

Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

iProfesional

En un año hubo leves mejoras en el acceso de los talentos femeninos a posiciones de liderazgo pero también a otros niveles de las organizaciones



Por **Paula Krizanovic**

08.03.2019 · 12.43hs · [MANAGEMENT](#)

La brecha de género en el ámbito laboral, entendida como la falta de equidad en cuanto a posiciones de decisión, tardaría 108 años en cerrarse al ritmo actual, de acuerdo a los **últimos datos** del Foro Económico Mundial. De hecho, entre 2006 y 2018 esa grieta solo se achicó un 3,6% en total.

Otro reporte privado sobre esta temática, pero de 2019, es el de Grant Thornton International, que indica que a nivel global hay solo un 15% de las empresas con CEO o director general femenino.

Y esto es el resultado de años de progreso, aseguran en esa consultora: "En total, las mujeres ocupan ahora el 29% de los cargos de liderazgo senior. Si bien esto representa sólo un aumento del 10% en los últimos 15

años de investigación, la mitad de este aumento ocurrió apenas en los últimos 12 meses".

Los últimos datos locales en este sentido surgen de una investigación de Adecco Argentina, e indican que sólo 4 de cada 10 puestos de este tipo están en manos de un talento femenino. Sin embargo, aún así el 70% asegura que las empleadas son consideradas de la misma manera que sus pares varones en el ámbito corporativo.

Quienes no concuerdan con esa opinión (un 23%), acusaron algunos motivos ya conocidos como el mito de que las mujeres están menos calificadas que los hombres para realizar un trabajo (42% de las menciones), que su opinión es menos valorada (33%) y que la maternidad y la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral las afecta en su carrera (32%).

Entonces, más de la mitad de los argentinos creen que la maternidad y los estereotipos son los factores que más influyen en el desarrollo profesional de la mujer. Respecto a esto, Alexandra Manera, Directora de RRHH del Grupo para Argentina y Uruguay, expresó: "Las mujeres han experimentado un gran progreso, pero aún hay un largo camino por recorrer y es evidente la necesidad de aumentar su participación en la alta dirección".

También la consultora en Recursos Humanos, Mercer, aportó datos sobre el avance de las mujeres a cargos de alta jerarquía en las empresas locales. Tras encuestar a más de 450 compañías concluyó que en el último año ellas pasaron de ocupar el 28% de los puestos de jefes y supervisores, a detentar el 35%, y en el nivel de gerencia se dio un progreso similar (del 27% al 30%).

Te puede interesar

[Metodologías ágiles, la nueva forma de trabajar en equipo](#)

"En menor proporción, también se registró una mejora en los niveles más altos de la estructura jerárquica de las corporaciones en la participación femenina: entre los directores creció la presencia de las mujeres de 15% a 16% en un año, y los en casos de Director General, el máximo cargo en las organizaciones, fue de 6% a 7%", se lee en el reporte.

En el único nivel en el que se registró una caída de la participación de mujeres fue en el de analista: de 46% de los puestos en el 2017 a 44% en el último año.

"El esfuerzo de las empresas se empieza a reflejar en los números de participación femenina, aunque falta mucho todavía. El tema está instalado en la mayoría de las organizaciones; además, a medida que vaya ocurriendo el recambio generacional, la tendencia a la paridad naturalmente va a acelerarse porque las nuevas generaciones tienden a ser más abiertas a los conceptos de paridad", explicó Ivana Thornton, Directora de Career de Mercer.

Si se comparan las cifras de 2018 con las registradas en el 2012, el progreso en la participación femenina en las organizaciones ha sido mucho más notorio en los niveles de Gerencia, donde la presencia femenina creció 17 puntos porcentuales -de 13 a 30%- y de Jefaturas y Supervisión.

donde el crecimiento registró 14 puntos porcentuales -de 21 a 35%.

Luego de estos niveles, la presencia de las mujeres en puestos de alta dirección sigue retraída, registrándose progresos, aunque mucho más modestos, concluyeron en esa consultora. "Disminuye significativamente su participación a medida que asciende el nivel jerárquico porque las mujeres se retraen a mediana edad de la carrera corporativa. Una de las barreras que enfrentan para su desarrollo profesional es que todavía dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, es decir al trabajo no remunerado. La responsabilidad desproporcionada sobre este tipo de trabajo impacta negativamente limitando las oportunidades de las mujeres", opinó Thornton.

La directiva de Mercer mencionó que una prueba concreta de la existencia del "techo de cristal" es que a nivel de CEO sólo el 7% de la muestra esté compuesta por mujeres.

Te puede interesar

[Esta es la cantidad de tiempo libre que necesitas para ser feliz, según un estudio](#)

Cuenta pendiente

Pese a que se avanza muy lentamente a una situación de mayor equidad en cuanto al acceso a cargos de alta dirección, el salario -que representa nada menos que el reconocimiento igualitario ante la misma tarea- parece ser una barrera infranqueable donde permanecen los prejuicios y desigualdades.

Mercer registró que la brecha salarial de género en las compañías grandes y subsidiarias de multinacionales en la Argentina es del 8% mensual a favor de los hombres, considerando a todos los niveles jerárquicos.

Respecto de los puestos de Gerencia General, la brecha salarial fue la más alta (21%), mientras que a nivel de Director, el nivel jerárquico inmediatamente inferior a éste, fue de 7%, una reducción de dos puntos porcentuales respecto del año pasado.

"Mientras que los hombres ganan más en todos los niveles de la organización, la menor diferencia se encuentra en el nivel de Gerencia, con solo un 4% a favor de ellos", destacaron. En las Jefaturas la brecha mensual es de 5%, al igual que entre los Analistas, nivel que mejoró 2 puntos porcentuales respecto del año pasado.

"A nivel de Alta Gerencia y Gerencias, la diferencia salarial responde a la 'Pared de Cristal': en algunas industrias aumenta la participación femenina en estos niveles pero en puestos de staff o de soporte, con menores remuneraciones a diferencias de los puestos core, vinculados directamente al negocio y con mayor nivel de remuneración y ocupados en su mayoría por hombres", explicó Thornton.

Te puede interesar

[La equidad de género empieza de abajo: qué hacen las empresas para llegar a un "pipeline" de talento balanceado](#)

Otra encuesta local, de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), investigó la relación entre la inequidad de género en las empresas y la compensación económica que perciben las empleadas.

El estudio consultó en qué factores se percibía la desigualdad, y un 50% de las firmas consultadas remarcaron en este punto el acceso a puestos jerárquicos (50%). La percepción del salario en relación al mismo puesto de trabajo entre varones y mujeres se llevó el segundo lugar, con 40% de las menciones, y el 10% restante habló del reconocimiento a nivel interno.

En ese marco, 8 de cada 10 empresas participantes indicaron que las mujeres perciben una menor remuneración e incentivo que sus pares varones. "La disparidad en términos de salarios indica que las mujeres ganan entre un 20% y un 30% menos que los hombres", subrayó al respecto Carlos Contino, socio gerente de la consultora CONA RH.

Una última encuesta reciente, conducida por Gestión Compartida y D'Alessio IROL, también evaluó la percepción que las propias empleadas tienen respecto de la compensación que reciben. Un 63% consideró que su salario no está condicionado por su género, mientras un 21% respondió que sí.

Esta diferencia pierde fuerza a la hora de solicitar un beneficio o cambio en su lugar de trabajo, el 75% de las mujeres se manifiestan fuertes y seguras al momento de replantear sus condiciones laborales.

"La vida empresarial es un reflejo de nuestra sociedad, la cual vive un momento de reeducación donde los prejuicios deben terminar de derribarse. Las mujeres dentro del área de recursos humanos lidiamos con estos prejuicios, pero también fuimos respaldadas más allá del género. Debemos tener personalidad para afrontar situaciones que están en vías de extinción, con el fin de seguir aportando nuestro profesionalismo y que lo único que marque la diferencia sea la capacidad", agregó Jesica Cano, Gerente de RR.HH. de Gestión Compartida.

