

**Epifanio Blanco**

- 8 de marzo de 2017

<https://portinos.com/36880/mujeres-en-solo-1-de-cada-4-puestos-directivos>

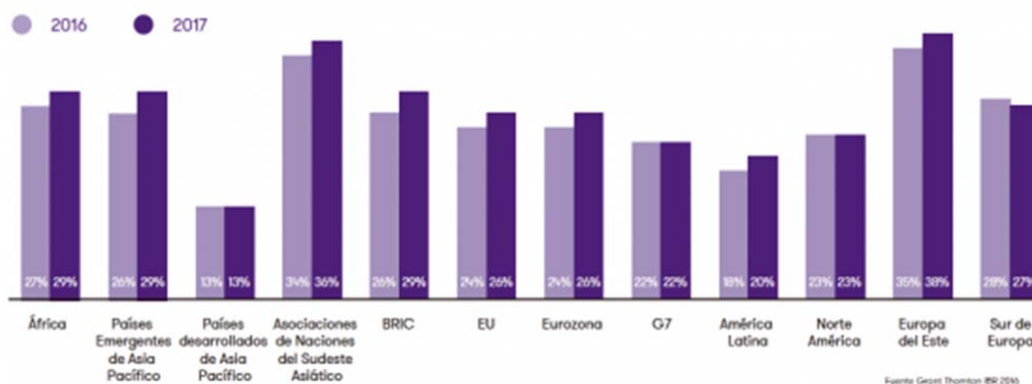
## Mujeres en solo 1 de cada 4 puestos directivos

En el [Día Internacional de la Mujer](#), un nuevo reporte basado en la encuesta anual de Grant Thornton a 5.500 empresas en 36 economías revela que la proporción global de mujeres en puestos directivos alcanzó un máximo histórico de 25%.

Encuesta global revela que 1 de cada 4 puestos directivos son ocupados por mujeres, pero el cambio avanza a un ritmo sumamente lento

- La proporción de puestos directivos ocupados por mujeres aumentó un 1% desde 2016, pero sólo un 6% desde que la encuesta comenzó hace 3 años
- El porcentaje de empresas sin mujeres en la alta dirección subió de un 33% en 2016 a un 34% en 2017
- Países con la mayor proporción de mujeres en puestos directivos: Rusia (47%), Indonesia (46%), Estonia (40%), Polonia (40%) y Filipinas (40%)
- **Países con la menor proporción de mujeres en puestos directivos: Japón (7%), Argentina (15%), India (17%), Alemania (18%), Brasil (19%) y Reino Unido (19%)**

Imagen 2: Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres



Adicionalmente, el porcentaje de empresas a nivel mundial que no tienen mujeres en la alta dirección también ha aumentado de un 33% en 2016 a un 34% en 2017. Como el tema de la incertidumbre domina la agenda empresarial en 2017, el informe Mujeres directivas: Nuevas

perspectivas sobre riesgos y recompensas de Grant Thornton destaca la importancia de la diversidad de género en los equipos de alta dirección encargados de la gestión del riesgo.

Francesca Lagerberg, líder global de servicios impositivos de Grant Thornton International Ltd, dijo: “Este año las empresas han alcanzado un objetivo, con una cuarta parte de los puestos directivos siendo ocupados por mujeres por primera vez. Sin embargo, esto sólo significa una mejora marginal, y todavía nos encontramos a mitad de camino. A pesar de la evidencia que muestra la conexión entre la diversidad y un mejor desempeño empresarial, la tendencia mundial está cambiando a un ritmo demasiado lento. Esto es una preocupación real para el crecimiento de los negocios, que sugiere que no estamos maximizando el potencial.”

Los datos de Grant Thornton muestran que las regiones en desarrollo continúan liderando el tema de la diversidad, mientras que las economías desarrolladas están quedando rezagadas. Europa del Este obtuvo el mejor desempeño con un 38% de puestos directivos ocupados por mujeres en 2017 respecto al 35% registrado en 2016, y el porcentaje de empresas sin mujeres en la alta dirección cayó del 16% registrado en 2016 a sólo un 9% en 2017. Mientras tanto, las economías MINT (México, Indonesia, Nigeria y Turquía) mostraron la mayor mejora, con un aumento de la proporción de mujeres en puestos directivos que fue del 24% en 2016 al 28% en 2017, y una caída en el porcentaje de empresas sin mujeres en la alta dirección del 36% en 2016 al 27% en 2017.

Este es un contraste significativo respecto a las principales economías del G7, que se mantuvieron estáticas, con un 22% de puestos directivos ocupados por mujeres y un 39% de empresas sin mujeres en la alta dirección.

**Imagen 3: Países ubicados primeros y últimos en la investigación de IBR de Grant Thornton\***

Proporción de mujeres en la alta dirección



La investigación revela que los países con mayor proporción de mujeres en puestos directivos son Rusia (47%), Indonesia (46%), Estonia (40%), Polonia (40%) y Filipinas (40%). Los países con la menor proporción de mujeres en puestos directivos son Japón (7%), Argentina (15%), India (17%), Alemania (18%), Brasil (19%) y Reino Unido (19%).

