

La equidad de género sí redonda en la productividad y competitividad de las organizaciones

“En la Encuesta Perú brechas de género 2019, elaborado por el INEI, se señala que, al año 2018, las mujeres ganan en promedio 29,6% menos que sus pares masculinos. Uno de los motivos principales es que muchas de ellas trabajan menos horas, por dedicarse a sus familias”, señala Liliana Calderón, chapter leader, Women’s White Collar Defense Association (WWCDA).



(Foto: Difusión)

Liliana Calderón

Actualizado el 02/02/2021 03:14 a.m.

Chapter Leader, Women’s White Collar Defense Association (WWCDA)



Durante las últimas décadas, diferentes estudios y experiencias realizadas en corporaciones indican que contar con equipos de dirección diversos, integrando todo el potencial del recurso humano, contribuye a que las organizaciones logren mayores beneficios en términos de productividad, eficacia y mejoren los procesos de innovación. No es poco frecuente que las empresas, hayan empezado a implementar políticas e iniciativas de representación, con la finalidad de acortar las brechas de género. ¿Pero qué tan lejos o cerca estamos de romper ese techo de cristal? Miremos las duras cifras.

En la II Encuesta de Equidad de Género, realizada por Ipsos Perú en el año 2019, ante la pregunta si usted es el principal responsable de cuidar a los hijos, el 63% de las mujeres indica que son ellas, mientras que el 25% de los hombres responde afirmativamente. Del mismo modo, ante la pregunta de cuál es la principal barrera que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en su empresa, los estereotipos de género en ciertos rubros, y los prejuicios de la alta dirección, se ubican en el segundo y tercer lugar como respuestas, respectivamente.

De otro lado, en la Encuesta Perú brechas de género 2019, elaborado por el **INEI**, se señala que, al año 2018, las mujeres ganan en promedio 29,6% menos que sus pares masculinos. Uno de los motivos principales es que muchas de ellas trabajan menos horas, por dedicarse a sus familias. A la vez, los años dedicados a la crianza de los niños hacen que las mujeres tengan menos experiencia laboral, lo cual impacta en sus salarios. Se ha determinado que en términos educativos, las mujeres -principalmente las jóvenes- están ahora más preparadas que sus pares masculinos, pero eso no se refleja en sus ingresos. El motivo es que la mayoría de las mujeres opta por estudiar carreras menos rentables, como educación, humanidades, servicio social, etc, ya sea porque algunas carreras son consideradas más masculinas o porque optan por priorizar su vida familiar.

Lejos de pensar que estas cifras deben cambiar y acortarse únicamente por razones sociales o políticas de Estado, deben considerarse también por razones de productividad y crecimiento económico en las organizaciones. Así lo establece un estudio de McKinsey Global Institute del año 2015, que estima que cerrar las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres equivaldría a una ganancia de 26% en el PIB mundial, una cifra nada despreciable. Por su parte, Blackden y otros autores, sostienen desde el año 2006, que la desigualdad de género en la educación —además de la que existe en el mercado de trabajo— reduce la reserva real y potencial de capital humano. La posición desventajosa de las mujeres cualificadas en los mercados de trabajo y la restricción artificial de la reserva de talento crean ineficiencias y obstaculizan el crecimiento económico.

Otros estudios, dando un paso adelante indican que, las mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones, repercuten positivamente en los estados financieros de las compañías y, por ende, en la competitividad. Por ejemplo, el Credit Suisse Research Institute (CSRI 2014) muestra que, dentro de las grandes empresas —con una capitalización bursátil superior a los Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo | Policy in Focus 13 10000 millones de dólares—, aquellas cuyos consejos de administración tienen un porcentaje de mujeres superior a la media obtuvieron unos resultados un 36% más elevados en términos de rendimiento bursátil entre 2005 y 2014 que aquellas con un porcentaje de mujeres en los consejos inferior a la media. De manera similar, Catalyst (2011) muestra que las compañías de la lista Fortune 500 con una mayor representación de mujeres en puestos de alta dirección superan financieramente a las compañías con un porcentaje relativamente menor de mujeres en la dirección: entre 2004 y 2008, obtuvieron un 26% más de rendimiento del capital invertido y un 16% más de rendimiento de las ventas.

Entonces, ¿por dónde pueden empezar las organizaciones? *Baby steps*: primero empezar por convencerse (o al menos poner sobre la mesa de discusión) que no se trata de un discurso retórico sino sustentado en cifras hace varios años y por estudios muy respetados a nivel mundial. Segundo, establecer políticas sencillas y claras que permitan acortar las brechas de género en las empresas con el fin de lograr que cada vez más mujeres puedan acceder a puestos de dirección (no permitan que el talento se vaya a la competencia, empiecen por algo concreto) y, tercero, preocuparse por sensibilizar a los colaboradores en temas de género (todos traemos una carga de estereotipos y sesgos que no es fácil de derribar). Hay mucho por hacer, empecemos ya.

(* La autora es especialista en Compliance y Anticorrupción del Estudio Benites, Vargas y Ugaz

TAGS RELACIONADOS:

[Igualdad de género](#) [empresas](#) [Perú](#) [INEI](#)

NO TE PIERDAS

Contenido de Gestión



Los puntos a considerar si tiene entre sus planes vender su vivienda



Facebook intentará convencer a los usuarios para que se dejen "seguir"...



Hoteles atraen pasajeros con habitaciones inspiradas en Netflix



Emprendimiento: seis consejos para lograrlo sin volverse loco



¿Máximo empleo? Lo que significa luego de la pandemia podría ya haber...



Equilibrio perfecto entre trabajo y vida con seis técnicas de...