

Atreverse a ser diferente

Que haya más mujeres en el trabajo es una buena noticia para la economía mundial

Christine Lagarde



Christine Lagarde es la Directora Gerente del FMI.

DESDE que yo era niña, el mundo ha cambiado radicalmente, y a veces de manera imprevista. Muchos cambios han sido positivos, como los avances tecnológicos o médicos, otros negativos. En particular, me preocupa la desigualdad y el medio ambiente. La evolución de la mujer en el trabajo también es un tema muy importante para mí. En este ámbito se han logrado enormes avances; sin embargo, estos no han sido suficientes. Y lo que es más preocupante, ahora parecen ser más lentos.

Por supuesto, observamos enormes diferencias en la condición de la mujer en los distintos países del mundo. Demasiadas mujeres siguen luchando por los derechos humanos más fundamentales: seguridad, salud y educación. Siempre tengo en mente a estas mujeres y deberíamos hacer todo lo posible para respaldarlas.

Para ellas, lograr el equilibrio de género en el trabajo o en la empresa dista de ser la cuestión más apremiante. Sin embargo, tanto si se trata de luchar por los derechos fundamentales como por la igualdad de trato en el trabajo, creo que es parte de la misma historia. Todos estamos tratando de eliminar obstáculos y crear oportunidades que permitan a las mujeres desarrollar su pleno potencial y, de ese modo, nos ayuden a todos a alcanzar un mayor nivel de crecimiento económico.

Quebrar las barreras invisibles

A pesar de la evidencia abrumadora de que la inclusión de género tiene sentido desde una perspectiva económica, empresarial y social, no estamos cerrando las brechas de género con la suficiente rapidez. La mujer aún se enfrenta a techos invisibles, paredes invisibles e incluso precipicios invisibles.

Las mujeres con las que me reúno en mis viajes a los países miembros del FMI me dicen una y otra vez que en todo el mundo la brecha entre las oportunidades de la mujer y las del hombre aún es demasiado grande. En resumidas cuentas, las mujeres tienen menos probabilidades de incorporarse al mercado de trabajo que los hombres, aún ganan menos que los

hombres y tienen menos probabilidades de llegar a puestos directivos.

Las mujeres constituyen la mitad de la población en edad de trabajar, pero representan menos de un tercio de la fuerza de trabajo efectiva. Una preocupación mayor, como se ha señalado recientemente en muchos artículos de prensa, es que los avances hacia la igualdad de trato se han “estancado”. Durante más de una década, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se ha atascado en torno al 50%, mientras que la participación masculina se ha mantenido de manera constante —y cómodamente— en un nivel cercano al 80%.

Estos promedios mundiales encubren amplias diferencias regionales. La situación es más marcada en Oriente Medio y Norte de África, por ejemplo, donde alrededor de 80% de las mujeres en edad de trabajar no participan en el mercado de trabajo.

Además, aunque puedan incorporarse al mercado de trabajo, las mujeres siguen siendo en demasiados casos ciudadanas de segunda categoría. Las mujeres en empleos remunerados todavía ganan menos que sus colegas hombres, aun cuando desempeñen el mismo trabajo. La brecha salarial entre hombres y mujeres es de alrededor de 16% en los países miembros avanzados y emergentes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

También sabemos que la proporción de mujeres es menor cuanto más se asciende en la escala profesional. Por ejemplo, en la Unión Europea la mujer ocupa menos del 14% de los puestos en consejos directivos, y menos del 10% de los puestos de director general en las empresas de la lista Fortune 500.

La crisis mundial ha complicado este panorama y ha afectado tanto a hombres como a mujeres, pero algunos indicadores muestran que la situación seguirá siendo difícil para la mujer en el trabajo. Si se hubieran mantenido las tendencias del empleo registradas antes de la crisis, otros 29 millones de personas habrían ingresado en la fuerza de trabajo en 2011. Dos terceras partes de la caída de la participación laboral corresponden a la mujer.



Asuntos pendientes

Debemos hacer todo lo posible para seguir avanzando en la dirección correcta y, si es posible, con mayor rapidez.

Por cuestión de principios, deberíamos promover la igualdad de trato porque es lo correcto. Solo esto debería ser motivo suficiente. Pero también se ha demostrado en muchos estudios que el equilibrio de género es esencial para garantizar la eficacia de nuestro trabajo y de nuestras economías.

No importa qué aspecto de los estudios se examine —participación económica de la mujer, riesgos empresariales, gestión o liderazgo— las conclusiones son las mismas. Al no incorporar plenamente a la mitad de la población en el mercado laboral, todos salimos perdiendo.

Cinco esperanzas para la economía

¿Cómo convertimos una situación desfavorable en otra provechosa para todos? Me centraré en cinco factores que considero relevantes.

1. Las mujeres pueden ayudar al crecimiento económico.

En muchos países, el crecimiento podría ser mucho mayor si un mayor número de mujeres desempeñara un trabajo remunerado. En Japón, por ejemplo, si la participación de la mano de obra femenina aumentara hasta los niveles registrados en los países del norte de Europa, el PIB per cápita se elevaría de forma permanente en 8%. Si las tasas de empleo femenino aumentaran a un nivel comparable a las de los hombres, el PIB se elevaría en 4% en Francia o Alemania para 2020, y hasta 34% en Egipto.

