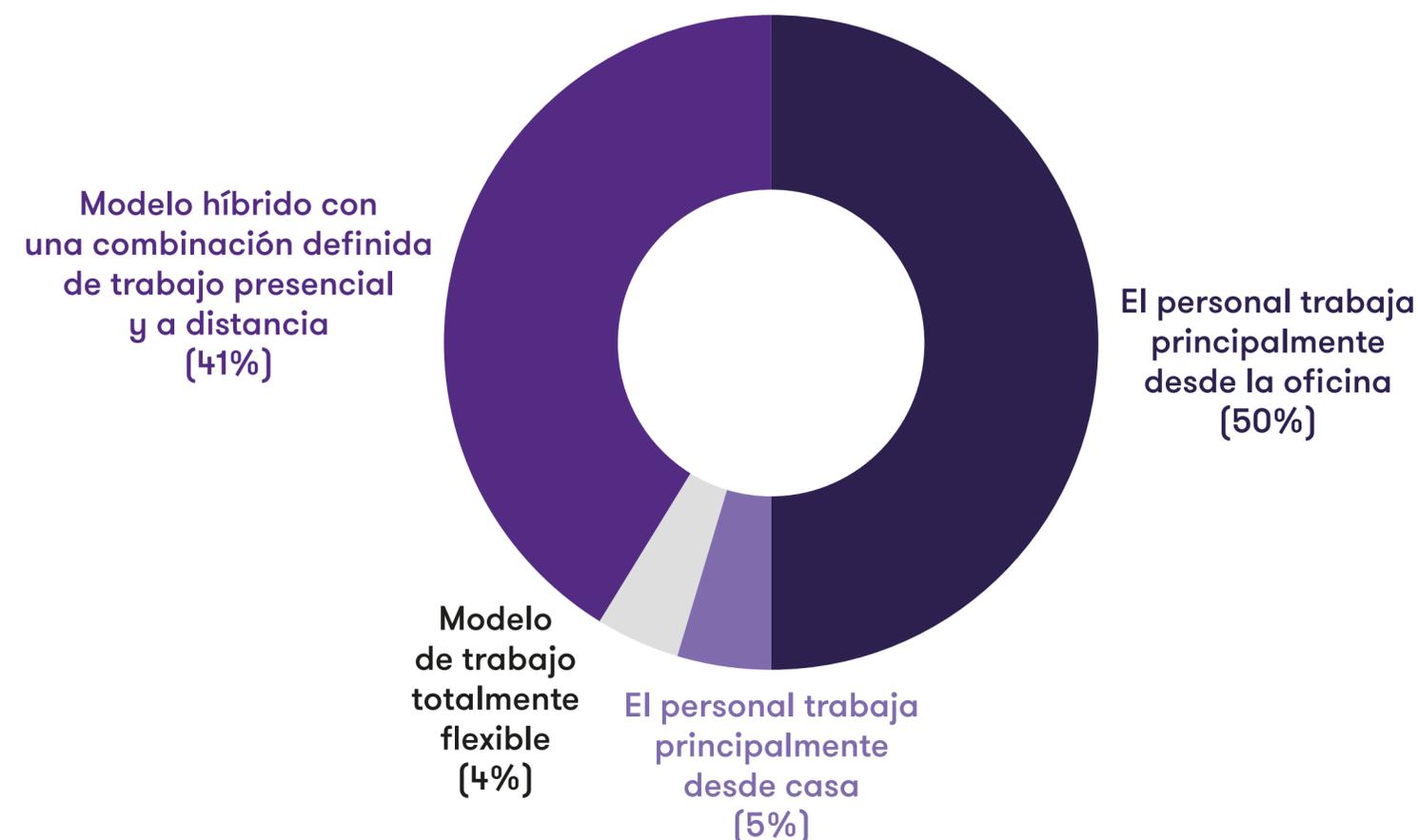
El teletrabajo, por lo tanto, no está respondiendo a las grandes expectativas surgidas tras la pandemia. Una tendencia que también confirman los datos del informe Women in Business y que puede suponer un retroceso en materia de igualdad en las compañías. En nuestro país, el modelo de trabajo de la mitad de las compañías del middle-market es presencial en la oficina, un dato que no ha variado desde el año pasado.

Las compañías que han apostado por un modelo híbrido suponen el 41%, un porcentaje que se ha reducido en tres puntos con respecto al año pasado. Por otro lado, el 4% de los trabajadores españoles se benefician de un modelo completamente flexible, la misma proporción obtenida en el informe anterior. Por último, los que trabajan principalmente desde sus hogares suponen solo el 5%, una tasa que, sin embargo, ha crecido dos puntos con respecto al estudio anterior y que es un punto superior a la media europea y dos a la global.

