

Equidad de Género y Productividad

Según el estudio *Catalizador para el cambio: Empoderando a las Mujeres y Atacando la desigualdad de ingresos*, realizado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), la superación de los desafíos del crecimiento económico mundial están estrechamente relacionados con el aumento de la Equidad de Género y la participación de la mujer en la economía.

“La extensión de los privilegios de las mujeres es el principio general de todo progreso social”.

Charles Fourier (1808)

Así lo exponen cuando argumentan que:

“Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad, en especial, en las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede estimular el crecimiento al reducir el impacto de la disminución de la mano de obra”

Es decir que más y mejores oportunidades laborales para las mujeres pueden significar un aumento en la economía de un país.

Hallazgos de diferentes estudios confirman el argumento dado por el FMI. Estos estudios demuestran de manera empírica que la diversidad en las empresas genera mayores niveles de productividad y por ende las vuelve más competitivas. A continuación veremos unos cuantos ejemplos de estos estudios:

1. Índice de Desigualdad de Género de las Naciones Unidas (IDG):

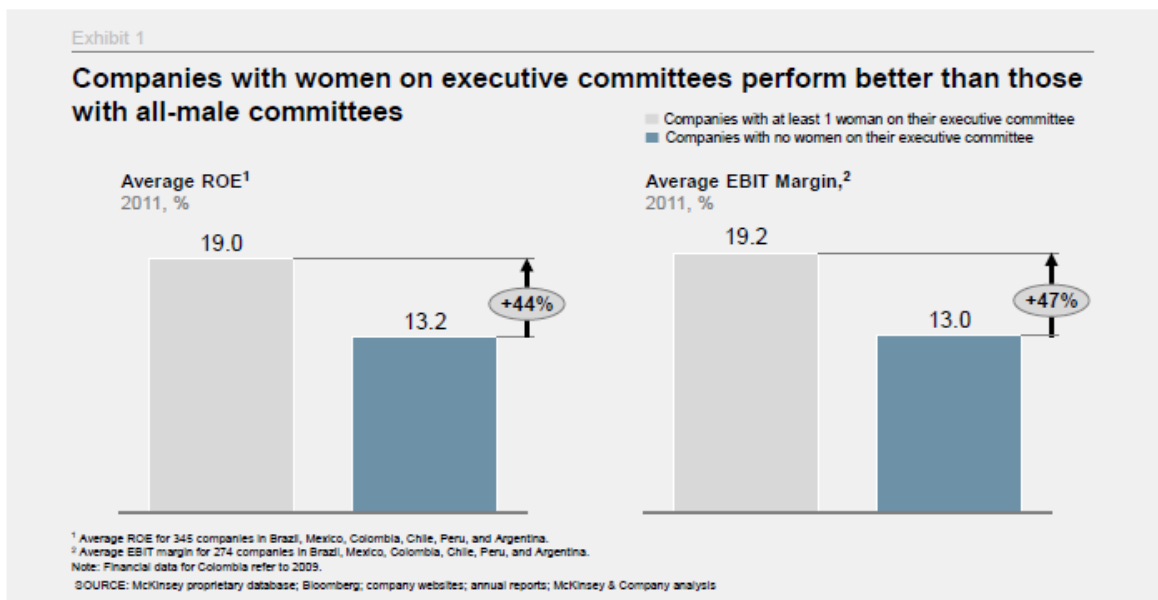
Captura tres dimensiones de la desigualdad de género, el primero es la participación en el mercado laboral, el segundo la salud reproductiva y por último el empoderamiento de las mujeres. Este índice mide los costos en el desarrollo humano de la desigualdad de género, a mayor valor del índice de desigualdad de género más disparidades entre mujeres y hombres. Los valores del IDG varían altamente entre países, pues van desde el 2.1 por ciento a 73.3 por ciento.

El Fondo Económico Internacional incluyó este índice en una regresión de crecimiento “cross-country” y obtuvo como resultados que los aumentos en el IDG se asocian con una disminución en el crecimiento en los países de bajos ingresos. En sus resultados observan que en los países de bajo ingreso una mejora de 0.1 puntos porcentuales en el IDG puede llegar a representar hasta un 1% de nivel de crecimiento en un país.

2. *Women Matter de Mackinsey & Company:*

Desde 2007, McKinsey & Company ha realizado estudios de caso en empresas para aumentar el número de mujeres en puestos de alta dirección, en una serie de Informes llamados “Women Matter”. Es un cuestionario aplicado a Altos Ejecutivos de empresas en el mundo, que examina los resultados financieros de la empresa y la composición por género de sus comités ejecutivos.

En 2013 fue realizado en Latinoamérica donde fueron consultadas 345 empresas en 6 países. Las conclusiones exponen un vínculo entre los resultados financieros de las empresas y la composición por género de sus comités ejecutivos en todos los países y en todos los sectores comerciales: empresas con una o más mujeres en sus comités ejecutivos superaron a aquellos con comités de hombres únicamente. Sus retornos sobre el capital eran 44% más alto, y su margen Ingreso Bruto es 47% más alto. En efecto, la investigación muestra un desempeño financiero más fuerte en las empresas con una mayor proporción de mujeres en comités ejecutivos.



