

**Forbes** <sup>AR</sup>

Today

- Innovación +
- Liderazgo +
- Money +
- Negocios +
- Lifestyle +
- Millonarios
- Rankings
- Summit +
- Summit +
- Movimiento Inspirador

Buscar...

[Términos y condiciones](#)  
[Legales](#)

© 2021. Forbes Argentina

Todos los derechos reservados.

### CFTEAV 32,53%(\*)

(\*) COSTO FINANCIERO TOTAL EFECTIVO ANUAL VENCIDO 32,53% TASA DE INTERES NOMINAL ANUAL VENCIDA (TNA VS) 28,50% TASA DE INTERES EFECTIVA ANUAL 365 DIAS PARA MIPYMES. PRESTAMOS SUJETOS A CONDICIONES DE APROBACION DEL BANCO PROVINCIA. PARA MAS INFORMACION CONSULTE EN WWW.BANCOPI PROVINCIA DE BUENOS AIRES. CUIT 33-99924210-9 CALLE 7 N°226, LA PLATA, BUENOS AIRES. WWW.BANCOPI PROVINCIA.COM.AR. CARTERA COMERCIAL.



## Qué recomienda Andrea Grobocopatel para acortar la brecha de género en las empresas

Laura Mafud



En un mano a mano con Forbes, la fundadora y presidenta de FLOR compartió su visión sobre los desafíos que afrontan las mujeres para ocupar mayores posiciones de liderazgo.

13 Julio de 2021 11:37

A penas el 28% de los puestos gerenciales y de liderazgo en las organizaciones a nivel mundial están ocupados por mujeres, una situación que no parece haber representado grandes cambios en los últimos 27 años, según datos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Y, si bien la proporción de mujeres en roles de alta dirección llegó a su máximo histórico para la Argentina (el 34% de los puestos de alta gerencia son ocupados por

historico para la Argentina (el 31% de los puestos de alta gerencia son ocupados por mujeres, superando en siete puntos al 24% de 2020), de acuerdo al informe Women In Business, de la consultora Grant Thornton International, todavía falta mucho para alcanzar la paridad.

En un mano a mano con Forbes, **Andrea Grobocopatel**, presidente y fundadora de Fundación **FLOR**, compartió su visión sobre los desafíos que afronta el liderazgo de mujeres en el país.

¿Cómo ve a la Argentina hoy en cuanto a la brecha de género en el mercado laboral y, sobre todo, en posiciones gerenciales?



Estamos trabajando muy bien. Desde mi punto de vista, **se están abarcando varios espacios y no tan tímidamente. El sector público está tomando medidas y poniendo la perspectiva de género en todas las provincias y ministerios.** Tuve la suerte de ser convocada a un encuentro del Ministerio de Economía para compartir lo que veíamos con otras dos empresarias, por eso lo digo, porque lo veo, lo palpo. No me gusta cuando se habla sin saber, y me gusta destacar lo que veo bien.

MIRA TAMBIEN



Estas son las 50 mujeres de más de 50 años que lideran el cambio social



Es oficial: Cuánto menos ganan las mujeres que los hombres

Incluso leí en un medio de Carlos Casares que para darte el carnet de conducir tendrás que tomar una clase de género. No lo sabía y me pareció excelente. Veo mucha conciencia en los empresarios, mucha necesidad de aprender, nos piden encuentros, talleres para concientizar. En FLOR llamamos a todas las acciones orientadas a este tipo de objetivos "polinizar".

MIRA TAMBIEN



Estas son las 7 lecciones de liderazgo que los hombres



Qué porcentaje de Pymes son lideradas por mujeres



pueden aprender de las mujeres



### ¿En qué se avanzó? ¿Qué falta?

#### MIRA TAMBIÉN



SM: Aumentó la cantidad de mujeres en todos los niveles de las organizaciones



Paula Santilli, la argentina entre las 100 mujeres más poderosas del mundo

Creo debemos trabajar más fuertemente en la educación primaria y secundaria para valorar la diversidad, aprender a ser solidarios, a dialogar para entender otros puntos de vista. **El tema de las redes sociales en la pubertad y adolescencia se vuelve central en la estructuración de la identidad y la autoestima**, y ahí suele operar una fuerte presión social que termina generando conductas muy crueles, opuestas a la valoración de la diversidad. **Es fundamental trabajar esto en forma conjunta con las instituciones educativas y los medios para generar un cambio.**



Cotizá tu Plan y Asocíate Online

-20% para siempre

Calcular mi Cuota

En otro aspecto, **faltan más mujeres protagonistas, más empresarias que tengan visibilidad y que se puedan constituir en modelos para otras mujeres.** Si una mujer no ve a otras en roles o posiciones de responsabilidad o poder, no cree que es posible llegar y, por ende, ni siquiera se lo propone.

