

Para 8 de cada 10 ejecutivos, la maternidad sigue siendo un obstáculo en la carrera profesional



Este 21 de octubre, como cada tercer domingo de ese mes, se celebra en la Argentina el Día de la Madre.

Pero si bien es un espacio de festejo y reconocimiento a las homenajeadas por todo su cariño y esfuerzo diario, pese a la

reconfiguración que se dio en los últimos años de los conceptos (y prejuicios) que rodean a la maternidad, parece que algunas cosas se resisten a cambiar.

Aún al día de hoy, para la mayoría de los ejecutivos argentinos sigue siendo un obstáculo en el camino profesional de las mujeres.

Los preconceptos más frecuentes son que ellas siempre priorizan la familia por sobre el trabajo, que si tienen hijos no tendrán la disponibilidad que requiere un puesto de alta jerarquía, que si es contratada una postulante que es madre será menos efectiva que un padre o un varón sin hijos.

Ahora, también es cierto que una candidata de alrededor de 30 años que no tenga familia propia, será descartada en ese caso porque se asume sin excepción que querrá tenerla inmediatamente si consigue el puesto, ausentándose para tomar su licencia.

Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay, remarca que lo que subyace detrás de estos prejuicios es una convención cultural que otorga carga desigual de género sobre el cuidado de las personas y del hogar.

"Está linkeado en el rol de cuidado que ejercemos las mujeres. Social y culturalmente está depositado en ellas el peso del cuidado no solo de los hijos sino también de los enfermos, de los ancianos y del hogar. Entonces el prejuicio principal recae sobre su disponibilidad horaria

en base a esos roles que ejercen en su familia en el sentido amplio", afirmó en diálogo con iProfesional.

Para la CEO, "es un prejuicio cultural y de origen patriarcal, que requiere de un proceso de cambio de largo desarrollo".

Datos del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) confirman su apreciación: "Casi el doble de mujeres que de varones cuidan a familiares (hijos, ancianos, enfermos, etc.) y ellas dedican dos horas más por día que ellos a esta tarea (seis horas contra cuatro de los hombres)", se lee en el último informe de la entidad.

Para los especialistas de CIPPEC, otra pata del problema es que esa desigualdad golpea sobre todo a las que pertenecen a hogares de menores ingresos, tienen hijos de menos de seis años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes.

Aseguran que incluso cuando una de ellas logra insertarse en el mercado laboral, las enfrentan peores condiciones: las trabajadoras están más expuestas al desempleo (11%),

la subocupación (13%) y la informalidad laboral (36%) que los varones (con 8%, 9% y 31%, respectivamente) en la Argentina.

Pero las que cuentan con más recursos tanto económicos como culturales, sociales y académicos, tampoco están exentas. **Pablo Barassi, CEO de Integrar RRHH**, recordó que "los prejuicios todavía reinantes son sobre la mujer en general y sobre la mujer con poder en particular".

"Cualquier reacción temperamental que en un colega varón pasaría desapercibida, es magnificada o malamente interpretada si proviene de una colega, a veces de forma denostativa e irrespetuosa. El estilo de manejo emocional es entonces el prejuicio central", dijo a iProfesional mientras esperaba a la gerenta de Recursos Humanos de una importante firma local, que asistiría a la reunión con su hijo menor.

El plano del empleo se presenta entonces como una encrucijada tanto para las mujeres con hijos que buscan trabajo como para quienes no los tienen; para las madres de familia que quieren crecer

profesionalmente y para las que sin serlo, aspiran a lo mismo.

Según un reciente estudio de Spring Professional, una división de Grupo Adecco, el 84% de los encuestados consideró que la maternidad es vista como un obstáculo en el desarrollo de carrera.

Esta percepción es compartida tanto por hombres (79%) como por mujeres (89%).

Asimismo, la maternidad (35%) y la dificultad para conciliar entre la vida personal y laboral (30%) son los aspectos que se perciben como los más influyentes para impedir el avance de las trabajadoras a nivel profesional.

"Las mujeres han logrado personalmente un enorme progreso, se ha recorrido un largo camino, pero aún hay mucho más camino por recorrer y es evidente la necesidad de aumentar su participación", dijo Ignacio Gabancho, Director de Spring Professional.

Por caso, en la alta dirección, ocupan sólo el 4,2% de los puestos de directores ejecutivos, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Y en la Argentina, el estudio determinó que su participación en la alta dirección generalmente es baja (38%) aunque aumenta al consultar sobre mandos medios (41%).

