

[...] Según indica el Reporte Women in Business 2024 que publica año a año la consultora Grant Thornton, el porcentaje femenino en cargos de altos mandos, en nuestro país, es menor al promedio en Latinoamérica (31% vs 36%). Incluso, se ubica por debajo del promedio global (33%).

Desde hace dos décadas, la firma publica los resultados del sondeo con el objetivo de arrojar luz sobre cuestiones relacionadas con la diversidad de género en la alta dirección de las empresas del mercado medio, en todo el [...]

Según indica el Reporte Women in Business 2024 que publica año a año la consultora Grant Thornton, el porcentaje femenino en cargos de altos mandos, en nuestro país, es menor al promedio en Latinoamérica (31% vs 36%). Incluso, se ubica por debajo del promedio global (33%).

Desde hace dos décadas, la firma publica los resultados del sondeo con el objetivo de arrojar luz sobre cuestiones relacionadas con la diversidad de género en la alta dirección de las empresas del mercado medio, en todo el mundo, exponiendo barreras e identificando acciones para el cambio.

Bajo el lema "En vías hacia la paridad", el informe 2024 analiza la situación en diferentes países claves del globo. En particular, para la Argentina, expone que, incluso cuando el índice de mujeres en puestos directivos se incrementó en las últimas décadas, continúa siendo menor al promedio de la región.

En este sentido, si tomamos la evolución en los últimos 10 años (2014), se observa que, las tendencias en todos los índices han ido en ascenso, a pesar de las fluctuaciones presentadas de un año a otro. Este tipo de tendencia (crecimiento y decrecimiento sucesivo) producen una progresión lenta e incierta, que sólo puede fortalecerse a través de políticas corporativas.

En los extremos Una segunda consideración posible es que, para el mercado medio, Argentina se encuentra en los extremos de dos índices. Por un lado, cuenta con más empresas que el promedio regional y global en las cuales no hay mujeres en puestos directivos (19%). Por otro lado, en comparación con el promedio regional y global, existen también más empresas en ésta franja del mercado, donde hay una mujer en puestos directivos (23%).

Compuesto por empresas familiares y corporaciones nacionales, así como sucursales de multinacionales, el mercado medio local se presenta diverso. Así, es posible considerar como positiva la tendencia -en ascenso progresivo- del porcentaje de organizaciones donde hay al menos una mujer en puestos directivos y la potencialidad de esto en los próximos años.

Sin embargo, el índice de empresas sin mujeres directivas también denota un crecimiento sostenido.

Con la intención de comprender en qué áreas la paridad de género aún no se ha alcanzado, el WIB 2024 compara la presencia de hombres y mujeres en puestos directivos por área. El reporte concluye que, con excepción de Finanzas, TIC, RRHH, Marketing y Diversidad, en Argentina hay menos presencia de mujeres que hombres en todas las áreas claves de las organizaciones.

"Debe existir una verdadera intención por parte de los líderes de las empresas para que surjan más mujeres líderes. Sin políticas claras y apoyadas por todos los tomadores de decisiones, resultará difícil que las mujeres adquieran mayor protagonismo", remarcó Julia Adano, socia líder de Impuestos y referente de Agronegocios de Grant Thornton Argentina.

En este sentido, destacan tres ejes fundamentales:

1. La persona que se encarga de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión en una empresa es fundamental. Los mejores resultados se logran cuando una mujer es responsable de ello.
2. Hay que establecer una estrategia clara. Las empresas deben contar con objetivos específicos de diversidad, equidad e inclusión, y medir periódicamente el éxito alcanzado.
3. Ofrecer trabajo flexible. La forma en la que trabajamos produce un impacto real. El informe revela que las empresas que brindan mayor ductilidad muestran un porcentaje más alto de mujeres en altos cargos directivos.