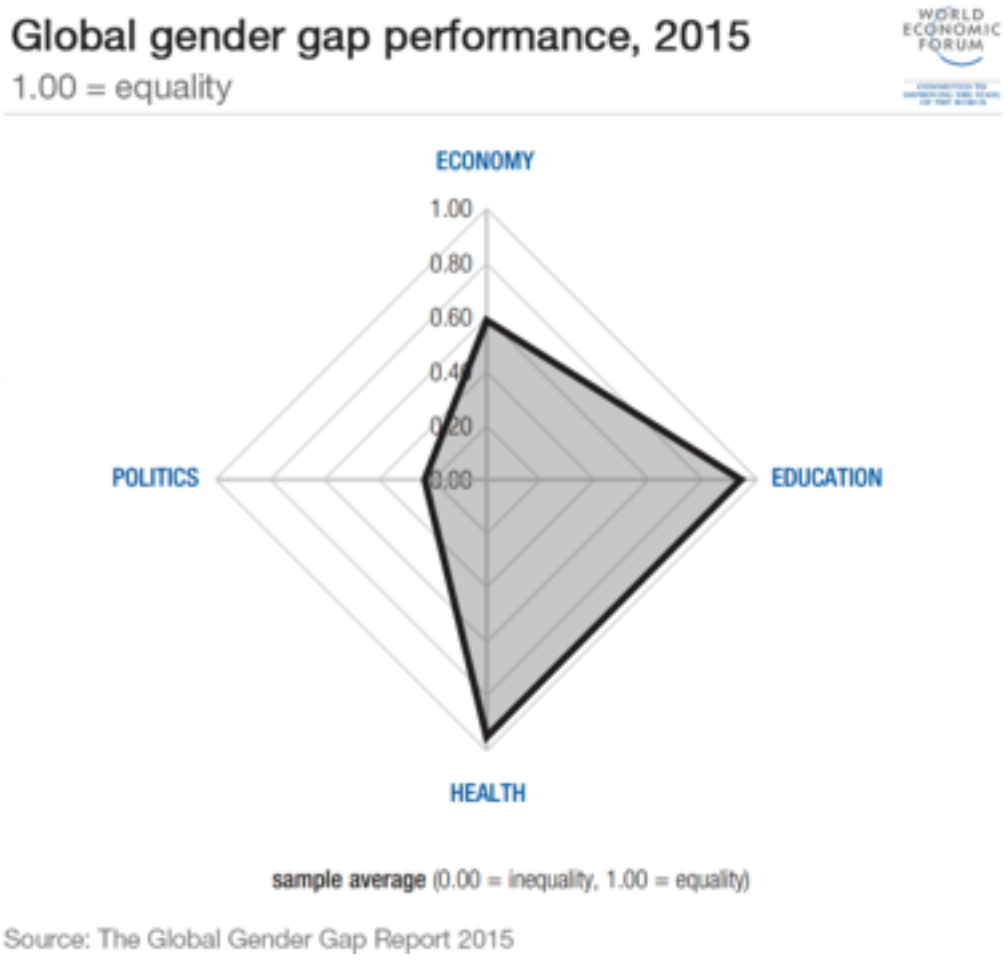
LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS

CONTRA LA TRATA DE PERSONAS, AGAPE, AC.

JUNIO, 2016.

A pesar de los logros que se han tenido para alcanzar la igualdad de género, todavía hay una larga batalla por ganar, sobre todo en el ámbito empresarial. En este sector las desigualdades entre mujeres y hombres siguen presentes, desde las posibilidades de acceso de educación que enfrentan niñas y niños, hasta la brecha actual que hay en el mercado laboral. Un ejemplo de esto fue que durante la crisis de 2008, en México 70% de los despidos fueron de mujeres. Asimismo, los puestos directivos que ocupan actualmente las mujeres están enfocados a temas sociales y poco especializados, lo que tiene como consecuencia un menor nivel salarial. En estos puestos que están enfocados en los ámbitos de recursos humanos, comunicación, responsabilidad social y medio ambiente, son menos remunerados que las áreas de finanzas o cualquier otra área de especialización. Para generar igualdad de oportunidades es necesario generar mecanismos donde una vez que las mujeres entren al ámbito laboral, puedan llegar a tener puestos directivos en una gama más amplia de sectores.

