



Mujeres en los negocios 2024

Vías hacia la paridad

Situación de Argentina

20 YEARS
OF WOMEN
IN BUSINESS





Women in Business 2024 – Vías hacia la paridad

Situación de Argentina

El 8 de marzo de 2024, Grant Thornton Internacional publicó por 20° año consecutivo el **Reporte Women in Business (Mujeres en los negocios)**. Este año fue titulado “**Vías hacia la paridad**”, ya que propone tres estrategias para promover la paridad de género en el mercado medio.

Estas tres estrategias pueden resumirse de la siguiente manera:

1. Quién lidera y tiene la responsabilidad de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) es clave para aumentar el porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres.
2. Hay que establecer una estrategia clara con indicadores de DE&I que puedan medirse y controlarse periódicamente. Lo principal es contar con un programa de DE&I, aunque no se cuente con una política amplia de ESG (políticas ambientales, sociales y gobernanza).
3. La forma en la que trabajamos produce un impacto real. Las empresas que ofrecen mayor flexibilidad muestran un porcentaje más alto de mujeres en altos cargos directivos.

El **Reporte Women in Business** de Grant Thornton ha arrojado luz durante los últimos 20 años sobre cuestiones relacionadas con la diversidad de género en la alta dirección de las empresas del mercado medio en todo el mundo, exponiendo barreras e identificando acciones para el cambio.

Este documento toma los datos que el **Reporte Women in Business 2024** brinda para comparar la situación actual de paridad de género en Argentina, con la situación regional latinoamericana y la situación global que incluye a los 150 mercados en los que tiene presencia la red Grant Thornton. Su propósito es analizar los índices nacionales que ofrece el reporte en su contexto global y regional para así considerar el nivel de relevancia con que debe considerarse cada una de las líneas estratégica propuestas para alcanzar cuanto antes la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En **Reporte Women in Business** cuenta con la opinión de casi 5000 profesionales en 5 continentes, de los cuales 75 pertenecen al mercado argentino y 443 pertenecen a la región de Latinoamérica.



El panorama argentino

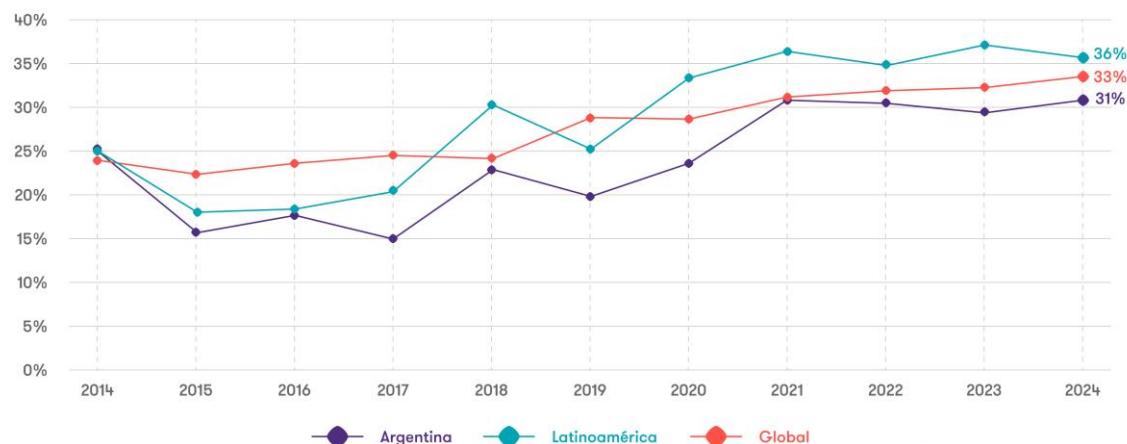


En primer lugar, se observa que el índice de mujeres en cargos directivos en Argentina (31%) es menor al promedio en la región latinoamericana (36%) y se encuentra también por debajo del promedio global (33%).

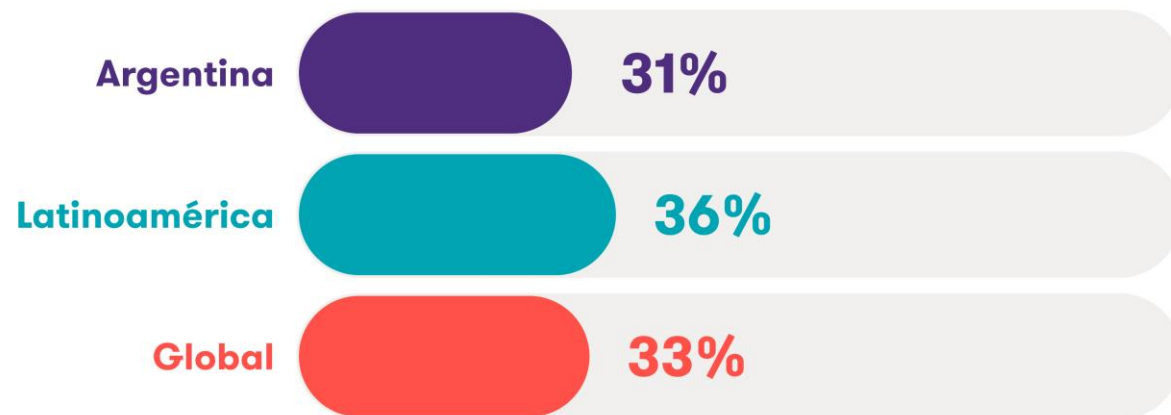
Al analizar la evolución en los últimos 10 años, desde 2014, puede observarse que las tendencias en todos los índices han ido en ascenso a pesar de los altos y bajos que se dan de un año a otro.

Es decir, el crecimiento de la cantidad de mujeres en puestos directivos no se sostiene año a año, sino que presenta un crecimiento y decrecimiento sucesivo que va generando una tendencia creciente. Este tipo de tendencia produce un crecimiento lento e incierto que solo puede fortalecerse a través de políticas corporativas.

