

MARTES 21 DE FEBRERO DE 2023

Buscar



INGRESAR

SUSCRIBITE

50Y50 | INFORMES INTERNACIONALES

Comentarios

Con políticas inclusivas, la rentabilidad en las empresas privadas sube un 63%

De acuerdo con documentos internacionales en África la tasa de mujeres líderes es del 40% mientras que en América Latina ese porcentaje es menor, orilla el 35%. Queda mucho camino por recorrer porque todos los análisis que se efectúan del sector privado coinciden en que las compañías que trabajan con políticas inclusivas y de género aumentan su productividad porque logran sumar una mirada interdisciplinaria.



INGRESAR

SUSCRIBITE



REUNIONES. La "brecha de aspiraciones" se suma a las de salarios y puestos de conducción. | SHUTTERSTOCK



INGRESAR

SUSCRIBITE

En el mundo cada vez más mujeres ocupan cargos de liderazgo, aunque las brechas laborales están lejos de zanjarse. Algunos estudios comenzaron a hablar de “gap aspiracional”, una situación que hace que las mujeres tengan menos intenciones que los hombres de ocupar puestos gerenciales.

Las cifras refuerzan la teoría de que las diferencias siguen existiendo, algo que puede tener muchas explicaciones. Según los datos del informe “Women in business 2022: Global and regional findings”, elaborado por Grant Thornton International, las mujeres ocupan en el mundo un promedio del 31% de los puestos directivos y gerenciales. La investigación de la consultora resalta el progreso en los últimos años, ya que en 2004 eran apenas el 19%.

El documento señala además que “África sigue representando una historia de éxito para las mujeres líderes, alcanzando el 40% de los puestos de alto nivel en general, muy por encima del promedio mundial”



INGRESAR

SUSCRIBITE

señala que es del 30%. Según los últimos datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, “el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura, mientras que el 8,4% de los varones ocupan ese tipo de puestos”.

El papel que las mujeres cumplen en las empresas también depende de su organización y tamaño. Según el Banco Mundial, tienen menos

probabilidades de ascender cuanto mas grande es la institucion: la proporción es del 9,5% en empresas pequeñas y de 6,9% en las grandes.

Cuanto más grande es la institución hay menos chances de ascenso

Y, si bien casi el 75% de las empresas aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, los resultados aún distan de ser lo esperado.



INGRESAR

SUSCRIBITE

aspiraciones”, que implica que los hombres tienen muchas más probabilidades de aspirar a puestos de liderazgo que las mujeres, y esa es una situación que se ha mantenido en las últimas décadas.

Esto no se debe, señalan informes como el de Boston Consulting Group, a que las mujeres sean menos ambiciosas que los hombres, sino a prejuicios sobre lo que significa el liderazgo, que operan tanto dentro de las empresas como a nivel social y personal.

Según la consultora, la opinión generalizada es que las mujeres “se pierden los puestos más altos en las empresas no porque no puedan hacerlos, o porque la oportunidad no esté ahí, sino porque realmente no los quieren”. Sin embargo, el estudio advierte que “las mujeres comienzan sus carreras con tanta ambición como los hombres”.

Así, la ambición va cambiando según la empresa y las interacciones dentro de ella. En las que menos avanzan en la diversidad de género, el 66% de las mujeres buscan una promoción en sus puestos, mientras esta cifra asciende al 85% en las que más invierten en la igualdad. El



INGRESAR

SUSCRIBITE





Foto: Agencia Shutterstock

El informe concluye que es importante derribar ciertos mitos. Tener hijos no hace a las mujeres menos ambiciosas, pero su actitud sí está influenciada por la relación dentro de la empresa: “Cuando tanto los

[INGRESAR](#)[SUSCRIBITE](#)

El documento asegura que desde estos ámbitos se puede “crear la cultura adecuada para fomentar la ambición”. Para eso, propone la construcción de equipos de liderazgo con diversidad de género, establecer un sistema de evaluación para las promociones que sea igualitario, trabajar en el contacto informal que se da dentro de la empresa, y hacer cambios estructurales, como el trabajo flexible.

