

CON SELLO DE MUJER

LA EQUIDAD DE GÉNERO ES UNA LUCHA QUE SE LLEVA HACIENDO DÉCADAS; SIN EMBARGO, EL POTENCIAL Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES HAN LOGRADO DEJAR HUELLA. AUNQUE ES UN PROCESO LENTO, SE VA CON BUENA LETRA.

Por *Carolyn Hernández*

Si se echa una mirada 50 años atrás, la mayoría de mujeres estaban en la casa atendiendo a los hijos y el esposo. Hoy, en el 2016, un alto porcentaje de féminas trabajan, son tomadoras de decisiones y cabezas de hogar.

No obstante, está claro que la mujer todavía debe superar obstáculos considerables para ocupar cargos de altos mandos o integrar las juntas de administración de las empresas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pese a los progresos que se han realizado en la gestión empresarial y el último decenio de activismo encaminado a romper el “techo de cristal” que les impide acceder a los cargos más altos, las mujeres siguen excluidas de la adopción de las principales decisiones económicas.

EQUIDAD DE GÉNERO

“Independientemente del género masculino o femenino, todos los seres humanos tienen el mismo derecho a la educación, el trabajo, la vivienda y que el género per se no es algo que oficie como un derecho conquistador”, explica Gabriela Bocchi, directora internacional de ADEN.

Lo ideal es que los derechos ciudadanos naturales y civiles sean para todas las personas sin importar su género. Una vez que esté garantizada la accesibilidad y la igualdad de oportunidades, corresponde a la decisión individual qué camino tomar.

BRECHAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Las mujeres deben tener un balance entre la vida y el trabajo, ya que en América Latina hacen aproximadamente 80% del trabajo relacionado con la casa y la familia.
- Lograr llegar a puestos de liderazgo requiere muchas horas de trabajo – usualmente en la oficina– y viajes frecuentes. Muchas mujeres se quedan en el camino porque no logran balancear familia y trabajo.
- Otro punto importante son los estereotipos. En América Latina la mayoría de las personas piensan y siguen asociando el liderazgo con el hombre y la familia con la mujer.
- La mujer es evaluada por un hombre en una entrevista de trabajo y se le pregunta más acerca de su familia.
- La mujer tiene que trabajar más duro y hacer un mayor esfuerzo que un hombre para ser evaluada de igual manera.

Fuente: Susan Clancy, directora de Investigación del Centro de Liderazgo Colaborativo y de la Mujer (CLCM) de INCAE



PROGRAMAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL

En algunos institutos internacionales tienen programas especiales para mujeres líderes y con puestos de alto mando, como INCAE Business School y ADEN International Business School.

Por parte de Susan Clancy, directora de Investigación del Centro de Liderazgo Colaborativo y de la Mujer de INCAE, indica que en el último reporte del Foro

Económico Mundial se señala que en la brecha de género en Latinoamérica no hay inequidad en términos de salud y educación. Pero los datos muestran inequidad en la parte de empoderamiento político y económico. “En menos tiempos los hombres pueden alcanzar tener más dinero y subir a puestos más altos que las mujeres”.

EMPRESAS IMPLEMENTANDO IGUALDAD

Principalmente centrándonos en empresas multinacionales que están presentes en la región, son las que han subido un escalón con respecto a otras empresas por contar con programas y políticas referidas a la equidad de género.

Estas empresas, según Bocchi, tienen las siguientes características:

- » **Tienen procesos de selección no discriminatorios hacia la mujer.** Por ejemplo, en la entrevista no se le realiza ningún tipo de preguntas que induzcan a presumir una situación familiar. ¿Qué planes tiene a futuro? ¿Planea tener hijos?
- » **La empresa cuenta con condiciones que garantizan la maternidad.** Este tipo de compañía ha disminuido estas barreras para implementar teletrabajo. Esto le permite a las mujeres que están en período de lactancia o maternidad poder seguir cumpliendo en su trabajo.
- » **Tienen principios que garantizan que no van a oficiar el acoso sexual.**

Para que esta implementación sea exitosa las empresas deben retener y promover ese talento femenino. “Las organizaciones en América Latina están haciendo un buen trabajo en contratar mujeres. Muchas compañías hoy tienen casi un 50% de mujeres, pero no están promoviendo el talento de ella. No importa la compañía ni el sector que representa, pero es probable que los equipos de liderazgo representan desproporcionadamente a los hombres y las mujeres se retiran o se estancan”, comenta Clancy.

