

En la Argentina, la proporción de mujeres en la alta gerencia de las empresas sigue sin llegar a un cuarto del total: sólo el 24% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres, 9 puntos por debajo del promedio regional. Sin embargo, parece haber un indicio de mejora, ya que la cifra aumentó 4 puntos porcentuales desde la última edición. Para Latinoamérica el cambio fue aún más notorio, pasando de un 25% en 2019 a un 33% en 2020, según indica un informe de Grant Thornton.

Donde sí se ve un cambio es en la cantidad de empresas sin mujeres en la alta gerencia, la cual bajó de 43% a 28% en 2020, 15 puntos porcentuales menos respecto a 2019. La región sólo disminuyó la cifra en un punto porcentual, por lo que se destaca el progreso argentino en esta variable.

El 27% de los CEOs argentinos son mujeres (habiendo aumentado 2 puntos porcentuales), y también lo son el 25% de los CFOs. Sin embargo, con un importante salto desde la última edición, la posición más popular para las mujeres directivas es la de Directora de Recursos Humanos, afirmado por el 29% de las empresas. Los cargos de COO, CMO y Socia obtuvieron pocas respuestas, lo que indica que siguen sin ser destinados a mujeres. A nivel regional, el 29% de los CEOs y el 34% de los CFOs son mujeres.

Un dato que sorprende, dada la mejora de los resultados respecto del último reporte, es el enorme aumento del porcentaje de empresas que no realizan ningún tipo de acción para mejorar el balance de género. Este pasó de 36% a 61%. Entre las medidas que sí se realizan, aunque con porcentajes muy bajos, las más populares son el crear una cultura inclusiva, proveer mentoreo y coaching y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo laboral.

Más de dos tercios de las empresas medianas argentinas (69%) no mide ningún tipo de variable relacionada con el género. El 11% mide el porcentaje de mujeres en la empresa y el 12% el porcentaje de nuevos ingresos femeninos.

El relevamiento de Grant Thornton preguntó a los líderes su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones en relación con el clima laboral de sus empresas:

- Nuestra gente puede comunicarse abierta y honestamente.
- Puede hablar sobre preocupaciones y errores.
- Los directivos están abiertos a escuchar las ideas y el feedback de otros.
- Se alientan los puntos de vista distintos en las reuniones de negocios.

La gran mayoría estuvo de acuerdo con estas, lo cual indica que en ellas existe un buen clima laboral.

Se les pidió a los líderes que piensen en el líder más mayor de la empresa, y se les preguntó si alguna vez habían hecho algo para promover un sentido de inclusión entre las mujeres. Un 16% le preguntó al talento femenino cómo es trabajar en la empresa y cómo puede mejorar. Otro 16% alentó personalmente a sus colegas a hablar sobre ideas y problemas. Casi la mitad (48%) no hizo ninguna acción.

El panorama global

Según la última investigación del International Business Report de Grant Thornton, el número de empresas que impulsan iniciativas tales como asegurar oportunidades de desarrollo (34%), crear una cultura inclusiva (34%) y trabajo flexible (31%), han visto un aumento en todas aquellas medidas por el reporte. Sin embargo, el progreso de la representación de mujeres en posiciones de liderazgo se ralentizó. Las mujeres ocupan un 29% de las posiciones de liderazgo, lo mismo que el año pasado.

"Es extremadamente alentador ver que se tome acción deliberada a medida que las empresas medianas aumentan las actividades que alientan el progreso y acceso a posiciones de liderazgo para mujeres. El 2018 vio un gran salto en la representación de mujeres en la línea gerencial luego de cambios significativos en el clima social del mundo occidental, sin embargo, los números de este año se han estancado nuevamente, señalando que el cambio en la cima es mínimo", afirma Francesca Lagerberg, líder global de Grant Thornton International. Con muchas empresas medianas ahora haciendo esfuerzos intencionales para impulsar la equidad, los mercados podrían empezar a ver más mujeres en posiciones de liderazgo en los próximos años a medida que las iniciativas se vayan integrando y empiecen a mostrar resultados, evalúa el informe global.

"Si queremos continuar viendo mujeres en posiciones gerenciales, las empresas deben tener la intención. Políticas que aseguren la diversidad de pensamiento en la mesa de decisión, que cubran la oportunidad equitativa en desarrollo de carrera y el sesgo de reclutamiento y desarrollar culturas inclusivas no pueden ser solamente algo lindo para tener – tienen que ser imperativas. Una vez implementadas, estas políticas tienen que ser impuestas y revisadas con regularidad para juzgar su efectividad. Cuando eso se combina con el compromiso real desde la alta gerencia, solo ahí habrá un cambio transformacional", agrega Lagerberg.

Algunos hallazgos significativos del 2019:

- Un 29% de las posiciones gerenciales en las empresas medianas de todo el mundo son ocupadas por mujeres.
- El 87% de las empresas tienen al menos una mujer en su línea gerencial.
- El 78% de las empresas medianas están trabajando en su paridad de género. Las iniciativas más comunes incluyen:
 - Crear una cultura inclusiva (34%) - Asegurar acceso equitativo a oportunidades de desarrollo (34%) - Permitir el trabajo flexible (31%) - Revisar el proceso de reclutamiento (26%) - Mentoreo / coaching (26%) - Recompensa a los altos cargos relacionada con los objetivos (23%) - Cuotas de género (22%) - Capacitación sobre sesgo inconsciente (21%)
- El número de mujeres en posiciones de CEO aumentó de un 15% en 2019 a 20% en 2020, mientras que aquellas en roles de CFO bajaron de 34% en 2019 a 30% en 2020.