



dbiz.today
DESTÉFANO

Newsletter Cumpleaños

29
Cap

Home Empresas Eco-RSE Sport Business Bon Vivire TecnoBiz Portfolio Agenda

personal **DUPLICÁ GIGAS GRATIS**

Actívalo en la app
MI Personal
si tenés Conexión Total

ACTIVA

El progreso de las mujeres en la alta dirección se estanca

Miércoles 8 de Marzo de 2023



Los cambios en las prácticas laborales impulsados por la pandemia, sólo han sido un ligero avance para las mujeres en puestos directivos, según datos del **International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton sobre las empresarias en el mercado mundial**. Según comentan desde la compañía, para que las organizaciones 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**.

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

"El club del 30% ya no es lo suficientemente bueno", dice Karitha Ericson, líder global de cultura y capacidad de red de 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 equidad para 2030", agrega.

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. La investigación de **Grant Thornton** reveló que los modelos híbridos y basados en el hogar tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que adoptan el modo de trabajo híbrido, el **34%** de los altos directivos son mujeres, mientras que en las compañías totalmente flexibles, el porcentaje de personal que elige cómo trabajar, es del **36%**. Sólo el **29%** de los altos directivos son mujeres en las organizaciones medianas que son predominantemente basadas 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 y el acceso a un mayor grupo de talentos, como personas con discapacidades, a quienes 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 momento, 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.

El progreso de las mujeres en la alta dirección se estanca

08/03/2023

Argentina - Dbiz.Today (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 1232 Audiencia 1232

P. -- 0 cm² 5828 cc N/D N/D Sin autor

Ref.: 428406734

El caso de Argentina

Algunos buenos resultados a nivel regional respaldan el aumento general de mujeres en puestos de liderazgo senior. 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%** mientras que el desempeño de la Unión Europea se mantuvo estable en el **33%**.

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

De las empresas encuestadas **180%** no tienen mujeres en posiciones de líderes senior y **18,90%** sólo tienen una mujer en esta función.



dbiz.today DESTEFANO Newsletter Cumpleaños



Home Empresas Eco-RSE Sport Business Bon Vivire TecnoBiz Portfolio Agenda



personal Duplica GIGAS GRATIS Activalo en la app MI Personal si tenés Conexión Total. ACTIVA

El progreso de las mujeres en la alta dirección se estanca

Miércoles 8 de Marzo de 2023



Los cambios en las prácticas laborales impulsados por la pandemia, sólo han permitido un ligero avance para las mujeres en puestos directivos, según datos del **International Business Report 2023 (IBR) de Grant Thornton sobre las empresarias en el mercado mundial**. Según comentan desde la compañía que las organizaciones desarrollen culturas que empoderen a las personas con 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**.

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

"El club del 30% ya no es lo suficientemente bueno", dice 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 equidad para 2030", agrega.

Además, un impulso significativo al número de mujeres en puestos de liderazgo vendrá de más empresas que se comprometan con formas de trabajo flexible y desarrollen la cultura organizativa adecuada para apoyarlo. La investigación de **Grant Thornton** reveló que los modelos híbridos y basados en el hogar tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que adoptan un modo de trabajo híbrido, el **34%** de los altos directivos son mujeres, mientras que en las compañías totalmente flexibles, donde el personal elige cómo trabajar, es del **36%**. Sólo el **29%** de los altos directivos son mujeres en las organizaciones medianas que son predominantemente basadas en la oficina.

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

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 y el acceso a un mayor grupo de talentos, como personas con discapacidades, a quienes 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 momento, 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.**

El caso de Argentina

Algunos buenos resultados a nivel regional respaldan el aumento general de mujeres en puestos de liderazgo senior. 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%** a **37%**, mientras que el desempeño de la Unión Europea se mantuvo estable en el **33%**.

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

Miércoles 8 de Marzo de 2023 Los cambios en las prácticas laborales impulsados por la pandemia, sólo han supuesto 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. Según comentan desde la compañía, a menos que las organizaciones 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 sigue avanzando el número total de mujeres en puestos directivos, la última investigación de Grant Thornton revela que aumentó sólo medio punto porcentual, alcanzando el en el último año, y sólo el desde que se realizó la investigación por primera vez en "El club del 30% ya no es lo suficientemente bueno", dice 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", agrega.

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. 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 de los altos directivos son mujeres, mientras que en las compañías totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, es del . Sólo el de los altos directivos son mujeres en las organizaciones 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 y el acceso a un mayor 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

El caso de Argentina

Algunos buenos resultados a nivel regional respaldan el aumento general de mujeres en puestos de liderazgo senior. Todas las regiones superaron por primera vez la cifra del de mujeres en la alta dirección. América Latina subió 2 puntos porcentuales, del al , mientras que el desempeño de la Unión Europea se mantuvo estable en el

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

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

En relación al área en la que se desempeñan las mujeres en posiciones de liderazgo senior en Argentina , en el de las empresas encuestadas tienen directoras de recursos humanos; el cuentan con CFOs mujeres; el CEOs o Directoras Generales; el directoras de marketing (CMOs); el directoras de operaciones (COOs); el directoras de ventas; el directoras de información (CIOs); el controladoras de calidad; y el

socias mujeres.

El impacto de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)

Las presiones externas en torno a los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) exigen la creación de nuevas estrategias, incluido un impulso decidido hacia más mujeres en el liderazgo senior. El establecimiento de estándares y regulaciones ESG globales está presionando a las empresas para que formen equipos de liderazgo diversos. Si no puede demostrar diversidad, una empresa puede tener dificultades para recaudar capital.

"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 duda 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.

Sobre el IBR

El International Business Report (IBR) de Grant Thornton es la encuesta líder mundial de empresas medianas. Lanzado en 1992 en nueve países europeos, la investigación ahora entrevista a alrededor de 10,000 altos ejecutivos en más de 140 economías cada año, brindando información sobre la salud y los problemas que afectan tanto a las empresas privadas como a las que cotizan en bolsa

Más información aquí

Durante 19 años, Grant Thornton ha arrojado luz sobre los problemas relacionados con la diversidad de género en la alta dirección entre las empresas medianas del mundo, exponiendo barreras e identificando acciones para el cambio.