Con respecto a esto último, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que, como las mujeres continúan siendo mayoría en las tareas de cuidado, esto las pone en una situación de desventaja respecto a los hombres, “pues ellas siguen maniobrando entre las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales”.

Por otro lado, la organización advierte que la responsabilidad no es únicamente de las empresas, ya que los prejuicios operan a nivel social en general. Sin embargo, pueden hacerles frente “reconociendo que existen, observando cómo se manifiestan, y contrarrestándolos en la

cultura del lugar de trabajo”.



INGRESAR

SUSCRIBITE

las mujeres. “Cuando las empresas ponen en práctica una cultura empresarial inclusiva y políticas de inclusión, la probabilidad estimada de lograr mayor rentabilidad y productividad es del 63%”.

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR



Brecha en los salarios sigue en el 20% en todo el mundo



El envejecimiento de la población en América Latina abre la puerta laboral a más mujeres



Uno de cada cinco trabajadores sufrió violencia laboral



Circulan unos audios que adjudican a Maduro en los que critica a Bullrich y al macrismo



INGRESAR

SUSCRIBITE

Agustina Bordigoni

50y50

Empresas

Mercado Laboral

Liderazgo

Brecha De Género

Políticas Inclusivas

Diversidad

MÁS EN  PERFIL



 INGRESAR

SUSCRIBITE



mejores alfajores de Mar del Plata

renovado

de paseo por los shoppings

sobre el Renault 12

DIVISAS

	VENTA	COMPRA
Dólar Oficial	201.00	192.00
Dólar Blue	377.00	373.00
Dólar Ahorro		331.65
Dólar Turismo		351.75
Euro oficial	216.00	206.00
Euro blue	405.00	401.00



 INGRESAR

SUSCRIBITE



OPINIÓN 

Ser creíbles: el problema de las

Máximo Thomsen midió una Biblia en

Las leyes no deben tener nombres propios:

Los frentes abiertos de América Latina

empresas para atraer -y retener- empleados talentosos

prisión: un gesto y muchas interpretaciones

razones para no fragmentar la ley

MÁS EN OPINIÓN →

LAS MÁS LEÍDAS



1 El dramático testimonio de un rescatista argentino en Turquía

2 Quiénes eran los dos argentinos que murieron en Canadá tras ser alcanzados por una avalancha

3 Máximo Thomsen pidió una Biblia en prisión: un gesto y muchas interpretaciones

4 Cómo sigue la salud de Chano

5 Precios Justos | Matías Tombolini, sobre la suspensión de un supermercado: "Faltaban..."



INGRESAR

SUSCRIBITE

COLUMNISTAS



Los diez años del papa Bergoglio
Jorge Fontevecchia

La institucionalización del peronismo
Jorge Fontevecchia

¿Cuánta pobreza tolera la democracia?
Rodrigo Lloret

Éramos pocos y llegó el asesor
Sergio Sinay

Cristina siempre insiste
Nelson Castro

Cómo nos preparamos para celebrar el 8 de marzo
Mabel Bianco

Estrategias en las sombras
Carlos De Angelis

Qué auguran para este año los editores y dueños de los medios
Julio Petrarca

Arañas
Selva Almada

La Bombonera: ampliaciones demoradas y una clausura en medio de la disputa electoral

MÁS COLUMNISTAS →



INGRESAR

SUSCRIBITE

Frente parlamentar reforça posição em favor do aumento da mistura de biodiesel

Temporal litoral norte SP: 44 mortes foram confirmadas até o momento

Tradings querem criar joint venture para facilitar o transporte da safra de grãos

Justiça nega recurso de Daniel Alves e jogador segue preso

Litoral norte de SP teve maior volume de chuva registrado no Brasil

MÁS EN DEBELL BRASIL



INGRESAR

SUSCRIBITE

Caring for elderly left behind in Venezuela exodus

BARBARA AGELVIS/AFP

Lula visits disaster zone after Brazil floods kill 40

LUJÁN SCARPINELLI/AFP

Putin suspends US nuclear treaty, vows to keep fighting in Ukraine

In Argentina, only 24% complete tertiary education

VER MÁS →



INGRESAR

SUSCRIBITE

Hugo Pizzi sobre la gripe aviar: "La situación es preocupante"

