

[...] ectivos a nivel mundial creció del 19,4% al 33,5% en dos décadas, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento. Tu navegador no soporta elementos de audio.

Según indica el Reporte Women in Business 2024 que publica año a año la consultora Grant Thornton, el porcentaje de mujeres en puestos directivos, en Argentina, 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 d [...]

Si bien el porcentaje de mujeres en puestos directivos a nivel mundial creció del 19,4% al 33,5% en dos décadas, el progreso sigue siendo decepcionantemente lento. Tu navegador no soporta elementos de audio.

Según indica el Reporte Women in Business 2024 que publica año a año la consultora Grant Thornton, el porcentaje de mujeres en puestos directivos, en Argentina, 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.

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.

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.

Tres claves para lograr la paridad

Desde Grant Thornton señalan la importancia de trabajar en tres ejes fundamentales:

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.

Las empresas deben contar con objetivos específicos de diversidad, equidad e inclusión, y medir periódicamente el éxito alcanzado.

Ofrecer trabajo flexible. El informe revela que las empresas que brindan mayor ductilidad muestran un porcentaje más alto de mujeres en altos cargos directivos.

Te puede interesar: Magalí Aquino: "Cuanto más divulguemos, más factible se puede convertir esta opción de mujeres liderando equipos de logística"

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%).

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.

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.

Reportes completos:

REPORTE GLOBAL

REPORTE ARGENTINA

Marcela Vincenti

Licenciada en Periodismo y Comunicaciones. Organizadora de eventos. Especialista en la industria logística y alimentaria. Cuenta con 17 años de experiencia en la gestión de contenidos y en la creación de estrategias editoriales.