Los resultados de este informe recogen que aportar flexibilidad laboral a las mujeres que tienen un alto potencial y proyección directiva pueden favorecer su ascenso en las cúpulas de poder de las empresas españolas.

Para Joan Vall, socio de Grant Thornton, “la pandemia ha supuesto un punto de inflexión en los modelos de trabajo, algo a lo que se suma el cambio generacional que estamos viviendo, que cuenta con una visión muy distinta en lo que a vida personal y laboral se refiere. Existe un mayor porcentaje de trabajo solicitado por mujeres con el objetivo de conciliar su vida familiar y la crianza de sus hijos. Esta flexibilidad es positiva para conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal, pero puede acarrear un impacto negativo en su carrera profesional a medio y largo plazo en comparación con los compañeros varones que acuden regularmente a la oficina. Es una realidad que los gestores de las principales compañías deben tener en cuenta”.

¿Cómo es actualmente el modelo de trabajo de su organización?



Dos décadas de avances regulatorios en España

Durante estos 20 años de existencia del informe Women in Business, nuestro país ha experimentado una evolución notable hasta liderar hoy la presencia de mujeres directivas en toda la Unión Europea. El escenario actual es fruto de los avances normativos y el compromiso de empresas y directivos por crear un espacio de trabajo diverso e inclusivo. En este sentido, la legislación nacional ha resultado clave, con un gran primer hito como fue la “Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, que estableció la obligación de las empresas de más de 250 empleados de elaborar y aplicar planes de igualdad.

Otra normativa fundamental fue el “Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” que estableció la obligación para todas las empresas de tener un registro salarial que incluyese información desagregada por sexo y categoría profesional, y que contribuyó a la transparencia en materia salarial y a identificar posibles brechas de género. Además, aumentó la obligatoriedad de presentar planes de igualdad para las empresas de a partir de 50 trabajadores.

Por otro lado, la “Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación” impide limitaciones para el acceso, formación y a la promoción profesional, además de poder exigir a las empresas la publicación de información salarial para poder analizar posibles discriminaciones.

A nivel comunitario, destaca la “Directiva 2006/54/CE”, que busca garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, incluyendo la igualdad de acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y la mencionada “Directiva 2022/238”, que exige ese 40% de liderazgo femenino para 2026. También resulta clave la puesta en marcha, en 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, que incluyen el Objetivo 5, que se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo incluye metas específicas relacionadas con la igualdad salarial, la participación igualitaria en la toma de decisiones y el acceso a oportunidades económicas.



“Sin el apoyo decidido de las compañías por el diseño e implantación de políticas que permitan incorporar y desarrollar el talento femenino, todo el contexto normativo no tendría éxito. En las últimas décadas, las organizaciones españolas han puesto en marcha medidas de contratación, de igualdad de género, de formación y de cultura corporativa que han fomentado la presencia de más mujeres en puestos directivos. Además, han llevado a cabo estrategias de transparencia, de rendición de cuentas y de equidad salarial, que tienden a una mayor igualdad para las mujeres en cualquier posición de las organizaciones”, recuerda Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton.

Las medidas que tienden a la conciliación y a la flexibilidad, como el teletrabajo, han resultado claves en todo el proceso, ganando una especial importancia tras la pandemia. En la actualidad, y según datos del informe Employer Branding de Randstad Research¹⁵ la conciliación entre la vida personal y profesional es la segunda razón para elegir una empresa tras el salario, y el aspecto que más empuja a los profesionales para abandonar su puesto de trabajo actual.

En definitiva, aunque algunas de las prácticas y normativas puestas en marcha durante estos años no planteasen como objetivo concreto incrementar la presencia femenina en puestos directivos, beneficiaron la atracción y desarrollo del talento femenino, lo cual ha tenido consecuencias directas en el liderazgo femenino. Hoy en día, las empresas son más conscientes que nunca de que la diversidad y la inclusión son clave para lograr un equipo comprometido, motivado y productivo, una percepción que ha avanzado considerablemente gracias a la concienciación de toda la sociedad.



Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton en España

De hecho, resulta cruciales decisiones como la mencionada del Código de Buen Gobierno de la CNMV, que marca como objetivo para el año 2022 una tasa de presencia femenina en puestos directivos del 40%, que según los datos de este informe, se ha conseguido pero dos años después de lo esperado. En este sentido, y según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)¹⁶, España es ya el cuarto país de la Unión Europea más avanzado en materia de igualdad, tras escalar dos posiciones en 2023 y superar a Francia y Finlandia. Este organismo señala que nuestro país ha recortado brechas en los ámbitos del trabajo, el conocimiento, el uso del tiempo y el acceso a las posiciones de poder. Todos los datos indican que nos encontramos en la senda correcta.

Es necesario, por tanto, que el camino hacia la equidad continúe construyéndose con visión estratégica, acciones medibles y pasos sólidos.





Conclusiones

Conclusiones

El aumento del porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección en el mid-market ha sido demasiado lento. Sin una clara voluntad de agilizar el cambio, corremos el riesgo de estancarnos y, aún peor, de revertir los avances logrados.

Las empresas tienen una clara oportunidad de tomar medidas concretas y tangibles siguiendo nuestros tres caminos para alcanzar la paridad con más rapidez:

-  **1 Encargar la dirección y la responsabilidad en materia de DE&I a un alto directivo (hombre o mujer) y a una alta directiva.** Es fundamental contar con el apoyo del equipo directivo, así como con la experiencia de una mujer que ocupe un puesto de alta dirección.
-  **2 Definir una estrategia de DE&I independiente y revisarla para asegurarse de que incluye los elementos adecuados para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección.** Deben establecerse con claridad los pasos que seguirán las empresas para aumentar este porcentaje, y deben medirse los resultados; no basta con medir únicamente los elementos que exige la ley.
-  **3 Replantearse las decisiones adoptadas en relación con la política de trabajo presencial.** Las empresas deben tomar decisiones sobre este tema teniendo en cuenta el objetivo de crear una forma de trabajar que permita a todos los empleados inspirarse, cumplir sus obligaciones y rendir cuentas, no solo los parámetros de rendimiento empresarial.



Este año nos ha demostrado la fragilidad de la posición de las mujeres en la alta dirección de las empresas del mid-market. Por ello, no debemos perder el rumbo entre los constantes cambios del sistema económico. Es fácil que las iniciativas de DE&I se ralenticen en tiempos de inestabilidad; sin embargo, nuestro informe indica qué pasos pueden seguir las empresas para no dejar de avanzar. Por otro lado, proteger los avances obtenidos en los últimos 20 años y redoblar los esfuerzos para impulsar la paridad serán clave si llegan épocas difíciles.

Grant Thornton mantiene su compromiso y seguirá supervisando los avances, sensibilizando y compartiendo conocimiento. Esperamos que las empresas del mid-market implementen nuestras recomendaciones para agilizar el progreso.

Referencias

1. ['The Great Break-up': Why female leaders are ditching their companies | Euronews](#)
2. [Why high-flying women face less time at the top than men \(telegraph.co.uk\)](#)
3. [Gov - What is the Gender Pay Gap Information Act 2021? \(www.gov.ie\)](#)
4. [Japan's Economy Would Gain With More Women in Science and Technology \(imf.org\)](#)
5. [Leading to success \(un.org\)](#)
6. [Change towards gender equality at work \(fundacionmicrofinanzasbbva.org\)](#)
7. [Brazil's Congress passes equal pay law - Brazil Reports](#)
8. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency - Consilium \(europa.eu\)](#)
9. [Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)
10. [The Cost of Gender Inequality](#)
11. [Goldman just threw down the gauntlet in the remote work reckoning. Your company could follow its lead. \(businessinsider.com\)](#)
12. [Return-to-Office Mandates Are Bringing More Sick Workers to the Water Cooler | Inc.com](#)
13. [Previsiones Económicas para España 2023-2025. FUNCAS](#)
14. [Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo \(II\): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia](#)
15. [Informe Randstad Research – Employer Branding](#)
16. [Gender Equality Index 2023. Instituto Europeo para la Igualdad de Género \(EIGE\)](#)

Colaboradores

Peter Bodin

CEO
Grant Thornton International

Karitha Ericson

Líder global de Capacidades de la Red
y Cultura, Grant Thornton International

Pallavi Joshi Bakhru

Socia y responsable del corredor
India-Reino Unido, Grant Thornton India

Priyanka Gulati

Socia de Consultoría de Capital Humano,
Grant Thornton India

Boel Hansson

Socia de Auditoría y consejera,
Grant Thornton Suecia

Maddie Wollerton Blanks

Directora de Consultoría de Recursos Humanos,
Grant Thornton Reino Unido

Michelle Alphonso

Socia y responsable de los Servicios Nacionales de
Asesoramiento de Transacciones y Capital Riesgo,
Grant Thornton Canadá