Enterate lo último sobre economía digital, startups, fintech, innovación corporativa y blockchain. [CLICK AQUÍ](#)



TE PUEDE INTERESAR

EL DÓLAR SUPERÓ LOS \$43

YA ESTÁ EN DIPUTADOS

ESTADOS UNIDOS

Nuevo papelón de Trump: llamó Tim Apple al CEO de la empresa del iPhone

TECNOLOGÍA



Tinelli le respondió a Sica: "Estamos preocupadísimos, es imposible producir, generar empleo, atraer inversores"

Punto por punto: qué establece el proyecto sobre contratación de familiares de funcionarios en el Estado

ANÁLISIS ECONÓMICO

Video: Espert, lapidario con el "Teorema de Baglini"

ECONOMÍA



PUBLICIDAD

DEVALUACIÓN Y RECESIÓN

Las mayores alimenticias del país acumularon pérdidas por más de \$6.000 millones en 2018

NEGOCIOS | POR ANDRÉS SANGUINETTI



NUEVOS TIEMPOS



La Conmebol quiere seguir el modelo de la UEFA y suma a Facebook en las transmisiones de los partidos

8 DE MARZO

Día Internacional de la Mujer de 2019: Por la Igualdad y la Innovación

ACTUALIDAD | POR TAMARA HERRAIZ



AVANZADA

Buscan obligar a los sindicalistas a presentar su declaración jurada

LEGALES



EFFECTO DEVALUACIÓN

¿Cuántos cientos de millones perdió Molinos sólo el año pasado?

NEGOCIOS



CRISIS SIN FIN

"Estamos tocando fondo, esto no da para más"

ACTUALIDAD



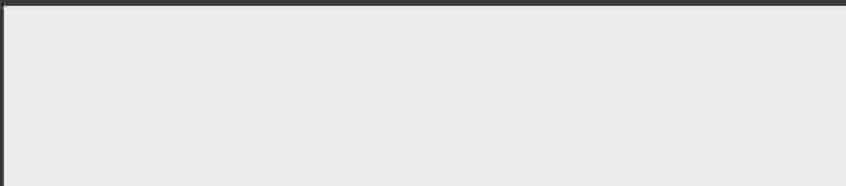
BALANCE

YPF duplicó sus ganancias en pesos: en dólares crecieron 5%

NEGOCIOS



ZOOM RECOMENDADAS



Transformación pública

Anticipo: arranca la firma digital para autos y motos y en junio llega la cédula verde al celular

PUBLICIDAD

SEGURIDAD



¿Cuál es la contraseña que los expertos recomiendan no utilizar?

EXPLORÁ IPROFESIONAL

ÚLTIMAS NOTICIAS

[Home](#)

[Economía](#)

[Política](#)

[Finanzas](#)

[Impuestos](#)

[Legales](#)

[Negocios](#)

[Tecnología](#)

[Comex](#)

[Management](#)

ADEMÁS

[Autos iPro](#)

[Vinos & Bodegas](#)

[Health & Tech](#)

[ÍNDICE DE NOTAS](#)

[Registrarse](#)

[RSS](#)

[Contacto](#)

[Publicidad](#)

iProfesional - Copyright © 2018. Emprendimientos Corporativos S.A. Buenos Aires, Argentina. Todos los derechos reservados.








Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

08/03/2019

Argentina - iProfesional (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 143017 Audiencia 143017

 P. --  0 cm²  7956 cc  152.118,73 Peso Argentino  Paula Krizanovic






Ref.: 162891414

Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

08/03/2019

Argentina - iProfesional (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 143017 Audiencia 143017

 P. --  0 cm²  7956 cc  152.118,73 Peso Argentino  Paula Krizanovic






Ref.: 162891414

Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

08/03/2019

Argentina - iProfesional (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 143017 Audiencia 143017

