

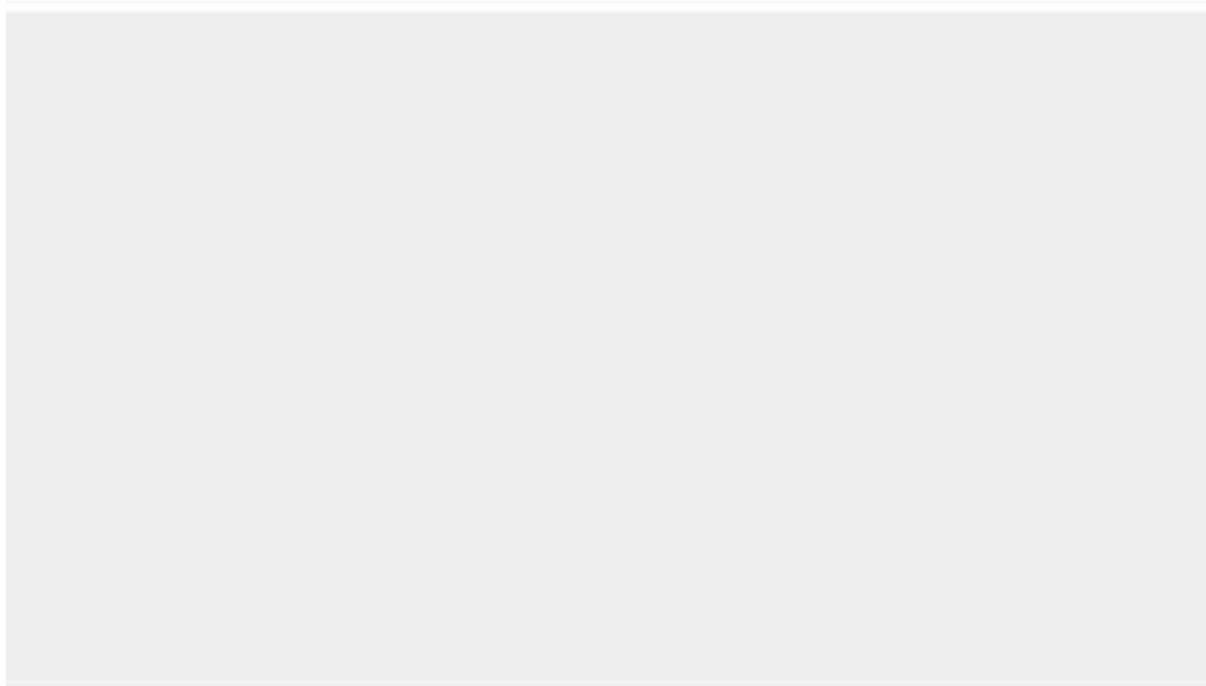


Miércoles, 08 de Marzo de 2023 11:47

51,20 US\$ (0.09%) ▲ BNB (BNB) 289,63 US\$ (0.84%) ▲ Cardano (ADA) 0,321568 US\$ (-3.10%) ▼ Solana

iProUP | Finanzas 4.0 | Fintech

Conocé por qué el progreso de las mujeres en cargos jerárquicos se estancó



Las empresas deben esforzarse por tener un 40% de mujeres en puestos de liderazgo senior para 2025. En la actualidad, solo el 34% son mujeres



Por iProUP

08.03.2023 · 11.44hs · FINANZAS 4.0

Los cambios en las **prácticas laborales** impulsados por la pandemia, sólo lograron un ligero avance para las mujeres en puestos directivos, según datos recientes del **International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton** sobre las mujeres empresarias en el mercado mundial.

A menos que las empresas desarrollen culturas que empoderen a las personas a través de **formas flexibles de trabajo** y tomen medidas adicionales para apoyar a las mujeres en puestos de alta dirección, sólo el 34% de los puestos de alta dirección en las compañías del mercado medio mundial estarán ocupados por mujeres en 2025.

Aunque se sigue avanzando en el número total de mujeres en puestos directivos, la última investigación de **Grant Thornton** revela que fue lento, aumentando sólo medio punto porcentual alcanzando el 32,4% en el último año, y sólo el 13% desde que se realizó la investigación por primera vez en 2003.

