

Por MARIANA PETRINA En los últimos años, la equidad de género en el ámbito corporativo ha ido cobrando cada vez mayor relevancia. Son varias las empresas que han desarrollado políticas vinculadas a la igualdad de género, la equidad, políticas sobre violencia de género, y programas de diversidad e inclusión, entre otras acciones.

Según la última investigación de Grant Thornton, los resultados a nivel regional dan cuenta de un aumento del porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo senior. América Latina subió 2 puntos porcentuales, del 35% al 37%, mientras que el desempeño de la Unión Europea se mantuvo estable en el 33%.

En el caso de Argentina, la proporción de mujeres líderes senior es del 29%, un punto porcentual menos que en 2022. Este número nos ubica en el puesto 25 de los 28 países en que se realizó el estudio. En cuanto a las áreas en las que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo senior en el país, en 2023 el 53% de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CEOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o Directoras Generales, el 36% tienen directoras de marketing (CMOs), el 29% tienen directoras 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.

Por otro lado, la edición de 2023 del mapa de las mujeres en la política de la UIP (Unión Interparlamentaria) y ONU Mujeres reveló que el desafío de paridad de género está aún muy lejos. En este mapa se presentan las clasificaciones más recientes y la distribución regional de las mujeres en puestos ejecutivos y parlamentos nacionales a enero de 2023.

Las mujeres representan el 22,8% de los ministerios del mundo. Europa y América del Norte (31,6%) y América Latina y el Caribe (30,1%) son las regiones con la proporción más alta de mujeres en ministerios de gobierno. Apenas 13 países, la mayoría en Europa, cuentan con paridad de género, con un 50% o más de mujeres que se desempeñan como jefas de ministerios. A este ritmo, según ONU Mujeres, faltan al menos 130 años más para alcanzar la igualdad de género en las más altas esferas de decisión.

Sabemos que el gran desafío es lograr un verdadero cambio cultural dentro de las organizaciones, lo que implica un camino apoyado en la capacitación permanente, la sensibilización, a través de varios planes e iniciativas que nos permitan ir transitando ese rumbo. Trabajar en pos de la equidad desde una mirada de género, diversidad e inclusión, generar acciones relativas a liderazgos, brechas salariales, ampliación de licencias por maternidad y paternidad, políticas de violencia de género, elaboración de diagnósticos, producción de documentos y materiales con enfoque de género, comunicar de manera inclusiva, desarrollar campañas de publicidad con perspectiva de género y diversidad, promover articulaciones público-privadas para coordinar programas que trabajen por la igualdad de género de cara a la sociedad. Es mucho lo que podemos hacer desde las empresas.

En la compañía de la cual formo parte las mujeres representan el 55% de colaboradoras, 50% del board, 80% del comité de dirección y un 56% de las promociones, cifras que vamos mejorando año tras año a nivel local.

Desde el ámbito laboral en el cual me desarrollo, venimos apoyando fuertemente este camino hacia la igualdad de género, sabiendo que aún queda mucho por recorrer. Es muy importante entender que un ambiente laboral igualitario y diverso genera equipos más productivos, rentables y también creativos.

Nuestro mayor legado para las generaciones futuras son estos pequeños grandes pasos que estamos dando hoy.