

RRHH. REPORTE MUJERES DIRECTIVAS 2023

Trabajo flexible, la clave para mitigar la brecha de género



Si bien el número total de mujeres en puestos de liderazgo senior viene aumentando, la investigación que anualmente publica la consultora internacional Grant Thornton (Mujeres Directivas) muestra que el avance viene lentísimo, tanto en Argentina como en el mundo. Según el reporte de 2023, hoy el 32,4% de los puestos de alta dirección en empresas medianas del mundo están ocupados por mujeres, un aumento de sólo medio punto porcentual respecto de 2022 y de solo 13 puntos desde que comenzó la investigación de Grant Thornton, en 2004. A este ritmo, se

En nuestro país, la proporción de mujeres líderes senior es del 29% este año, un punto porcentual menos que en 2022. Ese número nos ubica en el puesto 25 de los 28 países en que se realizó el estudio. De las empresas argentinas encuestadas, el 18% admitió que no cuenta con ninguna mujer en posiciones de líderes senior y el 18,8% sólo tiene a una mujer en este tipo de rol. En cuanto al área en la que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo senior en Argentina, en 2023 el 53% de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el

necesitarán otros 132 años para abordar la brecha global de género, según indica el informe Global Gender Gap del Foro Económico Mundial (WEF). 38% cuentan también con CEOs o directoras Generales, el 36% tienen directoras de marketing (CMOs), el 29% tienen direcciones de operaciones (COOs), el

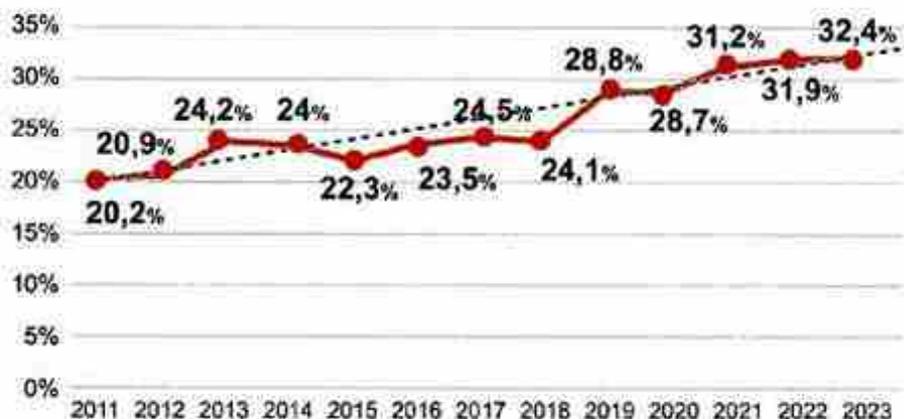
18% tienen directoras de ventas, el 14% tienen directoras de información (CIOs), el 11% cuentan con controladoras de calidad y el 8% tienen socias mujeres.

Cómo cerrar la brecha

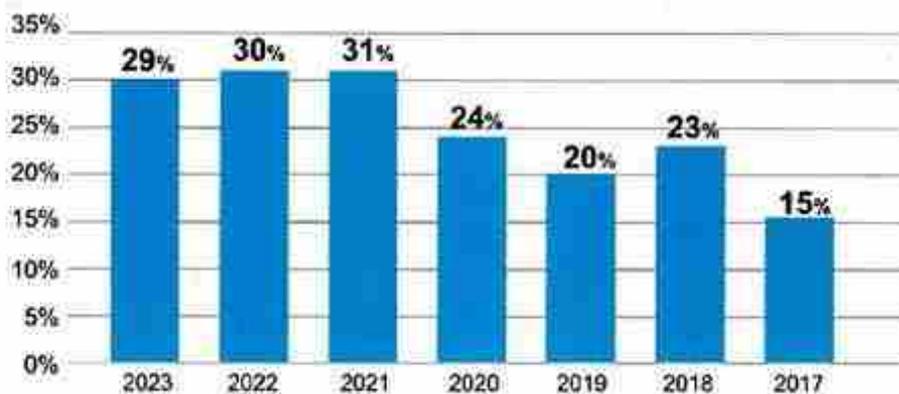
La investigación de Grant Thornton sugiere que son las empresas medianas las que deben impulsar la paridad intencionalmente, pero hay que apurarse. ¿Qué factores podrían acelerar el proceso, según la consultora?. En primer lugar, ahora más mujeres ocupan los puestos más altos que nunca: el 28% de las empresas del mercado medio ahora tienen una directora ejecutiva (CEO) o directora general (MD), frente al 15% en 2019. Es probable que esta tendencia conduzca a nuevas estrategias de diversidad, enfocadas en aumentar la diversidad a nivel de alta gerencia y llevar más negocios hacia la paridad de género. En segundo lugar, las presiones externas en torno a los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) exigen la creación de nuevas estrategias, incluido un impulso decidido hacia más mujeres en el liderazgo senior. El establecimiento de estándares y regulaciones ESG globales está presionando a las empresas para que formen equipos de liderazgo diversos. Si no puede demostrar diversidad, una empresa puede tener dificultades para recaudar capital.

Quizás el impulso más significativo para lograr la paridad de género podría provenir de un compromiso

Mujeres en puestos de liderazgo en el mundo



Progresión de mujeres líderes en Argentina



FUENTE: REPORTE WOMEN IN BUSINESS 2023 GRANT THORNTON.

investigación de IBR de este año muestra que las empresas que ofrecen trabajo híbrido, flexible o desde el hogar obtienen mejores resultados cuando se trata de mujeres en la alta dirección. Cuanto más flexible es el lugar de trabajo, más vemos a las mujeres entrar en el liderazgo senior, en tanto que las empresas basadas en oficinas tienen el porcentaje más bajo de mujeres en la alta dirección.

