

Martes 17 de Marzo de 2020 El mercado laboral es uno de los ámbitos en donde más se ve la brecha de género . En relación a eso, Grant Thornton International realizó la edición del reporte Women In Business , un informe que muestra cómo es la actualidad en el sector corporativo.

Este estudio muestra que dentro de los puestos, en alta gerencia la proporción de mujeres sigue sin llegar a un cuarto del total: sólo el 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 en a un en

Donde sí se ve un cambio es en la cantidad de empresas sin mujeres en la alta gerencia , la cual bajó de a en 15 puntos porcentuales menos respecto a . La región sólo disminuyó la cifra en un punto porcentual, por lo que se destaca el progreso argentino en esta variable. Por su parte, el de los CEOs argentinos son mujeres (habiendo aumentado 2 puntos porcentuales ), y también lo son el 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 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 de los CEOs y el de los CFOs son mujeres

Un dato que sorprende, dado 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 a . 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.

En cuanto a las medianas empresas argentinas, más de dos tercios no mide ningún tipo de variable relacionada con el género. El mide el porcentaje de mujeres en la empresa y el el porcentaje de nuevos ingresos femeninos.

En el estudio, además, se les 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.

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

Estos resultados dejan en evidencia que todavía tenemos un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral.