



servicios profesionales Grant Thornton en España y a nivel mundial. Un informe que comprende toda la tipología de puestos de responsabilidad ejercidos por mujeres, en empresas privadas, públicas, cotizadas, familiares, etc. Esta ligera caída no impide que España se sitúe [...]

Las cifras de mujeres directivas disminuyen en un año en nuestro país. Del histórico 40% que nuestro país logró alcanzar en los últimos dos años se ha pasado a un 38,4%, según los últimos datos del informe Women in Business 2025, elaborado desde hace 21 años por la firma de servicios profesionales Grant Thornton en España y a nivel mundial. Un informe que comprende toda la tipología de puestos de responsabilidad ejercidos por mujeres, en empresas privadas, públicas, cotizadas, familiares, etc. Esta ligera caída no impide que España se sitúe por delante de la media europea y global en número de puestos de dirección ocupados por mujeres, ambas con un 34%, y tampoco nos destrona de la posición número uno en Europa y sexta a nivel mundial. La serie histórica, además, indica que la evolución de la presencia de talento femenino en la alta dirección España ha sido notable, con un incremento de 4,6 puntos porcentuales en los últimos cinco años y de 12,8 durante el último decenio.

Comparativa de mujeres directivas entre España, Unión Europea y Global. IBR Grant Thornton

Según Ramón Galcerán, presidente de Grant Thornton, “la equidad es positiva. Las empresas españolas son conscientes de la relación entre diversidad de género y un mejor rendimiento y han acelerado sus acciones y políticas en el último año, lo que ha permitido que España cope de nuevo excelentes posiciones. Los tambores de posibles retrocesos que ocupan titulares en los últimos meses no deberían desviar los objetivos que las empresas se han marcado en materia de equidad tanto a nivel nacional como europeo. El convencimiento de su utilidad, los resultados de su aplicación y los avances que aseguran van a prevalecer por encima de contratiempos regulatorios o estados de opinión”.

Por otro lado, las compañías españolas sin mujeres en puestos directivos apenas suponen el 4,5%, una tasa inferior a la de la Unión Europea (4,7%), pero aún superior a la media del estudio (4,1%). La evolución de este porcentaje a través de los años asevera los muchos avances que en materia de igualdad y diversidad se han producido en nuestro país, ya que se ha reducido en 26,2 puntos porcentuales en tan solo diez años.

“Pensar que tener un 38% de mujeres directivas es una meta y que ya se ha conseguido todo lo que necesitábamos sería un error. El estancamiento, con un retroceso de dos puntos, muestra la importancia de seguir trabajando para mejorar estas cifras de cara al próximo año. Es fundamental continuar fomentado políticas de equidad e igualdad activas dentro de las empresas, así como esforzarnos por generar entornos de trabajo que no sólo promuevan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo, sino que una vez en ellos puedan desplegar todo su potencial”, explica Isabel Perea, socia de Auditoría en Grant Thornton y líder de su Comisión de Equidad, Diversidad e Inclusión.

Evolución del porcentaje de directivas en empresas del middle-market español. IBR Grant Thornton 2025.

A nivel autonómico, los datos siguen siendo positivos, aunque revelan que en nuestro país la presencia de mujeres en puestos directivos avanza a dos velocidades. Por un lado, Cataluña (44,2%) y la Comunidad de Madrid (42,2%) se encuentran entre las comunidades analizadas por Grant Thornton con una mayor tasa de talento femenino.

Comparativa de mujeres directivas en Comunidades Autónomas. IBR Grant Thornton

A continuación, se sitúan regiones como Aragón (40,9%), Navarra (39,7%), Galicia (36,8%), la Comunidad Valenciana (36,1%), Andalucía (28,3%) o País Vasco (35,7%).