### ¿Cuáles son los principales obstáculos?

Hay muchos, pero uno de los más importantes es que **sobre los hombros de las mujeres siguen pesando las tareas de cuidado familiar, y eso resulta extenuante e injusto para**

Según pedimos en la Ley de Cuidados Familiares, y los recursos económicos asignados para las mujeres. Algo que cobró mayor visibilidad durante las cuarentenas. **Debemos facilitar, que haya más y mejores espacios de cuidado.** Días pasados me comentaban que en Inglaterra a la gente retirada que tiene su casa con espacio libre se le ofrece entrenamiento y capacitación para el cuidado de menores, a cambio de una remuneración por parte del Estado, que se evita de esta manera la construcción y el mantenimiento de infraestructura.

Otro de los obstáculos tiene que ver con **poder entender lo que le pasa al otro, darse cuenta, trabajar los sesgos inconscientes** y hacernos cargo para que sean cada vez menos inconscientes.

### ¿Qué políticas públicas y qué acciones privadas podrían ayudar a acortar la brecha?

Todos podemos hacer algo. En políticas públicas, hablamos de espacios de cuidado para niños, para mayores y para personas sin independencia motriz; hablamos de educación. En cuanto a acciones privadas, ponerse objetivos y complementar lo que el sector público no llega a hacer: pienso en **lactarios, espacios de cuidado, trabajar temas de violencia familiar o laboral.**

Sé que **es un costo importante para las empresas, pero aún más importante es la pérdida de productividad de las personas por no poder resolver estos temas.** Y cuando no los pueden resolver o están extenuadas o estresadas, pesa sobre ellas el estigma de falta de compromiso con el trabajo.

Creo un rol muy importante lo tienen **los sindicatos que deben pensar más en la sociedad en su conjunto**, no solo en lo económico, sino pedir lo que mencionamos anteriormente en el sector público y privado, con más conciencia para alinear los intereses de todos.

**En todos los espacios debe haber más mujeres en lugares de decisión**, ya que de esa manera todo lo mencionado se resuelve más velozmente, porque como somos las que más lo vivimos, lo entendemos y encontraremos soluciones más ágilmente.

## ¿Los cupos pueden ayudar?

Ayudan para lograr un cambio drástico, y que las cúspides organizacionales se vayan acostumbrando a ver mujeres en los ámbitos que antes les estaban reservados. **Pero no basta con incluir, hay que integrar.** El otro día me contaban de una empresa en la que nombraron a tres mujeres en el board, pero ellas no se animaban a subir a almorzar con el resto de los directores hombres. **Son las pequeñas conductas individuales las que empiezan por abrir la canilla para generar la gota que horadará la piedra.** Luego, hay que ir perfeccionando la calidad de los jugadores, para que no caigamos en que solo ponemos mujeres porque necesitamos tenerlas en el directorio: **es importante escucharlas, tomar decisiones contemplando sus aportes y no solo que estén para cumplir el cupo.**

## Desde FLOR ayudan a mujeres a romper el techo de cristal. ¿De qué forma trabajan?

Somos más de 500 mujeres de diferentes sectores (financiero, automotor, servicios, minería, retail y otros), de diferentes profesiones, ejecutivas y empresarias, sin rango de edad. Las hay de menos de 40 y de más de 70. Aprendemos juntas, yo me uno cada vez que puedo a las clases porque sigo aprendiendo de las mujeres que cursan.





Andrea Grobocopatel, fundadora y presidenta de FLOR.

### ¿Todavía hay muchos sesgos de machismo en las empresas?

Sí, por eso me importa escuchar mucho. **Sigue habiendo machismos.** La mayoría fuimos educados en modelos muy tradicionales. Me da pena, porque **los hombres en algún punto también son víctimas de ese modelo tradicional.** A veces quieren cambiar, pero no saben cómo, no pueden o no se dieron cuenta. Por eso estamos trabajando mucho para ayudar, no para enojarnos.