 P. --  0 cm²  7956 cc  152.118,73 Peso Argentino  Paula Krizanovic






Ref.: 162891414

Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

08/03/2019

Argentina - iProfesional (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 143017 Audiencia 143017

 P. --  0 cm²  7956 cc  152.118,73 Peso Argentino  Paula Krizanovic






Ref.: 162891414

Balance anual: más mujeres lograron cargos de alta dirección, pero la brecha salarial supera el 20%

08/03/2019

Argentina - iProfesional (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 143017 Audiencia 143017

 P. --  0 cm²  7956 cc  152.118,73 Peso Argentino  Paula Krizanovic

Ref.: 162891414

La brecha de género en el ámbito laboral, entendida como la falta de equidad en cuanto a posiciones de decisión, tardaría 108 años en cerrarse al ritmo actual, de acuerdo a los últimos datos del Foro Económico Mundial. De hecho, entre 2006 y 2018 esa grieta solo se achicó un 3,6% en total. Otro reporte privado sobre esta temática, pero de 2019, es el de Grant Thornton International, que indica que a nivel global hay solo un 15% de las empresas con CEO o director general femenino.

Y esto es el resultado de años de progreso, aseguran en esa consultora: "En total, las mujeres ocupan ahora el 29% de los cargos de liderazgo senior. Si bien esto representa sólo un aumento del 10% en los últimos 15 años de investigación, la mitad de este aumento ocurrió apenas en los últimos 12 meses".

Los últimos datos locales en este sentido surgen de una investigación de Adecco Argentina, e indican que sólo 4 de cada 10 puestos de este tipo están en manos de un talento femenino. Sin embargo, aún así el 70% asegura que las empleadas son consideradas de la misma manera que sus pares varones en el ámbito corporativo.

Quienes no concuerdan con esa opinión (un 23%), acusaron algunos motivos ya conocidos como el mito de que las mujeres están menos calificadas que los hombres para realizar un trabajo (42% de las menciones), que su opinión es menos valorada (33%) y que la maternidad y la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral las afecta en su carrera (32%).

Entonces, más de la mitad de los argentinos creen que la maternidad y los estereotipos son los factores que más influyen en el desarrollo profesional de la mujer. Respecto a esto, Alexandra Manera, Directora de RRHH del Grupo para Argentina y Uruguay, expresó: "Las mujeres han experimentado un gran progreso, pero aún hay un largo camino por recorrer y es evidente la necesidad de aumentar su participación en la alta dirección".

También la consultora en Recursos Humanos, Mercer, aportó datos sobre el avance de las mujeres a cargos de alta jerarquía en las empresas locales. Tras encuestar a más de 450 compañías concluyó que en el último año ellas pasaron de ocupar el 28% de los puestos de jefes y supervisores, a detentar el 35%, y en el nivel de gerencia se dio un progreso similar (del 27% al 30%).

"En menor proporción, también se registró una mejora en los niveles más altos de la estructura jerárquica de las corporaciones en la participación femenina: entre los directores creció la presencia de las mujeres de 15% a 16% en un año, y los en casos de Director General, el máximo cargo en las organizaciones, fue de 6% a 7%", se lee en el reporte.

En el único nivel en el que se registró una caída de la participación de mujeres fue en el de analista: de 46% de los puestos en el 2017 a 44% en el último año.

"El esfuerzo de las empresas se empieza a reflejar en los números de participación femenina, aunque falta mucho todavía. El tema está instalado en la mayoría de las organizaciones; además, a medida que vaya ocurriendo el recambio generacional, la tendencia a la paridad naturalmente va a acelerarse porque las nuevas generaciones tienden a ser más abiertas a los conceptos de paridad", explicó Ivana Thornton, Directora de Career de Mercer.

Si se comparan las cifras de 2018 con las registradas en el 2012, el progreso en la participación femenina en las organizaciones ha sido mucho más notorio en los niveles de Gerencia, donde la presencia femenina creció 17 puntos porcentuales -de 13 a 30%- y de Jefaturas y Supervisión, donde el crecimiento registró 14 puntos porcentuales -de 21 a 35%.

