

[...] étnica de su equipo directivo, según el reporte Perspectivas sobre diversidad: género, edad y etnia de la consultora y auditora internacional Grant Thornton. Menos de un tercio (31%) de las empresas consideran que la diversidad étnica es importante para su futuro éxito comercial. Los hallazgos muestran [...]

Actitudes y compromiso de las empresas con respecto a tres aspectos clave: étnica, género y edad. Solo 11% de las empresas tiene planes para mejorar la diversidad étnica de su equipo directivo, según el reporte Perspectivas sobre diversidad: género, edad y etnia de la consultora y auditora internacional Grant Thornton. Menos de un tercio (31%) de las empresas consideran que la diversidad étnica es importante para su futuro éxito comercial. Los hallazgos muestran que los equipos de alta gerencia son étnicamente diversos en solo 6 de los 35 países. Las empresas en África tienen el mayor número de grupos étnicos, mientras que las de la Unión Europea tienen los más bajos. El reporte Perspectivas sobre diversidad de Grant Thornton analiza la diversidad a través de la etnia, el género y la edad, e investiga las actitudes y el compromiso de las empresas con respecto a estos tres aspectos clave. La brecha entre el número de empresas que afirman que la diversidad es importante para el éxito de su negocio y aquellas que tienen planes para abordarlo, es decepcionante, dado que el progreso en materia de diversidad en el liderazgo de alta dirección es lento. En total, el 40% de las empresas considera que la diversidad es importante, pero solo el 14% tiene planes específicos para mejorar la diversidad de sus equipos de liderazgo. En 2017 se alcanzó un hito de la diversidad de género a escala mundial: una de cada cuatro funciones de alta dirección ahora está ocupada por mujeres. Sin embargo, la mejora durante la última década fue solo del 1%. En el próximo reporte de Mujeres Directivas de Grant Thornton se investigará cuáles son las políticas introducidas por los gobiernos y las empresas, y cómo éstas interactúan para generar cambios. Kim Schmidt, líder mundial de liderazgo, personas y cultura, de Grant Thornton International, comenta: `Los equipos de alta dirección que carecen de diversidad están perdiendo oportunidades para mejorar su toma de decisiones y el rendimiento. En una época en la que la digitalización está trastornando los modelos comerciales tradicionales, los equipos de liderazgo inclusivos que estén dispuestos a desafiar su manera de pensar y trabajar por una variedad de opiniones de diversos orígenes, estarán mejores equipados para el éxito`. `Esta es nuestra primera investigación diseñada para comprender mejor la diversidad étnica y de edad en los equipos de alto nivel de todo el mundo. Los niveles de diversidad étnica parecen ser particularmente bajos, y más aún en regiones como Europa. Con solo unas pocas empresas que cuentan con planes para enfrentar esta situación, no están reflejando su base de consumidores o los mercados más amplios en los que operan. Una cuarta parte (26%) de los equipos senior, a nivel mundial, incluye a un individuo que es mayor de 64 años, y un número similar (24%) de empresas tiene un miembro senior de 35 años o menos. En economías grandes y bien establecidas, como las del G7, parecen priorizar la experiencia sobre el talento nuevo, con menos miembros jóvenes dentro de su equipo directivo. Lo opuesto ocurre para los mercados emergentes en África y América latina.