Grupos de trabajo del Foro Económico Mundial (FEM) han realizado estudios sobre la brecha de género que evidencian esta situación. En la más reciente publicación del 2015, se muestra que a pesar de los avances que se han logrado, en el mercado laboral las mujeres siguen presentando barreras para la su reconocimiento igualitario.



Fuente: The Global Gender Gap Report 2015.

30% de los investigadores a nivel mundial son mujeres.

Asimismo, el FEM realizó un estudio específico sobre la brecha de género que existe en las industrias extractivas. Este estudio demuestra que la participación de las mujeres en esta industria se encuentra entre el 20% y el 30% a nivel general, y en puestos de toma de decisiones apenas alcanza entre el 10% y 20%. Este estudio concluye en una declaración de principios [2], a la que se sumó Pemex, para fomentar la atracción, retención y desarrollo de las mujeres trabajadoras de este sector.
El siguiente reto después de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres en todo el mundo. Para los países miembros de la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en promedio esta brecha está alrededor del 16%, y México se encuentra por debajo de esta cifra. Esta realidad, lamentablemente, implica por ahora un incentivo interesante para las empresas: las mujeres ganan menos por el mismo trabajo que los hombres, lo que constituye un ahorro en el balance general, y por lo tanto, un aumento en la rentabilidad.

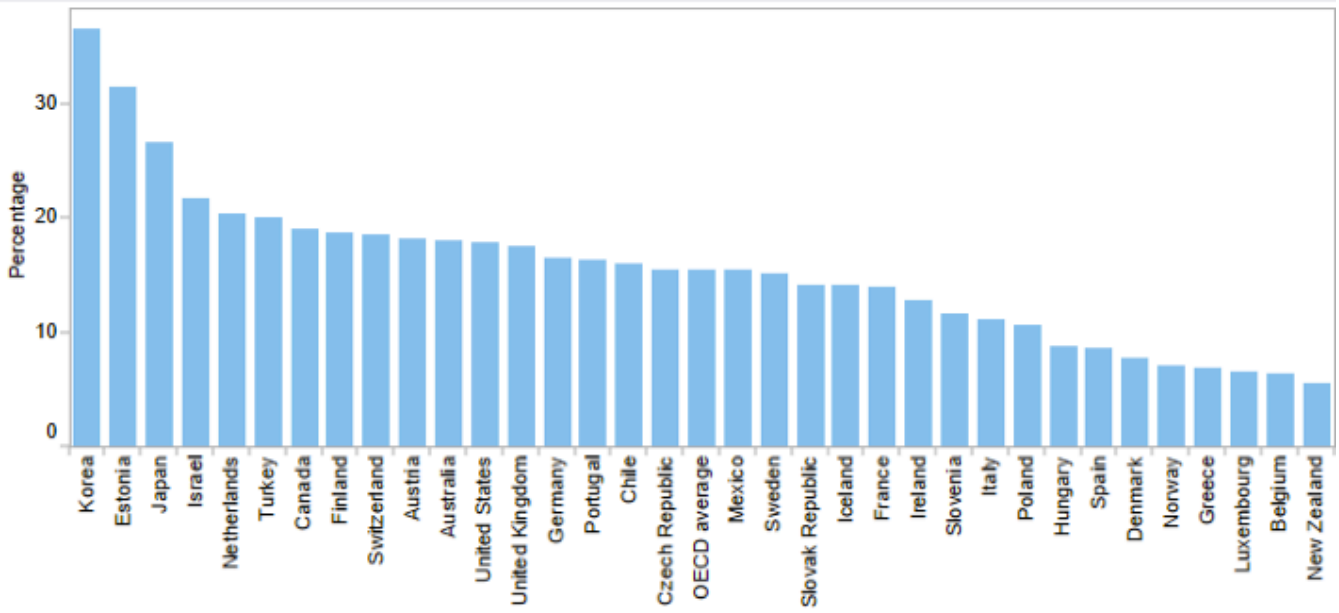
El gráfico que se muestra abajo muestra la diferencia en la media salarial entre hombres y mujeres como porcentaje del salario medio de los hombres. Lo que se puede observar es cómo en realidad la diferencia entre salarios está presente en todos los países sin que el nivel de desarrollo o Producto Interno Bruto (PIB) sea un indicador relevante para disminuir la brecha salarial que existe entre géneros.