"Aquellas compañías que muestren diversidad serán más atractivas, tanto para mujeres como para hombres, porque producen

diferencias y éstas sean valoradas. Esto hará que mujeres que están en desarrollo de su carrera se sientan inspiradas por aquellas mujeres que ya han llegado a ocupar esos roles y sepan que si ellas quieren, tendrán la oportunidad. Por eso es importante que desde el inicio de su carreras se las impulse a liderar proyectos, a tomar decisiones y se las ponga poco a poco en roles de liderazgo, lo que las llevará a perder ese miedo al 'no puedo', una cosa que a los hombres, por motivos culturales, no les pasa", señaló Mariana Amores, directo-

Trabajo flexible, la clave para mitigar la brecha de género

30/04/2023

Argentina - Punto Biz [Interior] Gral

Tier:N/D Circulación: 4500 Audiencia 18000

 P. 42  673 cm²  4338 cc  N/D N/D  Sin autor

Ref.: 443606987

so continuo de las empresas para proporcionar trabajo flexible. La drán un estilo de liderazgo en donde cada uno aporte desde sus ra de People & Culture de Grant Thornton Argentina.

[...] RRHH. REPORTE MUJERES DIRECTIVAS 2023

Si bien el número total de mujeres en puestos de liderazgo sénior viene aumentando, la investigación que anualmente publica la consultora internacional Grant Thornton (Mujeres Directivas) muestra que el avance viene lentísimo, tanto en Argentina como en el mundo. Según el reporte de 2023, hoy el 32,4% de los puestos de alta dirección en empresas medianas del mundo están ocupados por mujeres, un aumento de sólo medio punto porcentual respecto de 2022 y de [...]

RRHH. REPORTE MUJERES DIRECTIVAS 2023

Si bien el número total de mujeres en puestos de liderazgo sénior viene aumentando, la investigación que anualmente publica la consultora internacional Grant Thornton (Mujeres Directivas) muestra que el avance viene lentísimo, tanto en Argentina como en el mundo. Según el reporte de 2023, hoy el 32,4% de los puestos de alta dirección en empresas medianas del mundo están ocupados por mujeres, un aumento de sólo medio punto porcentual respecto de 2022 y de solo 13 puntos desde que comenzó la investigación de Grant Thornton, en 2004. A este ritmo, se necesitarán otros 132 años para abordar la brecha global de género, según indica el informe Global Gender Gap del Foro Económico Mundial (WEF). En nuestro país, la proporción de mujeres líderes sénior es del 29% este año, un punto porcentual menos que en 2022. Ese número nos ubica en el puesto 25 de los 28 países en que se realizó el estudio. De las empresas argentinas encuestadas, el 18% admitió que no cuenta con ninguna mujer en posiciones de líderes sénior y el 18,8% sólo tiene a una mujer en este tipo de rol. En cuanto al área en la que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo sénior en Argentina, en 2023 el 53% de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o directoras Generales, el 36% tienen directoras de marketing (CMOs), el 29% tienen direcciones de operaciones (COOs), el 18% tienen directoras de ventas, el 14% tienen directoras de información (CIOs), el 11% cuentan con controladoras de calidad y el 8% tienen socias mujeres.

Cómo cerrar la brecha La investigación de Grant Thornton sugiere que son las empresas medianas las que deben impulsar la paridad intencionalmente, pero hay que apurarse. ¿Qué factores podrían acelerar el proceso, según la consultora?. En primer lugar, ahora más mujeres ocupan los puestos más altos que nunca: el 28% de las empresas del mercado medio ahora tienen una directora ejecutiva (CEO) o directora general (MDji), frente al 15% en 2019. Es probable que esta tendencia conduzca a nuevas estrategias de diversidad, enfocadas en aumentar la diversidad a nivel de alta gerencia y llevar más negocios hacia la paridad de género. En segundo lugar, las presiones externas en torno a los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) exigen la creación de nuevas estrategias, incluido un impulso decidido hacia más mujeres en el liderazgo sénior. El establecimiento de estándares y regulaciones ESG globales está presionando a las empresas para que formen equipos de liderazgo diversos. Si no puede demostrar diversidad, una empresa puede tener dificultades para recaudar capital. Quizás el impulso más significativo para lograr la paridad de género podría provenir de un compromiso continuo de las empresas para proporcionar trabajo flexible. La investigación de IBR de este año muestra que las empresas que ofrecen trabajo híbrido, flexible o desde el hogar obtienen mejores resultados cuando se trata de mujeres en la alta dirección. Cuanto más flexible es el lugar de trabajo, más vemos a las mujeres entrar en el liderazgo sénior, en tanto que las empresas basadas en oficinas tienen el porcentaje más bajo de mujeres en la alta dirección. ` Aquellas compañías que muestren diversidad serán más atractivas, tanto para mujeres como para hombres, porque proponen un estilo de liderazgo en donde cada uno aporte desde sus diferencias y éstas sean valoradas. Esto hará que mujeres que están en desarrollo de su carrera se sientan inspiradas por aquellas mujeres que ya han llegado a ocupar esos roles y sepan que si ellas quieren, tendrán la oportunidad. Por eso es importante que desde el inicio de su carreras se las impulse a liderar proyectos, a tomar decisiones y se las ponga poco a poco en roles de liderazgo, lo que las llevará a perder ese miedo al ´no puedo1, una cosa que a los hombres, por motivos culturales, no les pasa`, señaló Mariana Amores, directora de People & Culture de Grant Thornton Argentina. Mujeres en puestos de liderazgo en el mundo

Progresión de mujeres líderes en Argentina

FUENTE: REPORTE WOMEN IN BUSINESS 2023 GRANT THORNTON.