¿QUÉ GANAN LAS EMPRESAS?

Una gran cantidad de estudios indican que la diversidad de género en los puestos de liderazgo está ligada al desempeño financiero de la compañía. ¿Por qué se da esto? Susan Clancy, que también es profesora del INCAE, señala que se debe a dos razones de peso:

- » **Hoy las mujeres son el 50% o más de los consumidores de cualquier producto o servicio que una empresa entregue.** A diferencia de hace 50 años –cuando las mujeres no trabajaban ni estudiaban–, actualmente las mujeres tienen estudios universitarios y ganan dinero. De acuerdo con los últimos datos entregados por Nielsen (analistas de consumidores), las mujeres latinas controlan las decisiones familiares de consumo de cualquier producto. Esto quiere decir que cualquiera sea el producto o servicio que ofrezca la empresa, es probable que las mujeres sean el 50% de su mercado por la toma de decisión. En el caso de los hombres, necesitan la voz de las mujeres para ayudarlos. Así

que no debería sorprender que las empresas que tienen más diversidad de género y en puestos de liderazgo tengan un mejor desempeño que aquellas que no.

»→ **Las mujeres representan la mitad del talento presente en la empresa.** Las compañías que buscan llegar a tener un balance de género en los puestos de liderazgo están siendo capaces de explotar todo su talento. Debido a las barreras que las mujeres enfrentan para llegar a puestos de liderazgo, hoy las compañías están desperdiciando la mitad de su talento.

Respaldando lo anterior, el Informe Mundial de la OIT, llamado “La mujer en la gestión empresarial, cobrando impulso” (2015), menciona que están

ampliamente demostrados los beneficios que supone para las empresas el aprovechamiento del acervo de competencias que representa la mujer, el hecho de estar en sintonía con un mercado de consumo orientado cada vez más por las mujeres, sacar provecho de la innovación y la creatividad propias de la diversidad de género, mejorar la gestión empresarial y por ende, los resultados de las empresas.

Está claro que el aprovechamiento de las competencias y el talento tanto de los hombres como de las mujeres no solo beneficia a las empresas, sino a toda la sociedad. Se deben borrar los viejos estereotipos de género para cambiar el mundo empresarial y aplicar la fórmula de la equidad de género y producir resultados positivos en los negocios.

EMPRENDIMIENTO

“El emprendedurismo está en manos de las mujeres cada vez más. Esa es una faceta muy interesante, porque tienen una gran presencia en la economía informal. Inclusive hay datos de cooperativas entre mujeres y no solamente en América Latina se unen para hacer sus propios proyectos, sino en otros países como en la India, en Marruecos, entre otros. Lo que se menciona en este tema es que en la diversidad hay diferencia entre el hombre y la mujer, ya sea por genética, por cultura o por lo que fuere. No es precisamente homologar los géneros, sino trabajar con la diversidad y la complementariedad, y no caer en que la mujer se tiene que semejar al hombre en la empresa para tener su lugar”.

Fuente: Gabriela Bocchi, directora internacional de ADEN

MUJERES CON EXPERIENCIA EN GESTIÓN

El Informe Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial evalúa de 145 economías la brecha entre hombres y mujeres en áreas como: salud, educación, oportunidades económicas y representación política. Los países de la región quedaron de la siguiente manera:

PAÍS	2015	2014
Guatemala	106	89
El Salvador	62	84
Honduras	80	73
Nicaragua	12	6
Costa Rica	38	48
Panamá	44	46