[2]

[1] (World Economic Forum, 2015) http://www3.weforum.org/docs/WEF_AM16_Closing_Gender_Gap_Oil_Gas.pdf

BRECHA DE GÉNERO SALARIAL POR PAÍS Y % DEL PIB

Fuente: OCDE, 2015



No obstante a la realidad actual, la igualdad de género dentro de las empresas no sólo debería de perseguirse por una percepción de justicia social, ya que buscarla por medio de este camino ha sido bastante accidentado y lento. La igualdad de género es necesaria también para lograr una mejor calidad de vida en general, tanto para hombres como para mujeres, ya que no sólo esta igualdad generaría mayores ingresos sino que también los ingresos extras serían mejor aprovechados. Según estimaciones de The Economist publicadas en 2006, a lo largo de la última década, el trabajo de las mujeres ha contribuido más al crecimiento global que China (ONU Mujeres, 2011).

MUNDIALMENTE, LOS SALARIOS DE LAS MUJERES SON 24% INFERIORES A LOS DE LOS HOMBRES

ONU MUJERES, 2016.

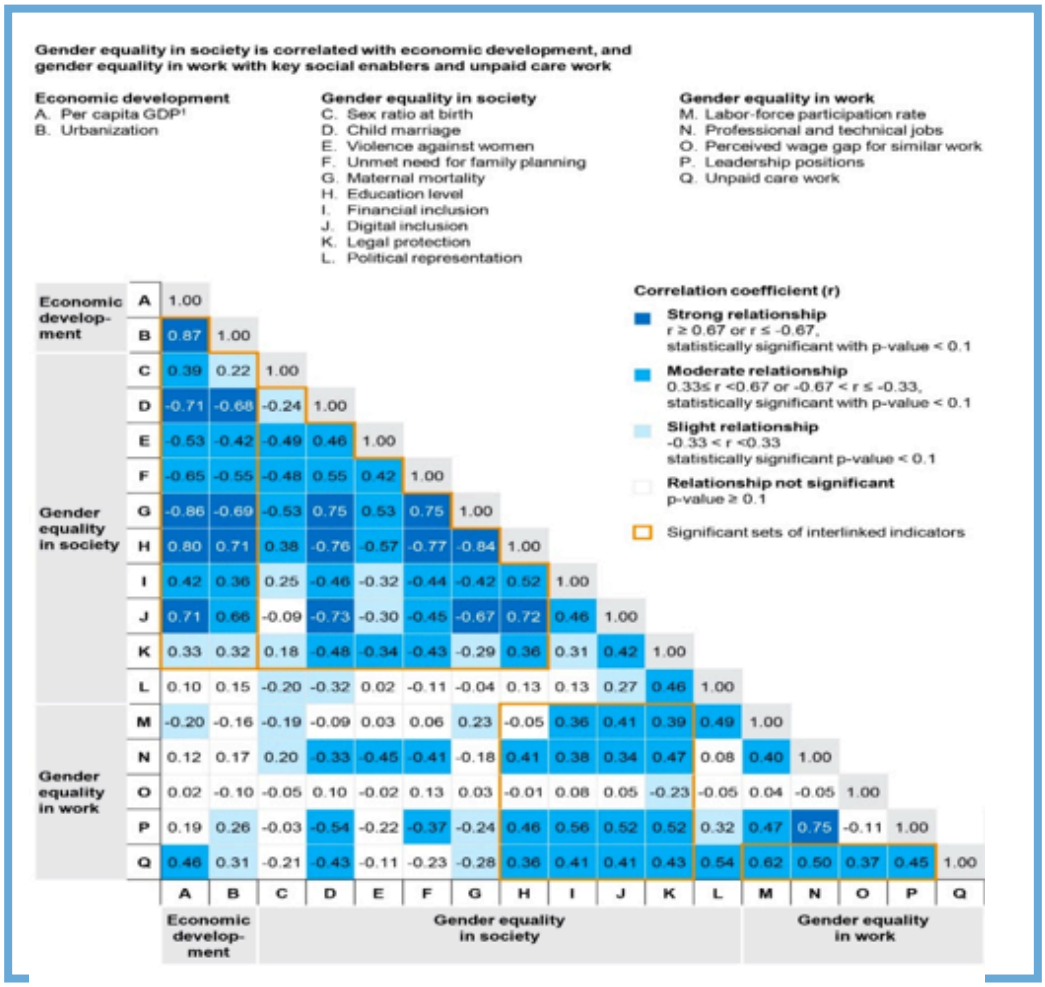
Algunos ejemplos que evidencian esta tesis son los siguientes:

