

Si bien el número de mujeres en la alta dirección está aumentando, todavía la paridad de género se encuentra muy lejos de alcanzarse.

Compartir
(Internacional)

El porcentaje de empresas en todo el mundo con al menos una mujer en la alta dirección subió a 87%, un aumento del 12% durante el último año, según la última investigación de Mujeres Directivas realizada por Grant Thornton International. En total, las mujeres ocupan ahora el 29% de los cargos de liderazgo senior a nivel mundial. Si bien esto representa sólo un aumento del 10% en los últimos 15 años de investigación, la mitad de este aumento (5%) ocurrió apenas en los últimos 12 meses.

Francesca Lagerberg, Líder Global de Grant Thornton International, comenta: "Estas cifras son increíblemente alentadoras y un fuerte indicio de que las empresas están empezando a tomar en serio la paridad de género. Los factores externos, como el aumento de la transparencia organizacional, los reportes sobre la brecha salarial de género y el diálogo público con gran visibilidad como el movimiento #MeToo, parecieran estar generando que las empresas se den cuenta del cambio que se necesita".

Si bien el número de mujeres en la alta dirección está aumentando, todavía la paridad de género se encuentra muy lejos de alcanzarse.

Cuando se trata del rol de CEO o director general, solo el 15% de las empresas a nivel mundial tienen una mujer que lidera el negocio.

Lagerberg sostiene: "A pesar del sólido argumento de negocios a favor de la diversidad de género, el cambio en la alta dirección ha sido lento hasta ahora. Esperamos que el fuerte aumento de la representación de mujeres en puestos de alto nivel que estamos viendo este año no sea puramente una reacción automática al clima social actual, y que veamos un progreso similar en los próximos años.

"Si queremos seguir viendo crecer la tendencia de la representación femenina en cargos senior, se deben tomar medidas más deliberadas, y los líderes desempeñarán un papel fundamental. Las políticas que abordan la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, los sesgos en el reclutamiento y el trabajo flexible no pueden ser simplemente algo bueno a tener. Para lograr un progreso significativo, las mismas deben ser respetadas, aplicadas y revisadas regularmente para evaluar su efectividad, y cuando esto se combina con un compromiso real de la alta dirección, se comienza a crear una cultura verdaderamente inclusiva", concluye Lagerberg.