

“Se necesita decisión y dedicación”

Sandra Slavkis es una de las pocas ejecutivas locales que llegó a la cima. Es *regional managing director* de Danone Baby Nutrition y lidera las operaciones en la Argentina, Brasil y Chile. También tuvo a su cargo el *joint venture*, en 2000, entre Nutricia y Bagó, empresa que convirtió en líder.

Para ella, llegar es cuestión de decisión. “No creo que haya obstáculos para las mujeres. Hay que tener la energía puesta en llegar. Muchas ni se lo proponen, mientras que en el hombre



Sandra Slavkis

es algo común”, asegura.

La ejecutiva –que hizo crecer a su empresa en plena crisis de 2002– nunca sintió un trato diferente por ser mujer. “Lo único que pido a mis colegas varones es que no hablen mucho de fútbol. Nada más”, bromea.

Para ella, el equilibrio entre vida familiar y laboral no fue un freno: “Si la mujer tiene convicción va a vivir sin culpa las horas que pasa fuera de su casa. Tengo una hija de 19 años y, como siempre trabajé mucho, creció con esto. Más de una vez no le habrá gustado, pero no me trajo conflictos. También hay una admiración por parte de los hijos”.

Hay más ‘jefas’, pero pocas mujeres llegan a ser CEO

Cada vez más logran ascender a cargos directivos, pero el porcentaje disminuye a medida que crece el grado de responsabilidad del cargo. El 99% de los CEO son hombres

XIMENA CASAS Buenos Aires

Es cierto que cada vez más mujeres logran ascender a cargos directivos en las empresas. Pero a medida que crece el grado de responsabilidad del cargo, la participación femenina disminuye: hay más “jefas” pero pocas llegan a CEO, el puesto más alto en las organizaciones.

Según un estudio de la consultora Grant Thornton, en la Argentina la participación de las mujeres en la alta dirección de las empresas del sector privado es del 17%. El mismo porcentaje que en la edición 2009 del estudio y sólo un punto por encima del 16% registrado en 2007. A nivel gerencial, los resultados son levemente superiores: las mujeres ocupan el 22% de los cargos disponibles. ¿Pero cuántas ascienden a la cima de las empresas? De acuerdo a diversos relevamientos, apenas el 1% de los CEO de las compañías locales son mujeres.

“A pesar de los progresos logrados en las últimas décadas, la presencia de las mujeres desciende a medida que se sube en la escala jerárquica, aún en aquellos sectores en los que tienen mayor participación. Según estudios estadísticos, las mujeres representan el 42% de la población ocupada; sin embargo aportan, en promedio, menos del 30% de los ingresos familiares. Además, si se compara las remuneraciones medias de hombres y mujeres, existe una diferencia superior al 30% a fa-

vor de los primeros”, explica Claudia Deprati, gerente de *specialist advisory services* de Grant Thornton Argentina.

¿Cuál es el panorama para las que quieren hacer carrera? “La pérdida de talento femenino se detecta desde el inicio de la relación laboral porque, muchas veces, se selecciona a las mujeres calificadas para posiciones menores a las de su nivel profesional. A la hora de plantear su desarrollo, se les asignan mayoritariamente puestos no estratégicos y de personal de soporte. Con frecuencia, se excluye a la mujer

Con frecuencia, se excluye a la mujer de puestos jerárquicos por temor a su maternidad potencial

de puestos jerárquicos por temor a su maternidad potencial y sistemáticamente son dejadas de lado en las redes informales de contactos dominadas por los hombres, esenciales para avanzar en el desarrollo profesional”, señala Patricia Debeljuh, investigadora asociada del IAE, en un estudio sobre líderes en América latina. La consecuencia: mujeres con talento que podrían contribuir al desarrollo de las compañías abandonan el mercado o se quedan en posiciones por debajo de sus posibilidades.

Se suele hablar del liderazgo femenino, ¿existe? “Hay ciertos denominadores comunes, aun-



que no todas las mujeres son iguales, como la empatía, ponerse en lugar de otros, y consensuar. Aunque hay ejemplos de mujeres que no son así. Tradicionalmente el de liderazgo en las empresas está más asociado a un estilo más masculino, agresivo en la toma de decisiones. Cuando las mujeres toman ese estilo no está bien visto. Pero si son de consensuar son tildadas de blandas. Es un sutil equilibrio”, resu-

me Lidia Heller, coordinadora de la Red latinoamericana de Mujeres en Gestión. Un estudio de Hay Group –realizado entre hombres y mujeres– concluyó que las ejecutivas superan a sus pares masculinos al crear “mejores climas de trabajo” que optimizan el rendimiento. Según los resultados, las mujeres tienen más capacidad para crear armonía entre los empleados y construir compromiso.