"Hay que incorporar a la agenda que el cambio cultural necesariamente incluye el tema de género, que por ende debe ser parte desde las políticas y procesos de selección, así como de los programas de desarrollo de liderazgo", expresó al respecto **Barassi**.

"Las empresas más avanzadas en la región ya lo hacen, y hasta en sus indicadores o KPI se autoimponen un avance en los porcentajes de formalización de mujeres en cargos directivos", añadió, y sugirió "borrar los silos" no solo para las distintas jerarquías sino para las diversas áreas, que muchas veces parecen tener asignado un género por default.

Beneficio con prejuicio encubierto

El tema de las licencias es un asunto aparte por las diferencias que existen en cuanto a los beneficios de uno u otro género. "En algunas situaciones, sí generan algunos prejuicios frente a la decisión de

contratar a un hombre o a una mujer", advirtió Gabancho.

En el estudio de Spring Professional –que se hizo en colaboración con ComunicaRSE- surgió un 28% de conformidad de los ejecutivos consultados con la legislación vigente respecto del tiempo y los beneficios que reciben las madres, y solo un 8% en relación a los períodos por paternidad.

En este último caso, por cada nacimiento –no se contemplan la adopción- cada padre recibe dos días corridos a partir del día del alumbramiento. Y para ninguno de los dos progenitores se indican por ley extensiones por complicaciones o enfermedades, por ejemplo.

No se trata de un tema menor, si se tiene en cuenta que la posibilidad de que una mujer dé a luz y pueda ausentarse por tres meses con goce de sueldo (y más sin ese beneficio), es uno de los principales factores que impulsan los prejuicios en contra de las empleadas y candidatas a una posición.

También se reproduce así la asociación de que el cuidado de los hijos es, sobre todo, responsabilidad de la mujer (en los casos de parejas heterosexuales). Y por el momento,

si bien hay varios proyectos en danza en el Congreso para modificar el régimen de licencias en la Ley de Contrato de Trabajo, en muchos de los casos que no se adaptan a familias tradicionales, los empleados no acceden al tiempo necesario para recibir a un nuevo integrante.

Así las cosas, el 76% de las consultadas por Spring Professional ven críticamente el tiempo que tienen de licencia las madres, y hay un extendido consenso entre ambos géneros respecto de la necesidad de extender los permisos para los padres.

"El 70% de los encuestados cree que el tiempo estipulado por la ley para la licencia por maternidad no es adecuado. Lo mismo pasa con la licencia para los papás, donde 9 de cada 10 opinan que no es suficiente", reportaron desde esa unidad de Grupo Adecco.

"Hay que generar un cambio cultural pero también son necesarias políticas públicas que impulsen y colaboren en esa transformación necesaria para evitar los prejuicios", dijo por su parte Ávila al ser consultada por los proyectos que por el momento se trataron solo en Comisión en el Congreso Nacional.

"Tenemos que ir todos hacia lo que tienen los países nórdicos, que es la igualdad en las licencias, algo que puede darse de forma escalonada y no simultánea. Eso va a permitir un cambio realmente contundente en la mirada social y cultural", continuó la CEO de Randstad en Argentina y Uruguay.

Esa compañía ofrece desde hace años **licencia por paternidad extendida** de 21 días. "Antes era voluntaria y lo que ocurría era que los empleados varones no se la tomaban. Entonces después de unos años de prueba de este esquema, hicimos una revisión interna, y la verdad es que nosotros no permitiríamos que una mujer vaya a trabajar después de que tuvo familia, más allá de la norma que lo impone. Entonces transformamos la licencia por paternidad en obligatoria. Esos son impulsores de cambios culturales", comentó Ávila a este medio.

Otro de los beneficios es la flexibilidad horaria tanto para hombres como para mujeres para atención de los hijos y familiares. "Puedo manifestarte positivamente que, con el transcurso del tiempo, cada vez más varones empiezan a usar esa flexibilidad para, por ejemplo, ir a un acto escolar, y

además manifiestan que lo están haciendo, que para mi es el verdadero cambio", continuó la directiva de Randstad.

Para ella, el signo más positivo es que los empleados manifiesten abiertamente el uso de ese beneficio "porque consideran que eso no va a generar un prejuicio en su entorno laboral por ser hombres y usar un espacio que la empresa les está dando para disfrutar de tu familia. Creo que habla de un proceso del cambio cultural que estamos viviendo y de la importancia que la empresas tienen para generar ese impacto positivo en ello".

