

Más mujeres tienen cargos directivos pero la proporción de mujeres en los equipos se redujo. - Foto: Gentileza CDM

Un estudio realizado en 2018 por la reconocida organización Grant Thornton, a nivel global, reveló que más negocios cuentan hoy con al menos una mujer en el equipo de alta dirección, pero la proporción de mujeres en los equipos se redujo.

A nivel mundial, el porcentaje de empresas con al menos una mujer en la alta dirección ha crecido del 66 al 75 por ciento, lo que significa que más empresas han alcanzado algún nivel de equilibrio de género. La situación no es muy distinta en América Latina, donde ese salto fue el 52 al 65 por ciento.

Sin embargo, las cifras más inquietantes están en los cargos senior, donde solo el 30 por ciento son ocupados por mujeres, estancamiento que podría demostrar que esa transformación se produce únicamente para cumplir con objetivos en materia de diversidad, pero no vislumbrando las ventajas que la paridad real podría desarrollar en las distintas esferas de las compañías.

En Argentina, también se reflejan algunos pasos hacia adelante en comparación con años anteriores. De todas formas, el 23 por ciento de los puestos directivos están en manos de mujeres mientras que el 58 por ciento de las empresas analizadas no tiene ninguna mujer en la alta dirección.

Si bien es muy positivo que haya más empresas con mujeres en cargos directivos, es decepcionante que el ritmo sea tan lento. Esto sugiere que las empresas se están concentrando en cumplir con las expectativas a expensas de un progreso significativo, lo que hace que no se beneficien realmente con las ventajas de la verdadera diversidad de género. Necesitamos ir más allá de las políticas y centrarnos en el papel vital que el liderazgo y la cultura pueden desempeñar para crear un progreso real en el equilibrio de género. Hay evidencia convincente del vínculo entre la diversidad de género en el liderazgo y el éxito comercial. La volatilidad actual en la economía global, la innovación tecnológica en curso y la disrupción, hacen que el tema sea más importante que nunca, aseguró Francesca Lagerberg, patrocinadora de mujeres en liderazgo en Grant Thornton International Ltd.

Universidades y sus propios techos de cristal

Que las mujeres sigan sin llegar a posiciones de decisión no es una situación que se viva exclusivamente en los organigramas empresariales. De hecho, es una realidad común para otros ámbitos, por ejemplo el universitario.

De acuerdo a datos oficiales de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) solo el 39 por ciento de los cargos directivos -rector, vicerrector, titulares de áreas, secretarios, prosecretarios y subsecretarios- son ocupados por mujeres, aunque ellas son mayoría en todos los claustros: docentes, no docentes, estudiantes y egresados.

Así, el 62.1 por ciento de las matrículas y el 67 por ciento de los egresados son mujeres. Ellas también demuestran un mejor rendimiento académico al obtener un mejor promedio de notas: 7,35 -los hombres obtienen 7,28-. Además, se reciben antes, tomándoles un promedio de ocho años terminar una carrera, casi 12 meses antes que ellos. Mientras que en facultades como Arquitectura, Urbanismo y Diseño, esa diferencia llega a los 19 meses.

Las brechas en las carreras

Qué estudiar y qué no también es un síntoma que desnuda la presencia de brechas de género en algunas vocaciones. Una de esas son las carreras que corresponden a las áreas de las ciencias naturales. En 2017, en el caso de la UNC, el 58 por ciento de los egresados fueron hombres.

Por su parte, las carreras de programación también tienen un comportamiento semejante. De hecho, según un relevamiento nacional de la organización Chicas en Tecnología y Medallia, en el período 2010-2015, se registraron 102.800 nuevas inscripciones en carreras relacionadas con programación, donde el 16 por ciento correspondieron a ingresos de mujeres y 84 por ciento a varones en Córdoba, las cifras fueron de 14 por ciento hombres y 86 por ciento mujeres.

Especialistas advierten que este contexto puede explicarse, principalmente, por factores individuales, familiares, escolares y sociales, atravesados por el sesgo de género, estereotipos y expectativas excluyentes para chicos y chicas. Y que si bien esta brecha se desarrolla en el colegio secundario cuando se eligen las carreras, la brecha salarial los alcanzará en la adultez como consecuencia de la transformación de los mercados laborales, ávidos de profesionales en áreas científicas y de software, un sector en el que los hombres son mayoría.