

[...] , pero la proporción de mujeres en los equipos se redujo de 25% a 24%, según los datos recolectados por el reporte anual de Mujeres Directivas de Grant Thornton International Ltd. Publicada en coincidencia con el Día Internacional de la Mujer 2018, la investigación revela que la introducción de políticas por sí sola no es suficiente para impulsar un progreso real. Es necesaria una cultura de inclusión más amplia promovida desde arriba para generar cambios. El progreso en el número de empresas con mujeres en la alta dirección ha sido impulsado principalmente por economías emergentes como África (donde el 89% de las empresas tienen al menos una mujer en la alta dirección) y Europa Oriental (87%), mientras que América Latina ha visto el mayor aumento (de 52% a 65%). Pero también ha habido un aumento significativo en las regiones desarrolladas, como América del Norte (de 69% a 81%) y la Unión Europea (UE de 64% a 73%). Las economías emergentes también continúan teniendo la mayor proporción de mujeres en roles senior, incluyendo Europa del Este (36%), América Latina (30%) y África (30%). En América Latina, México continuó su tendencia de mejorar la participación femenina en los equipos senior por tercer año consecutivo, con 75% de las empresas reportando al menos una mujer en la alta gerencia y el 34% de las posiciones senior ocupadas por mujeres. Brasil y Argentina también mostraron una mejoría en ambas métricas, los porcentajes de negocios con al menos una mujer en la alta gerencia aumentaron a 61% y 58% y los roles principales ocupados por mujeres a 29% y 23% respectivamente. En el caso de Argentina, el incremento fue de un 5% en ambas categorías (el porcentaje de mujeres en alta gerencia fue de 53% y el de roles senior ocupados por mujeres un 18% en 2016) Francesca Lagerberg, líder mundial de capacidades de red y patrocinadora de mujeres en liderazgo en Grant Thornton International Ltd, comenta: "Si bien es muy positivo que haya más empresas con mujeres en cargos directivos, es decepcionante que el ritmo sea tan lento. Esto sugiere que las empresas se están concentrando en cumplir con las expectativas a expensas de un progreso significativo, lo que hace que no se beneficien realmente con las ventajas de la verdadera diversidad de género. Necesitamos ir más allá de las políticas y centrarnos en el papel vital que el liderazgo y la cultura pueden desempeñar para crear un progreso real en el equilibrio de género. Hay evidencia convincente del vínculo entre la diversidad de género en el liderazgo y el éxito comercial. La volatilidad actual en la economía global, la innovación tecnológica en curso y la disrupción, hacen que el tema sea más importante que nunca". La política por sí sola no impulsa el progreso El informe de Grant Thornton investiga el papel que tienen las políticas empresariales y gubernamentales para generar cambios. Los datos muestran que las políticas de igualdad de género son abundantes y generalizadas: el 81% de las empresas adopta el mismo salario para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones y el 71% implementa políticas de no discriminación para la contratación. Las medidas que apoyan a los padres que trabajan también son populares entre las empresas, incluyendo la licencia parental remunerada (59%), horario flexible (57%) y trabajo a tiempo parcial (54%). Sin embargo, no existe una correlación clara entre cuáles, y cuántas, políticas tienen las empresas y la diversidad de género - de sus equipos de alta gerencia. Ninguna política por sí sola parece impulsar la diversidad de género, y las regiones en las que las empresas tienen la mayor cantidad de políticas establecidas -África, la UE y América del Norte- demuestran niveles muy diferentes de diversidad de género en el liderazgo empresarial. Las empresas dicen que están motivadas a introducir políticas de igualdad de género principalmente para atraer y mantener empleados (65%) y para estar a la altura de los valores organizacionales (65%). El reclutamiento y la retención son prioridades estratégicas, y la igualdad de género en el liderazgo se ha convertido en un elemento central de branding corporativo. Sin embargo, las empresas sostienen que las barreras para la introducción de políticas incluyen la complejidad de traducir las buenas intenciones a la práctica (22%) y a los estereotipos sobre los roles de género (21%). Francesca Lagerberg agrega: "Está claro que simplemente la introducción de políticas no es suficiente para impulsar un progreso real en la diversidad de género. Las empresas que están teniendo éxito son aquellas cuyas políticas y prácticas están arraigadas en una convicción genuina del beneficio de la diversidad. Los líderes deben defender la causa y crear culturas inclusivas en las que se escuche una amplia gama de voces y donde cada individuo pueda florecer si queremos ver un cambio real. Los líderes son los únicos que realmente pueden impulsar el progreso". El informe completo "Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso" estará disponible en <https://www.grantthornton.com.ar/Perspectivas/articulos-y-publicaciones/mujeres-directivas-2018/>