1. De acuerdo con un estudio reciente de McKinsey & Company, la inclusión de las mujeres en puestos directivos en las empresas puede agregar 12 mil millones de dólares al crecimiento global. Empresas ubicadas en el cuartil más alto de este estudio tienen 15% de más probabilidad de obtener rendimientos por encima de la media de su industria. Un ejemplo concreto de esto es un caso en el Reino Unido, donde un incremento del 10% en la diversidad de género en equipos de alta dirección tuvo un aumento de 3.5% en sus ganancias antes de intereses e impuestos (EBIT, por sus siglas en inglés). (McKinsey & Company, 2015). Esto nos muestra a grandes rasgos, la importancia de seguir trabajando en otorgar oportunidades a mujeres para acceder a puestos directivos para incrementar la rentabilidad de las empresas.

2. Un estudio realizado por el Instituto Peterson de Economía Internacional, tomó una muestra de casi 22,000 empresas de 91 países diferentes para buscar si la diversidad de género en puestos directivos es rentable. Los resultados fueron los siguientes: el 60% de las empresas de la muestra no contaban con mujeres en el consejo administrativo, un poco más del 50% tampoco tenía mujeres en puestos de alta dirección y de las que sí tienen, el 57% sólo tienen una mujer en estos puestos. Sólo en un 5% de las empresas se observó que el CEO fuera una mujer. Los resultados de este estudio muestran que existen mayores ganancias económicas en las empresas cuando la proporción de mujeres en puestos de alta dirección es mayor. Un alto porcentaje de mujeres como integrantes del consejo también es un elemento significativo para un aumento en los ingresos de las empresas. El estudio analiza también que empresas con un mayor número de mujeres, específicamente en puestos de alta dirección, puede llegar a tener un aumento del 6% en la utilidad neta de las empresas. Este aumento en utilidades puede alcanzarse con tan sólo un 30% de mujeres en puestos de alta dirección. Finalmente, este estudio concluye que un aumento en la proporción de mujeres los puestos directivos en las empresas tiene un efecto positivo sobre su rentabilidad.

3. Otro estudio realizado por McKinsey Institue, en el cual construyó 15 indicadores de equidad de género diferentes para 95 países que concentran el 93% de la población mundial femenina y el 97% de PIB mundial en los que se mide la equidad de género laboral, física, social, política y en aspectos legales; muestra que poco más del 40% de estos países presentan altos niveles de desigualdad en más de la mitad de los indicadores. Este estudio demuestra también que las mujeres forman alrededor del 50% de la población en edad de trabajar, y a pesar de esto, se encontró que sólo generan el 37% del PIB mundial. Esto se puede explicar tanto por la brecha salarial existente entre géneros y los sectores en donde hay mayor concentración de mujeres (sector doméstico no remunerado). Además de estos dos factores, el estudio enfatiza que la desigualdad social tiene una correlación directa con la desigualdad laboral. No se encontró ningún país donde la desigualdad de género en la sociedad fuera alta y en el sector laboral fuera baja. Por tanto, es importante impulsar el desarrollo social sobre todo en temas cómo educación, inclusión digital y financiera, protección legal y el trabajo no remunerado para reducir la desigualdad existente tanto en temas cotidianos como en el ámbito laboral. En la siguiente tabla podemos observar cómo en efecto los factores mencionados anteriormente (relacionados con la equidad social) tienen una correlación positiva y son estadísticamente significativos para el desarrollo económico. Esto quiere decir que para impulsarlo es necesario erradicar los problemas de desigualdad social que nos están rezagando.

