

cia, excedencia y viernes para todo el personal. Tuve dos *breaks* en mi carrera — cuenta Henríquez—. Uno cuando me fui a estudiar a Harvard, el segundo, cuando estaba trabajando en Nabisco, en México. Estaba muy cansada, era un trabajo muy desgastante, y tuve que dedicar un tiempo a mis padres, que eran mayores. La compañía me otorgó un año sabático”.

Pymes

En el caso de las pequeñas y medianas empresas, un 63% están trabajando para promover a mujeres a puestos gerenciales, según un estudio realizado por TNS Gallup para UPS, basado en 500 entrevistas a altos ejecutivos de pymes de la región. En Argentina, las prácticas más adoptadas en este sentido fueron: ofrecer horas más flexibles (46%); adoptar políticas para promover el ascenso de mujeres en todos los niveles (40%); ofrecer capacitación a mujeres que vuelven al trabajo luego de un tiempo por familia (32%), ofrecer apoyo económico para los hijos o la educación (31%). Sin embargo, el 24% de las empresas dijo no realizar ninguna acción al respecto, y sólo el 15% ofreció un servicio clave para las mujeres: guardería o cuidado de niños en el trabajo. ◀

Becher nombró socio

Becher nombró a K. Bohner socio en la división de Fideicomisos de la Corporación Principal Financial Group.



K. BOHNER

Bohner ocupó cargos gerenciales en Principal Financial Group y el Banco de Galicia.

opinión

Maximiliano Gimenez

DIRECTOR GRUPO CRESCENT
CONSULTOR EN RR.HH.



Por qué no llegan a la cima

> El principal motivo que padecen las mujeres para acceder a posiciones ejecutivas es el “factor cultural”. En algunos casos por el ámbito en el que se desarrolla la organización y en otros por la manera de pensar de quienes la conducen.

Frecuentemente la realidad demuestra que a las mujeres no les alcanza con tener un perfil altamente calificado para acceder a posiciones ejecutivas críticas, sino que se les pide que rindan un poco más que los hombres. Compromiso, ética, creatividad, empatía y una mayor dedicación a la vida familiar suelen diferenciar a mujeres ejecutivas de hombres.

Pero las características principales en las que difieren son el carácter, la proactividad frente a situaciones diversas y la tenacidad para enfrentar cambios y crisis.

A nivel mundial, el mayor crecimiento de mujeres en puestos ejecutivos se produjo en los 90. Según un informe de la OIT del año 2005, el número de mujeres en estos cargos es del 16,5%.

Para los que estamos permanentemente vinculados con organizaciones, es cada vez más habitual reunirnos con ejecutivas mujeres.

Lo aconsejable es integrar equipos de dirección con hombres y mujeres, logrando una mayor riqueza y variedad cultural, y brindando igualdad de oportunidades. <