3. *Índice Global sobre la brecha de género, WEF.*

Es un índice realizado por el Foro Económico Mundial, introducido por primera vez en 2006 con el objetivo de servir de marco para capturar la magnitud de las disparidades basadas en el género y el seguimiento de su progreso.

Entre las áreas de estudio se encuentran aspectos de Oportunidad y Participación Económica, Acceso a la Educación, Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político. La comparación se realiza tanto entre regiones geográficas, como entre grupos de ingresos. Los resultados se condensan en una puntuación (entre cero y uno), ordenada de forma descendente, en el que son evaluados cada año más de 140 países. La puntuación máxima de igualdad es 1. Las clasificaciones están diseñadas para

crear una mayor conciencia entre una audiencia global de los retos planteados por las brechas de género y las oportunidades creadas por reducirlos.

Según este índice las brechas de género han mantenido una tendencia a disminuirse. Para 2015 ningún país del mundo ha alcanzado la igualdad de género, pero se ha logrado cerrar más del 96% de la brecha en los resultados de salud, el 95% de la brecha en el nivel de instrucción, el 59% de la brecha en la participación económica y el 23% de la brecha en empoderamiento político. Los países mejor clasificados fueron Islandia, Noruega, Finlandia, Suecia e Irlanda, quienes lograron cerrar su brecha de género en más del 80%, mientras que el menor calificación fue Yemen quien sólo ha logrado cerrar un poco menos de la mitad de su brecha de género (48%).

En este índice República Dominicana se encuentra en la posición 86, un poco menos de la mitad, y aunque ha aumentado en cuanto a Empoderamiento Político de las mujeres, presenta regresiones en especial en lo que tiene que ver con participación económica y oportunidades, mostrando un aumento en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. El informe señala al país como el de menos aumento en la región.

4. Sistema Indica, PNUD

Se trata de un Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género en empresas u organizaciones realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y en colaboración con la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, con la finalidad de apoyar el fortalecimiento de los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género midiendo el estado de la igualdad y las brechas de género en las empresas, así como los progresos por sectores y por países.

Dentro de la estructura del sistema se trata de medir un ámbito general para las empresas, uno de los sub pilares de este Ámbito General es “Productividad de los empleados”. Para medir la productividad se toman en cuenta políticas y prácticas asociadas a mejorar la relación *trabajo-vida personal*, es decir, diferentes y posibles políticas de flexibilidad como las mejoras en el trato, atender a las situaciones de acoso, entre otras cosas, repercuten de manera positiva en la productividad de los empleados.

El Sistema Indica toma como indicadores para la productividad los niveles de Ausentismo y Rotación de las empresas, bajo el entendido de que si se está bien en su trabajo los niveles de ausencia no justificada disminuyen y la rotación es baja.

Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
GE1	Indicador general	Productividad-ausentismo	Medir los posibles impactos positivos en la productividad gracias a la igualdad de género, reflejados en la igualación de los índices de ausentismo laboral de mujeres y hombres	Mínimo índice de ausentismo laboral
GE2	Indicador general	Productividad-ausentismo	Observar los cambios en la productividad en relación con la reducción de ausentismo laboral de mujeres y hombres	Grado de equilibrio de índices de ausentismo de las mujeres con respecto a los hombres
GE3	Indicador general	Productividad-rotación por cese	Dar seguimiento a posibles impactos positivos en la productividad gracias a la igualdad de género, reflejados en la igualación de los índices de rotación (por cese) mujeres y hombres	Grado de equilibrio de índices de rotación entre mujeres y hombres con el consiguiente ahorro de costes

Fuente: Guía Metodológica del Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género

Los cuatro ejemplos anteriores concluyen desde diferentes aspectos que la equidad de género es una necesidad para el crecimiento económico, puesto que una mayor participación de las mujeres en la vida laboral puede ayudar a solapar el impacto del envejecimiento de la población en la economía. Además llevar a más mujeres hacia los sectores formales de la economía puede mejorar los niveles de recaudación fiscal en países como la República Dominicana y al mismo tiempo una disminución en las brechas de ingreso puede incentivar al consumo resultando en una mejora de la demanda global y por ende una mejora del crecimiento económico nacional.

En el sector privado por ejemplo, existe evidencia del beneficio que pueden generar las diferentes pero complementarias habilidades de liderazgo y conocimientos que las mujeres aportan a la gestión, es por esto que las grandes organizaciones privadas e internacionales se están enfocando en la integración de las mujeres más allá de la simple idea de responsabilidad social. Ejemplo de esto son los Sellos de Género que se han ido desarrollando en países de Latino América con el apoyo del PNUD. Estos sellos son iniciativas para la empresa privada de acatar el compromiso de cerrar las brechas de género y la inequidad, a partir de mediciones y acciones concretas, tipo las normas de Calidad ISO.