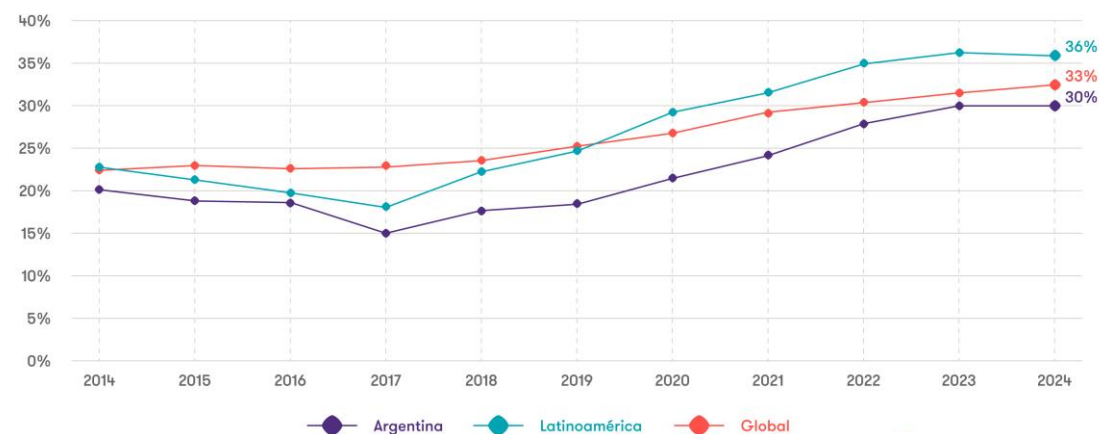
Mujeres en altos cargos directivos



Porcentaje de altos cargos directivos ocupados por mujeres

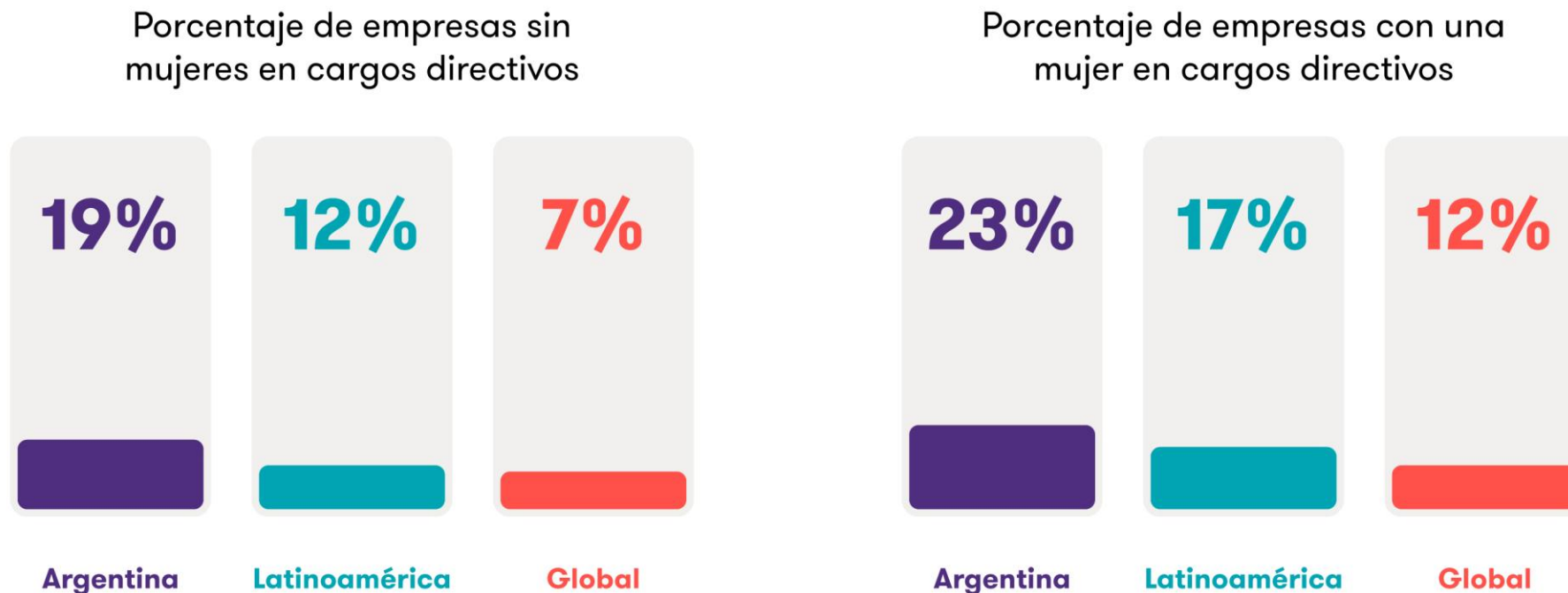


Mujeres en altos cargos directivos - Promedio cada 3 años





Empresas sin mujeres en cargos directivos

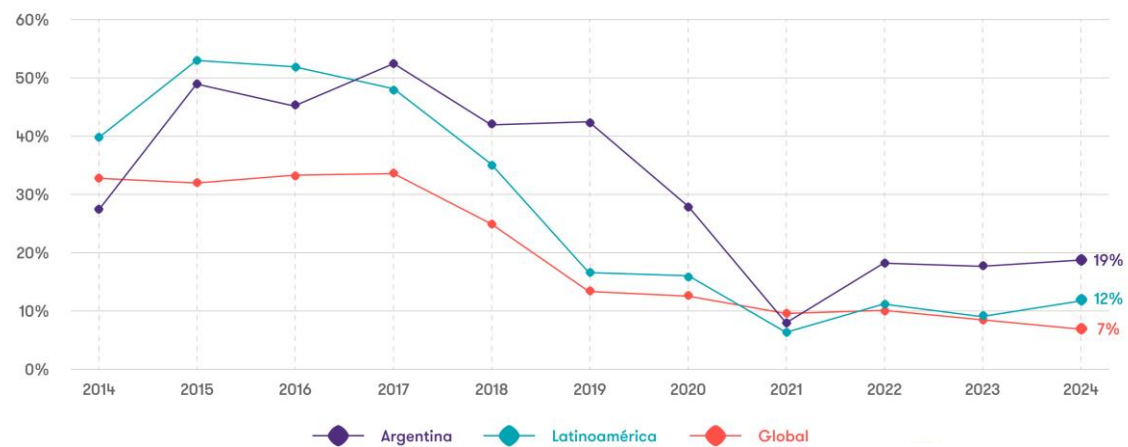


Una segunda consideración posible es que, en el mercado medio, Argentina se encuentra en los extremos de dos índices. Por un lado, contamos con más empresas que el promedio regional y global en las cuales no hay mujeres en puestos directivos. Por otro lado, también contamos con más empresas del mercado medio en las que hay una mujer en puestos directivos, si comparamos este índice con el promedio regional y global.

