PlantaDoce.

Entorno

La mujer frena su ascenso en España en el año del Covid-19: se estanca en el 34% de los puestos directivos

A escala global, la cuota ha aumentado un punto, hasta el 31%, encadenando tres años consecutivos al alza, y el 90% de las empresas tienen al menos una mujer en la alta dirección.

Laura Juanes
8 mar 2021 - 04:50

La mujer frena su avance en la dirección de las compañías españolas en el año de la pandemia. En 2020, **la cuota de mujeres en puestos femeninos se estancó después de cinco años de crecimiento**, situándose en el 34% del total, según el informe *Women in business 2021*, elaborado por Grant Thornton.

El país ha caído así del ránking de los diez países con mayor presencia femenina en la dirección, hasta la décimo cuarta posición. **A escala global, la cuota se situó en el 31%**, un punto más que el año anterior y encadenando ya tres años consecutivos al alza.

https://www.plantadoce.com/entorno/la-mujer-frena-su-ascenso-en-espana-en-el-ano-del-covid-19-se-estanca-en-el-34-de-los-puestos-directivos

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

"La pandemia ha generado dificultades en el ámbito social, sanitario y económico, por lo que conviene leerlo en clave positiva y no como un estancamiento", ha señalado Marta Alarcón, socia de Grant Thornton. Lo cierto es que, pese a este parón, España continúa trazando una curva positiva en cuanto a la presencia de mujeres en puestos directivos. **En el país, el 87% de las compañías cuenta con al menos una ejecutiva en su cúpula**, mientras que en Europa la cifra se sitúa dos puntos porcentuales por debajo, en el 85%. A escala global, España todavía está tres puntos porcentuales por debajo de la media, que es del 90%.

A escala global, **las mujeres se han hecho fuertes en las cúpulas directivas en el último año**. El porcentaje de ejecutivas que ocupan sillas en la dirección de compañías ha incrementado en dos puntos porcentuales, frente al 29% de 2020. **La evolución de la cuota femenina ha sido muy paulatina**: en 2019, el porcentaje también se situaba en un 29%, en 2018 en un 24% y, en 2017, en un 25%. Esto supone un avance de seis puntos porcentuales en los últimos cinco años.

África ha sido uno de los continentes con mejores resultados, con una curva positiva que sitúa la cuota femenina de liderazgo en un 39%. De cerca le siguen las naciones del Sudeste Asiático, donde las cúpulas de las compañías están formadas por un 38% de mujeres; **en Latinoamérica, la cifra es del 36%, mientras que en Europa y Norteamérica es del 34% y del 33%**, respectivamente.

Asia Pacífico es la única región que todavía está por debajo del punto de inflexión (fijado en un 30%). En esta parte del mundo, sólo un 28% de los cargos de dirección están ocupados por ejecutivas.

Junto al aumento de la proporción de directivas en las empresas globales, también ha habido un cambio en las funciones que desempeñan. Así, **el número de directoras de recursos humanos ha ido a la baja**, a raíz de la apertura de nuevas oportunidades y "la voluntad de los consejos de administración de trasladar a este tipo de líderes a puestos operativos", según señala el informe. Asimismo, **ha incrementado el liderazgo femenino en los departamentos operativos, financieros y de márketing, con una cuota del 22%, del 36% y del 23%**, respectivamente. "Cada vez hay más mujeres que acceden a puestos de direcciones generales", indica el informe.

¿Y al frente del barco? En el último año, **el número de ejecutivas que ocupan cargos en la dirección general o como consejera delegada ha aumentado seis puntos porcentuales**, hasta el 26%. La cuota ha escalado a gran velocidad en los últimos años: si en 2020 el

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

dato se situaba en un 20%, en 2019 la proporción era de sólo un 15%.

La mujer se abre paso en las 'farma'

En España, **el área de recursos humanos se sigue erigiendo como el área que aglutina a más mujeres al frente, con un 35%**. A pocos escalones le sigue el departamento financiero, que cuenta con un 32% de ejecutivas al timón. El mayor incremento de cuota femenina se ha dado en la dirección de operaciones, donde las mujeres ocupan el 28% de la cúpula; y el área de márketing, en la que el 25% de las sillas de dirección están ocupadas por ejecutivas.

Con este crecimiento de cuatro puntos porcentuales en ambos departamentos, **España se pone en cabeza como el país con más directivas al frente del área de operaciones en Europa**. A escala continental, el mayor incremento se ha dado en la dirección financiera, también con un alza de cuatro puntos porcentuales, hasta un 32% de mujeres al frente.