El 70% de los niños no consumen suficientes frutas y verduras

Atención Ezeiza y Aeroparque: los detalles del nuevo control de Aduana para el ingreso y egreso del país

Mercado laboral: cuál es el sueldo promedio de cada puesto

MÁS EN REPERFILAR →

Podcasts

Ant-Man and the Wasp: Quantumania abre una nueva dirección para Marvel

Once estrategias que te ayudarán a poner límites

10 años del Papa Francisco

Las incógnitas tras el descarrilamiento del tren tóxico en Ohio

MÁS PODCASTS →



INGRESAR

SUSCRIBITE

Dos participantes de Gran Hermano podrían estar en Masterchef Argentina: quiénes son

Revelaron quiénes serían jurados en Got Talent Argentina, el nuevo ciclo de Lizy Tagliani en Telefe: los importantes nombres

Rating: Gran Hermano fue lo más visto del día, The Challenge Argentina bajó su marca y LAM fue lo mejor de América TV

Noelía Marzol cambió su look y sorprendió a sus seguidores: la foto

MÁS EN EXITOÍNA →



INGRESAR

SUSCRIBITE

Florencia Peña y su increíble encuentro con las Trillizas de Oro: "Estás igualita"

Jana Maradona anunció su participación en un famoso carnaval este fin de semana: "Me van a ver con..."

La llamativa respuesta de Tamara Báez cuando le pidieron que se arregle los dientes: "Me siento re..."

Ricky Martin compartió la foto de su hijo Valentino y sorprendió su parecido

MÁS EN NET TV →

PERFIL EDUCACIÓN



INGRESAR

SUSCRIBITE

Elearning brinda un curso de Periodismo Digital

Inicia el Curso de Branding Digital

MÁS EN EDUCACIÓN →

Monseñor Oscar Ojea: "Tenemos que detenernos mucho en los gestos de Francisco, porque son muy importantes"

José María Di Paola, Padre Pepe: "Tenemos que lograr que en algún momento el Papa pueda venir a la Argentina"

Diego Molea: "Este pedido de juicio político nace muerto"

Luis Liberti y Ricardo Albelda: "El papa Francisco es fruto del Concilio Vaticano II"

MÁS PERIODISMO PURO →

AHORA

COLUMNISTAS

POLÍTICA

ECONOMÍA

SOCIEDAD

INTERNACIONAL

DEPORTES

OCIO

CÓRDOBA

REPERFILAR

BUSINESS

EMPRESAS Y PROTAGONISTAS

NOTICIAS

CARAS

EXITOINA

GAMING

VIVO

CARAS

NOTICIAS

FORTUNA

WEEKEND

PARABRISAS

SUPERCAMPO

ROUGE

HOMBRE

LUZ

LOOK

MIA

LUNATEEN

BATIMES

CANALES RSS

QUIENES SOMOS

CONTÁCTENOS

PRIVACIDAD

EQUIPO

REGLAS DE

PARTICIPACIÓN

TRÁNSITO

Perfil.com - Editorial Perfil S.A. | © Perfil.com 2006-2023 - Todos los derechos reservados.

Editor responsable: María José Bonacifa

Registro de la propiedad intelectual número 5346433

Dirección: California 2715, C1289ABI, CABA, Argentina | Teléfono: (+5411) 7091-4921 / (+5411) 7091-4922 | E-mail: perfilcom@perfil.com

De acuerdo con documentos internacionales en África la tasa de mujeres líderes es del 40% mientras que en América Latina ese porcentaje es menor, orilla el 35%. Queda mucho camino por recorrer porque todos los análisis que se efectúan del sector privado coinciden en que las compañías que trabajan con políticas inclusivas y de género aumentan su productividad porque logran sumar una mirada interdisciplinaria. En el mundo cada vez más mujeres ocupan cargos de liderazgo, aunque las brechas laborales están lejos de zanjarse. Algunos estudios comenzaron a hablar de "gap aspiracional", una situación que hace que las mujeres tengan menos intenciones que los hombres de ocupar puestos gerenciales.

