

[...] I norte global, especialmente a los de Europa, en cuanto a liderazgo femenino en el ámbito empresarial, perdemos frente a África e incluso a América Latina. El estudio sobre `Mujeres en negocios 2022. Hallazgos mundiales y regionales`, realizado por Grant Thornton International, indica que se registra un avance a nivel mundial ya que en 2004 había solo un 19% de mujeres en puestos directivos en promedio en todo el mundo, y en 2022 ascendió al 31 %, esto indica un crecimiento importante. Cuando a [...]

Es interesante señalar que los argentinos, que creemos ser los más parecidos a los países del norte global, especialmente a los de Europa, en cuanto a liderazgo femenino en el ámbito empresarial, perdemos frente a África e incluso a América Latina. El estudio sobre `Mujeres en negocios 2022. Hallazgos mundiales y regionales`, realizado por Grant Thornton International, indica que se registra un avance a nivel mundial ya que en 2004 había solo un 19% de mujeres en puestos directivos en promedio en todo el mundo, y en 2022 ascendió al 31 %, esto indica un crecimiento importante. Cuando analiza por región, África es una de las que más avanzaron y alcanza el 40%, mientras que América Latina tiene un 35% y Argentina un 30%; África nos gana e incluso América Latina en su conjunto también. Estas cifras indican nuestra dificultad en lograr que más mujeres integren puestos directivos. El estudio presentado el domingo pasado en `50/50` sobre rentabilidad de las empresas privadas en relación con la existencia de políticas inclusivas, analiza las causas.

El estudio plantea que si bien aumenta la cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo, aún la brecha existe y las dificultades que impiden superarla no se han zanjado. Menciona la `brecha aspiracional` como una de las causas, y refiere que las mujeres tienen menos intenciones que los hombres de ocupar esos puestos de liderazgo. Aquí surgen distintas variables, por ejemplo, el tamaño de la empresa. A mayor tamaño, más difícil les resulta a las mujeres ascender y allí se vuelve a mencionar `la brecha aspiracional`. ¿Qué quiere decir esto?, ¿que las mujeres son menos ambiciosas que los hombres? No es que tienen menos ambiciones, sino que hay prejuicios sobre el liderazgo que operan dentro y fuera de la empresa y que es lo que las frena, las limita y esmerila sus ambiciones. Respecto de la existencia de prejuicios en nuestra sociedad que parece tan avanzada, tiene aún muchos, una muestra de eso fueron las expresiones de un alto dirigente político cuando cuestionó que la designación de la responsable del Ministerio de las Mujeres fuera una lesbiana. Esta expresión cavernícola no es propia de este siglo, pero existe y hay muchas personas que la comparten. Es cierto que son pocos los que lo verbalizan porque no quieren ser señalados, pero lo creen y eso es lo grave, porque así actúan los prejuicios, aunque no se verbalicen se expresan en conductas y actitudes. Esos prejuicios son los que actúan sobre las mujeres y las personas de la diversidad, disminuyendo su ambición. Y son hechos reales que se expresan frente al liderazgo femenino y también de la comunidad lésbica. Esto se ve a diario cuando los pacientes no quieren ser operados por una médica cirujana por ser mujer, o cuando en un avión los pasajeros se incomodan y asustan cuando ven que la piloto es una mujer, o cuando una mujer política aspira a la presidencia del país y es cuestionada por su condición de mujer. Estos son hechos que perciben las mujeres y niñas durante toda su vida y que les va limitando sus aspiraciones.

La OIT ha estudiado el tema de la capacidad inclusiva al género de las empresas y evaluó en términos económicos su impacto; en base a eso señala que las empresas más inclusivas al género -esto abarca a las mujeres y a las personas de la diversidad- logran mayor rentabilidad y productividad, que evalúa en un 63%. Esta cifra es muy alta y es en parte por lo que, a pesar de los prejuicios, muchas empresas promueven el ascenso a cargos jerárquicos a mujeres y personas no binarias. Está bien que lo hagan pero necesitamos el cambio cultural que permita que esto ocurra sin especulaciones mezquinas. Ese cambio es el que debemos promover en nuestra sociedad.

Defensora de Género

Mabel B i anco

CAMBIO. A pesar de los prejuicios, muchas empresas promueven el ascenso a cargos jerárquicos de mujeres y personas no binarias.