



:: [portada](#) :: [Argentina](#) ::

06-11-2014

Hay más argentinas directivas, pero con el hogar a cuestas

Fabiana Frayssinet
IPS

En Argentina hay cada vez más mujeres con cargos directivos en los sectores público y privado, aunque todavía tienen que abrirse paso en medio de estereotipos de género y la responsabilidad del hogar sigue recayendo sobre ellas.

Con título universitario, ML empezó su carrera en un banco como operadora telefónica, para trabajar medio tiempo y poder conciliarlo con el horario escolar de su primer hijo.

"Me postulé a puestos de mayor carga horaria y responsabilidad lo que me permitió hacer carrera en el banco. Pero siempre demostrando disponibilidad pese a tener dos hijos", contó a IPS esta mujer que ahora, a los 50 años, es directora ejecutiva de ese banco y quien pidió no revelar más que sus iniciales.

ML retrata a muchas de las 31 mujeres directivas en compañías privadas que retrata el informe "[Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión](#)" en Argentina, elaborado por el [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo](#) (PNUD).

El documento analiza datos oficiales de 1996 a 2012 y revela que las mujeres ocupan tres de cada 10 cargos directivos en Argentina.

"Si bien persisten las desigualdades en el acceso a puestos de decisión, hubo cambios positivos", sintetizó a IPS la directora del estudio, Gabriela Catterberg.

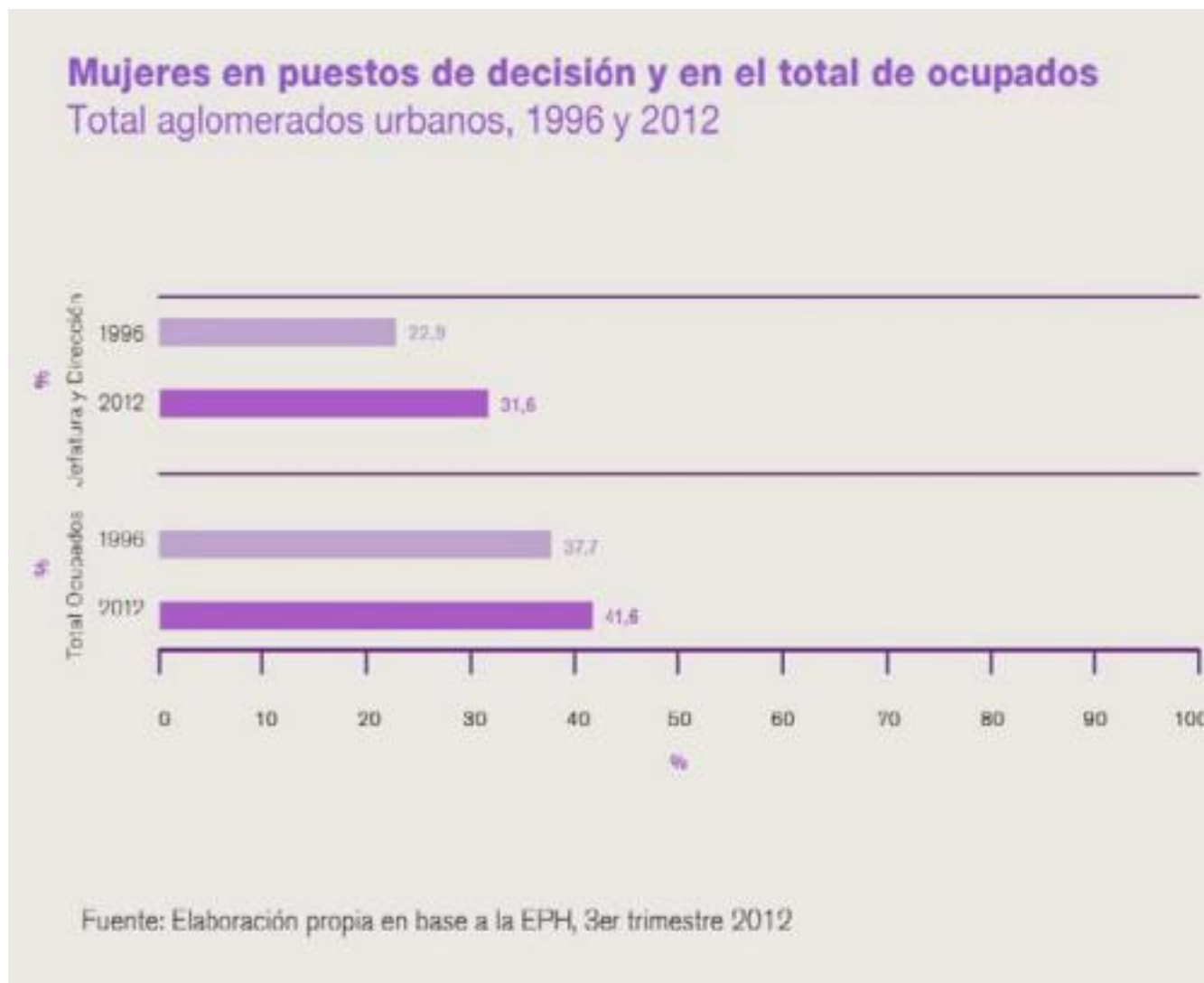
Mujeres encumbradas en sus empresas que, como Andrea Ávila, tienen en promedio 45 años, hijos de más de seis años y que mayoritariamente están casadas o con pareja estable.