Francesca Lagerberg comenta: “Los datos de las principales economías son particularmente desalentadores. Por ejemplo, en el último año, Canadá registró una caída del 26% al 23% en la proporción de mujeres en puestos directivos, y el porcentaje de empresas sin mujeres en la alta dirección subió de un 27% a un 29%. Por su parte, Reino Unido también registró una caída del 21% al 19% en la proporción de mujeres en puestos directivos, y además el porcentaje de empresas sin mujeres en la alta dirección subió del 36% al 41%.

En América Latina el 20% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, y el 48% de las empresas no tienen mujeres en la alta dirección. En México, este porcentaje ha caído un 14%, mientras que Brasil no ha sufrido cambios durante el último año. Argentina sin embargo ha dado un paso atrás: la proporción de empresas sin participación de mujeres en la alta dirección ha caído del 18% al 15% y ha alcanzado un récord de 53% en empresas sin mujeres en la alta dirección.

Arnaldo Hasenclever, Managing Partner de Grant Thornton Argentina, comenta: “las razones de esta falta de progreso son muchas y variadas, y dependen de la cultura de las empresas individuales y de la cultura -en su sentido más amplio- del país o región en la que se encuentran.

Sin embargo, este año nos encontramos con una sensación preocupante de que la cuestión se ha estancado, ya que las empresas tal vez asumen que el desafío de la diversidad ya ha sido resuelto. La evidencia nos dice que este no es el caso. Hoy en día, las empresas necesitan ser más productivas, más innovadoras y en muchos casos más abiertas si quieren crecer. La diversidad será clave para su éxito. Los que permanezcan cerrados a este punto están poniendo en riesgo no aprovechar todo su potencial y perder el acceso a la diversidad de pensamiento”.

#### Puestos directivos ocupados por mujeres

La encuesta de Grant Thornton también destaca cuáles son los puestos directivos ocupados por mujeres, y muestra que el número de directoras generales (CEOs) está aumentando. Si bien las funciones más comunes para las mujeres continúan siendo directora de recursos humanos (23% en 2017) y directora financiera (19% en 2017), las directoras generales ocupan ahora el tercer puesto con un 12% en 2017 frente al 9% registrado en 2016.

Francesca Lagerberg comenta: “Resulta alentador ver un aumento en el número de mujeres en puestos de máximo liderazgo. En particular, me complace que el G7 haya avanzado en esta área, con un aumento de la proporción de mujeres CEO que fue de 7% en 2016 a 11% en 2017. Esto da una chispa de esperanza de que todavía se avecinan algunos cambios”.

#### Cómo hombres y mujeres ven y responden al riesgo

El reporte de Grant Thornton destaca que el aumento de las empresas sin diversidad de género en la alta dirección se produce en un momento en que las mismas se enfrentan a crecientes niveles de incertidumbre. También explora el papel del género cuando se trata de detectar y manejar los riesgos, ya sea aprovechando las oportunidades o manejando la amenaza que el riesgo pueda traer.



La investigación muestra que tanto hombres como mujeres ven a los riesgos y a las oportunidades a través de una lente diferente, lo que proporciona una clara diversidad de pensamiento cuando ambos se combinan. Los datos revelan que las mujeres en general ven niveles de riesgo más bajos al considerar aspectos de la vida organizacional y comercial, tales como cambios políticos o económicos, así como niveles de oportunidades menores. Según la encuesta, las mujeres también son menos proclives que los hombres a actuar frente a un riesgo imprevisto que amenace el rendimiento comercial de su organización.

Francesca Lagerberg dijo: “Nuestra investigación desafía el preconcepto de que las mujeres son reacias al riesgo y, por tanto, ven altos niveles de riesgo en el mundo de los negocios. Lo que sugiere es que las mujeres no se apresuran para etiquetar una situación como riesgosa para mitigarla. En cambio, lo que hacen es considerar completamente el contexto y sus matices, y responden de una manera que reconoce el ambiente más amplio y el impacto que su decisión tendrá en las personas, así como en los resultados.

“La incertidumbre es un factor alto en la agenda de negocios en 2017, por lo que estas diferencias en el enfoque y en los puntos de vista pueden llegar a ser una fortaleza para las empresas. El entorno empresarial internacional se ha vuelto más volátil, y la capacidad de gestionar la incertidumbre es cada vez más importante. La diversidad del pensamiento al nivel de los equipos de liderazgo les da una visión periférica más amplia de lo que constituye un riesgo, y les proporciona un enfoque más equilibrado para reaccionar ante ello, ya sea una oportunidad o una amenaza. La diversidad de género en los equipos de toma de decisión de las empresas podría ser en última instancia la diferencia entre lograr un éxito o un fracaso”.