

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL • DOCUMENTO DE DEPARTAMENTO
APROVECHAR EL POTENCIAL DE EMPLEO DE LA MUJER EN EUROPA
Factores determinantes y beneficios

Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova y Rima Turk, con el asesoramiento de Petya Koeva Brooks

RESUMEN EJECUTIVO

Con el envejecimiento de la población y el menor crecimiento de la productividad, Europa se enfrenta a graves desafíos para acelerar el crecimiento de su producto. A estos desafíos se suman varias brechas de género en el mercado de trabajo. A pesar de los importantes avances registrados en recientes décadas, el número de mujeres que participa en el mercado de trabajo en Europa es aún menor que el de hombres, y es más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Además, una menor proporción de mujeres alcanza los niveles superiores de la escala corporativa. ¿Podría una mayor equidad de género en el mercado de trabajo ayudar a mitigar la desaceleración del potencial de crecimiento en Europa?

En este contexto, en el estudio se analizan los factores que determinan la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Europa, así como los efectos de una mayor diversidad de género en los altos cargos de las empresas sobre el desempeño económico de Europa. Reviste particular importancia reexaminar los factores que determinan la participación de las mujeres en la fuerza laboral porque en muchos países europeos el proceso para cerrar la brecha de género está perdiendo impulso, a pesar de la mayor igualdad de género en la inversión en capital humano, el descenso de las tasas de natalidad, los cambios en las normas sociales y la igualdad legal en el acceso a oportunidades de empleo. También es esencial investigar si el desempeño de una empresa podría mejorar si las mujeres ocuparan una mayor proporción de los puestos directivos, dado que la evidencia empírica presentada en estudios anteriores sobre este tema no es concluyente.

Este estudio concluye que, en el caso de las mujeres en Europa, la decisión de trabajar no es solo una cuestión de elección personal; las políticas también importan. Por ejemplo, el tratamiento impositivo de la segunda persona que contribuye a los ingresos familiares puede afectar a los incentivos para aceptar un empleo, y las políticas públicas que proporcionan los tipos de servicios que contribuyen a que sea más fácil para las mujeres combinar un trabajo con las responsabilidades familiares y domésticas también podrían respaldar el acceso o la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Según este estudio, contar con un mayor número de mujeres en la fuerza laboral contribuye a una mayor diversidad en los niveles superiores de la escala corporativa y a un mejor desempeño de las empresas. La evidencia empírica parece indicar que existe un sólido vínculo positivo entre la diversidad de género en los altos cargos de las empresas y el desempeño financiero corporativo. Esta correlación es más pronunciada en sectores donde las mujeres constituyen una mayor proporción de la fuerza laboral (como en los sectores de servicios) y donde la complementariedad entre aptitudes y razonamiento —y una mayor creatividad y capacidad de innovación— es especialmente atractiva (como en los sectores de alta tecnología y con un uso intensivo de los conocimientos). En la medida en que una mayor participación de la mujer en los altos cargos directivos mejora la rentabilidad de la empresa, esta también podría respaldar la inversión y la productividad de las empresas, mitigando la desaceleración del potencial de crecimiento en Europa.

(Marzo de 2016)

Véase el informe completo en IMF.org