Pese a haber ganado terreno en algunas áreas, **en el último año las compañías españolas han retrocedido en el nombramiento de consejeras delegadas**. Con una caída de dos puntos porcentuales respecto al año pasado, la cuota de empresas capitaneadas por mujeres ha pasado a ser del 23%. A pesar de esto, **el país continúa por encima de la media europea, que se sitúa en un 21%**.

La gran batalla para librar en las compañías españolas está en las posiciones de socia y *controller corporativa*, donde la cuota femenina asciende actualmente al 7% y al 8%, respectivamente. **Las ejecutivas también se encuentran con barreras en el área logística** : mientras en Europa ocupan un 34% de cargos de dirección en este sector, en España la cifra se sitúa muy por debajo, hasta el 25%, según indica el informe *El liderazgo sostenible en la logística*, elaborado por EAE Business School.

"**El papel de la mujer en el sector logístico, como en muchas empresas de otros sectores industriales, ha sido menor que el del hombre**", señala Elena Blumer, coautora del estudio.

Tres de cada diez compañías en España reconocen no haber tomado medidas para impulsar la paridad

https://www.plantadoce.com/entorno/la-mujer-frena-su-ascenso-en-espana-en-el-ano-del-covid-19-se-estanca-en-el-34-de-los-puestos-directivos

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

En el último año, gran parte de las comunidades autónomas han mejorado sus cuotas femeninas en las cúpulas directivas respecto al año pasado. **La Comunidad de Madrid es la que lidera en ránking, hasta alcanzar el 39% de mujeres en la dirección de empresas**. Por detrás le siguen Cataluña, que desde 2020 ha subido dos puntos porcentuales, hasta el 34%; Galicia, que también ha subido dos escalones, hasta el 33%; Andalucía, que ha pasado del 26% al 29%; o Comunidad Valenciana, que ha incrementado la cifra del 23% al 26%. Por el contrario, **el País Vasco ha retrocedido un punto respecto al año pasado, pasando del 24% en 2020 al 23% este año**.

"Las plantillas son ahora más femeninas", indica Isabel Perea, también socia de Grant Thornton. Pese a esta mejora en tantas regiones, **la pandemia ha provocado que más empresas hayan dejado de invertir en impulsar la paridad en sus equipos directivos**. Según concluye el informe, tres de cada diez compañías reconocen no haber tomado medidas para mejorar el equilibrio en sus cúpulas. Esto se traduce en un 26%, un incremento de quince puntos porcentuales respecto al año pasado, cuando sólo un 11% de operadores aseguraban no haber hecho nada.

Las nuevas formas de trabajo impulsadas por la pandemia podrían ser beneficiosas para la mujer

En el último año han florecido nuevas formas de trabajo para adaptarse al contexto de la pandemia. Son muchas las compañías que han tomado **medidas para continuar impulsando a la mujer en el ámbito laboral**, como la garantía de un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral y políticas de trabajo flexible o la creación de culturas corporativas inclusivas.

En España, el 23% de compañías han revisado las políticas de contratación, mientras el 23% ha implementado programas de *coaching* y el 18% ha vinculado la retribución de la alta dirección a objetivos de género. Grant Thornton atribuye esta relajación de acciones al complicado panorama laboral a raíz de la pandemia. "**Lo importante es que esta circunstancia sea coyuntural y se recuperen paulatinamente las acciones a partir del año que viene**", sentencia Alarcón.

Pese a que el Covid-19 ha impactado negativamente en el impulso de la mujer en la dirección de las compañías, **las nuevas formas de trabajo podrían ser beneficiosas para las ejecutivas a largo plazo**. Así lo consideran el 44% de los encuestados españoles por Grant Thornton, frente al 36% que comparte esta opinión en Europa y al 46% que lo

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

afirma a escala global.

“Detectamos que muchas de estas medidas seguirán siendo aplicadas en un entorno post-Covid”, señala Alarcón. “**La pandemia ha creado una oportunidad para incluir a más mujeres en la alta dirección**”, ha sentenciado la socia.

“**Hay que cambiar mucho el enfoque de las organizaciones**
”, añade Francesca Lagerberg, de Grant Thornton International. La socia ha señalado que las empresas deberán implementar acciones que animen a la gente a “optar a esos puestos de responsabilidad, y también **crear un entorno en el que se reconozca y fomente realmente la diversidad**”.

https://www.plantadoce.com/entorno/la-mujer-frena-su-ascenso-en-espana-en-el-ano-del-covid-19-se-estanca-en-el-34-de-los-puestos-directivos

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.