

[...] El país está por debajo del promedio de Latam en lo que respecta a la paridad de género. 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%). Bajo el lema "En vías hacia la paridad", el informe 2024 analiza la situación en diferentes países claves del globo. En particular, [...]

El país está por debajo del promedio de Latam en lo que respecta a la paridad de género. 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%).

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.

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.

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.

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.

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%).

TAGS | empresas

paridad

género