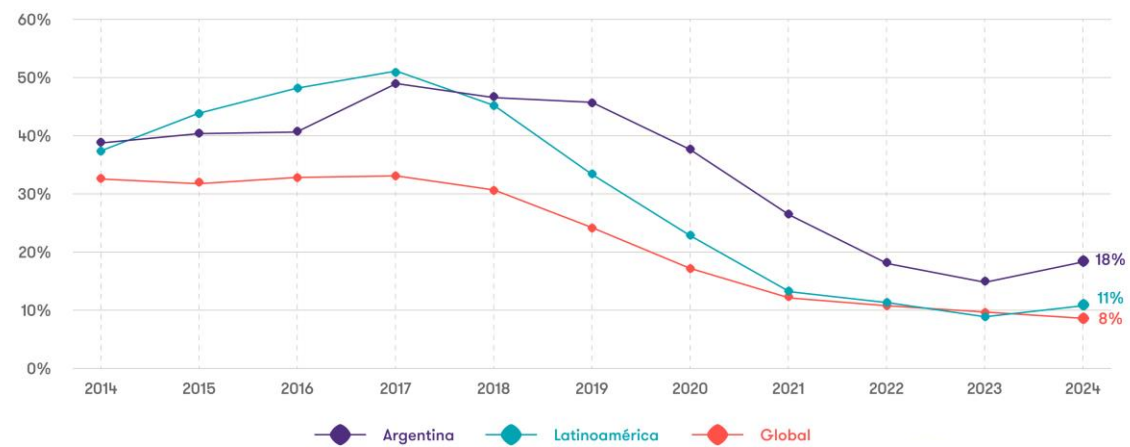
Esto habla de la diversidad de nuestro mercado medio, compuesto por empresas familiares, corporaciones nacionales y también sucursales de multinacionales extranjeras. También podemos considerar como positivo que el porcentaje de organizaciones donde hay al menos una mujer que ha alcanzado puestos directivos es una tendencia positiva y que puede crecer en los próximos años. Sin embargo, el índice de empresas sin mujeres directivas también está en ascenso.



