

Las empresas trabajan para atraer y retener el talento femenino. A medida que avanza la guerra por el talento, más del 70% de las empresas están trabajando para crear un entorno más inclusivo para atraer y retener el talento femenino, según la investigación Women in Business de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes sénior de 5000 empresas en 29 economías.

En los primeros días de la pandemia, pocos podrían haber predicho el efecto duradero que tendría el Covid-19 en las formas de trabajo ya establecidas. Ahora, con gran parte del mundo estabilizándose y el reconocimiento de las empresas de que se necesita un cambio, la marcha hacia prácticas laborales más inclusivas para atraer y retener un grupo de talentos más diverso continúa sin cesar.

Con casi dos tercios (57 %) de los líderes del mercado medio que esperan que la escasez de habilidades sea una limitación importante para sus negocios en el próximo año, la investigación de Grant Thornton muestra que, en respuesta, el 95 % de los líderes empresariales del mercado medio ahora está tomando medidas para fomentar la participación de sus colaboradores y crear una cultura inclusiva.

Kim Schmidt, líder global de Grant Thornton International Ltd., dice: "La guerra por el talento y la gran resignación no muestran signos de desaceleración, y los empleados tienen grandes expectativas y una ventaja en las negociaciones de una manera nunca antes vista.

Estamos viendo prácticas comerciales cada vez más inclusivas que están diseñadas para atraer a los posibles colaboradores y preservar el talento que se está implementando. En última instancia, esto está beneficiando a muchas mujeres que, en el pasado, estaban confinadas a enfoques de trabajo más tradicionales. Ahora, tienen la libertad de elegir y espero que éste y más entornos inclusivos estén aquí para quedarse en el futuro cercano".

A medida que estas nuevas formas de trabajar se convierten en la norma para muchas organizaciones, el 43 % de los encuestados en Argentina espera que el impacto del COVID-19 siga beneficiando las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo. Esto podría ser una indicación que un cambio radical está en el horizonte, pero mientras tanto, la cantidad de mujeres en puestos de alta dirección continúa su progreso glacial, disminuyendo tan solo un punto porcentual al 31 % en 2022. Si bien cualquier progreso es positivo a la luz del Covid-19, esta cifra ha crecido solo catorce puntos porcentuales en los últimos diez años, lo que demuestra que se están logrando progresos, pero a un ritmo lento cuando se compara con muchas métricas de diversidad de mejores prácticas.

América Latina enfrenta una pequeña disminución del número de mujeres en la alta gerencia: pasó de un 36% de puestos senior ocupados por mujeres en 2021 a un 35%. Ninguno de los tres países encuestados (México, Argentina y Brasil) pudo aumentar su cuota del año anterior, e incluso disminuyeron algunos puntos.

En Argentina, el porcentaje de mujeres en la dirección empresarial llega al 30%, una baja del 1% respecto del 2021. De los 35 países investigados por Grant Thornton, ocupa el puesto 22, subiendo unos cuantos escalones durante los años anteriores.

Brasil y México empeoraron el balance de género en las empresas con un 6% y un 15% respectivamente de negocios con ninguna mujer en puestos senior. En Argentina, este porcentaje es del 18%, el más alto en la región y que además fue en aumento comparando con el año anterior (8% en el 2021).

Cuando se les pregunta a los encuestados argentinos sobre el impacto del COVID en cuanto a género, el 43% piensa que las nuevas prácticas impulsadas durante la pandemia han beneficiado a las mujeres. Además el 60% de los encuestados asegura que esta nueva oportunidad en las formas de trabajar están siendo aprovechadas para generar un ambiente más inclusivo en cuanto a diversidad de género.

Las acciones que las empresas argentinas están llevando a cabo para asegurar la inclusión y compromiso de sus empleados son: adaptar los programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante, por ejemplo, haciéndolos virtuales (55%), fomentar y/o mantener una política de puertas abiertas entre los mandos medios y/o altos (51%) y prestar especial atención a los estilos de trabajo individuales de los empleados y adaptar los enfoques en consecuencia (43%). Sin embargo lo que más sorprende en este contexto es que el 10% de las empresas encuestadas no están tomando ninguna acción al respecto.