

[...] o pasado por primera vez más del 8% de la famosa lista "Fortune 500 CEOs" está conformada por mujeres . En el caso particular de Argentina, el cupo femenino llega a 30% de los puestos directivos del país , según la investigación Women in Business de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes sénior de 5000 empresas en 29 economías.

Que cada vez más mujeres formen parte de los grupos de individuos más relevantes y con mayor poder de influencia en las empresas es muy positiv [...]

La brecha de género y la diversidad en el espacio laboral son dos de las temáticas más conversadas y debatidas en los últimos años, lo cual está dando lugar a numerosos cambios. Las mujeres, históricamente relegadas en este sector -y aún más en posiciones de liderazgo-, están comenzando a ocupar más sillas en las mesas de decisiones de las empresas con mayor relevancia del mundo

Por tan solo citar algunos ejemplos: el año pasado por primera vez más del 8% de la famosa lista "Fortune 500 CEOs" está conformada por mujeres . En el caso particular de Argentina, el cupo femenino llega a 30% de los puestos directivos del país , según la investigación Women in Business de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes sénior de 5000 empresas en 29 economías.

Que cada vez más mujeres formen parte de los grupos de individuos más relevantes y con mayor poder de influencia en las empresas es muy positivo . Pareciera que si en algún momento a las mujeres se les ofrecía cargo para cumplir con estándares de corrección política, hoy en día se ganan esos lugares de mando por las cualidades de liderazgo únicas y disruptivas que tienen para ofrecer. ¿Cómo se originó este fenómeno?

Más allá que el puntapié del paradigma que vivimos hoy en día se remonta a las luchas y derechos laborales ganados por referentes femeninos a lo largo del siglo XX, diferentes sucesos mundiales (como la pandemia) y las nuevas miradas de perspectiva de género tienen un efecto directo en los cambios culturales que atraviesan las empresas . A su vez, esta evolución del status quo impulsa nuevas medidas y políticas que generan espacios de crecimiento inéditos para las mujeres en posiciones ejecutivas.

Joan Michelson, referente especializada en ESG y conductora del aclamado Electric Ladies Podcast, asegura que las empresas más importantes no han cambiado el perfil de líderes solamente por una "presión social", sino porque también encuentran en las profesionales mujeres cualidades muy necesarias que deben tener los directivos de empresas en contextos de cambio como el actual. Quizás ya no alcanza solamente con tener una mirada acertada en finanzas. Resiliencia, empatía, agilidad, capacidad de articular y comunicar, inspirar a las integrantes de un equipo, hacer que las personas sigan adelante en momentos muy difíciles. Todas esas son habilidades que muchos directores ejecutivos han tenido en el pasado, pero que actualmente se reposicionaron en un primer plano. Para Michelson, esto significa que las mujeres con conocimientos y experiencia ESG, que tal vez anteriormente hayan estado aisladas en roles de sostenibilidad, actualmente tienen mucha más influencia a la hora de liderar una empresa y ocupar roles C-Level

Esto también está directamente relacionado con la guerra de talentos que están atravesando varias empresas de diferentes sectores. En el caso de Argentina, la consultora Grant Thornton International Ltd. asegura que más del 70% de las empresas están trabajando sin cesar para crear un entorno más inclusivo con el fin de atraer y retener el talento femenino, generando grupos laborales más diversos

Algunas acciones que las empresas argentinas están llevando a cabo para asegurar la inclusión y compromiso de sus empleados se basan en la adopción de programas de aprendizaje y desarrollo, el fomentar políticas de puertas abiertas entre los mandos medios y altos y prestar especial atención a los estilos de trabajo individuales.

Como en todo proceso, aún hay varios "pendientes" por resolver y los progresos no se dan de forma simultánea en todos los sectores ni países. Por tan solo citar dos ejemplos, aún un 10% de las empresas argentinas no están tomando ninguna acción al respecto y en Uruguay, solo un 13,8% de los cargos ejecutivos empresariales son ocupados por mujeres, según datos de la firma Mercer

En Glue Executive Search, consultora boutique especializada en búsquedas laborales para posiciones ejecutivas, somos conscientes de esta situación ya que en Argentina el 30% de nuestros "placements" son mujeres, mientras que en Uruguay es el 20%

Esto es una muestra de que, si bien en algunos casos es a un ritmo más lento, se están logrando importantes progresos a la hora de tener más mujeres en posiciones ejecutivas. Quizás es momento de que finalmente todas las empresas entiendan los beneficios que esto trae y cómo este cambio de paradigma puede transformar positivamente su funcionamiento.

*La columna fue escrita por Rosario Anadon, Principal de Glue Executive Search