2. Las mujeres contribuyen a un mejor equilibrio entre riesgos y recompensas en el ámbito empresarial y financiero.

He dicho en broma que la crisis mundial tuvo su origen en una cultura “masculina” de exposición desenfrenada al riesgo. Los estudios lo demuestran. Los hombres negocian con mayor frecuencia —algunos dicen que hasta un 45% más en comparación con las mujeres— y esta exposición al riesgo puede “cotejarse” con las ganancias y pérdidas en los centros financieros. Las empresas en que un mayor número de mujeres ocupan puesto directivos obtienen mayores ventas, mayores beneficios y mayor rentabilidad.

3. Las mujeres son los próximos “mercados emergentes”.

A nivel mundial, las mujeres controlan alrededor de dos terceras partes del gasto de consumo discrecional. En Estados Unidos, esta cifra es superior a 80%. Entender el mercado es bueno para los negocios y es una buena política.

4. Las mujeres invierten más en las futuras generaciones, creando un poderoso efecto en cadena.

Es más probable que inviertan sus ingresos en educación, en desarrollar el capital humano para impulsar el crecimiento futuro y en ahorrar para financiar el crecimiento futuro.

5. Las mujeres son agentes de cambio.

Naturalmente aportan un enfoque diferente. Como gerentes, tienden a ser más receptivas a diferentes perspectivas, más propensas a respaldar y desarrollar nuevos talentos, y más dispuestas a alentar la colaboración. Necesitamos utilizar más este enfoque. No podemos volver a las prácticas o a la política de siempre. La diversidad —en todas sus formas— puede generar nuevas ideas e innovación.

Por todas estas razones, las mujeres no deberían tener miedo a pensar, hablar o actuar de manera diferente. Es lo que yo llamo “atreverse a ser diferente”.

Las mujeres en el FMI

Mejorar la situación de la mujer quizá no sea un objetivo central del FMI, pero es relevante.

Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. El FMI mantiene un diálogo continuo con sus países miembros sobre la mejor manera de lograr la estabilidad y el crecimiento, sobre todo un crecimiento inclusivo y que genere empleo.

El crecimiento y la estabilidad son necesarios para brindar a la mujer las oportunidades que necesita. Sin embargo, es una vía de doble sentido. La participación de la mujer en el mercado de trabajo también forma parte de la ecuación estabilidad-crecimiento.

Pueden adoptarse diversas políticas para ayudar a la mujer a incorporarse al mercado de trabajo o abrir un negocio: ofrecer servicios de guardería más asequibles y de mejor calidad, sistemas de trabajo más flexibles, mejor acceso al financiamiento y leyes sobre la igualdad de derechos a la propiedad. Los funcionarios del FMI no son expertos en muchos de estos temas, ni deberían serlo. No obstante, las implicaciones macroeconómicas de estas políticas hacen que sean importantes para el FMI, y podemos identificar cuestiones relevantes, aprovechando los conocimientos especializados de otras instituciones.

En otros ámbitos el FMI tiene experiencia y puede ayudar. Podemos plantear políticas fiscales eficaces desde la perspectiva de género, examinando cómo influyen los impuestos y el gasto público en la igualdad de género y en las oportunidades para la mujer.

También debemos ayudar a los países miembros a planificar para el futuro. Sabemos, por ejemplo, que muchos países pronto comenzarán a sentir los efectos del envejecimiento de la población en los saldos fiscales y el crecimiento, así como de la reducción de la fuerza de trabajo. Movilizar la fuerza de trabajo femenina no aprovechada puede formar parte de la solución.

Japón, por ejemplo, tiene una fuerza de trabajo femenina preparada, eficiente y con una buena formación. ¿Por qué desaprovecharla? Eliminar los *desincentivos* y ampliar las *oportunidades* para la mujer en el trabajo es importante, como señaló el Primer Ministro de Japón, Shinzo Abe, al considerar estos temas parte integrante de la estrategia de crecimiento de su país.

Atreverse a lograr un mundo más equilibrado

El mundo se enfrenta hoy a complejos desafíos económicos y financieros. Algunos, como los enormes cambios demográficos, la sostenibilidad de nuestro planeta y la desigualdad en la sociedad, solo se intensificarán.

El status quo de la mujer en el trabajo y la sociedad no permitirá hacer frente a estos desafíos. No estoy defendiendo una solución basada solamente en las mujeres. Ni tampoco sugiero que el equilibrio de género sea la fórmula mágica para lograr el crecimiento sostenido y la estabilidad. Pero no podemos desaprovechar la mitad de nuestros recursos, la mitad de nuestro talento ni la mitad de nuestras ideas.

Nuestro futuro depende de un enfoque del mundo totalmente diferente que solo podemos alcanzar incluyendo plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. Los valores, la participación y las aportaciones de la mujer pueden generar un cambio enorme. En resumen, no podemos permitirnos no atrevernos a ser diferentes. ■