

[...] de selección laboral parece lógica, pero ¿qué pasa cuando las cifras no acompañan? En Argentina, solo el 29% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, una cifra tres puntos por debajo de la media internacional, según informes de la red Grant Thornton. "Estamos muy lejos del ideal 50/50, es decir, que las organizaciones seamos reflejo de la sociedad de la que formamos parte", agrega Ferrari. Y se pregunta: "¿Por qué se da esta situación? ¿Cómo podemos cambiar esta realidad si n [...]"

El 50% de los argentinos se opone a los cupos laborales para mujeres, aunque la brecha de género persiste en salarios y puestos de decisión. Una reciente encuesta sobre brechas de género en el ámbito laboral y financiero reveló un dato que sorprende: más de la mitad de los encuestados en Argentina no está de acuerdo con los cupos femeninos en las empresas. El informe, llamado "Hablemos de Plata", fue realizado por los profesionales de Gentedemente para la firma de cosmética Avon y analizó la percepción de más de 2.300 personas de entre 25 y 55 años de Argentina, Chile, México, Colombia, Ecuador y Perú.

"Más de la mitad de los encuestados no cree que los cupos laborales para mujeres deban ser obligatorios. Y a nivel local, el dato es igualmente inquietante: 5 de cada 10 argentinos no cree que garantizar un piso de colaboradoras mujeres deba ser obligatorio para las empresas, y, a su vez, que las personas deben ser contratadas únicamente por mérito y capacidades", señala Lucila Ferrari, gerenta de Recursos Humanos de Natura y Avon en Argentina.

La idea del mérito como único criterio de selección laboral parece lógica, pero ¿qué pasa cuando las cifras no acompañan? En Argentina, solo el 29% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, una cifra tres puntos por debajo de la media internacional, según informes de la red Grant Thornton. "Estamos muy lejos del ideal 50/50, es decir, que las organizaciones seamos reflejo de la sociedad de la que formamos parte", agrega Ferrari.

Y se pregunta: "¿Por qué se da esta situación? ¿Cómo podemos cambiar esta realidad si no contamos con iniciativas concretas que lo reviertan? Si somos consecuentes con la idea de 'mérito', entonces... ¿las mujeres no están lo suficientemente preparadas como para ocupar un puesto directivo? ¿No podrían enfrentar desafíos con la misma eficacia que los hombres?"

En este sentido, sostiene que los cupos femeninos permiten descubrir talentos que durante años fueron relegados por el rol social de las mujeres. "Para crear a las líderes del mañana, es clave desarticular las culturas organizacionales que no fomentan su crecimiento y los imaginarios que construyen esta desigualdad

No hay novedades en el famoso techo de cristal que parece de acero irrompible. "Es ese enemigo invisible pero omnipresente. Ahí está, sonriendo desde arriba mientras nos explica, con mucha condescendencia, por qué no estamos listas para el ascenso. Porque claro, pedir un aumento es casi un acto de rebeldía cuando el sistema ya tiene decidido quién merece ganar más (spoiler: no somos nosotras)", ironiza Analía Tarasiewicz, psicóloga y coach laboral, directora de Trabaja Mejor.

Y aclara que una solución concreta podría ser que las mujeres reconozcan su valor en el mercado y aprendan a negociar "en un mundo aún pasado de testosterona".

El largo camino de los cupos en Argentina y un callejón sin salida

Argentina fue pionera en este tipo de iniciativas y empezó en la política. La Ley de Cupo Femenino fue sancionada el 6 de noviembre de 1991 y estableció que al menos el 30% de las listas de candidatos en elecciones nacionales debían estar ocupadas por mujeres. Fue la primera ley en el mundo en establecer una medida de acción positiva para revertir desigualdades de género.

