



NACIONALES

SUCESOS

INTERNACIONAL

CIENCIA Y TECNOLOGÍA

OPINIÓN

ENTRETENIMIENTO

DEPORTES

ESPECTÁCULOS

PRESENCIA FEMENINA EN PUESTOS DE ALTA JERARQUÍA

LICDA. OLGA SEDÓ CAMPOS

Socia de Auditoría

Grant Thornton Audit Costa Rica, S.A.

■ La presencia de las mujeres en cargos directivos o en altos puestos ejecutivos se ha incrementado en los últimos años, a pesar de que no ha sido al ritmo deseado, se perciben avances importantes en ese aspecto.

El "Reporte Mujeres Directivas 2019 emitido por Grant Thornton", elaborado con base en 4.900 entrevistas realizadas entre noviembre y diciembre de 2018 a directores ejecutivos, directores generales y otros altos funcionarios de todos los sectores de la industria en empresas de tamaño medio en 35 países alrededor del mundo; concluye que un 87% de las empresas revisadas, mantiene una mujer en puestos de alta dirección (75% en el 2018); pero solo un 29% de los puestos senior es ocupado por una mujer (24% en el 2018).

Este estudio concluye que las mujeres tienen mayor acceso a ciertas posi-

ciones de alta jerarquía, siendo la división de Recursos Humanos la principal; a continuación, el porcentaje de puestos de liderazgo ocupados por mujeres según división:

- 43% Dirección de Recursos Humanos
- 34% Dirección Financiera (CFO)
- 20% Directora de Mercadeo
- 18% Directora de Operaciones
- 17% Directora de Ventas
- 16% Directora de Información
- 15% Directora General (CEO)
- 14% Contralora Corporativa
- 7% Socia
- 3% Otros

El estudio revela que una de las principales barreras para optar por posiciones de mayor jerarquía para las mujeres obedece a las responsabilidades de cuidado fuera del trabajo, un 25% de las encuestadas mujeres citaron dicho factor y un 21% de los varones. Esta situación afecta más en países en los cuales se encuentra arraigado el hecho de que la

responsabilidad por el cuidado de la familia le corresponde a la mujer.

Entre las acciones positivas que a nivel mundial se han implementado para promover la diversidad de género se encuentran: i) asegurar el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo en el trabajo, ii) crear una cultura inclusiva, iii) revisar los enfoques de reclutamiento y iv) proporcionar mentoría o coaching.

El estudio indica que una vez reclutado el talento femenino, los principales aspectos que inciden en su permanencia son: a) facilitar el trabajo flexible, b) trabajo a tiempo parcial y c) el trabajo remoto. Esto cobra mucha mayor relevancia cuando las mujeres se convierten en madres, y desean tener un equilibrio entre su vida personal y familiar y el trabajo.

Es vital propiciar oportunidades de crecimiento justas y acorde con las capacidades individuales de cada mujer dentro las organizaciones; esto generará credibilidad en la medida en que existan posiciones de alta jerarquía ocupadas por mujeres en las compañías.