



Building a better  
working world

Marzo de 2016

## Centro de Estudios EY Resumen Ejecutivo

# ¿La diversidad de género es rentable?

## Análisis global sobre la igualdad de género en el entorno empresarial

### Contacto:

- ▶ Eva Abans  
Socia de EY  
933663700
- ▶ Maite Ballester  
Senior Advisor de EY  
915727200

### Introducción

El *Peterson Institute for International Economics* y EY han realizado conjuntamente una investigación sobre la paridad de género en el entorno corporativo, que pone de manifiesto que contar con más mujeres en el mundo de los negocios puede aumentar significativamente la rentabilidad de las compañías. El informe *Is Gender Diversity Profitable?*, que analizó los resultados de aproximadamente 21.980 empresas que cotizan en bolsa a nivel mundial en 91 países durante 2014, revela que una organización con un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo podría aumentar hasta 1 punto porcentual su margen neto. Sin embargo, el 60% de las empresas globales encuestadas no tiene consejeras, el 50% no cuenta con mujeres en puestos ejecutivos (*C-Suite*) y menos del 5% tiene representación femenina como CEO (consejero delegado).

Del informe también se desprende que algunas iniciativas políticas son más prometedoras que otras para ofrecer beneficios de cara a la promoción de la igualdad de género, y que se debe hacer hincapié en el aumento de la diversidad en la gestión empresarial.

Los resultados, igualmente, identifican en qué sectores y países hay que realizar más avances para luchar por la paridad de género. En el caso de España, los resultados obtenidos a fecha de cierre de este informe, que analiza todo 2014, todavía estaban lejos de la cuota de género del 40% planteada por la legislación española. Sólo el 14% de los puestos en los consejos de administración de grandes compañías y empresas cotizadas eran liderados por mujeres.

## ¿Es la diversidad de género rentable?

El análisis sugiere que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo empresarial puede mejorar el rendimiento de las compañías. Esta correlación refleja los beneficios de la no discriminación y el hecho de que las mujeres aumentan la diversidad de competencias y aptitudes de una organización.

Según el documento, los mayores incrementos de la influencia del rol femenino en los resultados empresariales se registran en la categoría ejecutiva *C-suite* (ejecutivos de más alto rango de una compañía). Así, en el estudio se destaca que una organización rentable en la que el 30% de sus líderes son mujeres, podría aumentar hasta 1 punto porcentual su margen neto.

A pesar de ello, el 60% de las compañías participantes (13.017 empresas) no cuenta con mujeres en los consejos de administración, y el 50% (11.802) no tiene ninguna mujer en puestos ejecutivos *C-Suite*. Menos del 5% (945 organizaciones) tiene una directora general (CEO).

Igualmente, las mujeres representan únicamente el 11% de los miembros de las juntas de administración, el 3,8% de los presidentes de consejos, el 14% de los ejecutivos *C-Suite* y el 4,5% de los CEOs.

Los datos revelan una variación considerable en la representación femenina en las distintas regiones y países, así como los sectores de la economía:

### ► Variaciones por regiones

Las cuotas de género, que tienen por objetivo alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las grandes empresas, son variadas, dependiendo del país en el que se implanta. Van desde un 4% en el caso de México hasta el 40% en Noruega. Letonia, Italia y Francia siguen en la línea con una cuota del 25%, 24%, y 20%, respectivamente.

Hasta la fecha, sólo Noruega e Islandia han aplicado su fijación de cuota eficazmente, alcanzando el objetivo en compañías cotizadas. Los dos países tienen mayor representación de mujeres en los consejos de administración, con un 40 y 51%, respectivamente.

En el caso de España, *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, estableció en el 40% la cuota de representación y fijaba un plazo de ocho años para que las empresas tratarán de incorporar mujeres con el objetivo de alcanzar, al menos, el 40% del total de sus integrantes.

El estudio recoge que de las 96 empresas locales españolas analizadas sólo el 14% tiene representación femenina en los consejos de administración, el 13% cuenta con mujeres en puestos ejecutivos y apenas el 3% tiene a una mujer desempeñando el rol de CEO.

