

[...] das, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento, con solo el incremento de 1,1 puntos porcentuales con respecto al año pasado. Al ritmo actual, la paridad no se alcanzará sino hasta 2053.

Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, Grant Thornton publica Vías a la paridad: 20 años de conocimientos de Women in Business ("Pathways to Parity: 20 Years of Women in Business Insights"), que marca dos décadas de investigación dedicada a monitorear y medir la representación de las muje [...]

El reporte Women in Business 2024, refleja que si bien el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial aumentó del 19,4% al 33,5% en dos décadas, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento, con solo el incremento de 1,1 puntos porcentuales con respecto al año pasado. Al ritmo actual, la paridad no se alcanzará sino hasta 2053.

El reporte Women in Business 2024, recientemente publicado refleja que si bien el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial aumentó del 19,4% al 33,5% en dos décadas, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento, con solo el incremento de 1,1 puntos porcentuales con respecto al año pasado. Al ritmo actual, la paridad no se alcanzará sino hasta 2053.

Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, Grant Thornton publica Vías a la paridad: 20 años de conocimientos de Women in Business ("Pathways to Parity: 20 Years of Women in Business Insights"), que marca dos décadas de investigación dedicada a monitorear y medir la representación de las mujeres en roles de alta dirección dentro de empresas del mercado medio en todo el mundo.

El reporte refleja 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.

Pero la profunda investigación permite no sólo medir el progreso a lo largo del tiempo sino comprender las acciones de cambio que se deben llevar a cabo para lograr la paridad de género. Por ejemplo: 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 para aumentar el número de mujeres en puestos directivos.

Tres claves para lograr la paridad

El informe identifica tres caminos claros para que las empresas aceleren el progreso hacia la paridad de género en la alta dirección:

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 se ha ido recuperando el trabajo presencial y que las empresas que ofrecen mayor flexibilidad muestran un porcentaje más alto de mujeres en altos cargos directivos.

La importancia de contar con una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

La persona que lidera y tiene la responsabilidad de la DE&I es clave para aumentar el porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres. Por cada mujer senior que lidera la DE&I, el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección aumenta, más allá del género del CEO. De hecho, cuando un CEO de cualquier género se combina con una mujer líder senior en DE&I, el 38% de los puestos de alto nivel están ocupados por mujeres. La mejor combinación es cuando un CIO lidera la DE&I junto con una mujer líder senior, con un porcentaje de mujeres en la alta dirección aumentando al 39%.

"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, es difícil que las mujeres adquieran mayor protagonismo", remarca Julia Adano, Socia líder de Impuestos y referente de Agronegocios de Grant Thornton Argentina.

Por otra parte, se pudo medir que la estrategia más exitosa es aquella que se centra únicamente en la DE&I, que es independiente de una estrategia ESG - Environmental (Medio ambiente), Social (Sociedad) y Governance (Gobierno corporativo).

Las cifras demuestran que las empresas del mercado medio con una estrategia de DE&I, pero sin una de ESG, tienen el mayor porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres (38%), ligeramente mayor que las empresas que tienen tanto una estrategia de DE&I como de ESG (36%). Si las empresas no tienen una estrategia de DE&I o de ESG, el porcentaje baja al 28%.

Comprender el progreso y medir el éxito es una parte crucial de una estrategia de DE&I. Maddie Wollerton Blanks, Directora de Consultoría de Personas de Grant Thornton Reino Unido, explica la importancia: "Existe un viejo refrán: 'lo que se mide, se hace'. Esto es tan cierto cuando se trata de mujeres en los negocios, como con cualquier otro elemento del desempeño empresarial". El análisis del impacto que tienen las diferentes mediciones sobre el porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres muestra muy poca variación. Si se miden indicadores claros del desempeño de DE&I, las empresas superarán el punto de referencia global.

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".

Peter Bodin, Director Ejecutivo de GTIL, dice: "Nuestra investigación sobre Mujeres en los Negocios ha contribuido significativamente al debate global sobre la equidad en el lugar de trabajo durante 20 años. A través del 'International Business Report de Grant Thornton y los caminos que identificamos, nuestro objetivo es brindar a las organizaciones del mercado medio una hoja de ruta para acelerar el progreso y construir negocios más diversos, resilientes y exitosos".

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.

LINK A REPORTE COMPLETO: <https://www.granthornton.com.ar/Perspectivas/articulos-y-publicaciones/comunicado-de-prensa-mujeres-en-los-negocios-2024/>