

[...] 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 compañía 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 e [...]

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 compañía 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 un progresión lenta e incierta, que solo puede fortalecerse a través de políticas corporativas.

Argentina, 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", remarca Julia Adano, Socia Líder de Impuestos y referente de Agronegocios de Grant Thornton Argentina.

¿Cuál es el modelo de trabajo adecuado?

El Reporte Women in Business 2024, analiza también cómo la modalidad de trabajo afecta el logro de la paridad de género en posiciones directivas. En Argentina, al igual que en el resto del mundo, el trabajo presencial aumentó desde el 2023. Otras alternativas como el trabajo flexible, híbrido o remoto tuvieron leves variaciones desde el año pasado.

Este índice es importante ya que, como analizó en el WIB23: La búsqueda de la paridad, la presencia de directoras mujeres aumenta en las empresas en las que se ofrece la flexibilidad como una característica permanente de la modalidad de trabajo.

Tres claves para lograr la paridad

El informe no sólo mide el progreso a lo largo del tiempo sino que busca comprender las acciones de cambio que se deben llevar a cabo para alcanzar la consonancia de géneros y ofrecer medidas prácticas que las empresas puedan adoptar en su organización interna. En este sentido, desde Grant Thornton señalan la importancia de trabajar en tres ejes fundamentales:

1. La persona que se encarga de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en una empresa es fundamental. Los mejores resultados se logran cuando una mujer es responsable de DE&I y cuenta con el apoyo del líder de la organización, sea hombre o mujer.
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.

Impulsar estrategias sostenibles en el tiempo

Considerando los datos analizados, se denota una mayor efectividad para alcanzar la paridad de género, en aquellas empresas que preponderan el contar con políticas de gobierno corporativo y enfocadas sobre factores ambientales y sociales (ESG) así como las de DE&I (Diversidad, Equidad e Inclusión). A nivel global existen más empresas implementando políticas de DE&I y de ESG, que empresas con programas de DE&I que no cuentan con programas de ESG establecidos. Sin embargo, la diferencia entre ambos grupos es menor en Argentina (13,3%), que en Latinoamérica (24,9%) y a nivel global (35,2%).

Respecto a de qué área son los directivos involucrados en promover políticas de DE&I en las empresas del mercado medio, se observa que -además de los directivos dedicados especialmente a estos temas- la amplia mayoría son los responsables de Recursos Humanos y los CEOs. Al analizar la efectividad percibida de las políticas de ESG y DE&I, se observa que en nuestro país los números son menos optimistas que a nivel regional y global. Tan solo un 16% de los encuestados reconocen que las políticas implementadas son muy y extremadamente efectivas. Mientras, en Latinoamérica ese número asciende a un 44% y a nivel global a 48%.

Al relevar qué es lo que se mide en las empresas con relación a Diversidad, Equidad e Inclusión se observa que en más del 65% de los casos se mide la igualdad salarial. Entre otros, en más del 26% de las empresas se mide el porcentaje de reclutamiento de mujeres, en el 20% se mide el porcentaje de mujeres empleadas, en +18% se mide el porcentaje de ascensos de mujeres, la percepción de inclusión de los colaboradores y el efecto de la DE&I en la promoción entre los empleados.

En este sentido, Patricia Terraza, Senior Manager de Advisory Services y referente en Sustentabilidad de Grant Thornton Argentina, señala que: "la transparencia en la gestión de la DE&I y de los datos que dan cuenta de los esfuerzos de las empresas, aumentan el compromiso de los líderes en alcanzar la paridad de género en todos los niveles. Por ejemplo, las empresas privadas de más de la mitad de los países miembros de la OCDE deben reportar las brechas salariales de género. A futuro, estos números pueden influir en las decisiones de los inversionistas y ser exigidos en los reportes de sustentabilidad en más países".

Con este trabajo, Grant Thornton insta a las empresas a prestar atención al llamado a la acción y aprovechar la oportunidad para impulsar un cambio significativo. A medida que evoluciona la economía global, mantener el enfoque en la paridad de género es esencial para garantizar un futuro próspero y equitativo para todos.

Una mirada global

Coincidiendo con el mes de la Mujer, los datos del informe reflejan que si bien el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial creció del 19,4% al 33,5% en dos décadas, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento, con solo el aumento de 1,1 puntos porcentuales con respecto al año pasado. Al ritmo actual, la paridad no se alcanzará hasta 2053.

Sin duda, es una advertencia de que no basta con que las mujeres ocupen altos cargos directivos, sino que también se deben tomar medidas claras para que permanezcan en ellos. Si las compañías no mantienen este objetivo, se podría empezar a retroceder.