

En el mundo cada vez más mujeres ocupan cargos de liderazgo, aunque las brechas laborales están lejos de zanjarse. Algunos estudios comenzaron a hablar de "gap aspiracional", una situación que hace que las mujeres tengan menos intenciones que los hombres de ocupar puestos gerenciales.

Las cifras refuerzan la teoría de que las diferencias siguen existiendo, algo que puede tener muchas explicaciones. Según los datos del informe "Women in business 2022: Global and regional findings", elaborado por Grant Thornton International, las mujeres ocupan en el mundo un promedio del 31% de los puestos directivos y gerenciales. La investigación de la consultora resalta el progreso en los últimos años, ya que en 2004 eran apenas el 19%.

El documento señala además que "África sigue representando una historia de éxito para las mujeres líderes, alcanzando el 40% de los puestos de alto nivel en general, muy por encima del promedio mundial".

En América Latina la cifra es del 35%, y en Argentina el relevamiento señala que es del 30%. Según los últimos datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, "el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura, mientras que el 8,4% de los varones ocupan ese tipo de puestos".

El papel que las mujeres cumplen en las empresas también depende de su organización y tamaño. Según el Banco Mundial, tienen menos probabilidades de ascender cuanto más grande es la institución: la proporción es del 9,5% en empresas pequeñas y de 6,9% en las grandes.

Cuanto más grande es la institución hay menos chances de ascenso

Y, si bien casi el 75% de las empresas aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, los resultados aún distan de ser lo esperado.

Una de las causas, advierten los especialistas, es la "brecha de aspiraciones", que implica que los hombres tienen muchas más probabilidades de aspirar a puestos de liderazgo que las mujeres, y esa es una situación que se ha mantenido en las últimas décadas.

Esto no se debe, señalan informes como el de Boston Consulting Group, a que las mujeres sean menos ambiciosas que los hombres, sino a prejuicios sobre lo que significa el liderazgo, que operan tanto dentro de las empresas como a nivel social y personal.

Según la consultora, la opinión generalizada es que las mujeres "se pierden los puestos más altos en las empresas no porque no puedan hacerlos, o porque la oportunidad no esté ahí, sino porque realmente no los quieren". Sin embargo, el estudio advierte que "las mujeres comienzan sus carreras con tanta ambición como los hombres".

Así, la ambición va cambiando según la empresa y las interacciones dentro de ella. En las que menos avanzan en la diversidad de género, el 66% de las mujeres buscan una promoción en sus puestos, mientras esta cifra asciende al 85% en las que más invierten en la igualdad. El impacto también es positivo para los hombres: pasan del 85 al 87% en el último de los casos.

El informe concluye que es importante derribar ciertos mitos. Tener hijos no hace a las mujeres menos ambiciosas, pero su actitud sí está influenciada por la relación dentro de la empresa: "Cuando tanto los empleados como las empleadas sienten que la diversidad de género en su organización está mejorando, no hay una brecha de ambición".

El documento asegura que desde estos ámbitos se puede "crear la cultura adecuada para fomentar la ambición". Para eso, propone la construcción de equipos de liderazgo con diversidad de género, establecer un sistema de evaluación para las promociones que sea igualitario, trabajar en el contacto informal que se da dentro de la empresa, y hacer cambios estructurales, como el trabajo flexible.

Con respecto a esto último, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que, como las mujeres continúan siendo mayoría en las tareas de cuidado, esto las pone en una situación de desventaja respecto a los hombres, "pues ellas siguen maniobrando entre las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales".

Por otro lado, la organización advierte que la responsabilidad no es únicamente de las empresas, ya que los prejuicios operan a nivel social en general. Sin embargo, pueden hacerles frente "reconociendo que existen, observando cómo se manifiestan, y contrarrestándolos en la cultura del lugar de trabajo".

La OIT concluye que el beneficio de una mayor equidad no se limita a las mujeres. "Cuando las empresas ponen en práctica una cultura empresarial inclusiva y políticas de inclusión, la probabilidad estimada de lograr mayor rentabilidad y productividad es del 63%".