

Mujeres relegadas: ocupan apenas el 17% de los cargos directivos

Entre las trabas para su desarrollo en las compañías están los prejuicios sobre las capacidades femeninas y la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar

XIMENA CASAS Buenos Aires

Cuando el próximo domingo se celebre el Día de la Mujer, las argentinas no tendrán mucho para festejar. Es que, según una encuesta de la consultora Grant Thornton International, ocupan apenas el 17% de los cargos gerenciales en las compañías. La cifra es menor al promedio mundial (24%) y está por debajo de las de otros países de la región como México (31%), Brasil (29%) y Chile (24%). El estudio —que se realizó a más de 7200 empresas de 36 países— incluyó unas 150 compañías privadas de la Argentina, Brasil y México y 100 de Chile.

¿Cuáles son las trabas que impiden el crecimiento de las mujeres dentro de las empresas? Para los especialistas, las principales razones están en los prejuicios sobre las capacidades femeninas y la falta de políticas de Recursos Humanos que les permitan equilibrar su vida familiar y laboral.

“En la medida que cambien algunos paradigmas y entendamos que la productividad está vinculada al talento y no a largas jornadas laborales, ya obsoletas, la mujer va a tener más espacio. El hecho de tener pocas mujeres en los puestos de dirección hace que la dirigencia piense en masculino. Un ejemplo de eso son las típicas reuniones a última hora”, destaca María Amelia Videla, gerente de Responsabilidad Social de la consultora Manpower, que también acaba de realizar una encuesta global sobre la mujer en puestos directivos.

Según ese estudio —que a nivel local incluyó 500 entrevistas—, el 58% de los argentinos cree que el potencial de carrera de la mujer no está limitado por su decisión de tener hijos y el 79% conoce madres que trabajan y que llegaron a los más altos puestos gerenciales. Conclusión: la mayoría cree que ser mujer no es una traba para llegar a la cúpula de



En la Argentina, las mujeres siguen estando “subrepresentadas” en los puestos jerárquicos

las empresas. Sin embargo, cuando se les pregunta si se imaginan que en algún momento las mujeres ocuparán la mitad, o más, de las funciones de máxima nivel gerencial en las corporaciones, el 54% de los encuestados dice que no. “Veo un poco de contradicción. A lo positivo de no ver trabas para las mujeres se contraponen que en la práctica no creen que accedan a mayores niveles”, opina Videla.

En la Argentina —según datos del centro de investigación Conciliación, Familia y Empleo (ConFyE) del IAE— el 57% de las mujeres deja de trabajar o cambia su relación de trabajo cuando se convierte en madre. “La maternidad es un muro importante, lo que hace urgente la aplicación de medidas de conciliación. Por ahora, muy pocas empresas lo hacen. Es una práctica exploratoria que recién comienza”, señala Paola Delbosco, investigadora del IAE. Entre las medidas más apreciadas por las madres que trabajan están el retorno escalonado después del nacimiento de un hijo (en el país lo aplica Coca-Cola) y las guarderías dentro de

las empresas. “Todavía tenemos horarios de trabajo muy prolongados. Falta un compromiso de las empresas hacia las personas para que el lugar de trabajo sea un lugar de desarrollo”, agrega.

Para Mabel Burin, directora del Programa en Estudios de Género de la UCES, los obstáculos que hacen que las mujeres estén subrepresentadas en los puestos jerárquicos tienen que ver con prejuicios de género. “Que las mujeres son envidiosas o que prefieren el hogar y los hijos son estereotipos como también la idea de que temen ocupar altas posiciones o que no podrían ejercer el poder entre los varones. Eso hace que se vuelvan ‘inelegibles’, ni siquiera les ofrecen esos puestos. A veces las mismas mujeres contribuyen a esto”, explica.

El estilo importa

Hasta hace poco tiempo, si una mujer quería ingresar al mundo ejecutivo debía guiarse por las reglas masculinas. Hoy, sin embargo, las mujeres directivas saben que no deben ignorar su cos-

Ejecutivas para salvar bancos de la crisis

■ ¿Están las mujeres mejor preparadas para solucionar los problemas de la crisis económica mundial? Luego de que en Islandia (uno de los países más golpeados) decidieran poner mujeres al frente de dos de los tres bancos nacionalizados por el Gobierno para salvar su sistema financiero, se comenzó a hablar más sobre las virtudes del estilo de conducción femenino, más prudente a la hora de tomar riesgos. “Las mujeres podemos ser más aptas para enfrentar los vendavales. En muchos países se cree que la crisis se debió al manejo irresponsable de los equipos masculinos. El hombre, en general, toma más riesgos”, destaca María Amelia Videla, gerente de Responsabilidad Social de Manpower. En el último tiempo, varios estudios se ocuparon del tema: una investigación de la escuela de negocios francesa Ceraam concluyó que las empresas con mayor presencia de mujeres —en especial en cargos directivos— salieron mejor paradas de la crisis; y la Universidad de Cambridge relacionó los mecanismos biológicos que hacen a los hombres más propensos a arriesgarse con la crisis actual.

tado femenino. Es más: un estudio elaborado por Hay Group entre más de 120 ejecutivos reveló que las mujeres más exitosas eran las que usaban más el estilo de liderazgo femenino. En general, se define como masculino a los estilos coercitivo (demanda el cumplimiento inmediato de lo que se solicita), visionario (provee dirección y visión de largo plazo) y marcapautas (exige el cumplimiento de las tareas con altos estándares de calidad). En cambio, se consideran femeninos a los que tienen que ver con un menor posicionamiento de la autoridad, como el estilo afiliativo (busca crear armonía entre los empleados) y democrático (busca construir compromiso).

“Cuando miramos las ejecutivas excelentes nos encontramos que usaban los típicamente masculinos y femeninos en proporciones iguales —señala Dora Onaíndia, líder Regional de Liderazgo y Talento de Hay Group Sudamérica—. Pero las ejecutivas típicas, no tan sobresalientes, tendían a usar estilos masculinos y dejar de lado sus estilos naturales”.