### ¿El síndrome del impostor es uno de los factores que dificulta el ascenso de las mujeres?

Somos más exigentes, **estamos más cuestionadas, observadas, porque están esperando nos equivoquemos para decir que no estamos preparadas,** pero lo cierto es que **nos la tenemos que creer más, practicar más también.** En nuestra red nos apoyamos mucho en eso. El síndrome del impostor lo tienen varones y mujeres, solo que **en nosotras la creencia de ser menos que los demás está mucho más avalada desde los modelos de crianza.** Se nos educa (o se nos ha educado en el pasado, ojalá esto esté cambiando ahora) para no sobresalir, para ser adaptadas, para agradar. Eso nos hace muy dependientes de la mirada ajena. Y esa

dependencia tiene un alto costo en autoestima.

## En tanto sociedad, ¿cómo necesitamos deconstruirnos a fin de lograr mayor equidad de género?

Tenemos que aprender a dialogar. Eso es lo primero. Para dialogar, **hay que entender el punto de vista del otro. Eso va a terminar con las grietas.** Tenemos que pensar que nadie tiene las ideas tan claras, que todos estamos en constante aprendizaje. Debemos generar confianza, debemos ser más amables y no querer imponer nuestras ideas, opinar en los lugares apropiados, donde podemos ser escuchados y aportar. **En general, pecamos de exceso de palabras, de pedidos, pero accionamos poco.** No nos animamos con la realidad. FLOR significa "Fundación por Liderazgos y Organizaciones Responsables" y ahí entra todo lo que te comenté antes más la gestión de la diversidad, si no, no somos responsables.

### TAGS

Andrea Grobocopatel

Brecha de género

Cargos gerenciales

Cupo

FLOR

Gestión

Liderazgo

Mujeres



MÁS VISTAS



5035

Tiene 27 años y lidera una fintech con la que espera facturar US\$ 100.000 este

año

- 
-  2086 Encuentran a Nicole "Nicky" Langesfeld entre los restos del edificio de Miami

---

  -  1957 Cómo fue la llegada de la Selección que conquistó América

---

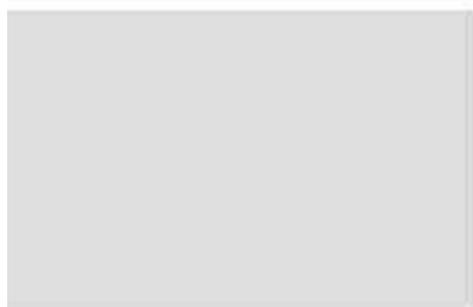
  -  1776 Ranking Forbes 2020: quiénes son y cuánto tienen los 50 argentinos más ricos

---

  -  1688 Carlos Rosales, el nuevo dueño de Garbarino, cuenta cómo resucitará la empresa y afirma: "Soy un vivo ejemplo de la movilidad social ascendente"



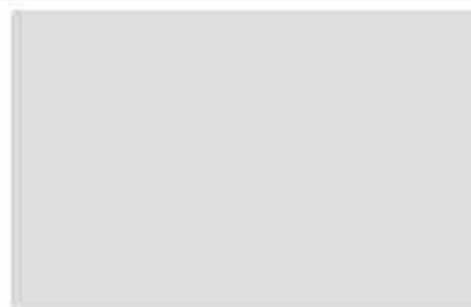
Más noticias >



Por qué Mark Zuckerberg vendió acciones de Facebook por US\$ 2.800 millones en 8 meses



Mauricio Macri ahora forma parte del ejército de varados



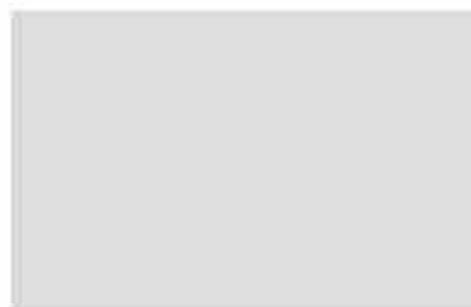
Más allá del drama de Jack Ma, qué tan comunista es la China "comunista" de hoy



Cómo fue la llegada de la Selección que conquistó América

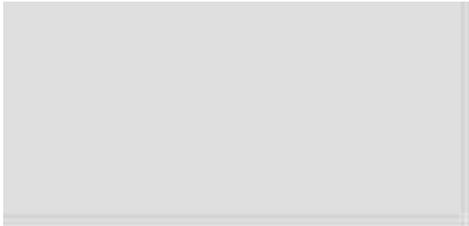


Brasil, decime qué se siente

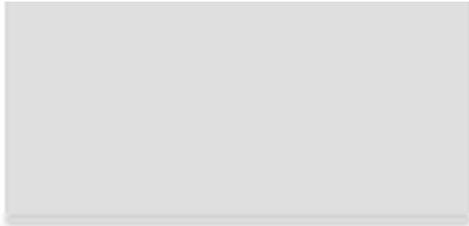


Adiós 28





La quinta fue la vencida y Messi logró ser campeón con la Argentina



José Toscano, de Godrej: "Ser eficientes en costos nos permite ser competitivos en el precio"