En lo que se refiere a variaciones con respecto al año pasado, los datos también sugieren la idea de un avance desigual. Cataluña, con un incremento de 8,2 puntos porcentuales, y Aragón, con 6,9 puntos, registraron los aumentos más notables en sus tasas de presencia femenina en cargos directivos; seguidas por la Comunidad de Madrid (2,2 puntos) y Navarra (0,7 puntos). Por otro lado, se produjeron descensos en el peso del talento femenino directivo en la Comunidad Valenciana (con una caída de 7,9 puntos porcentuales), Andalucía (-7,7 puntos), Galicia (-4,2 puntos) y País Vasco (-2,3 puntos).

“La normativa laboral en materia de diversidad de género se ha reforzado y las empresas tienen que estar atentas para saber si estarán obligadas o no a incorporarlas en los próximos meses. Pero, más allá del mero cumplimiento del expediente, hay que aprovechar la nueva coyuntura normativa para lograr proteger el negocio y conseguir ventajas competitivas”, asevera Aurora Sanz, socia directora de Laboral de Grant Thornton.

El número de mujer CEO disminuye drásticamente

El informe de Grant Thornton también ha tenido en cuenta el liderazgo femenino por puesto directivo. Tanto a nivel internacional como en España, se detecta que todos los cargos han experimentado una tendencia de crecimiento generalizada del talento femenino, aunque se confirma que el acceso de las mujeres a los cargos de mayor responsabilidad ha resultado menos ágil que en el resto de las posiciones. Es el caso del cargo de CEO, que en un año desciende 7 puntos, hasta situarse en el 19,3%. Malas noticias también para las posiciones de presidenta que, aunque aumenta ligeramente dos puntos, se queda en un escueto 4,5% y el de Socia, que llega al 10,3%, dos puntos por encima de la media global.

En otras categorías directivas, el cargo de responsable de Recursos Humanos es el que mayor presencia de mujeres tiene en nuestro país, acercándose a la paridad (47,5%), seguido por la dirección de marketing (34,5%), CFO (33,2%) o dirección de operaciones (30%). A continuación, se encuentran las posiciones de CIO (28,3%), dirección comercial (23,3%), directora jurídica (21,5%), CTO (20,6%), o directora de sostenibilidad (17,5%).

Tipo de cargos directivos ocupados por mujeres en España. IBR Grant Thornton 2025.

La evolución concreta en el cargo de CEO en los últimos doce meses es el mejor ejemplo de la necesidad de incrementar los esfuerzos en materia de liderazgo femenino y de no caer en la complacencia. En tan solo un año, la tasa de mujeres CEO ha pasado del 26,7% al 19,3%, una caída de 7,4 puntos porcentuales.

“Podemos ser complacientes pensando que los datos obtenidos por nuestro país en la nueva edición del estudio son buenos, pero si sólo 2 de cada 10 CEOs en España son mujeres entonces la perspectiva cambia, porque es este puesto el que logra ejercer una verdadera influencia de la compañía en temas de diversidad de género a nivel interno y externo. Es necesario analizar por qué cada vez menos empresas españolas apuestan por nombrar a una mujer como consejera delegada y fijar objetivos claros en este sentido para no seguir descendiendo”, alerta Isabel Perea.

El sector privado presiona más que el público en diversidad de género

Según el estudio elaborado por Grant Thornton, el 83% de las empresas españolas asegura que la información sobre el porcentaje de mujeres directivas está a disposición del público, una tasa superior tanto a la media de la UE (78%) como a la global (77%). En nuestro país, por lo tanto, existe una mayor transparencia.

En cuanto las fuentes que han presionado para obtener información, las más habituales en nuestro son un cliente existente (28,2%), un asesor o consultor externo (22,4%), un regulador (21,5%), un nuevo cliente (19,7%) o un inversor (19,7%). La suma de las presiones privadas supera a las que provienen del sector público, ya que los directivos encuestados lo sitúan por debajo: al regulador con un

21,5% de importancia y a la Administración con un 14,8%.

Además, las presiones externas funcionan. La mitad de las empresas españolas (49,4%) a las que se les ha solicitado ver su equilibrio de género afirma que su número de mujeres en posiciones de dirección ha crecido en un año, una tasa superior a la media de la Unión Europea (47,3%), pero no a la del conjunto del estudio (56,3%).