A escala mundial, más negocios (75% en 2018 vs 66% en 2017) cuentan hoy con al menos una mujer en el equipo de alta dirección, pero la proporción de mujeres en los equipos se redujo de 25% a 24%, según los datos recolectados por el reporte anual de Mujeres Directivas de Grant Thornton International Ltd. Publicada en coincidencia con el Día Internacional de la Mujer 2018, la investigación revela que la introducción de políticas por sí sola no es suficiente para impulsar un progreso real. Es necesaria una cultura de inclusión más amplia promovida desde arriba para generar cambios. El progreso en el número de empresas con mujeres en la alta dirección ha sido impulsado principalmente por economías emergentes como África (donde el 89% de las empresas tienen al menos una mujer en la alta dirección) y Europa Oriental (87%), mientras que América Latina ha visto el mayor aumento (de 52% a 65%). Pero también ha habido un aumento significativo en las regiones desarrolladas, como América del Norte (de 69% a 81%) y la Unión Europea (UE de 64% a 73%). Las economías emergentes también continúan teniendo la mayor proporción de mujeres en roles senior, incluyendo Europa del Este (36%), América Latina (30%) y África (30%). En América Latina, México continuó su tendencia de mejorar la participación femenina en los equipos senior por tercer año consecutivo, con 75% de las empresas reportando al menos una mujer en la alta gerencia y el 34% de las posiciones senior ocupadas por mujeres. Brasil y Argentina también mostraron una mejoría en ambas métricas, los porcentajes de negocios con al menos una mujer en la alta gerencia aumentaron a 61% y 58% y los roles principales ocupados por mujeres a 29% y 23% respectivamente. En el caso de Argentina, el incremento fue de un 5% en ambas categorías (el porcentaje de mujeres en alta gerencia fue de 53% y el de roles senior ocupados por mujeres un 18% en 2016) Francesca Lagerberg, líder mundial de capacidades de red y patrocinadora de mujeres en liderazgo en Grant Thornton International Ltd, comenta: "Si bien es muy positivo que haya más empresas con mujeres en cargos directivos, es decepcionante que el ritmo sea tan lento. Esto sugiere que las empresas se están concentrando en cumplir con las expectativas a expensas de un progreso significativo, lo que hace que no se beneficien realmente con las ventajas de la verdadera diversidad de género. Necesitamos ir más allá de las políticas y centrarnos en el papel vital que el liderazgo y la cultura pueden desempeñar para crear un progreso real en el equilibrio de género. Hay evidencia convincente del vínculo entre la diversidad de género en el liderazgo y el éxito comercial. La volatilidad actual en la economía global, la innovación tecnológica en curso y la disrupción, hacen que el tema sea más importante que nunca". La política por sí sola no impulsa el progreso El informe de Grant Thornton investiga el papel que tienen las políticas empresariales y gubernamentales para generar cambios. Los datos muestran que las políticas de igualdad de género son abundantes y generalizadas: el 81% de las empresas adopta el mismo salario para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones y el 71% implementa políticas de no discriminación para la contratación. Las medidas que apoyan a los padres que trabajan también son populares entre las empresas, incluyendo la licencia parental remunerada (59%), horario flexible (57%) y trabajo a tiempo parcial (54%). Sin embargo, no existe una correlación clara entre cuáles, y cuántas, políticas tienen las empresas y la diversidad de género - de sus equipos de alta gerencia. Ninguna política por sí sola parece impulsar la diversidad de género, y las regiones en las que las empresas tienen la mayor cantidad de políticas establecidas -África, la UE y América del Norte- demuestran niveles muy diferentes de diversidad de género en el liderazgo empresarial. Las empresas dicen que están motivadas a introducir políticas de igualdad de género principalmente para atraer y mantener empleados (65%) y para estar a la altura de los valores organizacionales (65%). El reclutamiento y la retención son prioridades estratégicas, y la igualdad de género en el liderazgo se ha convertido en un elemento central de branding corporativo. Sin embargo, las empresas sostienen que las barreras para la introducción de políticas incluyen la complejidad de traducir las buenas intenciones a la práctica (22%) y a los estereotipos sobre los roles de género (21%). Francesca Lagerberg agrega: "Está claro que simplemente la introducción de políticas no es suficiente para impulsar un progreso real en la diversidad de género. Las empresas que están teniendo éxito son aquellas cuyas políticas y prácticas están arraigadas en una convicción genuina del beneficio de la diversidad. Los líderes deben defender la causa y crear culturas inclusivas en las que se escuche una amplia gama de voces y donde cada individuo pueda florecer si queremos ver un cambio real. Los líderes son los únicos que realmente pueden impulsar el progreso". El informe completo "Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso" estará disponible en <https://www.grantthornton.com.ar/Perspectivas/articulos-y-publicaciones/mujeres-directivas-2018/>