Country	Quota (percent)	Type of company covered*	Year in force	Number of firms covered in data	Board members	Executives	Board chairs	CEOs
Austria	25	State owned	2013	60	4	13	2	2
	35		2018					
Belgium	33	Public	2018	98	14	13	4	2
Denmark	varies	Large firms	2013	48	18	17	9	2
Finland	40	State owned	2005	101	23	18	6	1
France	20	Public	2014	565	19	16	6	4
	40		2017					
Germany	30	Large Public	2016	521	6	14	4	3
Iceland	40	Public	2013	9	51	21	38	0
Spain	40	Large Public owned	2015	96	14	13	5	3
Italy	33	Public	2015	196	24	16	10	10
Norway	40	Public	2008	132	40	20	9	3

### ► Variaciones por sectores

Los sectores financiero, sanitario, de servicios públicos y telecomunicaciones presentan los mayores porcentajes de mujeres en los consejos, que oscilan entre el 16-18% en puestos ejecutivos y del 12% y el 14% en puestos de dirección. Por su parte, las áreas de actividad relacionadas con las materias primas, la tecnología, la energía y los servicios industriales muestran una representación femenina menor, con un 10%-12% y 8%-10%, respectivamente.

## Políticas y beneficios equitativos

El informe pone el acento sobre la importancia de establecer oportunidades de patrocinio equitativas y de crear ambientes de trabajo inclusivos, de manera que tanto los hombres como las mujeres pueden tener el mismo acceso a posiciones de liderazgo.

Los datos apuntan a otros indicadores de política correlacionados positivamente con la diversidad de género en la gestión, que a menudo se pasan por alto, incluyendo la importancia de la baja paterna (y no sólo materna) y la apertura a la inversión extranjera, que podría interpretarse como un signo de la tolerancia más amplia para las nuevas formas de hacer negocios. El permiso de paternidad - recurso que permitiría, e incluso alentaría, a los padres a participar de manera más equitativa en el cuidado de los niños - es significativamente mayor en las economías con las corporaciones más equilibrada en cuanto a equidad de género: las 10 principales economías tenían 11 veces más días de permiso de paternidad que las diez últimas.

---

## Conclusiones

El estudio revela que contar con representación femenina en el mundo de los negocios puede aumentar significativamente la rentabilidad de las compañías. Los mayores incrementos de la influencia del rol femenino en los resultados empresariales se registran en la categoría ejecutiva *C-Suite*.

A pesar de ello, el panorama corporativo mundial es testigo de una escasez de mujeres en el liderazgo empresarial. La investigación aborda los principales factores que impactan en la presencia femenina en el liderazgo empresarial, y que se correlacionan positivamente con características de la empresa, tales como el tamaño y características nacionales, incluidas las políticas para la educación de las mujeres y la conciliación.

Otros factores como las actitudes sociales discriminatorias, o la importancia de la paternidad y la baja por maternidad son clave para una mayor tolerancia en las nuevas formas de hacer negocios. Es elemental, además, legislar un sistema de cuotas eficaz, flexible y estable, y establecer oportunidades de patrocinio equitativas y de crear ambientes de trabajo inclusivos.

Puede acceder al documento completo en la página web del [Peterson Institute for International Economics](http://www.petersoninstitute.org)

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory  
**Acerca de EY**

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2015 Ernst & Young, S.L.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](http://ey.com/es)

Twitter: [@EY\\_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://plus.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey_spain/)

### Acerca del Centro de Estudios EY

EY ha desarrollado una herramienta de trabajo a disposición de las empresas, las instituciones públicas y privadas así como los medios de comunicación en la que aglutina su conocimiento y experiencia sobre cuestiones que afectan el mundo económico y empresarial.

En el Centro de Estudio puede acceder a contenido sectorial relevante procedente de: informes globales de EY, con material en castellano, así como publicaciones locales para España; alertas técnicas (contables, fiscales y legales) y artículos de opinión de nuestros profesionales. Para más información visite [estudioey.es](http://estudioey.es)