El impacto fue contundente: en la Cámara de Diputados, la representación femenina pasó del 24,9% en 1995 al 36,2% en 2005. En el Senado, creció del 2,8% al 33,3% en apenas seis años. Sin embargo, el 30% funcionó más como un techo que como un piso, y en algunos casos se manipularon las listas para reducir la participación femenina.

En 2017, esta ley fue reemplazada por la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que exige una paridad estricta del 50% en las listas para el Congreso Nacional y el Parlamento del Mercosur, con alternancia de género en los nombres desde el primero hasta el último lugar.

Durante el gobierno de Alberto Fernández, la Resolución General 34/2020 de la Inspección General de Justicia (IGJ) estableció también la paridad de género en los directorios de ciertas personas jurídicas. Esta medida fue considerada un avance similar al cupo político y sindical. Sin embargo, en abril de 2024, el gobierno de Javier Milei derogó esa normativa a través de la Resolución General 13/2024, eliminando la obligatoriedad de incluir un cupo femenino mínimo en los órganos de administración de asociaciones civiles y sociedades anónimas.

Autonomía económica, ¿clave para la equidad?: 60% dice que no

Otro dato llamativo del estudio, elaborado por Adrián Kohan y la socióloga Violeta Bendersky, es que 6 de cada 10 mujeres en Argentina no consideran que la independencia económica sea clave para lograr la equidad de género. Aunque el 41% de las encuestadas sí la considera esencial, el 62% restante no lo ve como una condición indispensable, lo que revela una tensión entre percepción y realidad.

"La autonomía financiera es como la dieta del lunes: todos sabemos que es importante, pero no todos la practicamos. ¿Es que acaso nos hemos resignado a depender?", plantea

"Podemos hablar de empoderamiento hasta el cansancio, pero si seguimos dependiendo económicamente de organizaciones que no están alineadas a nuestro desarrollo o no nos animamos a emprender, poco podremos mover el tablero".

Tarasiewicz insiste en que ser autónomas no solo es un medio para el crecimiento personal, sino también una herramienta de autorrealización. "Es necesario cuestionar las estructuras que nos mantienen atadas a empleos en los que el miedo y la falta de educación financiera nos paralizan. Debemos animarnos a ver el salario no como un favor, sino como la retribución legítima por nuestro trabajo".

El cuidado, otra barrera persistente

Finalmente, el informe también confirma una barrera estructural ya conocida: el 59% de las mujeres identifica que las responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos, les dificultan el desarrollo y avance profesional.

"El problema no es la maternidad, sino la falta de corresponsabilidad", afirma Tarasiewicz.

Mariela Navazo, licenciada en Comercialización y directora de MKT Activa, coincide: "No se trata de elegir entre ser madre o ser profesional. Se trata de crear entornos laborales y culturales que permitan que ambas facetas coexistan sin culpa ni renuncias. El problema no está en las mujeres ni en sus elecciones, está en un modelo social que sigue cargando sobre sus hombros la responsabilidad principal del cuidado familiar".

A pesar de todo, no todo en el informe son datos negativos. "Si bien algunos datos nos llamaron mucho la atención, en general también estamos viendo avances alentadores, especialmente en educación y salud", concluye Mercedes Vázquez, gerente de Reputación y Comunicación Corporativa de Avon y Natura Argentina.

Aunque generan controversia, los cupos femeninos, a pesar de las leyes, en las empresas siguen siendo una herramienta fundamental

¿Por qué molesta tanto hablar de cupos femeninos en las empresas?

Argentina - iProfesional (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 282504 Audiencia 282504

 P. --  0 cm²  7401 cc  N/D N/D  N/D  Laura Andahazi Kasnya

Ref.: 602232580

para achicar las brechas de género . Porque las desigualdades no se corrigen solas: requieren voluntad política, decisiones valientes y estructuras que dejen de premiar siempre a los mismos.

'Los cupos femeninos permiten descubrir talentos relegados por roles sociales' 'Pedir un aumento es casi un acto de rebeldía cuando está decidido quién merece ganar más'