Es resultado "de las muestras de eficiencia" dadas por las mujeres, y "sobre todo, por un cambio de modelo mental, que de a poco abandona el patriarcado", dijo a IPS esta directora ejecutiva para Argentina y Uruguay de [Randstad](#), una empresa transnacional de recursos humanos.

Mucho tuvo que ver, el acceso femenino a la universidad, ya que 52,7 por ciento de las mujeres en cargos de dirección son universitarias, frente a 34,6 por ciento de los varones.

Es "revelador" del "réxito que la educación superior y universitaria completa le dio a las mujeres",

opinó el representante del PNUD en el país, René Valdés, durante la presentación del estudio, el 23 de octubre. Otra lectura es que para ser directivas, a las mujeres, "se les exige mucho más en términos de educación que a los hombres", admitió.



Los avances son notables en el sector público, donde 50,3 por ciento de cargos directivos los ejercen mujeres, gracias a acciones afirmativas a favor de su participación y a los mayores beneficios por maternidad.

En el sector privado, pese a la mejora, las mujeres ocupan solo 28 por ciento de los puestos altos.

"En el mundo privado prevalece la meritocracia", señaló a IPS la experta en liderazgos femeninos laborales Lidia Heller.



Méritos que tuvo que demostrar ML. Por temor a ser "penalizada" por sus embarazos, volvió al trabajo enseguida tras sus partos, "para permanecer activa en el mercado".

Según encuestas oficiales, 76 por ciento de las argentinas en pareja son las encargadas de las tareas del hogar.

En el caso de las mujeres directivas, se mantienen como responsables de la organización del hogar y la familia, aunque cuenten con el apoyo de servicio doméstico.

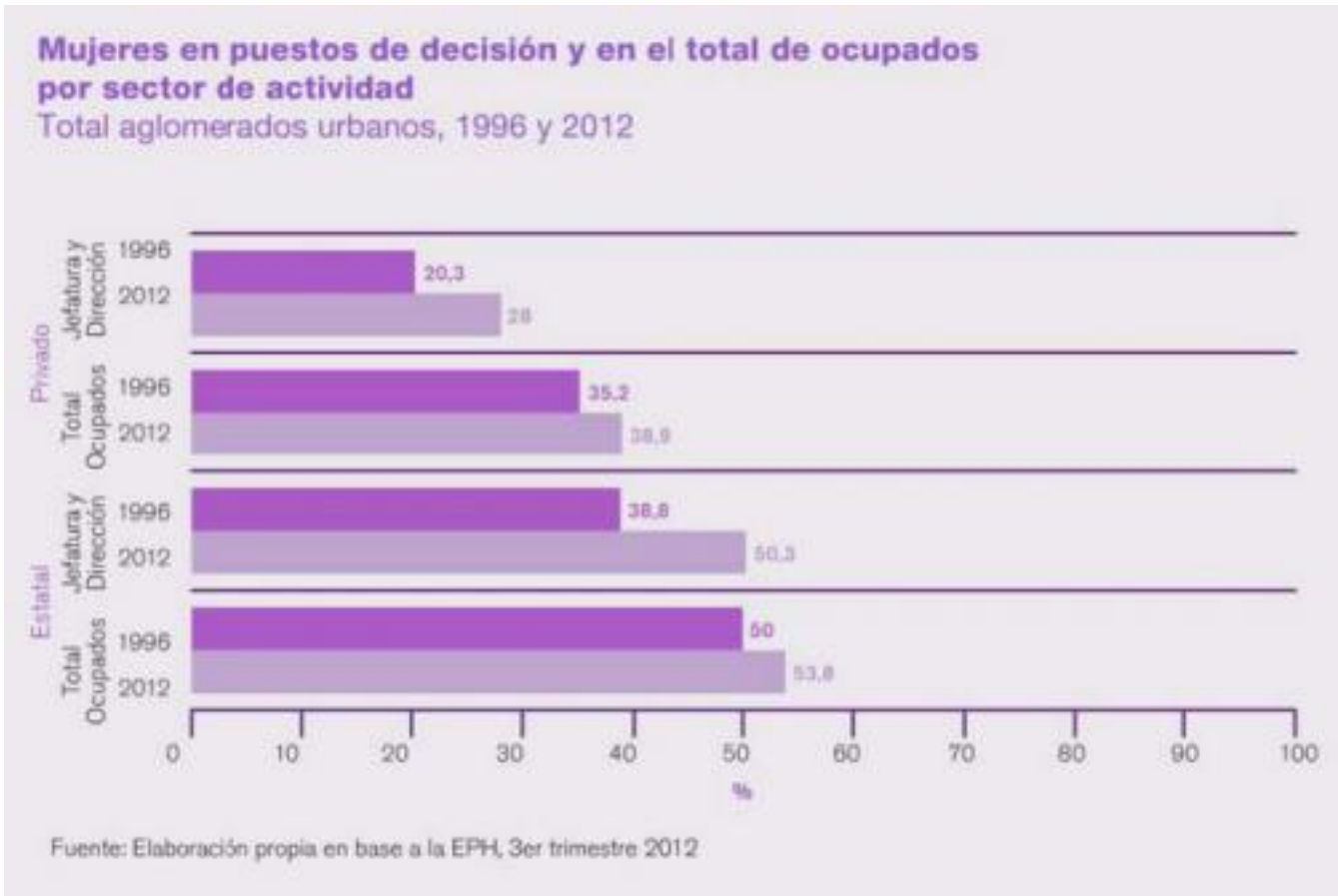
Existe una "tensión" entre la vida personal y laboral, interpretó Catterberg.

