Noticias

La mujer en el mundo corporativo: dónde las empresas pueden y deben hacer la diferencia

Escrito por: Fernanda Antonelli - 06/03/2020

El año 2020 es el primero de una década. Anima y da miedo, motiva y sacude. Me hace pensar en qué queremos dejar de legado y en qué estamos haciendo para evolucionar y mejorar la vida de nuestra generación y de las próximas generaciones. Soy mujer, 38 años, profesional de RH de una gran empresa hace muchos años. Siento todo el impacto positivo que puedo generar. Para mí ese es el tono del 2020.

En este mes de marzo, en que es celebrado el Día Internacional de la Mujer, el mundo intensifica su mirada para la situación de las mujeres y hay un consenso de que ya se avanzó mucho, pero que, principalmente, la luz de alerta debe permanecer encendida, ya que aún hay mucho, pero mucho, a ser hecho.

Para tener una idea, en América Latina, el acceso de las mujeres a las universidades es uno de los aspectos que más evolucionaron – mientras en la década del 70 éramos cerca del 37% en las universidades, hoy somos más del 55%. Los datos son de Unesco y muestran que actualmente hay más mujeres que hombres en las clases de graduación, una excelente noticia.

Sin embargo, por otro lado, los datos de mujeres en cargos de liderazgo en las empresas permanecen casi estancados. En el 2016, solamente el 7,3% de mujeres ocupaban asientos en los consejos directores de las 100 mayores empresas de América Latina. El porcentual aumentó insuficientes 2,2% en los últimos 11 años y la región está al frente solamente del Medio Oriente. Estos indicadores del Corporate Women Directors International (CWDI), centro de estudios vinculado al instituto americano GlobeWomen, dejan claro que necesitamos de más enfoque y movilización.

Recientemente creamos un grupo de trabajo dedicado a las mujeres en Horiens, consultoría de riesgos y seguros en que soy líder del área de Personas, Comunicación y Marketing. Se trata de un grupo vinculado a nuestro también recién formado Comité de Diversidad e Inclusión, que pretende, por medio del diálogo, discurrir, sensibilizar y profundizar el conocimiento sobre pautas relevantes para las personas y las empresas.

En este sentido, el grupo tiene como objetivo ser un espacio de habla y escucha de nuestras integrantes, de donde estoy segura de que saldrán muchas ideas a ser transformadas en prácticas dirigidas a nuestra evolución como profesionales y empresa. Y tenemos como objetivo traer también a nuestros integrantes hombres para el debate, estimulando un ambiente de comprometimiento y aprendizaje.

¿Si es todo lo que podemos hacer? Ciertamente no – y todo lo que ya hicimos en el pasado tampoco es suficiente. Pero es un paso importante, es salir del automático, provocar nuevos enfoques, abrir caminos.

Estoy segura de que esto se refleja positivamente en el bienestar de todos e incluso en resultados positivos para nuestra empresa. Me parece increíble como podemos hacer la diferencia de una forma más simple de lo que imaginamos.