Porcentaje de empresas sin mujeres en cargos directivos

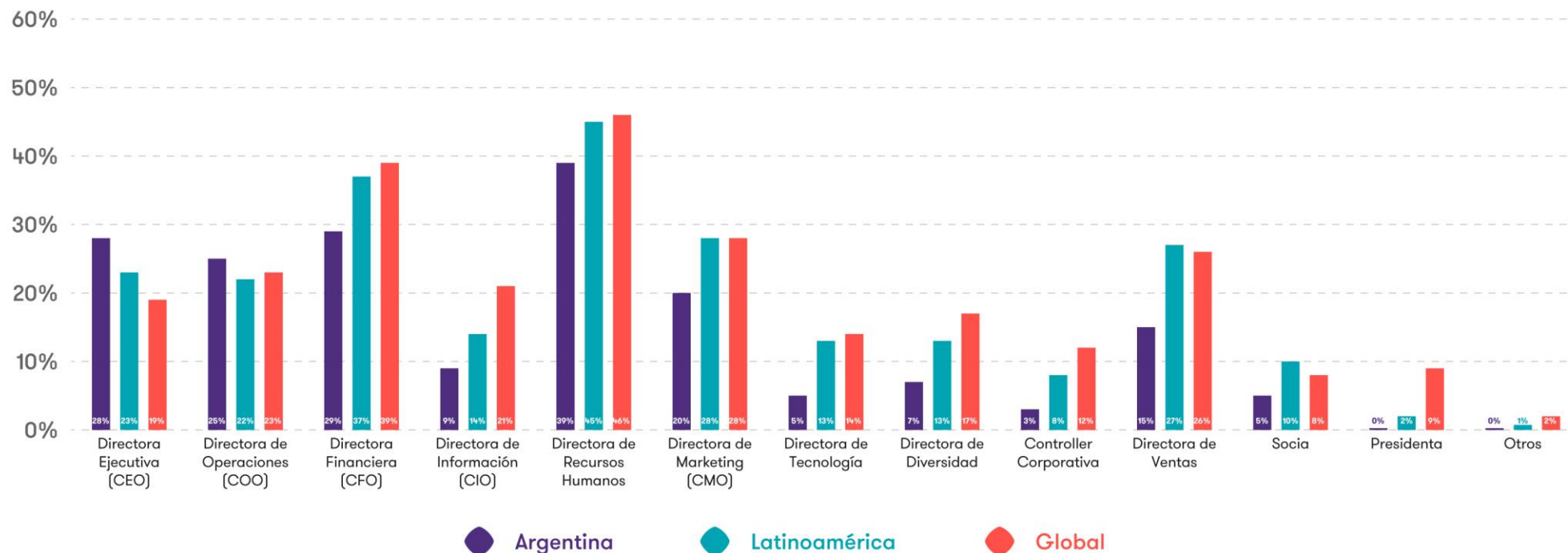


Porcentaje de empresas sin mujeres en cargos directivos - Promedio cada 3 años





Puestos de altos cargos directivos ocupados por mujeres en 2024



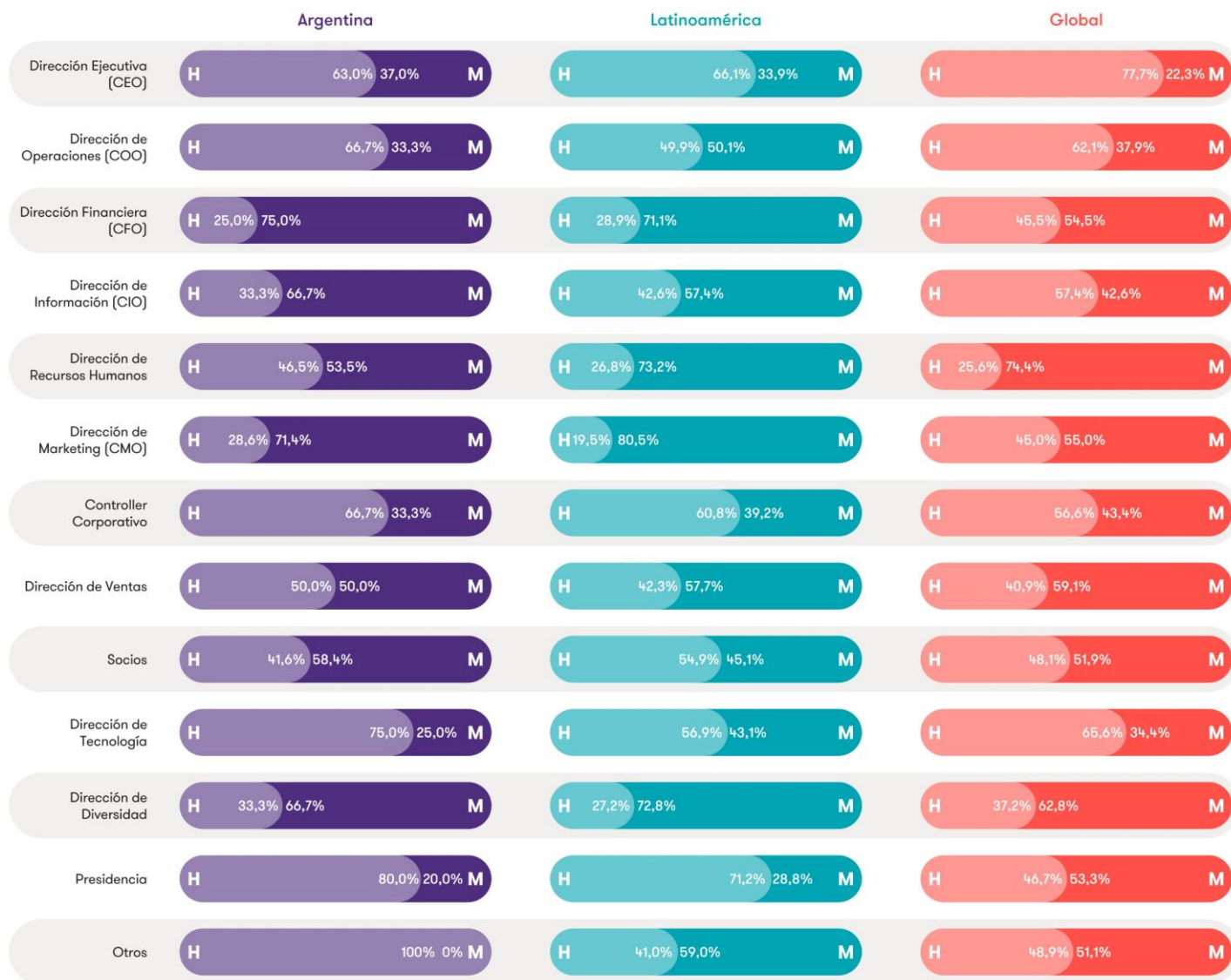
Como en años anteriores, en 2024 se observa que la mayor cantidad de mujeres directivas se desarrollan en áreas de Recursos Humanos, Finanzas, Dirección General (CEOs), Marketing, Operaciones y Ventas.

En áreas como Información, Tecnología, Control, Diversidad y en puestos de socios y presidentes la presencia de mujeres es menor.

En líneas generales, puede observarse que en Argentina los porcentajes de mujeres líderes suelen ser menores que el promedio regional y global. Sin embargo, en puestos de CEO y COO (Director/a de Operaciones) el índice en Argentina es superior a los promedios en Latinoamérica y a nivel global.



Género de los puestos directivos



Con la intención de comprender en qué áreas la paridad de género aún no se ha alcanzado, se compara la presencia de hombres y mujeres en puestos directivos según el área, y puede observarse que en Argentina hay menos mujeres que hombres en todas las áreas con excepción de Finanzas, Información, Recursos Humanos, Marketing y Diversidad.

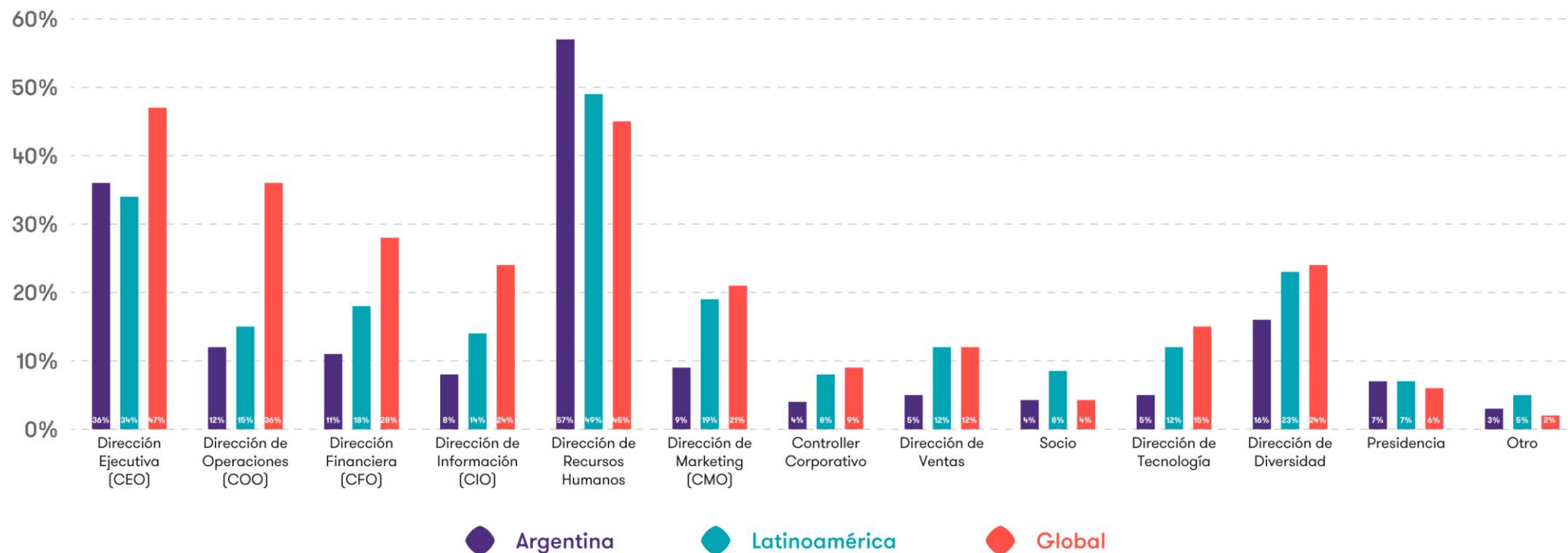
En Latinoamérica, hay más mujeres que hombres en puestos directivos de Operaciones, Finanzas, Información, Recursos Humanos, Marketing, Ventas y Diversidad.