"El club del 30% ya no es lo suficientemente bueno", menciona Karitha Ericson, líder global de cultura y capacidad de redes en **Grant Thornton International** y referente de la iniciativa global para aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo senior.

"Las empresas deben tomar medidas intencionales para acelerar el progreso y esforzarse para que el 40% de los **puestos de liderazgo senior** estén ocupados por mujeres para 2025, de modo que puedan cosechar los beneficios de una mayor diversidad y alcanzar la paridad para 2030".

Además, un impulso significativo al número de mujeres en puestos de liderazgo vendrá de más empresas que se comprometan con el trabajo flexible y desarrollen la cultura organizativa adecuada para apoyarlo.



Las mujeres ocupan puestos cada vez más relevantes.

Modelos flexibles

La investigación de **Grant Thornton** reveló que los modelos **flexibles, híbridos y basados** en el hogar tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo.

En las empresas medianas que adoptaron un modo de **trabajo híbrido**, el 34% de los altos directivos son mujeres, mientras que en las empresas totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, el porcentaje es del 36%.

Sólo el 29% de los altos directivos son mujeres en las empresas medianas con modelos predominantemente basados en la oficina.

En medio de una **escasez global de habilidades** y una crisis de talento, las empresas que adoptan el **trabajo flexible** también

pueden obtener los beneficios de un mejor trabajo transnacional.

Sumado a un mayor acceso a un grupo de talentos, como personas con discapacidades, aquellas que viven en ubicaciones geográficamente remotas o aquellas que buscan un mayor equilibrio entre su vida personal y su trabajo.

"El volver a la oficina es por un lado un desafío para las organizaciones que tienen que dar formato a ese regreso (en qué condiciones, cuándo, cuánto) y que es diferente por industria. Pero a la vez, es una oportunidad de encontrar momentos de intercambio que beneficien a las empresas y a sus colaboradores", comenta Matiana Behrends, Directora de Servicios de Human Capital de Grant Thornton Argentina.



Las mujeres en Argentina cada vez se involucran más en tecnología.

El caso de Argentina

Todas las regiones superaron por primera vez la **cifra del 30%** de mujeres en la alta dirección. **América Latina** subió 2 puntos porcentuales, del 35% al 37%, mientras que el desempeño de la **Unión Europea** se mantuvo estable en el 33%.

Este año, la proporción de mujeres líderes senior es del 29%, un punto porcentual menos que en 2022. Este número nos ubica en el puesto 25 de los 28 países en que se realizó el IBR.

De las empresas encuestadas 18% no tienen mujeres en posiciones de **líderes senior** y 18,8% sólo tienen una mujer en este tipo de roles.

En cuanto al área en la que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo senior en Argentina, en 2023 el 53% de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o DirectorasGenerales.

Mientras que el 36% tienen directoras de marketing (CMOs), el 29% tienen directoras de operaciones (COOs), el 18% tienen directoras de ventas, el 14% tienen directoras de información (CIOs), el 11% cuentan con controladoras de calidad y el 8% tienen socias mujeres.

"Pese a que el sector privado viene impulsando cuestiones de diversidad entre sus equipos y mayor transparencia en su gestión, aún nos queda camino por recorrer, pero sin lugar a dudas las mujeres juegan un rol necesario en el impulso de los **criterios de ESG**. La diversidad es indispensable para lograr la sostenibilidad en el negocio y coayudará a enfrentar los nuevos desafíos que plantean los ESG", finaliza Patricia Terraza, Senior Manager de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.








Conocé por qué el progreso de las mujeres en cargos jerárquicos se estancó

08/03/2023

Argentina - iProUP (Online) [Online]

Tier: N/D Circulación: 29790 Audiencia 29790

 P. --  0 cm²  4853 cc  N/D N/D  Sin autor

Ref.: 428471981



TEMAS RELACIONADOS

[cuenta](#)

[empresas fintech](#)



Finanzas 4.0 en tu mail

Suscribite a nuestro newsletter y recibí diariamente las últimas noticias en economía digital, start ups, fintech, innovación corporativa y blockchain.