En los puestos de decisión, 82 por ciento de ellos están casados o tienen pareja frente a 66 por ciento de ellas. Además, 40 por ciento de los varones tienen esposas sin trabajo remunerado, mientras que 43 por ciento de las parejas de las directivas ostentan cargos similares.

"Las mujeres tienen capacidad de manejar varios temas a la vez. A tu marido le dejas una lista: buscar a tu hijo a la escuela, ropa a la lavandería, pagar una cuenta, hervir las papas, y seguro que se olvidó de algo", bromeó ML.

"Hay algo que nos pasa a todos los apasionados por nuestro trabajo y es, justamente, no verlo como tal, no distinguir qué es trabajo, y que tiene que estar circunscrito a un lugar y a determinadas horas", añadió Ávila.

La "clave es disfrutar de todo y cumplir con todos los roles", siendo "ordenada" y "aprovechando los tiempos", opinó.



El informe suma testimonios de ejecutivas sobre estereotipos machistas en el trabajo.

"Estamos con mis tres socios varones, vienen otras personas y en general les hablan a los varones". Solo te escuchan cuando perciben que "estás diciendo algo inteligente", dice una entrevistada en el informe del PNUD.

"Para viajes elegían varones porque suponen que están disponibles", ejemplificó la banquera ML a IPS.

Ella viajó pero con "culpas y sentimientos encontrados". "Por un lado, la adrenalina del crecimiento profesional. Por el otro, el temor a perder muchas cosas de la vida familiar. Tuve que viajar mucho y eso significó resignar cuestiones familiares", recordó.

Es que para erradicar prejuicios, hacen falta "cambios culturales", además de leyes favorables, según la especialista Heller.



"Las concepciones culturales sobre lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas", ratificó Ávila.

Eso conlleva cambiar un "modelo mental", porque "si bien los hombres quieren ir a los actos escolares, ayudan a los hijos con la tarea, hacen las compras y hasta cocinan milanesas, aún prevalece la perspectiva de que lo hacen desde un lugar de apoyo, y no desde la responsabilidad asimilada como compartida", señaló la directora ejecutiva.

"Para que las mujeres ocupen espacios de decisión en el trabajo, será necesario que los hombres ocupen espacios [de mujeres] en el hogar", sintetizó.

Según datos del PNUD, las argentinas tienen mejor situación que el promedio de América Latina y el Caribe, donde en las 500 mayores empresas menos de 14 por ciento de puestos en juntas directivas son de mujeres y solo entre cuatro y 11 por ciento ocupa cargos de decisión.

La directora del estudio plantea que se necesitan consolidar políticas públicas de "conciliación", especialmente del cuidado de niños menores de tres años, extender licencias por maternidad y paternidad, y transformar criterios empresariales de selección y evaluación.

"No solo se trata de contratar más mujeres... implica entender que las prioridades de trabajo de mujeres y varones cambian en diferentes etapas de la vida", subrayó.

Etapas que deberían considerarse, en misiones extranjeras y traslados, midiendo el desempeño "por resultados, no por horas", y contemplando la disponibilidad de "las gerentas" de iniciar una carrera internacional entre los 50 y 60 años", planteó Catterberg.

La empresa de Ávila, ya tomó medidas que incluyen a los varones habitualmente "más reticentes" a los beneficios de género. Los programas de capacitación, son en horario laboral y lejos del de salida, para no interferir en su vida privada.

Es importante "comunicar que el respeto de la conciliación no se limita a las mujeres", sino a todos en la empresa "independientemente de género, edad y situación civil", enfatizó.

Verónica Carpani, asesora del Ministerio de Trabajo, propone más participación en las negociaciones con sindicatos y empresas.



"Donde hay más mujeres se incluyen cláusulas de género", señaló a IPS. "Es necesario acceder a mesas de diálogo para que más mujeres sean escuchadas. Si no lo hacemos, nosotras no lo hará nadie", exhortó.

Fuente:

<http://www.ipsnoticias.net/2014/11/hay-mas-argentinas-directivas-pero-con-el-hogar-a-cuestas/>