Dan Holland

Socio de Auditoría y responsable de EDI,
Grant Thornton Irlanda

Holly Stiles

Socia y directora nacional de Finanzas
Corporativas y patrocinadora ejecutiva
de GEN, Grant Thornton Australia

Nathalie Margraite

Socia,
Grant Thornton Francia

Isabel Perea

Socia de Auditoría y Head de la Comisión
de Equidad, Diversidad e Inclusión de
Grant Thornton España

Joan Vall

Socio de Auditoría de Grant Thornton y presidente
del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de
Catalunya

Ramón Galcerán

Presidente de Grant Thornton en España

Himashini Weeraratne

Directora de Fiscalidad de Servicios Financieros
y del Grupo de Fiscalidad de ESG
Grant Thornton Australia

Ngozi Ogwo

Consejera delegada
Grant Thornton Nigeria

Metodología

El informe International Business Report (IBR) de Grant Thornton es el estudio mundial más importante sobre las empresas del mid-market en el que, dos veces al año, se entrevista a unos 5.000 altos ejecutivos de entidades cotizadas y empresas de propiedad privada de todo el mundo.

El informe se publicó por primera vez en 1992 en 9 países europeos, y actualmente encuesta todos los años a cerca de 10.000 altos directivos de 31 economías, lo que permite comprender mejor las cuestiones económicas y comerciales que afectan a las perspectivas de crecimiento de las empresas en todo el mundo.

Los resultados del presente informe se han obtenido a partir de las 5.000 entrevistas realizadas entre octubre y noviembre de 2023 a directores generales, consejeros delegados, presidentes y demás altos cargos de todos los sectores industriales en empresas del mid-market de 28 países.

La definición del mid-market varía según el país; en China se refiere a entidades con ingresos de entre 5 y 500 millones de dólares; en Estados Unidos, a organizaciones con ingresos anuales de entre 100 y 4.000 millones de dólares; en Europa, suele referirse a las empresas con entre 50 y 500 empleados.

Hemos redondeado los porcentajes y los datos del informe al número entero más cercano. Por esta razón, algunos gráficos puede que no asciendan al 100%. Los datos de Comunidades Autónomas se han obtenido a partir de una proyección estadística a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).



A close-up portrait of a woman with voluminous, dark, curly hair. She is wearing a purple blazer and looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blurred office setting with windows and plants. A thin white line is drawn around her head and shoulders.

Grant Thornton

Grant Thornton Women in Business 2024: Grant Thornton



Somos Grant Thornton. Vamos más allá del business as usual para que nuestros clientes también lo hagan.

Grant Thornton es una red de servicios profesionales reconocida y galardonada en todo el mundo, y una de las principales organizaciones mundiales de firmas independientes de Auditoría, Consultoría y Asesoramiento Fiscal, Legal, Financiero y Outsourcing. Invertimos en escuchar y comprender las preocupaciones de nuestros clientes, así como en establecer relaciones con ellos, para ofrecerles una experiencia más personal, ágil y proactiva. Trabajamos al ritmo que realmente importa: el suyo. Por eso aplaudimos las perspectivas innovadoras y diversas para encontrar soluciones mejores. No podemos predecir el futuro, pero si ayudarle a construirlo.

Valoramos lo que hace único a cada mercado en todo el mundo. Somos una red mundial de 73.000 personas en firmas miembro de 150 mercados con un objetivo común: ayudarle a alcanzar sus objetivos. Por eso, nuestra red combina escala y capacidad mundiales con conocimientos y sensibilidad locales. Así que, tanto si planea crecer en un mercado o en varios como si desea optimizar sus operaciones, gestionar los riesgos y las regulaciones u ofrecer valor a las partes interesadas, nuestras firmas miembro cuentan con las capacidades de auditoría, impuestos y consultoría que necesita, con la calidad que desea.

Visite [grantthornton.global](https://www.grantthornton.global) y descubrirá cómo podemos ayudarle.
Si está en España visite [grantthornton.es](https://www.grantthornton.es).



© 2024 Grant Thornton Corporación S.L.P. - Todos los derechos reservados. "Grant Thornton" se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembro de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y consultoría a sus clientes, y/o se refiere a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton Corporación S.L.P. es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. GTIL y cada firma miembro, es una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL no presta servicios a clientes. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás.

GRANTTHORNTON.ES