Las cifras refuerzan la teoría de que las diferencias siguen existiendo, algo que puede tener muchas explicaciones. Según los datos del informe "Women in business 2022: Global and regional findings", elaborado por Grant Thornton International, las mujeres ocupan en el mundo un promedio del 31% de los puestos directivos y gerenciales. La investigación de la consultora resalta el progreso en los últimos años, ya que en 2004 eran apenas el 19%.

El documento señala además que "África sigue representando una historia de éxito para las mujeres líderes, alcanzando el 40% de los puestos de alto nivel en general, muy por encima del promedio mundial".

En América Latina la cifra es del 35%, y en Argentina el relevamiento señala que es del 30%. Según los últimos datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, "el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura, mientras que el 8,4% de los varones ocupan ese tipo de puestos".

El papel que las mujeres cumplen en las empresas también depende de su organización y tamaño. Según el Banco Mundial, tienen menos probabilidades de ascender cuanto más grande es la institución: la proporción es del 9,5% en empresas pequeñas y de 6,9% en las grandes.

Y, si bien casi el 75% de las empresas aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, los resultados aún distan de ser lo esperado.

Una de las causas, advierten los especialistas, es la "brecha de aspiraciones", que implica que los hombres tienen muchas más probabilidades de aspirar a puestos de liderazgo que las mujeres, y esa es una situación que se ha mantenido en las últimas décadas.

Esto no se debe, señalan informes como el de Boston Consulting Group, a que las mujeres sean menos ambiciosas que los hombres, sino a prejuicios sobre lo que significa el liderazgo, que operan tanto dentro de las empresas como a nivel social y personal.

Según la consultora, la opinión generalizada es que las mujeres "se pierden los puestos más altos en las empresas no porque no puedan hacerlos, o porque la oportunidad no esté ahí, sino porque realmente no los quieren". Sin embargo, el estudio advierte que "las mujeres comienzan sus carreras con tanta ambición como los hombres".

Así, la ambición va cambiando según la empresa y las interacciones dentro de ella. En las que menos avanzan en la diversidad de género, el 66% de las mujeres buscan una promoción en sus puestos, mientras esta cifra asciende al 85% en las que más invierten en la igualdad. El impacto también es positivo para los hombres: pasan del 85 al 87% en el último de los casos.

El informe concluye que es importante derribar ciertos mitos. Tener hijos no hace a las mujeres menos ambiciosas, pero su actitud sí está influenciada por la relación dentro de la empresa: "Cuando tanto los empleados como las empleadas sienten que la diversidad de género en su organización está mejorando, no hay una brecha de ambición".

El documento asegura que desde estos ámbitos se puede "crear la cultura adecuada para fomentar la ambición". Para eso, propone la construcción de equipos de liderazgo con diversidad de género, establecer un sistema de evaluación para las promociones que sea igualitario, trabajar en el contacto informal que se da dentro de la empresa, y hacer cambios estructurales, como el trabajo flexible.

Con respecto a esto último, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que, como las mujeres continúan siendo mayoría en las tareas de cuidado, esto las pone en una situación de desventaja respecto a los hombres, "pues ellas siguen maniobrando entre las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales".

Por otro lado, la organización advierte que la responsabilidad no es únicamente de las empresas, ya que los prejuicios operan a nivel social en general. Sin embargo, pueden hacerles frente "reconociendo que existen, observando cómo se manifiestan, y contrarrestándolos en la cultura del lugar de trabajo".

La OIT concluye que el beneficio de una mayor equidad no se limita a las mujeres. "Cuando las empresas ponen en práctica una cultura empresarial inclusiva y políticas de inclusión, la probabilidad estimada de lograr mayor rentabilidad y productividad es del 63%".