



Reimaginamos las estrategias de las empresas para adaptarse a las expectativas de los consumidores.

© 2023 PwC Advisors & Co. Member of Deloitte & Co. All rights reserved.

Retail y Consumo masivo

It all adds up to The New Equation.

Conocé más

Mercado



MANAGEMENT Y MARKETING

# Se estanca el progreso de las mujeres en la alta gerencia

El último estudio de Grant Thornton sostiene que las empresas deben esforzarse por tener un 40% de mujeres en puestos de liderazgo senior para 2025. En la actualidad, solo el 34% de los puestos directivos están ocupados por mujeres a nivel global; en Argentina el porcentaje se ubica en el 29%.

8 marzo, 2023

Share this...



Mercado





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. A

## Mercado



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 ha sido 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", 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".

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 ha revelado que los modelos flexibles, híbridos y basados en el hogar tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo.

## Mercado



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 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.

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 30% de mujeres en la alta dirección. América Latina subió 2 puntos porcentuales, del 35% al 37%, mientras que el

## Mercado



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, 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.

## El impacto de 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

## Mercado



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.

Compartir:

Share this...



## Notas Relacionadas

**Andeluna: nueva línea de blends de montaña**

1 marzo, 2021

# Mercado



**Hipotecas por Ganancias**

25 agosto, 2000

**El senado aprobó el incentivo docente**

13 marzo, 2003

**Aclaración de la Sepi sobre Aerolíneas**

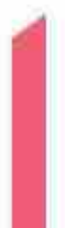
3 agosto, 2001

**Mercado**



**Un salto de calidad,  
un salto en compañía.**

▶ AUDITORÍA ▶ IMPUESTOS ▶ OUTSOURCING & PAYROLL ▶ CONSULTORÍA



[www.bdoargentina.com](http://www.bdoargentina.com)



**Mercado**



Mercado



IDEAL PARA EMPRESAS Y COMERCIOS

Desarrollado para las siguientes normas:

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 27001
- ISO 22716
- ISO 22717
- ISO 22718
- ISO 22719
- ISO 22720
- ISO 22721
- ISO 22722
- ISO 22723
- ISO 22724
- ISO 22725
- ISO 22726
- ISO 22727
- ISO 22728
- ISO 22729
- ISO 22730
- ISO 22731
- ISO 22732
- ISO 22733
- ISO 22734
- ISO 22735
- ISO 22736
- ISO 22737
- ISO 22738
- ISO 22739
- ISO 22740
- ISO 22741
- ISO 22742
- ISO 22743
- ISO 22744
- ISO 22745
- ISO 22746
- ISO 22747
- ISO 22748
- ISO 22749
- ISO 22750
- ISO 22751
- ISO 22752
- ISO 22753
- ISO 22754
- ISO 22755
- ISO 22756
- ISO 22757
- ISO 22758
- ISO 22759
- ISO 22760
- ISO 22761
- ISO 22762
- ISO 22763
- ISO 22764
- ISO 22765
- ISO 22766
- ISO 22767
- ISO 22768
- ISO 22769
- ISO 22770
- ISO 22771
- ISO 22772
- ISO 22773
- ISO 22774
- ISO 22775
- ISO 22776
- ISO 22777
- ISO 22778
- ISO 22779
- ISO 22780
- ISO 22781
- ISO 22782
- ISO 22783
- ISO 22784
- ISO 22785
- ISO 22786
- ISO 22787
- ISO 22788
- ISO 22789
- ISO 22790
- ISO 22791
- ISO 22792
- ISO 22793
- ISO 22794
- ISO 22795
- ISO 22796
- ISO 22797
- ISO 22798
- ISO 22799
- ISO 22800

100% Libre de gases

99.9% Efectivo en Virus y Bacterias

100% Compatible con los sistemas de climatización

**¡RECIBÍ ASESORAMIENTO SIN CARGO!**

+54 9 11 3423 6211 | Air Protect | comercial@airprotect.online | airprotect@irs.ar

TECNOLOGÍA PARA LA SEGURIDAD DE TODA TU OPERACIÓN. AIR PROTECT

Mercado



MANAGEMENT Y MARKETING

### Microagresiones hacia mujeres en el trabajo

63% de los argentinos ha sido testigo en sus trabajos de microagresiones hacia mujeres. Un 60% opina que las mujeres, en una misma posición, ganan menos que los hombres. En el marco del Día Internacional de la Mujer,

MANAGEMENT Y MARKETING

### Lugares de trabajo seguros en la lucha por igualdad de género

En Argentina, el 81% de las mujeres afirma haber sufrido alguna situación de acoso o violencia en el ámbito laboral y el 48% no lo denuncia por miedo a perder su trabajo. [Leer más](#)

Mercado



## Suscripción Digital

Suscribase a Mercado y reciba todos los meses la mas completa información sobre Economía, Negocios, Tecnología, Managment y más.

Suscribirse

Archivo



Mercado



Reciba todas las novedades de la Revista Mercado en su email.

Reciba todas las novedades

Nombre

Apellido

Email

**Suscribirse**

### Institucional

[Planes](#)

[Ingresar](#)

[Términos y condiciones](#)

[Ayuda](#)

[Publicidad](#)

### Suscripcion Digital

Suscribase a Mercaifó y reciba todos los meses la más completa información sobre Economía, Negocios, Tecnología, Management y más.

**Suscribirme ahora**



[Terminos y condiciones](#) [Ayuda](#)

Copyright © 2019 Publicitana del Sur S.A. Todos los derechos reservados.

Diseño y Desarrollo por [Creativedog Agency](#)



El último estudio de Grant Thornton sostiene que las empresas deben esforzarse por tener un 40% de mujeres en puestos de liderazgo senior para 2025. En la actualidad, solo el 34% de los puestos directivos están ocupados por mujeres a nivel global; en Argentina el porcentaje se ubica en el 29%. 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. 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 ha sido 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", 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". 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 ha revelado 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 han adoptado 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 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 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, 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.

El impacto de 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.