





[...] obal se alcanzará en el año 2051 si la tendencia continúa avanzando al ritmo actual, según se desprende de la 21 edición del informe 'Women in Business 2025: una generación sin oportunidades perdidas' realizado por la red de servicios profesionales Grant Thornton.

En concreto, dicho estudio, que ofrece una radiografía del liderazgo femenino en compañías medianas de todo el mundo, poniendo especial atención en la evolución de la paridad en España y las estrategias empresariales que están pe [...]

La paridad en posiciones directivas a nivel global se alcanzará en el año 2051 si la tendencia continúa avanzando al ritmo actual, según se desprende de la 21 edición del informe 'Women in Business 2025: una generación sin oportunidades perdidas' realizado por la red de servicios profesionales Grant Thornton.

En concreto, dicho estudio, que ofrece una radiografía del liderazgo femenino en compañías medianas de todo el mundo, poniendo especial atención en la evolución de la paridad en España y las estrategias empresariales que están permitiendo avanzar en este camino, revela que el 34% de las posiciones directivas a nivel global están ocupadas por mujeres, lo que supone un incremento de medio punto respecto a años anteriores, con lo que si este ritmo de avance se mantiene, la paridad no se alcanzará hasta 2051.

No obstante, el documento ha puesto de relieve que la diversidad en el liderazgo y la transparencia salarial se han consolidado como "ejes fundamentales" para la competitividad empresarial.

ANÁLISIS DE LOS AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO Y RETOS QUE PERSISTEN

Así se ha manifestado en la jornada 'Liderazgo femenino y transparencia salarial', organizada por Grant Thornton y celebrada en la sede de Caja Rural de Asturias en Madrid, donde directivas y personas expertas en gestión del talento han analizado los avances en igualdad de género y los retos que aún persisten en el acceso de las mujeres a la alta dirección.

Asimismo, este evento, en el que se ha presentado el ya mencionado análisis, comenzó con la bienvenida de la directora de la Fundación Caja Rural de Asturias, Eva Pando Iglesias, quien ha destacado el "compromiso" de la entidad con las personas y el desarrollo empresarial.

En este sentido, Pando ha señalado también que la Caja Rural de Asturias está "comprometida" con la igualdad y el bienestar de sus equipos, destacando que la diversidad y la inclusión "forman parte de su ADN corporativo". Además, la ejecutiva ha subrayado la importancia de compartir experiencias entre empresas de distintos sectores para seguir avanzando en materia de igualdad.

UN 38,4% DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS EN ESPAÑA LOS OCUPAN MUJERES

De su lado, la directora de Laboral de Grant Thornton, Cristina Orejas, y el socio de Laboral de la firma, Juan Carlos Martín, han sido los encargados de presentar los resultados del informe.

Así, Martín ha explicado que, a pesar de que el estudio, basado en una macroencuesta realizada a más de 14.000 personas directivas en 30 países, revela que el nivel de posiciones directivas a nivel global ocupadas por mujeres creció medio punto, en España, sin embargo, la evolución ha sido más positiva. En esta línea, Orejas ha destacado que el país mantiene una tendencia más positiva que la de otras regiones, con un 38,4% de mujeres en puestos directivos.

No obstante, ha advertido sobre la desigualdad entre comunidades autónomas, con Madrid y Cataluña liderando con tasas superiores al 42%, mientras que regiones como Andalucía y el País Vasco han experimentado retrocesos.

"En tan solo un año, la tasa de mujeres CEO ha pasado del 26,7% al 19,3%, lo que evidencia la necesidad de reforzar las estrategias de liderazgo femenino. El acceso a la alta dirección sigue siendo un reto a pesar de los avances en otras posiciones, como la dirección de Recursos Humanos, que ha alcanzado un 47,5% de presencia femenina", ha enfatizado Orejas.

El estudio también ha analizado los impactos de la igualdad de género en la competitividad empresarial, concluyendo que un 28,3% de los encuestados consideran que las estrategias de diversidad han impulsado la innovación en sus organizaciones.

Además, un 22% destaca que ha mejorado la inclusión y la cultura organizacional, mientras que un 15,2% ha notado un impacto positivo en los resultados financieros.