A nivel global, hay más mujeres que hombres en puestos directivos de Finanzas, Recursos Humanos, Marketing, Ventas y Diversidad.

A través de estos datos también puede observarse la ausencia más pronunciada de líderes mujeres en sectores como Tecnología y Control; y en puestos como Presidencias de empresas y Chief Executive Officers (CEOs).



Porcentaje de puestos directivos involucrados en estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

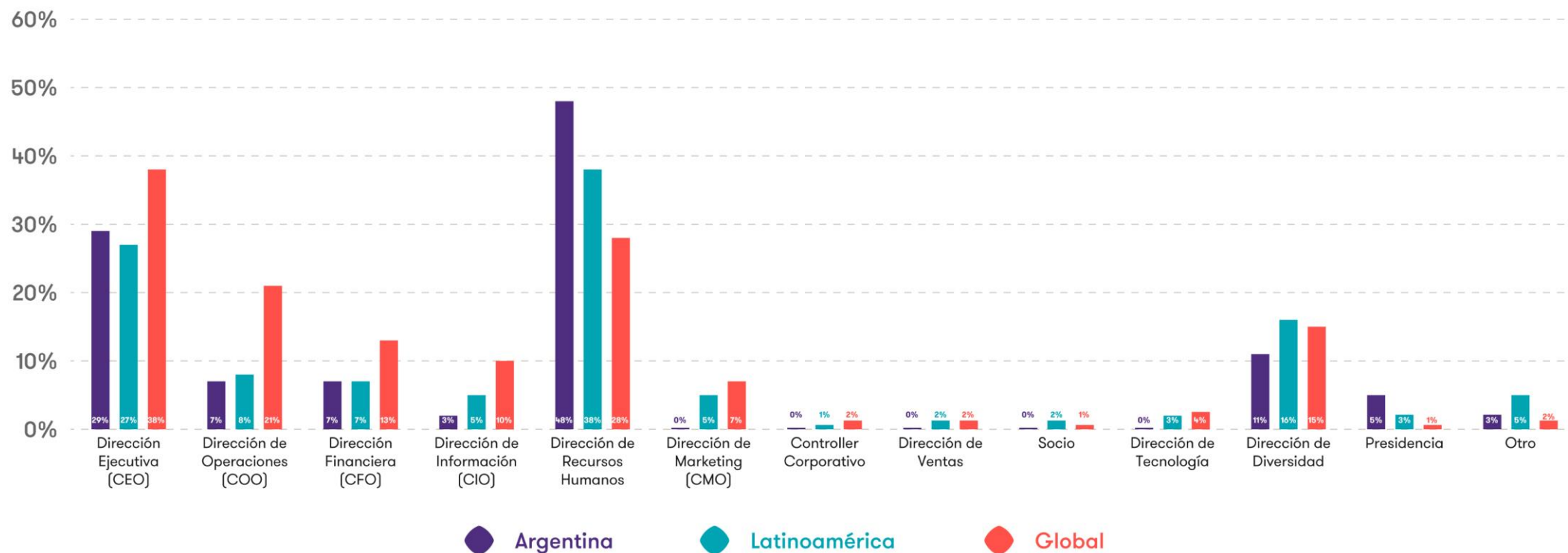


Al comparar de qué área son los directivos involucrados en promover políticas de DEI en las empresas del mercado medio argentino, se observa que la amplia mayoría son los responsables de Recursos Humanos y los CEOs. Se observa también una presencia de directivos dedicados especialmente a temas de Diversidad.

A nivel global y regional, puede verse que áreas como Operaciones, Finanzas, Información y Marketing también cuentan con un volumen importante de directivos involucrados con la medición y el cumplimiento de estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión.



Porcentaje de puestos directivos responsables de estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

