

En el país, el nivel de mujeres en altos puestos creció un 7 por ciento en el último año. Qué perfiles son los que están en ascenso Se puede decir que 2021 tiene un nuevo récord: por primera vez en la Argentina la proporción de mujeres en puestos de alta jerarquía es mayor al 31%. De esta forma, supera en 7 puntos porcentuales al 24% del 2020. A su vez, en América Latina se registró un 36% de puestos ocupados por mujeres, 3 puntos por encima de la edición anterior.

Estos datos, que surgen del reporte Women In Business, de la consultora Grant Thornton International, presentan un panorama alentador, aunque todavía está lejos de lograr la paridad en materia de representatividad de géneros, sobre todo en los puestos de mayor jerarquía.

Donde se puede apreciar un cambio significativo es en la proporción de empresas sin mujeres en la alta dirección. En la última edición del informe se registró un 8%, 20 puntos porcentuales menos que en 2020 y 35 puntos menos que en 2019 (43%). A nivel regional, se observa una disminución de 10 puntos, pasando de 16% a 6%.

Respecto a las posiciones que ocupan las mujeres directivas, se pueden apreciar cambios esperanzadores que evidencian un camino hacia una mayor inclusión. El 43% de los CEOs argentinos son mujeres, aumentando 16 puntos respecto de la edición anterior.

A su vez, los CFOs están representados en un 32% por mujeres, 7 puntos por encima que en 2020 y las COOs componen un 21%, habiendo aumentado 12 puntos. A su vez, el cargo de CMO también se incrementa en 12 puntos, conformando así un 19%.

Por su parte, el puesto de socia apenas alcanza un 12%, habiendo subido 3 puntos, lo que significa que es necesario seguir tomando medidas. El único factor que disminuye es el cargo de Directora de Recursos Humanos, con un 27% de empresas registrando mujeres para ese puesto, frente a un 29% en 2020.

"El progresivo empoderamiento de las mujeres nos permitió no solo sumergirnos en la diversidad de roles, de profesiones, de estilos de liderazgos, de estilo de vidas sino también eliminar paulatinamente las barreras impuestas. Pero lo más importante nos permitió elegir ser quién queremos ser", dice Patricia Terraza, Gerente de Consultoría de Grant Thornton.

Lo que el Covid-19 deja

Si bien el número de mujeres en puestos de liderazgo aumentó, quedan dudas sobre el impacto de la pandemia entre las trabajadoras, en particular las que son madres. En este sentido, el 68% de los encuestados está de acuerdo en que las nuevas prácticas laborales beneficiarán las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo.

En menor medida, el 42% de los encuestados está de acuerdo en que las nuevas prácticas también han permitido a las mujeres en las empresas desempeñar mayores roles de liderazgo.

Estos resultados fueron mayores para la región, con un 80% afirmando que las trayectorias profesionales se beneficiarán y un 61% que las nuevas prácticas permitirán ejercer mayores roles de liderazgo.

En contrapartida, el 23% de los encuestados cree que la pandemia tuvo un efecto negativo en la trayectoria profesional de las mujeres. La equidad buscada

"Uno de los obstáculos que enfrenta la equidad laboral tiene que ver con el hecho de centrar mucho las políticas desde las áreas de RRHH o gestión de personas, incluso en empresas donde hay líderes de diversidad, en la conciliación, en ampliar las licencias de maternidad o en hacer una charla de sesgos cognitivos, pensando que eso es suficiente para impulsar la equidad", advierte Cintia González Oviedo- CEO y fundadora de Bridge The Gap.

Si bien son medidas necesarias, para la especialista "no son suficientes, ya que se necesita una visión integral de lo que es la conciliación, no solo de la maternidad, sino también de la paternidad y de cómo los equipos, incluyendo jefes y jefas, y todos los compañeros, ven las tareas de cuidado y de conciliación, porque todos estamos involucrados en tareas de cuidado, ya sea adultos mayores, de menores, ya sea de autocuidado, todo lo que tiene que ver con el balance de la vida personal. Se trata de tener una visión integral que implica un cambio cultural, y eso lleva tiempo", resume.