

# Las mujeres importan

**L**a brecha existente en la igualdad de género tiene un impacto económico importante que sin duda representa una oportunidad de crecimiento para la economía global.

A pesar de que las mujeres conforman más de la mitad de la población mundial, solo contribuyen con 39% de la fuerza de trabajo y el 37% del PIB global. Este escenario no es diferente en México, donde la igualdad de género en el ámbito laboral tiene un potencial enorme.

## ANÁLISIS

Por **Alberto Chaia**

Recientemente, el McKinsey Global Institute (MGI) desarrolló un estudio que compila una década de aprendizajes sobre el impacto económico de la diversidad de género en 95 países, incluido México. A continuación, recapitulo diez de las reflexiones derivadas de este análisis:

**1. Crecimiento en juego.** Una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral podría representar un incremento de 800 mil millones de dólares en el PIB de México para 2025, equivalente a un 40% más de la cifra esperada. Para ello, se deben atender tres factores clave: elevar el número de mujeres en la fuerza laboral; aumentar su participación en los sectores más productivos y lograr la igualdad en el número de horas de trabajo.

**2. Progreso lento.** En México, cerca de la mitad de los legisladores son mujeres, pero ese logro no sucedió de forma natural. Esta cifra nació a partir de una iniciativa oficial que obligó a los partidos a que existiera al menos 50% de candidatas mujeres para dichos puestos. Este tipo de iniciativas deben ser implementadas en todos los sectores productivos.

**3. La ambición no es el problema.** La mayoría de los empleados quieren alcanzar puestos directivos: 79% de las mujeres en puestos gerenciales confirman este deseo y seis de cada diez se muestran dispuestas a sacrificar su vida personal para conseguirlo. Los resultados de los hombres son similares, con 81% y 64%, respectivamente. Sin embargo, con ambientes laborales dominados por hombres, las mujeres pierden la confianza en su éxito profesional.

**4. Barreras sociales y corporativas.** Los prejuicios y las normas culturales y sociales son factores que reprimen el progreso de las mujeres. El síndrome de la doble



ARCHIVO EL UNIVERSAL

**“Si no hay un compromiso colectivo para alcanzar la paridad de género, esta se convierte en una meta lejana”**

presencia es un concepto bajo en el cual se considera que las mujeres deben tener un rol tanto en el trabajo como en el hogar, pero dando prioridad a las responsabilidades domésticas.

**5. Hacer posible la participación de las mujeres.** El 75% de la brecha laboral entre géneros deriva de 10 zonas de impacto: bloqueo al potencial económico; tiempo utilizado en trabajos no remunerados; menos derechos legales; baja representación política; violencia de género; baja participación en trabajos de calidad; baja salud reproductiva y maternal; desigualdad educativa; exclusión financiera y digital; vulnerabilidad infantil.

**6. Crear organizaciones neutrales con respecto al género.** Se requiere construir un ecosistema laboral favorable para las mujeres con el compromiso de la cúpula directiva, incentivar el cambio cultural, realizar un monitoreo constante de los indicadores de calidad, crear programas para el desarrollo de liderazgo e implementar políticas neutras en los procesos de reclutamiento y promoción.

**7. Involucrar a los hombres.** El 68% de los hombres saben que las mujeres enfrentan mayores dificul-

tades para alcanzar posiciones de alta dirección. Aún con este conocimiento, 54% de ellos no perciben la diversidad como una prioridad e incluso creen que las medidas para fomentarla son injustas. Si no existe un compromiso colectivo para alcanzar la paridad de género, esta se convierte en una meta lejana.

**8. Construir rutas organizacionales.** Las líneas de crecimiento actuales son insuficientes y no promueven la diversidad de género en niveles directivos. Por ello, se deben crear condiciones para lograr procesos más ágiles en la contratación, retención y capacitación de talento, además de facilitar el balance entre la vida profesional y la privada.

**9. Mover la aguja en las corporaciones.** Las compañías necesitan efectuar una transformación que permita reevaluar sus modelos de rendimiento y desafiar la viabilidad de los estilos de liderazgo prevalentes para habilitar un ecosistema laboral que ofrezca mayores posibilidades de desarrollo entre las mujeres.

**10. Ver de manera conjunta hacia adelante.** Se tienen que eliminar las barreras dentro y fuera de los lugares de trabajo. A la par, construir condiciones, ambientes y mentalidades en la sociedad y en los individuos que guíen tanto a hombres como a mujeres a compartir el trabajo en casa, en la economía y en la toma de decisiones. ●

Senior Partner de McKinsey & Company México