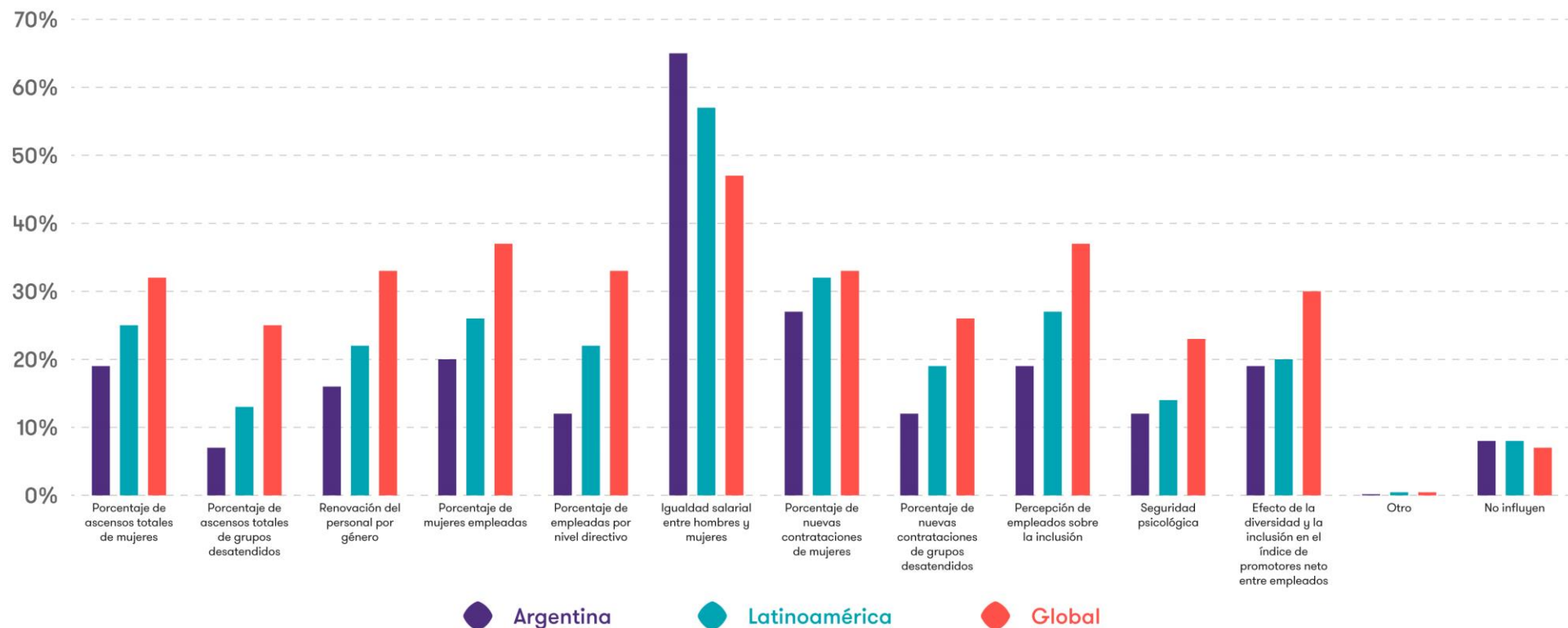


Al comparar de qué área son los directivos responsables de diseñar e implementar políticas de DEI en las empresas del mercado medio argentino, se observa que la amplia mayoría son los responsables de Recursos Humanos y los CEOs. Se observa también una presencia de directivos dedicados especialmente a temas de Diversidad, al igual que en el índice analizado anteriormente.

A nivel global y regional, puede verse que áreas como Operaciones, Finanzas, Información y Marketing también cuentan con un volumen importante de directivos responsables de la implementación y el cumplimiento de estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión.



Mediciones sobre el porcentaje de altos cargos directivos ocupados por mujeres



Al relevar qué es lo que se mide en las empresas con relación a Diversidad, Equidad e Inclusión se observa que en más del 65% de los casos se mide la igualdad salarial. Entre otros, en más del 26% de las empresas se mide el porcentaje de reclutamiento de mujeres, en el 20% se mide el porcentaje de mujeres empleadas, en más del 18% se mide el porcentaje de ascensos de mujeres, la percepción de inclusión de los colaboradores y el efecto de la DE&I en la promoción entre los empleados.



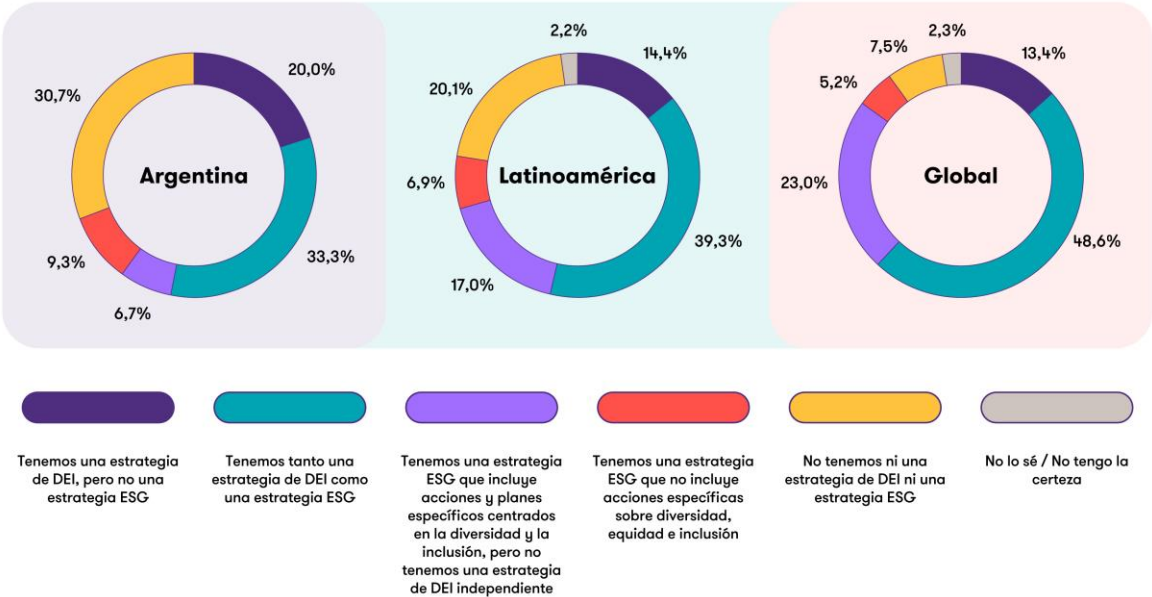
Conclusión



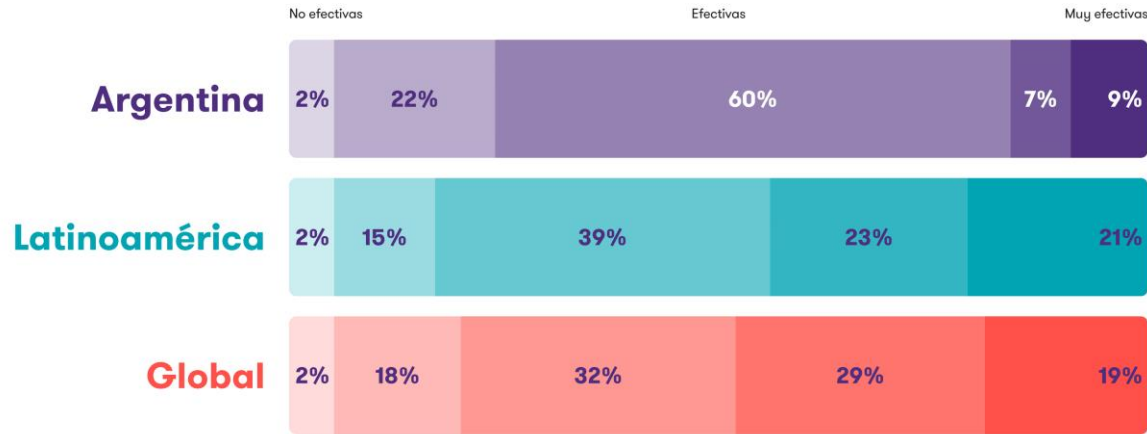
Considerando los datos analizados, el **Reporte Women in Business** observa también la efectividad para alcanzar la paridad de género de empresas que cuentan con políticas de ESG, aquellas que cuentan con políticas de DEI y empresas que tienen ambos tipos de políticas.