Del dicho al hecho

Lo que todos estos indicadores parecen reflejar es que claramente fueron las mujeres las destinadas a tener que romper el "techo de cristal" a nivel profesional. Pero si el objetivo es lograr la equidad de género, entonces también hay otros puntos (como demuestra el caso de las licencias y muchas veces el de reembolso por guardería), que deben tenerse en cuenta en sentido contrario.

"Existen ciertas industrias que están sesgadas hacia la contratación de mujeres, como también las hay

viceversa", aclaró Gabancho al ser consultado si durante la etapa de investigación de este estudio de Spring Professional encontraron casos de hombres que se sintieron tratados de forma desigual.

"Existen ciertos roles en las compañías donde por preconceptos o historia, sólo se contratan mujeres, como por ejemplo roles de asistentes ejecutivas, secretarias o de recepción. En el caso puntual de industrias, quizás como la de cosmética, los hombres enfrentan una inferioridad de probabilidades frente a las mujeres, inclusive en puestos ejecutivos", abundó.

No obstante, también es cierto que la magnitud del problema es distinta. Al ser consultados por Spring Professional si alguna vez habían sido víctimas de alguna situación de discriminación laboral, sólo el 18% de los hombres respondió que sí.

Por eso no es sorprendente que, al menos entre los ejecutivos y empleados, la percepción parece ser que las empresas no tienen la equidad en su agenda de prioridades. Siete de cada 10 encuestados consideró que el sector privado en Argentina no afronta el equilibrio de género como una

cuestión estratégica, y en eso coinciden en partes iguales tanto hombres como mujeres.

"Según la encuesta, para la mayoría de las compañías no es estratégica la equidad de género dentro del negocio, lo cual en realidad debería serlo. La diversidad aporta importantes beneficios al negocio, tales como diferentes puntos de vista y perspectivas, diferentes experiencias, hasta diferentes expectativas en relación a un negocio", opinó Gabancho.

"La sinergia de los géneros puede conseguir resultados excelentes, libres de sesgos y tendencias que logren abarcar a una mayor cantidad de público e individuos", añadió.

Pero al menos por ahora, al consultarles a los ejecutivos argentinos si creen que el talento femenino se encuentra subutilizado, existe una coincidencia mayoritaria en todos los niveles. Así y todo, esta mirada está más presente en las empresas grandes (72%), y en las compañías de tecnología (80%) e industriales (70%).

Para Barassi, la equidad de género es una tendencia gradual pero consistente en las compañías,

aunque "primero más en lo discursivo que en los hechos".

"Será una cuestión de conciencia hasta que las organizaciones asuman que son recursos de los humanos y no los humanos recursos de las organizaciones", expresó el líder de Integrar RH, y pidió que los titulares del área hagan punta y lideren esa transformación necesaria, virando hacia políticas y prácticas más inclusivas.

Por el momento, el paso del dicho al hecho no se concreta en las organizaciones locales. Un 27% de los consultados por Spring Professional aseguraron que las empresas en las que se desempeñan no se toman medidas concretas para promover la igualdad de género.

Entre las que sí han tomado cartas en el asunto, las principales iniciativas son las siguientes:

- Acciones para promover la conciliación trabajo-familia 43%
- Beneficios por fuera del marco legal para madres y padres 42%
- Políticas, protocolos y procedimientos contra el acoso y la violencia en el ámbito laboral 41%
- Actividades de concientización sobre equidad de género 28%
- Políticas, protocolos y

procedimientos para lograr participación de las mujeres en puestos de alta responsabilidad 27%. Aún así, el desarrollo de carrera para ascender a puestos de alta responsabilidad es visto como favorable a los hombres (70%), mirada que comparten ambos géneros por igual pero con mayor nivel de criticidad por parte de las mujeres (76%).

También se desprende que, para determinados tipos de empleo y ciertas áreas específicas de las empresas, los hombres corren con mayor ventaja (90%).

"En la columna del haber, se detecta un incremento de la presencia femenina en gerencias operativas, como en la investigación y el desarrollo de productos, operaciones y administración, a las que solo accedían los hombres en el pasado", destaca el reporte.

Y 6 de cada 10 encuestados considera como real la brecha salarial por cuestiones de género, teniendo las mujeres (78%) una creencia más alta que los hombres (54%).

www.integrar-rrhh.com

www.elliderc.com