SUSCRIBIRME

[Más opciones de suscripción](#)

Lo más leído

Las empresas deben esforzarse por tener un 40% de mujeres en puestos de liderazgo senior para 2025. En la actualidad, solo el 34% son mujeres. Por iProUP

Los cambios en las prácticas laborales impulsados por la pandemia, sólo lograron un ligero avance para las mujeres en puestos directivos, según datos recientes del International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton sobre las mujeres empresarias en el mercado mundial.

A menos que las empresas desarrollen culturas que empoderen a las personas a través de formas flexibles de trabajo y tomen medidas adicionales para apoyar a las mujeres en puestos de alta dirección, sólo el 34% de los puestos de alta dirección en las compañías del mercado medio mundial estarán ocupados por mujeres en 2025.

Aunque se sigue avanzando en el número total de mujeres en puestos directivos, la última investigación de Grant Thornton revela que fue lento, aumentando sólo medio punto porcentual alcanzando el 32,4% en el último año, y sólo el 13% desde que se realizó la investigación por primera vez en 2003.

"El club del 30% ya no es lo suficientemente bueno", menciona Karitha Ericson, líder global de cultura y capacidad de redes en Grant Thornton International y referente de la iniciativa global para aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo senior.

"Las empresas deben tomar medidas intencionales para acelerar el progreso y esforzarse para que el 40% de los puestos de liderazgo senior estén ocupados por mujeres para 2025, de modo que puedan cosechar los beneficios de una mayor diversidad y alcanzar la paridad para 2030".

Además, un impulso significativo al número de mujeres en puestos de liderazgo vendrá de más empresas que se comprometan con el trabajo flexible y desarrollen la cultura organizativa adecuada para apoyarlo.

Modelos flexibles

La investigación de Grant Thornton reveló que los modelos flexibles, híbridos y basados en el hogar tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo.

En las empresas medianas que adoptaron un modo de trabajo híbrido, el 34% de los altos directivos son mujeres, mientras que en las empresas totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, el porcentaje es del 36%.

Sólo el 29% de los altos directivos son mujeres en las empresas medianas con modelos predominantemente basados en la oficina.

En medio de una escasez global de habilidades y una crisis de talento, las empresas que adoptan el trabajo flexible también pueden obtener los beneficios de un mejor trabajo transfronterizo.

Sumado a un mayor acceso a un grupo de talentos, como personas con discapacidades, aquellas que viven en ubicaciones geográficamente remotas o aquellas que buscan un mayor equilibrio entre su vida personal y su trabajo.

"El volver a la oficina es por un lado un desafío para las organizaciones que tienen que dar formato a ese regreso (en qué condiciones, cuánto) y que es diferente por industria. Pero a la vez, es una oportunidad de encontrar momentos de intercambio que beneficien a las empresas y a sus colaboradores", comenta Matiana Behrends, Directora de Servicios de Human Capital de Grant Thornton Argentina.

El caso de Argentina

Todas las regiones superaron por primera vez la cifra del 30 % de mujeres en la alta dirección. América Latina subió 2 puntos porcentuales, del 35% al 37%, mientras que el desempeño de la Unión Europea se mantuvo estable en el 33%.

Este año, la proporción de mujeres líderes senior es del 29%, un punto porcentual menos que en 2022. Este número nos ubica en el puesto 25 de los 28 países en que se realizó el IBR.

De las empresas encuestadas 18% no tienen mujeres en posiciones de líderes senior y 18,8% sólo tienen una mujer en este tipo de roles. En cuanto al área en la que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo senior en Argentina, en 2023 el 53% de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o Directoras Generales.

Mientras que el 36% tienen directoras de marketing (CMOs), el 29% tienen directoras de operaciones (COOs), el 18% tienen directoras de ventas, el 14% tienen directoras de información (CIOs), el 11% cuentan con controladoras de calidad y el 8% tienen socias mujeres.

"Pese a que el sector privado viene impulsando cuestiones de diversidad entre sus equipos y mayor transparencia en su gestión, aún nos queda camino por recorrer, pero sin lugar a dudas las mujeres juegan un rol necesario en el impulso de los criterios de ESG. La diversidad es indispensable para lograr la sostenibilidad en el negocio y coayudará a enfrentar los nuevos desafíos que plantean los ESG", finaliza Patricia Terraza, Senior Manager de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.