

Síguenos en       

SEGÚN WOMEN IN BUSINESS 2025 DE GRANT THORNTON

## El sector de servicios profesionales sólo tiene un 10,3% de Socias en España

Despachos, bufetes y consultoras cuentan, aun así, con más mujeres directivas que a nivel global, donde la cifra sólo alcanza un 8%.

Mejorar pasa por implementar medidas valientes como mentorías y coaching, conciliación, nombramientos en las cúpulas y networking continuo.

Grant Thornton, con 23% de socias equity en el mundo, organiza un debate entre sus profesionales mujeres para concretar más soluciones de avance útiles para el resto del sector.



*Imagen del debate sobre diversidad en el sector de los servicios profesionales, que está disponible en el canal de Youtube de la Firma.*

07/03/2025

En los 21 de análisis del avance del liderazgo femenino que Grant Thornton viene desarrollando a través de su informe Women in Business, **el sector de los**

Síguenos en



**servicios profesionales** (que incluye firmas jurídicas, multidisciplinares, despachos, bufetes y consultoras de todo tipo), **ha estado siempre por debajo del porcentaje de mujeres directivas en empresas**, tanto a nivel nacional como global. Aunque ha ido mejorando con los años, en la edición de 2025, sólo un 10,3% de mujeres son socias en este tipo de empresas en nuestro país, y en el resto del mundo la situación es ligeramente peor, con un 8%.

El refuerzo de la normativa laboral nacional y también europea ha sido un acicate para que muchas firmas activen planes ambiciosos de diversidad de género en sus plantillas, aunque muchas de ellas están dando pasos reforzados, convencidas de los **beneficios que conlleva para el sector tener equipos directivos equilibrados**. Pero las buenas intenciones, en muchos casos, no dan resultados, siendo necesario “actuar con convicción desde las cúpulas de las sociaturas y hacer ajustes culturales que permitan que la mujer apueste por no abandonar su carrera”, en palabras de **Isabel Perea, Socia de Auditoría de Grant Thornton y líder de su Comisión de Equidad, Diversidad e Inclusión**.

Con ese objetivo de mejora generalizada en mente, y con motivo de la publicación de su nuevo estudio, **Grant Thornton ha reunido a seis profesionales mujeres de distintas categorías para [analizar en un debate en Youtube](#)** por qué al sector le está costando acelerar comparativamente más que a otros e intentar destilar algunos consejos prácticos que están funcionando en la red mundial de Grant Thornton -en la que hay países como Suecia que ya han alcanzado el 40% de Socias equity-, y que podrían servir para el sector en su conjunto.

En este debate, Isabel Perea, se muestra convencida de que “**la equidad aumenta la rentabilidad de los despachos** y consigue crear ecosistemas de trabajo más innovadores y resolutivos”. La socia también recomienda la creación de comisiones internas o grupos específicos que trabajen específicamente los objetivos de diversidad en conexión con la dirección de las firmas o despachos.

“Nosotros lo estamos haciendo a través de nuestra Comisión, que trabaja sobre seis ejes específicos como son la gobernanza, selección, formación, visibilidad, sensibilización, captación y retención del talento y acciones de conciliación”, explica. Unas acciones que han permitido que Grant Thornton supere la cifra del sector en Socias cinco puntos, con **un 15% en España y un 23% de Socias equity a nivel mundial**.

Síguenos en



Aunque las cifras del sector quedan por debajo de la media nacional en el nuevo estudio de Grant Thornton, **las condiciones para que una mujer desarrolle su carrera dentro del sector han mejorado** sustancialmente en los últimos años, habiéndose incrementado el número de referentes motivacionales en los que el nuevo talento femenino se mira para orientar su carrera adecuadamente.

“Antiguamente lo que más sufríamos era la falta de flexibilidad laboral, porque no se hablaba abiertamente de este tipo de problemas en las Firmas. Ahora, si queremos atraer al mejor talento, hay una serie de expectativas que las nuevas generaciones quieren ver implementadas en la Firma o despacho en la que van a trabajar. El nuevo talento no va a permitir que su organización no sea diversa”, asegura **Aurora Sanz, socia directora de Laboral en Grant Thornton.**

### **Conciliación y seguridad psicológica, claves el camino**

Aparte de Socias, el debate de Grant Thornton ha contado con otras profesionales que están labrando una interesante carrera en diferentes áreas de la Firma y que señalaron distintos **resortes que les han resultado útiles** en cada una de las etapas de su carrera en el sector. Por ejemplo, la **directora de Forensic Cristina Muñoz-Aycuens** destacó el reto de “enfrentarnos a nosotras mismas, ya que nos han educado continuamente en la idea de que tenemos que ser ‘Super Women’ en este sector y poder con todo. Ese rol nos frena en muchos momentos y cuando consigues superarlo entonces ganas seguridad en ti misma”, asevera.



