

El impacto imprevisto de la pandemia en la diversidad de género

22 de febrero de 2022

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 Mujeres directivas de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes senior de 5,000 empresas en 29 economías.

Durante el comienzo de la pandemia, pocos podrían haber predicho el efecto duradero que tendría el covid-19 en las formas de trabajo 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 empresariales 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 esos líderes ahora está tomando medidas para fomentar la participación del personal y crear una cultura inclusiva.

Kim Schmidt, líder global de Grant Thornton International Ltd., sostiene: “La guerra por el talento y las renunciaciones no muestran signos de desaceleración, y los empleados tienen grandes expectativas y una ventaja en las negociaciones de una manera que nunca antes se había visto. Estamos viendo prácticas comerciales cada vez más inclusivas que están diseñadas para atraer a los posibles empleados 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, así como otros entornos más inclusivos estén aquí para quedarse”.

A medida que estas nuevas formas de trabajar se convierten en la norma para muchas organizaciones, el 73 % de los encuestados espera que el impacto del COVID-19 siga beneficiando las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo: esto significa un aumento de cuatro puntos porcentuales en 2021 y podría indicar que un cambio radical está en el horizonte. Mientras tanto, la cantidad de mujeres en puestos de alta dirección continúa su progreso lento, avanzando solo un punto porcentual al 32 % en 2022. Si bien cualquier progreso es positivo a la luz del covid-19, esta cifra ha crecido solo ocho puntos porcentuales en los últimos diez años, lo que demuestra que se están logrando avances, pero a un ritmo lento cuando se compara con muchas métricas de mejores prácticas de diversidad.

Kim Schmidt dice: “Todo lo ganado se puede perder fácilmente cuando hablamos de un progreso tan gradual. Como siempre, algunas empresas podrían estar haciendo mucho más para garantizar que no solo mantengamos este crecimiento sino que lo aceleremos. Las influencias positivas impulsadas por el mercado están muy bien, pero sin un enfoque coherente y estructurado para el equilibrio de género y la diversidad en general, podríamos ver el progreso detenido o incluso revertido. Ahora no es el momento de volverse complaciente”.

En 2021, nuestra investigación reveló que la proporción de mujeres en puestos de alta dirección había superado el importante umbral del 30 % por primera vez. Todas las regiones del mundo ahora han superado el hito crucial del 30 %, incluyendo Asia

Pacífico, que fue la única región que no alcanzó esta cifra en 2021. La proporción de empresas con al menos una mujer en la alta dirección permanece estática en el 90 %.

- fin -

Nota a los editores:

International Business Report

El International Business Report (IBR) de Grant Thornton es una encuesta global a empresas de tamaño medio. Lanzado en 1992, el reporte actualmente aporta información sobre las opiniones y expectativas de 10,000 empresas en 29 economías.

Los cuestionarios se traducen a idiomas locales y el trabajo de campo se lleva a cabo semestralmente, mediante entrevistas online y telefónicas. Los datos en este informe provienen de entrevistas realizadas en octubre y noviembre de 2021 a directores ejecutivos, directores generales y otros altos funcionarios de todos los sectores de la industria

Para más información visite <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/About-IBR/>