En Argentina, a nivel regional y a nivel global hay más empresas implementando políticas de DEI y de ESG, que empresas con programas de DEI 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%).

Estrategias de DEI y ESG actualmente en curso



Efectividad de las estrategias de DEI y ESG



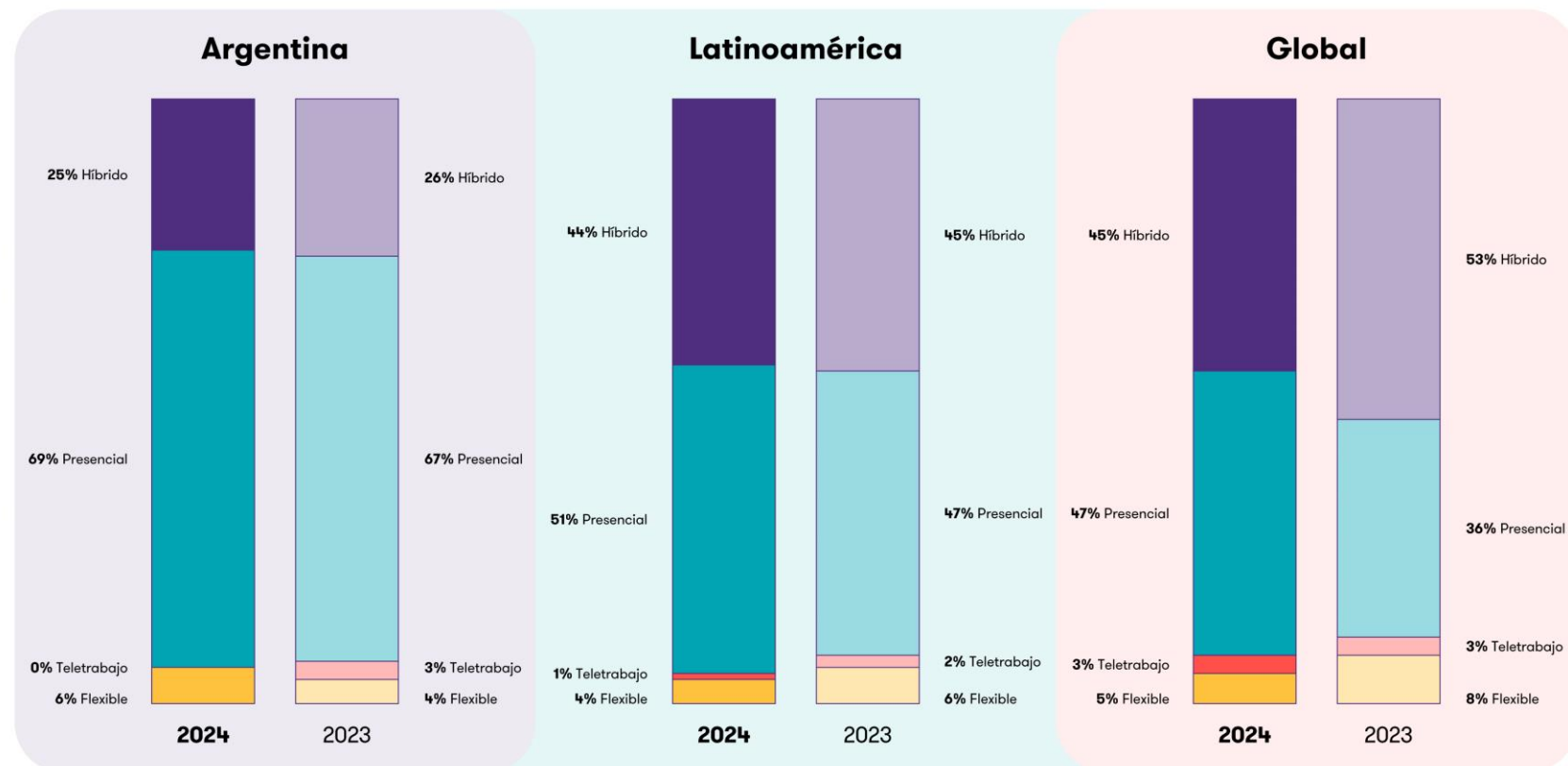
Al analizar la efectividad percibida de las políticas de ESG y DEI, se observa que en Argentina los números son menos optimistas que a nivel regional y global.

Un 16% de los encuestados en Argentina reconocen que las políticas implementadas son muy y extremadamente efectivas. Mientras en Latinoamérica ese número asciende a un 44% y a nivel global a 48%.

La percepción de efectividad está ligada directamente a la existencia de políticas de DEI más allá de la existencia o no de políticas de ESG.



Tipo de modelo de trabajo



Por último, el **Reporte Women in Business 2024**, analiza cómo la modalidad de trabajo afecta el logro de la paridad de género en posiciones directivas.

En Argentina, al igual que en la región latinoamericana y a nivel global, 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 se analizó en el [Reporte Women in Business 2023: La búsqueda de la paridad](#), la presencia de directivas mujeres aumenta en las empresas en las que se ofrece a la flexibilidad como una característica permanente de la modalidad de trabajo.



Metodología

Metodología

El Informe Internacional sobre Empresas (International Business Report o IBR) de Grant Thornton es la principal encuesta mundial sobre empresas del segmento medio en la que se entrevista semestralmente a unos 5000 puestos directivos de empresas cotizadas y privadas de todo el mundo.

El informe, presentado en 1992 en nueve países europeos, en la actualidad encuesta anualmente a unos 10 000 dirigentes empresariales de 28 países, y con ello aporta información sobre las cuestiones económicas y comerciales que afectan a las perspectivas de crecimiento de las empresas en todo el mundo. Los hallazgos de este informe se han extraído de unas 5000 entrevistas realizadas entre octubre y noviembre de 2023 a personas en los cargos de dirección ejecutiva, dirección general, presidencia y otros puestos directivos encargados de la toma de decisiones de todos los sectores industriales en empresas del mercado intermedio de 28 países.