Según Isabel Perea, “estas presiones se originan porque la cultura empresarial actual afecta a todos los stakeholders, desde inversores, clientes potenciales y prestamistas o bancos. Aunque la regulación desempeña un papel importante y logra movilizar voluntades, gran parte de las demandas externas de mejora en liderazgo femenino provienen del propio mercado, que ha experimentado un cambio significativo hacia una mayor concienciación sobre los beneficios de tener más mujeres directivas”.

Principales presiones externas para que la empresa aumente directivas en España. IBR Grant Thornton 2025

Trato justo y mayor innovación, mayores ventajas de la igualdad

El informe Women in Business revela que las empresas y sus directivos son cada vez más conscientes de que apostar de una forma decidida por iniciativas en materia de igualdad, no es solo justo, deseable u obligatorio, sino que contribuyen a que sus organizaciones sean más competitivas y eficientes, además de ofrecer una imagen más positiva a clientes y stakeholders, y motivadora a sus propios empleados.

En este sentido, según las empresas de nuestro país, el incremento de la innovación (28,3%), unos empleados que aseguran recibir un trato igualitario (28,4%), un entorno de trabajo integrador (22%) y que las mujeres que ocupan puestos directivos son modelos visibles (21,5%), son las ventajas más tangibles de las estrategias de diversidad e igualdad. Por detrás de estos impactos positivos, los líderes empresariales encuestados por Grant Thornton mencionan el progreso femenino dentro de la empresa (20,2%), la superación de prejuicios (17,9%), la toma de mejores decisiones (16,6%), la mejora de los resultados financieros (15,2%), la retención del talento (14,8%).

Impactos de la diversidad de género en la empresa según directivos españoles. IBR Grant Thornton 2025.

Incentivos y mentorías consiguen incrementar las mujeres directivas

Las empresas españolas siguen poniendo en marcha políticas de diversidad de género en sus cúpulas directivas. Sin embargo, aunque las más clásicas son las enfocadas en la remuneración, la contratación y la formación, sin embargo, en nuestro país no son las que han impulsado el aumento del liderazgo femenino.

Los líderes empresariales consultados por Grant Thornton que confirman haber incrementado sus directivas han apostado por otras acciones. Seis de cada 10 (58,7%) han puesto en marcha bonificaciones a empleados sujetas a consecución de objetivos de diversidad. Una medida que también ha funcionado escalada a directivos y socios, con un 56%.

Por otra parte, las mentorías resultan fundamentales, ya que el ejemplo de mujeres líderes es de gran utilidad para motivar el talento femenino. De hecho, el 56,4% de las compañías de nuestro país que pusieron en marcha iniciativas de este tipo logró que creciera el porcentaje de mujeres en puestos de dirección.

Otras estrategias que han logrado que en más de la mitad de las empresas que las han aplicado aumente el porcentaje de mujeres directivas han sido las medidas de conciliación familiar (55,7%), las iniciativas de networking (55%) o el fomento del nombramiento de mujeres en su Consejo de Administración (55,4%).

Medidas de diversidad que aumenta las directivas en España según las empresas. IBR Grant Thornton 2025.

De hecho, una de cada cuatro empresas que ha fomentado los mencionados nombramientos en sus Consejos de Administración ha conseguido la paridad en este órgano, y tres de cada diez se lo marcan como objetivo de cara al futuro (29,5%), unas expectativas poco ambiciosas a tenor del lento avance de la mujer en los puestos de máxima responsabilidad.

Como desde hace veintidós años, Grant Thornton cierra su investigación aportando varias palancas útiles para que las empresas continúen avanzando en diversidad de género directivo. Fijar objetivos ambiciosos sobre el número de directivas que se quiere alcanzar; apoyar la carrera profesional de mujeres con potencial directivas en todas sus distintas etapas y presionar a los distintos stakeholders que trabajan con la empresa para que también mejoren sus ratios de directivas son tres potentes recomendaciones que la Firma de servicios profesionales lanza en esta nueva edición a todas las empresas del middle-market español.