Today Innovación Liderazgo Money Negocios Lifestyle Millonarios Rankings Summit

Forbes

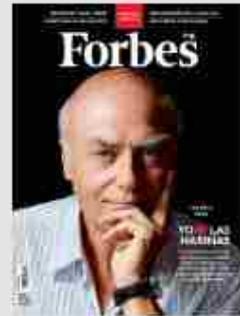
Contactos

Comercial: [publicidad@forbesargentina.com](mailto:publicidad@forbesargentina.com)

Editorial: [info@forbesargentina.com](mailto:info@forbesargentina.com)

Summit: [www.forbessummit.com.ar](http://www.forbessummit.com.ar)

Forbes Argentina es publicada por HT Media SA.



Términos y condiciones | Legales | © 2021. Forbes Argentina. Todos los derechos reservados.



En un mano a mano con Forbes, la fundadora y presidenta de FLOR compartió su visión sobre los desafíos que afrontan las mujeres para ocupar mayores posiciones de liderazgo.

Apenas el 28% de los puestos gerenciales y de liderazgo en las organizaciones a nivel mundial están ocupados por mujeres, una situación que no parece haber representado grandes cambios en los últimos 27 años, según datos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Y, si bien la proporción de mujeres en roles de alta dirección llegó a su máximo histórico para la Argentina (el 31% de los puestos de alta gerencia son ocupados por mujeres, superando en siete puntos al 24% de 2020), de acuerdo al informe Women In Business, de la consultora Grant Thornton International, todavía falta mucho para alcanzar la paridad.

En un mano a mano con Forbes, Andrea Grobocopatel, presidente y fundadora de Fundación FLOR, compartió su visión sobre los desafíos que afronta el liderazgo de mujeres en el país.

¿Cómo ve a la Argentina hoy en cuanto a la brecha de género en el mercado laboral y, sobre todo, en posiciones gerenciales?

Estamos trabajando muy bien. Desde mi punto de vista, se están abarcando varios espacios y no tan tímidamente. El sector público está tomando medidas y poniendo la perspectiva de género en todas las provincias y ministerios. Tuve la suerte de ser convocada a un encuentro del Ministerio de Economía para compartir lo que veíamos con otras dos empresarias, por eso lo digo, porque lo veo, lo palpo. No me gusta cuando se habla sin saber, y me gusta destacar lo que veo bien.

Mira también

Incluso leí en un medio de Carlos Casares que para darte el carnet de conducir tendrás que tomar una clase de género. No lo sabía y me pareció excelente. Veo mucha conciencia en los empresarios, mucha necesidad de aprender, nos piden encuentros, talleres para concientizar. En FLOR llamamos a todas las acciones orientadas a este tipo de objetivos "polinizar".

Mira también

¿En qué se avanzó? ¿Qué falta?

Mira también

Creo debemos trabajar más fuertemente en la educación primaria y secundaria para valorar la diversidad, aprender a ser solidarios, a dialogar para entender otros puntos de vista. El tema de las redes sociales en la pubertad y adolescencia se vuelve central en la estructuración de la identidad y la autoestima, y ahí suele operar una fuerte presión social que termina generando conductas muy crueles, opuestas a la valoración de la diversidad. Es fundamental trabajar esto en forma conjunta con las instituciones educativas y los medios para generar un cambio.

En otro aspecto, faltan más mujeres protagonistas, más empresarias que tengan visibilidad y que se puedan constituir en modelos para otras mujeres. Si una mujer no ve a otras en roles o posiciones de responsabilidad o poder, no cree que es posible llegar y, por ende, ni siquiera se lo propone.

¿Cuáles son los principales obstáculos?

Hay muchos, pero uno de los más importantes es que sobre los hombros de las mujeres siguen pesando las tareas de cuidado familiar, y eso resulta extenuante e injusto para las mujeres. Algo que cobró mayor visibilidad durante las cuarentenas. Debemos facilitar, que haya más y mejores espacios de cuidado. Días pasados me comentaban que en Inglaterra a la gente retirada que tiene su casa con espacio libre se le ofrece entrenamiento y capacitación para el cuidado de menores, a cambio de una remuneración por parte del Estado, que se evita de esta manera la construcción y el mantenimiento de infraestructura.

Otro de los obstáculos tiene que ver con poder entender lo que le pasa al otro, darse cuenta, trabajar los sesgos inconscientes y hacernos cargo para que sean cada vez menos inconscientes.

