



Florencia Scardaccione,
gerente Comercial de
British Airways.

familia. "Fue mi decisión no tomar todos los proyectos que se me ofrecieron, como algunas posiciones regionales; no es que no me los hayan ofrecido", dice esta ejecutiva y agrega: "Al embarazarme de mi segundo hijo aún trabajaba en una compañía financiera: me nombraron no sólo jefe de área sino que también me dieron un aumento, porque tenían miedo de que me fuera".

No obstante, algunas ejecutivas del mercado aseguran que, aunque no se haga de forma oficial, siguen existiendo diferencias salariales también en el ámbito corporativo, donde los hombres podrían estar cobrando, en promedio, un 20 por ciento más.

"Según informes de consultoras especializadas, a igual puesto y función, los hombres perciben remuneraciones más altas", comenta Maximiliano Gi-

ménez, director de RR.HH. del Grupo Crescent, quien reflexiona: "El factor cultural es el principal parámetro a la hora de definir el sexo requerido para un puesto: existen algunas organizaciones donde ni se plantea la posibilidad de que una jefatura o gerencia esté ocupada por una mujer".

Para contrarrestar esta situación, algunas compañías optan por emitir, desde los *headquarters*, documentos sobre cuál es el salario que se debe pagar por cargo. Tal es el caso de British Airways: "Al asumir, el ejecutivo tiene acceso a detalles de los rangos mínimos y máximos a los que puede aspirar, según la posición", detalla Florencia Scardaccione, directora Comercial de la línea aérea donde, dentro del *board of directors*, de los 11 miembros tres son mujeres.

Asimismo, para otras voces del mer-

cado, no obstante, las principales diferencias parecen estar dadas, en especial, en los niveles medios y en pequeñas empresas donde las mujeres tienen menor poder de negociación.

Próximos desafíos

Según la OIT, históricamente, hubo mayor igualdad salarial en las economías planificadas de Europa que en las de los países en desarrollo. La Comisión Europea divulgó hace poco un estudio según el cual en los últimos años la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece casi inalterada en un 15 por ciento para todos los sectores. Esto fue atribuido a un crecimiento económico más lento en la UE y, en especial, a un empeoramiento de las condiciones de los mercados de trabajo en los nuevos estados miembros. Además, en muchas naciones de Europa las mujeres están desproporcionadamente empleadas en sectores en los cuales los salarios/ingresos son más bajos y tienden a disminuir. Por ejemplo, en el Reino Unido, el 60 por ciento de las trabajadoras se concentran en 10 tipos de ocupaciones en sectores como: cuidadoras, cajeras, servicios de comida, limpieza y oficinistas.

En la Argentina la brecha tiende a reducirse. "Es que, por lo general, la mujer es más dispersa, esto significa que mientras mira televisión puede estar leyendo y esta característica es de vital importancia en una empresa: puede tener una visión global del negocio y estudiar todas las opciones", analiza un consultor *en off the record*.

Sin embargo, el tope en la carrera, en diversos casos, arranca desde las mismas profesiones. Muchas, que optan por priorizar la maternidad, encuentran que crecen más lentamente que aquellos hombres que, al estar más disponibles, pudieron recorrer igual camino en menos tiempo. "Cuando la mujer se ausenta por maternidad, se demora en el crecimiento de su carrera así como en el consiguiente aumento de sueldo", dice Patrizia Nobile, gerente de Recursos Humanos de Telecom Argentina. Según la ejecutiva, que dejó su Roma natal hace 11 años, la cuestión salarial se encuentra bastante regulada en la industria de las telecomunicaciones, aunque entiende que es un tema que sigue preocupando a una parte de la sociedad. ■ Laura Mafud.

Evolución de la participación de la mujer

Por seniority, en porcentaje sobre el total.

	Altos directivos	Ejecutivos senior	Ejecutivos medios	Total
Diciembre 2005	5,71	7,08	11,97	9,88
Marzo 2006	▼ 3,41	▲ 7,74	▼ 11,82	▼ 9,68
Junio 2006	▼ 2,76	▲ 8,4	▲ 12,34	▲ 10,16
Septiembre 2006	▼ 2,62	▲ 8,92	▼ 12,14	= 10,16
Diciembre 2006	▲ 2,65	▲ 9,34	▲ 12,99	▲ 10,77

Fuente: Macaya & Suárez Battán & Asesores.