

Mujeres en directorios de empresas: un camino a la eficiencia

Las empresas comienzan a ver los beneficios de que ellas ocupen cada vez más cargos de decisión

Sofía Quilici

En Argentina, uno de cada cinco cargos ejecutivos es ocupado por una mujer, es decir el 20%. Sin embargo, la realidad es que este número decreció en comparación al año pasado cuando la estadística revelaba un 23%, explica la consultora Grant Thornton.

El Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de la Universidad Siglo 21 arrojó en su propio estudio que las mujeres crean equipos de trabajo más felices. En ellos, el 52% valora de manera positiva a su líder, y este número decae un 43,3% cuando se trata de un hombre.

Lejos de plantear los diferentes estilos de liderazgo, las empresas comienzan a ver los beneficios que se generan en el día a día al tener más mujeres ocupando cargos de decisión en los equipos. Para lograr los objetivos y volver a aumentar las cifras, se encuentran trabajando en preparar los perfiles para llevar adelante estas responsabilidades.

Mujeres que lideran

"Algunas compañías optan por instaurar cupos en sus directorios, lo que implica que debe haber un porcentaje mínimo de mujeres que lo conformen. En otras, en las instancias de reclutamiento se exige que al menos una mujer esté incluida en la preselección final", indica Florencia Caro Sachetti, coordinadora del programa de Protección Social de CIPPEC, y agrega que "también se busca que los procesos de recluta-

miento y promoción sean libres de sesgos y prejuicios de género, con instancias como la selección mediante CVs sin identificación de género".

El contexto en las empresas multinacionales es diferente; las iniciativas comenzaron hace ya algunos años y la mayoría tienen consejos o redes oficiales que promueven que las mujeres alcancen puestos de Top Management o de Directorio. "Muchas de las empresas locales o con operatoria regional se encuentran en etapas más incipientes. Sin embargo, varias ya comenzaron el proceso a través de actividades más aisladas, talleres que se concentran en meses particulares como marzo e instancias que demuestran que los pasos se están dando", señala Gabriela Terminielli, Directora independiente en Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA SA), la única en un directorio de 12 miembros, y Co-Chair de Women Corporate Directors Argentina.

Una de las estrategias más recomendables por quienes trabajan la temática es que la decisión sea parte del negocio, y no sólo una actividad de Recursos Humanos o capacitaciones aisladas. La sostenibilidad en el tiempo permite a estos perfiles de mujeres con potencial de liderazgo desarrollarse y llegar a las posiciones. "Las redes internas son útiles siempre y cuando quienes toman las decisiones asuman el compromiso. En muchas ocasiones sucede que la iniciativa no prospera porque no es una decisión que involucra al CEO; en caso contrario, es garantía de éxito", resalta Terminielli.

En el caso de Oracle Latina-



Las mujeres crean equipos de trabajo más felices en las empresas

En Argentina, uno de cada cinco cargos ejecutivos es ocupado por una mujer, es decir el 20%

Una de las estrategias por quienes trabajan la temática es que la decisión sea parte del negocio

Fomentar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado es clave

merica destacan que es importante contar con un espectro de experiencias y perspectivas posibles a fin de ofrecer las mejores y más creativas soluciones. En este sentido, apuntan a cultivar ambientes diversos e inclusivos que potencien su capacidad de pensar estratégicamente e innovar. "En Oracle creemos que cada desarrollo de carrera es personal, único y depende de cada colaborador definirlo. Oracle fortalece a nuestros miembros al fomentar un entorno para el desarrollo profesional, inculcar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo y brindar orientación, educación y apoyo para que todos puedan explorar, construir y lograr su visión. Facilitamos todo este proceso continuo y las conversaciones a través de nuestra tecnología", explica Carolina Florez Stutz, VP Human Resources de Oracle Latinoamérica.

Pasos a seguir

Fomentar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado es parte de la clave. "Para lograr este objetivo, las empresas pueden otorgar licencias por paternidad de mayor duración a la establecida por la ley y adoptar regímenes de licencias familiares compartidas. Además, también

deberían generar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como la jornada reducida o la posibilidad del teletrabajo", detalla Sachetti y agrega "es relevante que las compañías incluyan y fomenten la participación de las mujeres en espacios informales de relacionamiento laboral. Ellas suelen tener un acceso limitado a actividades como torneos deportivos y, debido a la carga del trabajo de cuidado, suelen participar en menor medida de eventos luego de la jornada laboral. Estos espacios proveen oportunidades de creación de capital social entre personal de distinta jerarquía y las mujeres se encuentran excluidas".

Una de las principales iniciativas de Oracle, que está presente en Argentina desde el 2009, une a empleados y empleadas para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres. "Oracle Women's Leadership (OWL) tiene como misión desarrollar, comprometer y capacitar a las actuales y futuras mujeres líderes de la compañía. El pilar fundamental son sus comunidades, que a través de los esfuerzos de voluntarios se comprometen para brindar oportunidades de capacitación y networking que fortalezcan las habilidades y el potencial de liderazgo de nuestras mujeres", desarrolla Florez Stutz.

