

## DIEGO DE LA TORRE

Empresario y presidente del Pacto Mundial en el Perú



## Cherchez la femme

**C**herchez la femme! –exclamaba Alexandre Dumas. Cerrar la brecha de género tomará 80 años de acuerdo a un estudio del World Economic Forum denominado “Global Gender Gap Report 2014”. Esto es ineficiente económicamente, dado que el 50% del talento mundial está subutilizado y las justas aspiraciones de las mujeres para compartir más equitativamente la torta del éxito académico-financiero se verán postergadas hasta el 2095.

Está probado hasta el hartazgo que la activa participación de la mujer en la economía genera prosperidad, eficiencia operativa, robustas culturas corporativas, mejor clima organizacional y una visión social y ambientalmente responsable en las empresas. De acuerdo a un estudio de Booz Allen denominado

“Empowering the Third Billion”, una mejora en la brecha de género generaría un aumento del PBI mundial de 27%. Con respecto a los puestos en alta dirección, un estudio del Credit Suisse Research Institute del 2014 establece que en el período 2005-2014 los directorios con un porcentaje de mujeres mayor que el promedio entre sus miembros superaban en rentabilidad en un 36% a los directorios que tenían un porcentaje de mujeres menor que el promedio.

En las Fortune 500, solo el 5% de los miembros del directorio son mujeres. Un reporte de Goldman Sachs establece que el PBI en EE.UU. aumentaría en 9% y en la Unión Europea 13% si se logran mejoras en este tema. Por eso, una manera de impulsar nuestro crecimiento es invertir agresivamente en la educación de nuestras niñas y

mujeres, así como diseñar mecanismos dentro de nuestras empresas para ir cerrando la brecha de género.

Como muy bien dice el CEO de Ernst & Young, Mark Weinberger: “Las empresas, las naciones y las economías no pueden darse el lujo de esperar 80 años para incorporar y aprovechar el talento de las mujeres del mundo”. Las empresas que aspiran a la excelencia se han percatado de esto y por eso cuentan con programas específicos para promover mujeres a posiciones de alta gerencia y brindar oportunidades de carrera con metas específicas de reducción de brechas de género. Por ejemplo, se asignan mentores varones (dada la escasez de féminas en puestos altos) a mujeres con proyección y se genera un ‘pipeline’ hacia el Top Management. Otro mecanismo para generar equidad de género es dar

**RECIPROCIDAD**  
**Cuando una empresa apoya a una mujer durante los años en que sus hijos son pequeños, la lealtad y el compromiso de esta ejecutiva es muy fuerte, por lo que su productividad es muy por encima del promedio.**

flexibilidad en el trabajo a las familias con hijos menores para que las mujeres no vean frustradas sus carreras por este motivo. Cuando una empresa apoya a una mujer durante los años en que sus hijos son pequeños, la lealtad y el compromiso de esta ejecutiva es muy fuerte, por lo que su productividad es muy por encima del promedio y genera un entorno de excelencia en la organización. Muy importante es cambiar la cultura corporativa en este sentido para combatir los prejuicios y estereotipos tanto conscientes como inconscientes en relación a la presencia de la mujer en el Top Management.

Es inaceptable tener que esperar 80 años para lograr una mayor simetría de género en el trabajo. Tiene una evidente racionalidad económica y además produce sociedades más sanas, más prósperas y más felices. Empecemos a “cherchez la femme” (buscar a la mujer) para nuestras organizaciones. No perdamos rentabilidad por este motivo. Una noticia alentadora es que de 111 países, 105 han mejorado al cerrar la brecha de género en el período 2006-2014. Los peruanos debemos tomar en serio este tema, si queremos ser primer mundo.