



ieem.edu.uy



La equidad de cargos entre hombres y mujeres

La equidad de cargos y salarios no solo es una tendencia justa y oportuna; estudios demuestran que la participación de las mujeres en altos cargos directivos amplía los criterios en la toma de decisiones

Por Gonzalo Gómez Betancourt

Si bien aún hay mucho camino por recorrer en materia de equidad laboral, la última edición del Informe Panorama Laboral publicado por la Oficina Regional de la OIT, destacó que Latinoamérica en los últimos años presenta un constante aumento de la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral, que llegó a 49,5%, y la tasa de ocupación a 45,5%. Sin embargo, aún son inferiores a las de los hombres, que tienen tasas de 71,3% y 67,3%, respectivamente.

Con lo cual sigue siendo un desafío para la mayoría de nuestros países fortalecer las capacidades de los gobiernos y las organizaciones de empleadores para emprender acciones por la igualdad de género en el mundo laboral. Todavía estamos muy atrás de países como Alemania, que logró promover su Ley de Cuotas tanto en el sector público como en el privado, y las empresas que cotizan en bolsa tienen el 30% de participación de mujeres en los Consejos de Administración o Juntas Directivas.

A nivel de altos cargos directivos, la equidad es total, 50% los hombres y 50% las mujeres. Alemania incorporó estos cambios para equipararse a países como Francia, Reino Unido, Finlandia y Suecia.

Rigurosos estudios realizados en diferentes países demuestran que las decisiones empresariales son más conscientes cuando hay representación de mujeres. Una reunión compuesta de solo hombres tiende a centrarse en lo numérico, haciendo la toma de decisiones muy economicista, mientras que, cuando participan mujeres de manera equitativa, los criterios de decisión se amplían en casi tres veces.

Esto sucede principalmente por su capacidad de tener en cuenta otros aspectos como el factor humano, social o el aprendizaje interno de la organización.



Las decisiones empresariales son más conscientes cuando hay mujeres

Son muchos los países del continente que ya están promoviendo la ley de cuotas tanto en el sector privado como público, donde es muy baja la participación de la mujer en cargos directivos y en Consejos de Administración.

En Colombia, por ejemplo, el presidente de la República, Iván Duque, resolvió dar ejemplo en el sector público nombrando su gabinete ministerial con total equidad entre hombres y mujeres.

Gobiernos, empresas y...

Vale la pena mencionar que no

solo son los gobiernos o los propietarios de las empresas quienes aún tienen la errada percepción de que existen cargos para hombres y cargos para mujeres.

Como miembro del Consejo Asesor de una empresa del sector del transporte, donde teníamos que decidir entre un hombre y una mujer para el cargo de CEO, después de todas las evaluaciones, quien más se opuso a que se nombrara a una mujer, fue otra mujer.

Su argumento fue que estábamos en un sector de varones, donde se necesitaba a un hombre porque era necesario impartir órdenes a conductores de autobuses, y quizás ellos no veían a una mujer con la autoridad suficiente.

En esta oportunidad mostré

mi total descontento con esta opinión, viendo que hay muchas compañías transportistas manejadas por mujeres.

En otra oportunidad aprecié una percepción similar, pero, por el contrario, es decir que las mujeres pueden ser mejores que los hombres para cierto tipo de cargos.

Esto fue en una compañía financiera que para ocupar el cargo de gerente tenía como candidatos a un hombre y a una mujer, la reflexión de los hombres fue que las mujeres eran mucho más honestas en el manejo del dinero y que por eso debía dársele el cargo a la mujer. Que aún existan estos estereotipos es desconcertante, no puede haber puestos para hombres y puestos para mujeres.

En otra empresa, cuando se iba

a retirar el CEO, que contaba con un salario alto —y, además, tenía una participación de utilidades del 10%—, el segundo al mando sugirió que ocupara su cargo la vicepresidenta, que lo había acompañado en la empresa durante muchos años.

Una vez seleccionada, el 90% de las mujeres con capacidad de decisión dijeron que el salario era muy alto, que la empresa no podía seguir con el modelo del gerente anterior.

La lectura que la seleccionada hizo de la situación es que no le iban pagar lo mismo por ser mujer, aunque se le explicó que era porque la empresa no estaba en condiciones de hacerlo.

Ella aceptó el cargo, pero quedó la sensación de que la razón

Dirigir es un tema de liderazgo y el liderazgo no es un tema de género

principal fue una cuestión de género.

En cuanto a la presencia de mujeres en Consejos de Administración, mi experiencia es que hay pocas y no todas están disponibles.

Especialmente las de alto prestigio en el cargo, porque muchas de ellas no quieren tener responsabilidades que las alejen de las familias. Esto no pasa con los hombres, y es una lástima porque se necesitan más mujeres para una mejor toma de decisiones. Dirigir empresas es un tema de liderazgo, el liderazgo no es un tema de género, hay hombres y mujeres líderes. El liderazgo es trabajar con el ejemplo y con el esfuerzo.

La conclusión es clara, es necesario hacer una ley de cuotas en el sector privado.

Para lograrlo tenemos que cambiar primero la mentalidad, porque de entrada tenemos prejuicios inaceptables en el management, como el de cargos para mujeres y cargos para hombres. Las competencias están por encima del género. ●