Menos del 4% de los CEO´s de las principales 500compañias en el mundo es mujer.



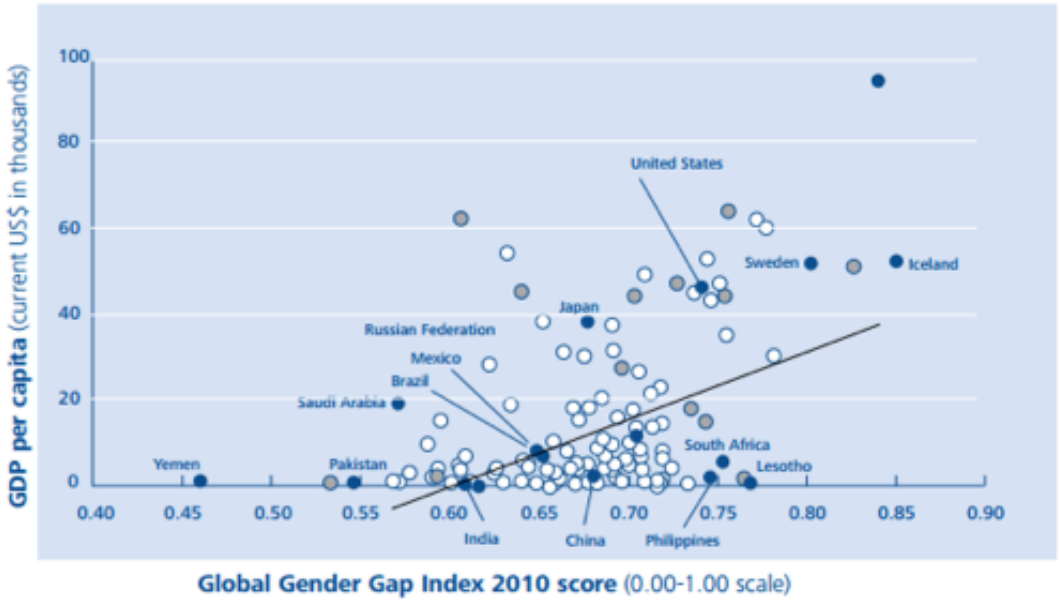
(McKinsey Global Institute, 2015)

El estudio plantea también dos escenarios: el primero es un escenario "completo" donde los hombres y las mujeres tienen roles idénticos en el mercado laboral. Es decir, tienen acceso a las mismas oportunidades y la proporción de mujeres a hombres es uno a uno. Bajo este escenario se generaría un aumento del 26% en el PIB mundial para 2025. Esto equivale a las economías de China y Estados Unidos juntas, o a 20 mil millones de dólares. En el segundo escenario best-in-region se plantea que si cada país logra igualar las tasas del país con mejor desempeño en su región, esto aumentaría hasta un 10% el PIB mundial para la misma fecha. Esto es igual al PIB actual de Japón, Alemania y el Reino Unido juntos o a 12 mil millones de dólares. Además, bajo este escenario el mayor crecimiento se vería en la India y en Latinoamérica, lo cual sólo reafirma el hecho de que la erradicación de la desigualdad de género en el sector privado tiene un impacto directo con la economía de los países.

4. Se ha mostrado que la presencia de mujeres en puestos de alta dirección promueve comportamientos de cooperación y motivación que aumentan la productividad de las empresas particularmente de aquellas con temas importantes en innovación. Para el caso particular de un estudio académico que analiza si la representación femenina en la alta dirección puede mejorar desempeño de las empresas, el valor de la empresa aumenta 44 millones de dólares cuando los cargos altos son ocupados por mujeres (Cristian L. Dezs□, 2011).

5. Un informe de la organización Internacional del Trabajo y el Banco Asiático de Desarrollo mostró que la brecha existente en los índices de empleo de hombres y mujeres le cuesta a Asia 47 mil millones de dólares anuales. Esto es equivalente a que el 45% de las mujeres asiáticas sean excluidas del mercado laboral. Dato que contrasta con el hecho de que el porcentaje de exclusión para los hombres es menos de la mitad que el de mujeres (19%). (ONU Mujeres, 2011).

