

A nivel global, el porcentaje de empresas con al menos una mujer en un puesto jerárquico ha crecido del 66% en 2017 al 75% en 2018. Pero la situación es muy distinta en América Latina, en donde la participación de las mujeres es del 65%, 10 puntos menos que la media a nivel mundial. Me levanto a las siete de la mañana, me baño, me preparo un café y salgo para la oficina. Repito la rutina de lunes a viernes. Todos los días doy mi máximo, soy efectiva y se ve en los resultados. Hay una vacante en la mesa de los jefes, quiero cubrirla. Soy la más calificada para el puesto y aun así me esfuerzo más que mis colegas masculinos para mostrar que soy la indicada. Ellos lo saben. No me eligen. La próxima será. Me siento en mi escritorio y miro para arriba. Allí lo veo. ¿Ellos lo verán? Es translucido, parece intocable, aquel caprichoso techo de cristal.

Esta escena, bastante más común de lo que se cree, se repite una y otra vez en muchas empresas de primer nivel. Incluso en varias que se dicen "inclusivas". Y es que, a nivel global, el porcentaje de empresas con al menos una mujer en la alta dirección ha crecido del 66% en 2017 a 75% en 2018. La situación es muy distinta en América Latina, en donde la participación de las mujeres en cargos directivos es del 65%, 10 puntos por debajo de la media global.

Un estudio realizado por Grant Thornton reveló que en la Argentina solo 23% de los puestos directivos están en manos de mujeres. El informe indica que el país mostró una mejoría en donde los porcentajes de compañías con al menos una mujer en la alta dirección aumentaron de 53% (2016) al 58% (2018), y los cargos senior ocupados por mujeres saltaron de 18% (2016) al 23% (2018).

Un amplio abanico de barreras explica la dificultad que tienen las profesionales para ocupar cargos gerenciales. Se trata de diversos factores que van desde las normas sociales establecidas y los prejuicios sexuales hasta la maternidad y arcaicas prácticas empresariales.

Un dato novedoso es que en los hechos, la incorporación de mujeres a los equipos de trabajo resulta en el aumento de la productividad en las empresas. Existe una amplia gama de investigaciones que estudian el impacto comercial de las mujeres en la alta dirección, una de ellas es el reporte "El valor de la diversidad" (2015) de Grant Thornton que sugiere que los beneficios no materializados por las empresas que contaban únicamente con varones en sus consejos de administración en la India, Reino Unido y Estados Unidos ascendían a U\$S 655.000 millones.

Un segundo tema importante en la brecha laboral es la disparidad entre los salarios de los hombres y las mujeres. El último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) posiciona la diferencia salarial por hora en torno del 16% a nivel mundial. El informe distingue entre los países de ingreso alto, donde se da el agrandamiento de la brecha salarial de género a medida que se acerca a los niveles superiores de la distribución salarial; y los países de ingreso bajo y mediano, donde la brecha es mayor en los niveles inferiores de la distribución salarial.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) también analizó la problemática. En un estudio publicado este mes destacó que la participación de las mujeres en el mercado laboral se mantiene menor a la de los hombres con una diferencia de 24 puntos: 50,2% del género femenino y el 74,4 % del masculino se encuentran en el mercado laboral. A su vez, el estudio indicó que más de la mitad de las mujeres empleadas (51,8%) se emplean en sectores de baja productividad, y de ellas el 82,2% no cotizan en un sistema de pensiones. La brecha salarial responde a los mismos motivos que explican la brecha gerencial. Según el análisis de la OIT, por lo general, la educación y otros atributos del mercado de trabajo no logran explicar la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial. La parte "no explicada" de la brecha salarial de género, aquella que no puede atribuirse a una diferencia de calificación ni horas de trabajo, suele predominar en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan. Sin embargo, en la práctica, una gran proporción de mujeres con niveles de educación bajos quedan fuera del mercado de trabajo o participan en él como trabajadoras por cuenta propia. De hecho, las mujeres en el empleo asalariado tienden a tener un nivel de educación más alto que el de los hombres.

¿Qué hay detrás de la parte no explicada de la brecha salarial entre hombres y mujeres? La OIT examina las categorías ocupacionales y muestra que, en muchos países, las mujeres tienen un nivel de educación superior que los hombres que ostentan las mismas categorías ocupacionales, aunque cobran salarios inferiores. Esta realidad ilustra el hecho de que las mujeres suelen obtener un rendimiento salarial menor de su educación que los hombres.

Otra parte de la respuesta guarda relación con la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas. El informe muestra que, en una selección de países, los salarios de las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación similar tienden a ser menores en las ocupaciones feminizadas que en otras ocupaciones. Otros análisis llevados a cabo con datos de la Encuesta de Estructura de los Salarios revelan que los sueldos tienden a ser más bajos en las empresas que están muy feminizadas que en las empresas que no lo están, pero que guardan similitudes en cuanto al número de trabajadores, sector económico, propiedad y tipo de convenio colectivo en vigor.

Por último, el informe examinó la brecha salarial por maternidad, definida como la brecha salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. El informe calculó que la brecha salarial por maternidad oscila entre el 1%. Este hecho está relacionado con una multitud de factores, incluidas las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados.