

[...] ujeres en puestos directivos aumentó solo medio punto porcentual alcanzando el 32,4% en el último año, y sólo el 13% desde que se realizó la investigación por primera vez en 2003 , de acuerdo con datos del International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton. Sin embargo, es importante destacar que todas las regiones han superado la marca del 30% de mujeres en posiciones de alta dirección. En el ámbito regional los resultados son alentadores: América Latina ha experimentado un aumento [...]

Las mujeres en puestos de liderazgo han sido un tema de creciente interés en los últimos años. A medida que la sociedad avanza hacia la igualdad de género, es fundamental reconocer y apoyar el papel de las mujeres en posiciones de liderazgo en todos los ámbitos, ya sea en el ámbito empresarial, político, académico o social.

A nivel global, el número total de mujeres en puestos directivos aumentó solo medio punto porcentual alcanzando el 32,4% en el último año, y sólo el 13% desde que se realizó la investigación por primera vez en 2003 , de acuerdo con datos del International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton. Sin embargo, es importante destacar que todas las regiones han superado la marca del 30% de mujeres en posiciones de alta dirección.

En el ámbito regional los resultados son alentadores: América Latina ha experimentado un aumento del 2%, alcanzando un 37% de presencia femenina en puestos directivos , mientras que la Unión Europea se ha mantenido estable en un 33%. En el caso específico de Argentina, la proporción de mujeres líderes senior se sitúa en un 29%, un punto porcentual menos que el año anterior, ocupando el puesto 25 de los 28 países analizados en el IBR.

La presencia de mujeres en puestos de liderazgo aporta una perspectiva única y valiosa a las organizaciones. Estudios han demostrado que las empresas con una mayor representación de mujeres en puestos de liderazgo tienden a tener un mejor desempeño financiero y a ser más innovadoras. La diversidad de género en el liderazgo no solo es una cuestión de justicia social, sino también una ventaja competitiva para las organizaciones.

¿Qué hace falta para que haya más mujeres CEO? Como en el mundo deportivo, es clave desarrollar, cuidar y guiar a las "divisiones inferiores", reconocer las habilidades y fortalezas de cada persona y formarlas para jugar en primera. La competencia frente al mercado global, sean clubes extranjeros u otras organizaciones, es solo un aspecto más de la ecuación.

Para fomentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y lograr mayor igualdad en el mundo del trabajo, es necesario implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y eliminen los sesgos de género en los procesos de selección y promoción . En esta línea se incluyen iniciativas que permitan lograr una saludable integración de la vida profesional y personal, como licencias para maternidad y paternidad extendidas, más allá de lo que estipula la ley.

El networking es clave. Es fundamental brindar apoyo y mentoría a las mujeres que aspiran a roles de liderazgo, así como crear redes de apoyo que les permitan compartir experiencias y conocimientos, tanto internamente como fuera de la organización. Un 63% de empresarias argentinas destacó las redes de líderes mujeres como un apoyo clave para sus carreras profesionales , de acuerdo con el estudio Global Female Leaders que realiza KPMG junto con Management Circle.

Las mujeres líderes suelen ser modelos a seguir para otras mujeres, inspirándolas a perseguir sus propias metas profesionales y a desafiar las expectativas de género. Al ver a mujeres ocupando puestos de liderazgo, se rompen estereotipos y se abre el camino para futuras generaciones de mujeres.

En el caso de SAP, el hecho de que gran parte del liderazgo esté a cargo de mujeres es un hito significativo y demuestra un progreso real hacia la igualdad de género en el mundo empresarial. En la región Sur, que yo lidero, el 48% son mujeres y ellas ocupan el 47% de las posiciones de liderazgo.

A nivel general, si bien se han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en el liderazgo, todavía existen desafíos por superar. Las brechas salariales, la falta de representación en ciertos sectores y la discriminación de género siguen siendo realidades que deben abordarse de manera efectiva.

Para finalizar, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo es fundamental para el progreso y el éxito de las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Al reconocer y apoyar el liderazgo femenino, no solo estamos promoviendo la igualdad de género, sino creando una sociedad más justa, diversa y abierta a nuevas perspectivas e ideas.

*La columna fue escrita por Claudia Boeri, presidente de SAP Región Sur