6. Una publicación de Deloitte, titulada The Gender Dividend, habla de cómo el integrar a las mujeres en el mercado laboral genera grandes retornos a los que les llama el "dividendo de género". La gráfica siguiente muestra la relación que existe entre el número de mujeres en el sector laboral y el aumento en el ingreso per cápita.



(Deloitte, 2011)

El aumento de un año en las expectativas de vida saludable de las mjeres podria aumentar el PIB anual hasta en un 4%

Además de la relación positiva que se ve con el porcentaje de mujeres en el ámbito laboral y el aumento del ingreso, el reporte también cita un reporte hecho por el New York Times en 2009 titulado "No Babies?" en donde de acuerdo a Hans-Peter Kohler de la Universidad de Pennsylvania, contrario a lo que se piensa popularmente, tasas altas de fertilidad están asociadas con niveles altos de participación femenina en el mercado laboral mientras que las menores tasas de mediados de los años 90 están relacionadas con países donde la participación de las mujeres en el mercado laboral es baja. Esto nos da un incentivo más para integrar a las mujeres en el ámbito laboral ya que no solo se ha demostrado que afectan de manera positiva el ingreso de los países, sino que lo gastan mejor y de alguna forma este hecho tiene una correlación positiva con el aumento en las tasas de natalidad.

Las empresas que incluyen al menos una mujer en su comité ejecutivo obtienen rendimientos 47% sobre el capital, comparadas con las empresas que no lo hacen.

7. De acuerdo a la OCDE, desde 1995 reducir la brecha en las tasas de empleo entre hombres y mujeres ha tenido un impacto directo sobre el 50% del crecimiento de las tasas de empleo y el crecimiento económico trimestral en Europa (OECD, 2008). Para el caso de Latinoamérica, las mujeres que trabajan han logrado reducir los niveles de pobreza en los hogares con dos jefes de familia del 40% al 26%. (Inter-American Developement Bank, 2010).

Estos son sólo algunos estudios en los cuales se ha comprobado que la correlación directa existente entre la igualdad de género en los puestos directivos de las empresas y el aumento en el desempeño de las empresas. Asimismo, también está comprobado que las acciones para cerrar la brecha de género no es sólo cuestión de esfuerzos en el sector privado. Estas acciones se tienen que implementar de la mano con políticas públicas sociales, como iniciativas para tener un balance en la vida laboral y personal para erradicar esta desigualdad. De cualquier forma, está comprobado que la promoción de oportunidades de acceso a puestos directivos de mujeres en las empresas debe ser un asunto transversal en cualquier empresa, pues genera ganancias económicas para ellas, lo que se traduce en desarrollo.

Invertir en la educación de las niñas, generará ganancias de por vida con incrementos de hasta un 68% del PIB anual.

BIBLIOGRAFÍA

Cristian L. Dezs□, D. G. (9 de Marzo de 2011). Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation. Obtenido de Social Science Research Network: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1088182

Deloitte. (2011). The gender dividend: Making the business case for investing in women.

Inter-American Developement Bank. (2010). The Gender Dividend: Capitalizing on women's work. Washington, DC.

Marcus Noland, T. M. (2016). Peterson Institute for International Economics. Obtenido de http://www.piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf

McKinsey & Company. (2 de Febrero de 2015). Diversity Matters.

McKinsey Global Institute. (2015). THE POWER OF PARITY: How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth .

OECD. (2008). Gender and Sustainable Developement: maximising the economic, social and environmental role of women.

OECD. (s.f.). OECD gender data portal. Obtenido de http://www.oecd.org/gender/data/

ONU Mujeres. (marzo de 2011). Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

The World Bank Group. (2016). World Data Bank. Obtenido de http://datatopics.worldbank.org/gender/indicators

Torrell, M. G. (09 de 04 de 2015). Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad degénero según sus protagonistas.

World Economic Forum. (2015). The Global Gender Gap Report . Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf