

Argentina es el país de la región que tiene menos empresas con mujeres en cargos directivos

Barreras e identificación de obstáculos para el cambio



La presencia de directoras aumenta en las empresas en las que se ofrece la flexibilidad

Según indica el Reporte Women in Business 2024, el porcentaje femenino en cargos de altos mandos, en nuestro país, es menor al promedio en América latina (31% frente a 36%). Incluso, se ubica por debajo del promedio global (33%). 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.

Si se toma la evolución en los últimos diez 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 progreso lento e incierto, que solo puede fortalecerse a través de políticas corporativas.

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 esta 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

Los sectores con mayor presencia femenina son finanzas, TIC, marketing y diversidad

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.

¿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 alcanzar 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.

[...] 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 mu [...]

Barreras e identificación de obstáculos para el cambio Según indica el Reporte Women in Business 2024, el porcentaje femenino en cargos de altos mandos, en nuestro país, es menor al promedio en América latina (31% frente a 36%). Incluso, se ubica por debajo del promedio global (33%). 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.

Si se toma la evolución en los últimos diez 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.

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 esta 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. ¿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 alcanzar 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. La presencia de directoras aumenta en las empresas en las que se ofrece la flexibilidad Los sectores con mayor presencia femenina son finanzas, TIC, marketing y diversidad