La definición de mercado intermedio varía en todo el mundo: en la China continental entrevistamos a empresas con ingresos de entre 5 y 500 millones de USD; en Estados Unidos, a las que tienen entre 100 y 4000 millones de USD de ingresos anuales; y, en Europa, suelen ser las que tienen entre 50 y 500 empleados.

Hemos redondeado los porcentajes y los puntos de datos analizados en este informe al número entero más próximo, por lo que es posible que algunos gráficos no sumen el 100%.

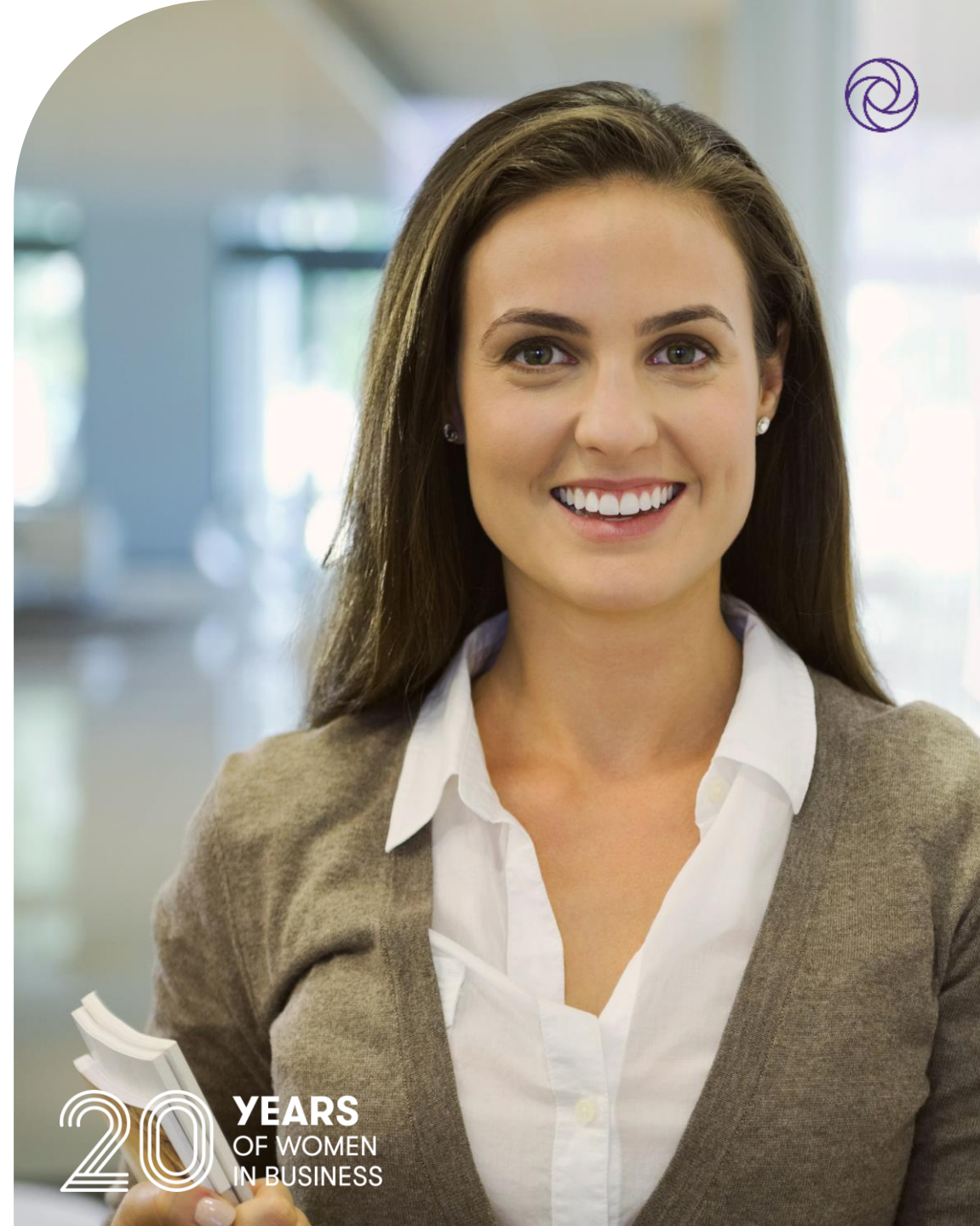




Somos Grant Thornton. Vamos más allá para que usted también pueda hacerlo.

Grant Thornton es una red de servicios profesionales galardonada y reconocida en todo el mundo y una de las principales organizaciones mundiales de empresas independientes en materia de aseguramiento, fiscalidad y asesoramiento. Invertimos en escuchar, forjar relaciones y comprender lo que le preocupa para ofrecer una experiencia más personal, ágil y proactiva. Trabajamos al ritmo que importa, es decir, al suyo. Por eso abrazamos las nuevas ideas y las perspectivas diversas que sirven para encontrar mejores soluciones. No predecimos el futuro, le ayudamos a darle forma.

Comprendemos lo que hace único a cada mercado a escala mundial. Somos una red mundial de 73.000 personas en empresas asociadas de 150 mercados con un objetivo común: ayudarle a hacer realidad sus ambiciones. Para ello, nuestra red combina la escala y la capacidad mundiales con los conocimientos y la comprensión local. Así que, tanto si está creciendo en un único mercado, como en muchos, si busca operar de forma más eficaz, gestionar el riesgo y las normativas o hacer realidad el valor de las partes interesadas, nuestras firmas asociadas tienen las competencias en aseguramiento, fiscalidad y asesoramiento que necesita con la calidad que cabe esperar.



Contacto

Grant Thornton Argentina

conectados@ar.gt.com

© 2024 Grant Thornton Argentina. Todos los derechos reservados.

Grant Thornton se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembros de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y asesoría a sus clientes; y puede referirse a una o más firmas miembros, según lo requiera el contexto. Grant Thornton Argentina es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y las firmas miembros no conforman una sociedad internacional. GTIL, y cada firma miembro, es una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembros. GTIL no presta servicios a los clientes. GTIL y sus firmas miembros no pueden representarse ni obligarse legalmente entre sí, y no tienen ninguna responsabilidad por las acciones u omisiones de cualquier otra de ellas.