Mujeres en directorios de empresas: un camino a la eficiencia

Las empresas comienzan a ver los beneficios de que ellas ocupen cada vez más cargos de decisión

Sofía Quilici

En Argentina, uno de cada cinco cargos ejecutivos es ocupado por una mujer, es decir el 20%. Sin embargo, la realidad es que este número decreció en comparación al año pasado cuando la estadística revelaba un 23%, explica la consultora Grant Thornton.

El Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de la Universidad Siglo 21 arrojó en su propio estudio que las mujeres crean equipos de trabajo más felices. En ellos, el 52% valora de manera positiva a su líder, y este número decae un 43,3% cuando se trata de un hombre.

Lejos de plantear los diferentes estilos de liderazgo, las empresas comienzan a ver los beneficios que se generan en el día a día al tener más mujeres ocupando cargos de decisión en los equipos. Para lograr los objetivos y volver a aumentar las cifras, se encuentran trabajando en preparar los perfiles para llevar adelante estas responsabilidades. Mujeres que lideran `Algunas compañías optan por instaurar cupos en sus directorios, lo que implica que debe haber un porcentaje mínimo de mujeres que lo conformen. En otras, en las instancias de reclutamiento se exige que al menos una mujer esté incluida en la preselección final`, indica Florencia Caro Sachetti, coordinadora del programa de Protección Social de CIPPEC, y agrega que `también se busca que los procesos de reclutamiento y promoción sean libres de sesgos y prejuicios de género, con instancias como la selección mediante CVs sin identificación de género`.

El contexto en las empresas multinacionales es diferente; las iniciativas comenzaron hace ya algunos años y la mayoría tienen consejos o redes oficiales que promueven que las mujeres alcancen puestos de Top Management o de Directorio. `Muchas de las empresas locales o con operatoria regional se encuentran en etapas más incipientes. Sin embargo, varias ya comenzaron el proceso a través de actividades más aisladas, talleres que se concentran en meses particulares como marzo e instancias que demuestran que los pasos se están dando`, señala Gabriela Terminielli, Directora independiente en Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA SA), la única en un directorio de 12 miembros, Y Co-Chair de Womén Corporate Directors Argentina.

Una de las estrategias más recomendables por quienes trabajan la temática es que la decisión sea parte del negocio, y no sólo una actividad de Recursos Humanos o capacitaciones aisladas. La sostenibilidad en el tiempo permite a estos perfiles de mujeres con potencial de liderazgo desarrollarse y llegar a las posiciones. `Las redes infernas son útiles siempre y cuando quienes toman las decisiones asuman el compromiso. En muchas ocasiones sucede que la iniciativa no prospera porque no es una decisión que involucra al CEO; en caso contrario, es garantía de éxito`, resalta Terminielli. En el caso de Oracle Latinamerica destacan que es importante contar con un espectro de experiencias y perspectivas posibles a fin de ofrecer las mejores y más creativas soluciones. En este sentido, apuntan a cultivar ambientes diversos e inclusivos que potencien su capacidad de pensar estratégicamente e innovar. `En Oracle creemos que cada desarrollo de carrera es personal, único y depende de cada colaborador definirlo. Oracle fortalece a nuestros miembros al fomentar un entorno para el desarrollo profesional, inculcar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo y brindar orientación, educación y apoyo para que todos puedan explorar, construir y lograr su visión. Facilitamos todo este proceso continuo y las conversaciones a través de nuestra tecnología`, explica Carolina Florez Stutz, VP Human Resources de Oracle Latinamerica. Pasos a seguir Fomentar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado es parte de la clave. `Para lograr este objetivo, las empresas pueden otorgar licencias por paternidad de mayor duración a la establecida por la ley y adoptar regímenes de licencias familiares compartidas. Además, también deberían generar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como la jornada reducida o la posibilidad del teletrabajo`, detalla Sachetti y agrega `es relevante que las compañías incluyan y fomenten la participación de las mujeres en espacios informales de relacionamiento laboral. Ellas suelen tener un acceso limitado a actividades como torneos deportivos y, debido a la carga del trabajo de cuidado, suelen participar en menor medida de eventos luego de la jornada laboral. Estos, espacios proveen oportunidades de creación de capital social entre personal de distinta jerarquía y las mujeres se encuentran excluidas`.

Una de las principales iniciativas de Oracle, que está presente en Argentina desde el 2009, une a empleados y empleadas para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres. `Oracle Women's Leadership (OWL) tiene como misión desarrollar, comprometer y capacitar a las actuales y futuras mujeres líderes de la compañía. El pilar fundamental son sus comunidades, que a través de los esfuerzos de voluntarios se comprometen para brindar oportunidades de capacitación y networking que fortalezcan las habilidades y el potencial de liderazgo de nuestras mujeres`, desarrolla Florez Stutz. En Argentina, uno de cada cinco cargos ejecutivos es ocupado por una mujer, es decir el 20%

Una de las estrategias por quienes trabajan la temática es que la decisión sea parte del negocio Fomentar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado es clave

Las mujeres crean equipos de trabajo más felices en las empresas