¿Qué políticas públicas y qué acciones privadas podrían ayudar a acortar la brecha?

Todos podemos hacer algo. En políticas públicas, hablamos de espacios de cuidado para niños, para mayores y para personas sin independencia motriz; hablamos de educación. En cuanto a acciones privadas, ponerse objetivos y complementar lo que el sector público no llega a hacer: pienso en lactarios, espacios de cuidado, trabajar temas de violencia familiar o laboral.

Sé que es un costo importante para las empresas, pero aún más importante es la pérdida de productividad de las personas por no poder resolver estos temas. Y cuando no los pueden resolver o están extenuadas o estresadas, pesa sobre ellas el estigma de falta de compromiso con el trabajo.

Creo un rol muy importante lo tienen los sindicatos que deben pensar más en la sociedad en su conjunto, no solo en lo económico, sino pedir lo que mencionamos anteriormente en el sector público y privado, con más conciencia para alinear los intereses de todos.

En todos los espacios debe haber más mujeres en lugares de decisión, ya que de esa manera todo lo mencionado se resuelve más velozmente, porque como somos las que más lo vivimos, lo entendemos y encontraremos soluciones más ágilmente.

¿Los cupos pueden ayudar?

Ayudan para lograr un cambio drástico, y que las cúspides organizacionales se vayan acostumbrando a ver mujeres en los ámbitos que antes les estaban reservados. Pero no basta con incluir, hay que integrar. El otro día me contaban de una empresa en la que nombraron a tres mujeres en el board, pero ellas no se animaban a subir a almorzar con el resto de los directores hombres. Son las pequeñas conductas individuales las que empiezan por abrir la canilla para generar la gota que horadará la piedra. Luego, hay que ir perfeccionando la calidad de los jugadores, para que no caigamos en que solo ponemos mujeres porque necesitamos tenerlas en el directorio: es importante escucharlas, tomar decisiones contemplando sus aportes y no solo que estén para cumplir el cupo.

Desde FLOR ayudan a mujeres a romper el techo de cristal. ¿De qué forma trabajan?

Somos más de 500 mujeres de diferentes sectores (financiero, automotor, servicios, minería, retail y otros), de diferentes profesiones,

ejecutivas y empresarias, sin rango de edad. Las hay de menos de 40 y de más de 70. Aprendemos juntas, yo me uno cada vez que puedo a las clases porque sigo aprendiendo de las mujeres que cursan.

Andrea Grobocopatel, fundadora y presidenta de FLOR. ¿Todavía hay muchos sesgos de machismo en las empresas?

Sí, por eso me importa escuchar mucho. Sigue habiendo machismos. La mayoría fuimos educados en modelos muy tradicionales. Me da pena, porque los hombres en algún punto también son víctimas de ese modelo tradicional. A veces quieren cambiar, pero no saben cómo, no pueden o no se dieron cuenta. Por eso estamos trabajando mucho para ayudar, no para enojarnos.

¿El síndrome del impostor es uno de los factores que dificulta el ascenso de las mujeres?

Somos más exigentes, estamos más cuestionadas, observadas, porque están esperando nos equivoquemos para decir que no estamos preparadas, pero lo cierto es que nos la tenemos que creer más, practicar más también. En nuestra red nos apoyamos mucho en eso. El síndrome del impostor lo tienen varones y mujeres, solo que en nosotras la creencia de ser menos que los demás está mucho más avalada desde los modelos de crianza. Se nos educa (o se nos ha educado en el pasado, ojalá esto esté cambiando ahora) para no sobresalir, para ser adaptadas, para agrandar. Eso nos hace muy dependientes de la mirada ajena. Y esa dependencia tiene un alto costo en autoestima.

En tanto sociedad, ¿cómo necesitamos deconstruirnos a fin de lograr mayor equidad de género?

Tenemos que aprender a dialogar. Eso es lo primero. Para dialogar, hay que entender el punto de vista del otro. Eso va a terminar con las grietas. Tenemos que pensar que nadie tiene las ideas tan claras, que todos estamos en constante aprendizaje. Debemos generar confianza, debemos ser más amables y no querer imponer nuestras ideas, opinar en los lugares apropiados, donde podemos ser escuchados y aportar. En general, pecamos de exceso de palabras, de pedidos, pero accionamos poco. No nos animamos con la realidad. FLOR significa "Fundación por Liderazgos y Organizaciones Responsables" y ahí entra todo lo que te comenté antes más la gestión de la diversidad, si no, no somos responsables.