Síguenos en



Para **Roser Torrents, Senior Manager de Auditoría**, la clave de su avance ha pasado por la conciliación que la Firma ha puesto a su disposición y en la “seguridad” que le da saber que sus superiores confían en su trabajo, que puede desarrollar de forma “flexible”. La profesional más joven del panel, Andrea Álvarez, criticó la **“masculinidad” que impera en el sector**, “que hace que nos enfrentemos a muchos sesgos interiorizados presentes en el ambiente de trabajo del sector”.

Todas las participantes se mostraron unánimes al resaltar lo importante que es tener otras socias o profesionales **“referentes o aliadas” dentro de la Firma**, que actúan “como un asesor que te acompaña cuando tienes y que evita que te quedes estancada”, continúa Torrents. De hecho, la nueva investigación de la Firma recomienda como una potente palanca de avance directivo femenino la **implementación de programas de mentoría, tutorías y coaching** a profesionales con potencial: más del 50% de empresas españolas que las han puesto en marcha en los últimos 12 aseguran haber aumentado sus mujeres en puestos de responsabilidad.

### Palancas prácticas accionables dentro del sector

Junto a Comisiones de Equidad internas, la conversación también puso de relieve **otras políticas útiles** que pueden ponerse en marcha desde los departamentos de Recursos Humanos y que ayudan para aumentar la diversidad de género directiva en el sector: “Desde el departamento de People & Culture de Grant Thornton hemos reforzado nuestro Plan de Igualdad, hemos publicado el nuevo Plan LGTBI+ de la Firma y hemos puesto en marcha otros programas de conciliación, flexibilidad laboral, teletrabajo y bienestar emocional y físico, explica Irala Jimenez, que trabaja en el departamento liderado por **el director de People & Culture de Grant Thornton, Pablo González-Costea**.

**Objetivar dónde se quiere llegar** también es útil para que un despacho o firma comience a ser más diverso: “Antes de iniciar una acción, tienes que tener clara la meta. A medida que se van implantando medidas de diversidad, se tienen que evaluar a través de KPIs para comprobar su evolución, porque si no, el programa estaría abocado a sufrir un retroceso”, explica Isabel Perea que también

Síguenos en



recomienda desarrollar “un networking activo, tanto dentro como fuera del sector, como forma de aprender de directivas ejemplares y de sus trayectorias”.

Es importante, además, pensar en la diversidad de la plantilla y en que **no todas las acciones se deben enfocar a una misma casuística**, como puede ser la familiar, aunque en principio pueda parecer la más habitual o compleja. “Los profesionales que todavía no hemos formado una familia también queremos conciliar; no siempre tu tiempo debe estar enfocado al cuidado de una familia, también hay que tener en cuenta otro tipo de relaciones que configuran la vida personal de los profesionales solteros”, explica Cristina Muñoz-Aycuens.

Y es que la diversidad de género no es la única en la que están poniendo el foco los despachos. “Los equipos tienen que abrirse a todo tipo de diversidades, ya sea de raza, género, capacidades, por orientación sexual. Tener establecidos objetivos en esos otros colectivos, presentes en los equipos de cualquier sector hoy en día, resulta necesario, casi imprescindible”, explica Cristina.

### **No tirar la toalla: consejos de tú a tú**

El panel de debate, moderado por **Policarpo Aroca, director de MCB** (**Marketing, Comunicación, Marca y Desarrollo de Negocio**) de **Grant Thornton**, finalizó con una serie de consejos personales de las participantes a las mujeres más jóvenes que han comenzado a trabajar en el sector. “No tires la toalla”; “rodéate de personas que te impulsen, que te inspiren y que te ayuden a seguir creciendo”; “encuentra el equilibrio entre tu vida personal y profesional”; “sé valiente para dar tu punto de vista y resiliencia” y “atrévete a soñar” son algunas de las frases con alto potencial inspirador con las seis profesionales de Grant Thornton cerraron el debate, [disponible íntegro en el siguiente enlace](#).

---

#### **Sobre Grant Thornton**

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 76.000 profesionales presentes en más de 150 mercados. En España cuenta con un equipo de más de 900 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 4.000 clientes en 11 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Málaga, Murcia, Pamplona, Sevilla, Valencia, Vigo y Zaragoza.

Síguenos en



---

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

**DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN  
GRANT THORNTON**

**POLICARPO AROCA**

Director de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

[Policarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

**RAFAEL GIL**

Supervisor de Comunicación

T 91 576 39 99

M 681 15 65 13

[Rafael.gil@es.gt.com](mailto:Rafael.gil@es.gt.com)

**ROMAN**

**IGNACIO MARÍN**

+34 602 254 999

[I.marin@romanrm.com](mailto:I.marin@romanrm.com)