Luego de estos niveles, la presencia de las mujeres en puestos de alta dirección sigue retraída, registrándose progresos, aunque mucho más modestos, concluyeron en esa consultora. "Disminuye significativamente su participación a medida que asciende el nivel jerárquico porque las mujeres se retraen a mediana edad de la carrera corporativa. Una de las barreras que enfrentan para su desarrollo profesional es que todavía dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, es decir al trabajo no remunerado. La responsabilidad desproporcionada sobre este tipo de trabajo impacta negativamente limitando las oportunidades de las mujeres", opinó Thornton.

La directiva de Mercer mencionó que una prueba concreta de la existencia del "techo de cristal" es que a nivel de CEO sólo el 7% de la muestra esté compuesta por mujeres.

Pese a que se avanza muy lentamente a una situación de mayor equidad en cuanto al acceso a cargos de alta dirección, el salario -que representa nada menos que el reconocimiento igualitario ante la misma tarea- parece ser una barrera infranqueable donde permanecen los prejuicios y desigualdades.

Mercer registró que la brecha salarial de género en las compañías grandes y subsidiarias de multinacionales en la Argentina es del 8% mensual a favor de los hombres, considerando a todos los niveles jerárquicos.

Respecto de los puestos de Gerencia General, la brecha salarial fue la más alta (21%), mientras que a nivel de Director, el nivel jerárquico inmediatamente inferior a éste, fue de 7%, una reducción de dos puntos porcentuales respecto del año pasado.

"Mientras que los hombres ganan más en todos los niveles de la organización, la menor diferencia se encuentra en el nivel de Gerencia, con solo un 4% a favor de ellos", destacaron. En las Jefaturas la brecha mensual es de 5%, al igual que entre los Analistas, nivel que mejoró 2 puntos porcentuales respecto del año pasado.

"A nivel de Alta Gerencia y Gerencias, la diferencia salarial responde a la "Pared de Cristal": en algunas industrias aumenta la participación femenina en estos niveles pero en puestos de staff o de soporte, con menores remuneraciones a diferencias de los puestos core, vinculados directamente al negocio y con mayor nivel de remuneración y ocupados en su mayoría por hombres", explicó Thornton.

Otra encuesta local, de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), investigó la relación entre la inequidad de género en las empresas y la compensación económica que perciben las empleadas.

El estudio consultó en qué factores se percibía la desigualdad, y un 50% de las firmas consultadas remarcaron en este punto el acceso a puestos jerárquicos (50%). La percepción del salario en relación al mismo puesto de trabajo entre varones y mujeres se llevó el segundo lugar, con 40% de las menciones, y el 10% restante habló del reconocimiento a nivel interno.

En ese marco, 8 de cada 10 empresas participantes indicaron que las mujeres perciben una menor remuneración e incentivo que sus pares varones. "La disparidad en términos de salarios indica que las mujeres ganan entre un 20% y un 30% menos que los hombres", subrayó al respecto Carlos Contino, socio gerente de la consultora CONA RH.

Una última encuesta reciente, conducida por Gestión Compartida y D'Alessio IROL, también evaluó la percepción que las propias empleadas tienen respecto de la compensación que reciben. Un 63% consideró que su salario no está condicionado por su género, mientras un 21% respondió que sí.

Esta diferencia pierde fuerza a la hora de solicitar un beneficio o cambio en su lugar de trabajo, el 75% de las mujeres se manifiestan fuertes y seguras al momento de replantear sus condiciones laborales.

"La vida empresarial es un reflejo de nuestra sociedad, la cual vive un momento de reeducación donde los prejuicios deben terminar de derribarse. Las mujeres dentro del área de recursos humanos lidiamos con estos prejuicios, pero también fuimos respaldadas más allá del género. Debemos tener personalidad para afrontar situaciones que están en vías de extinción, con el fin de seguir aportando nuestro

profesionalismo y que lo único que marque la diferencia sea la capacidad", agregó Jesica Cano, Gerente de RR.HH. de Gestión Compartida.