



| PERIÓDICO | PÁGINA | FECHA | SECCIÓN |
|---------------|--------|------------|----------------------|
| EL ECONOMISTA | 2-46 | 10/03/2023 | COLUMNAS Y ARTÍCULOS |

Mujeres y mercado laboral; la clave para fortalecer la economía

Vidal Uerenas



Columna invitada

Vidal Uerenas
Twitter: @vidallerenas

Mujeres y mercado laboral; la clave para fortalecer la economía

Actualmente, los hombres ganamos, en promedio, 15% más que las mujeres, en un mercado laboral en donde menos de 45% de las mujeres trabajan, cuando en Argentina y Brasil el porcentaje supera 50%. De hecho, durante la pandemia la brecha salarial de género en México se incrementó, lo que muestra la vulnerabilidad del trabajo de las mujeres, de acuerdo con el estudio de las economistas Liliana Ruiz y Sandra Santana, publicado por la Cámara de Diputados. Un estudio del IMCO muestra que mientras que las mujeres ocupan 36% de las plazas laborales de las empresas listadas en Bolsa, ellas solamente tienen 21% de las direcciones jurídicas, 10% de las fianzas y 4% de las direcciones generales. Esto es, a medida que sube el nivel jerárquico disminuye la participación de las mujeres en los puestos empresariales. Solamente 11% de las personas que pertenecen a los consejos de administración son mujeres. De hecho, México es uno de los países con menor presencia en los órganos máximos de gobierno corporativo de la OCDE, por debajo incluso de varios países latinoamericanos. Eso contrasta con otros ámbitos, como el de representación política, en donde, gracias a cambios legales, las brechas se han reducido incluso más que en democracias consolidadas. Aunque no necesariamente es el caso en la administración pública.

La razones de la brecha salarial, de la

menor participación laboral y el hecho de que las mujeres alcancen menos posiciones de alta jerarquía son varias y conocidas: la sola discriminación por razón de género, la violencia y el acoso en el ámbito laboral, el acceso a menores oportunidades educativas, particularmente en áreas tecnológicas, y el hecho de que ellas realizan una proporción desmedida del trabajo doméstico y el de cuidados, sin que existan instituciones estatales de apoyo en esa tarea.

La pregunta es qué hacer para acelerar la participación femenil en posiciones de toma de decisiones de las empresas, mientras se avanza en resolver los factores estructurales que la limitan. En España, por ejemplo, Pedro Sánchez, el presidente del gobierno, anunció un programa de reformas a las leyes del mercado de valores y de profesiones para que los consejos de las empresas que cotizan, y los colegios profesionales, estén integrados por al menos 40% de mujeres.

El citado estudio de Liliana Ruiz y Sandra Santana da cuenta de experiencias internacionales, como establecer a las empresas medianas y grandes obligaciones para elaborar un plan con el objetivo de promover la igualdad de género en su interior e identificar barreras a la igualdad, certificado por una institución calificada, con un programa de mejora, en algunos casos con multas en caso de incumplimiento. También existen en otras naciones prácticas como audi-

torias para certificar el pago igual y revisar las condiciones laborales y salariales, considerando el género

La igualdad en el mercado laboral es un derecho de las mujeres, que debe de buscarse por sí mismo, pero es también bueno para la competitividad de la economía y puede ser un motor de crecimiento. Minouche Shafik, la rectora de la Escuela de Economía y Política de la Universidad de Londres, cita evidencia de como entre 20 y 40% de las ganancias de productividad de la economía de Estados Unidos en toda la segunda parte de siglo pasado, provienen precisamente de la inclusión laboral de mujeres. Su entrada masiva al mercado laboral generó innovación, mejor aprovechamiento del capital humano, nuevas formas de interacción laboral y mejores, formas de relación laboral a los incentivos. La diversidad es buena para la productividad laboral.

La mayor participación de mujeres en el mercado laboral también ha traído otro tipo de beneficios, como la mejora en el perfil de los sistemas de pensiones, lo que evitó una crisis mayúscula de los mismos, como fue el caso de Japón. Es el momento de discutir la conveniencia de obligar a las empresas a avanzar en la inclusión laboral de la mujeres, existen ejemplos exitosos de ello. Esto puede ser un factor importante de avance en todo lo que falta por hacer para alcanzar una sociedad con igualdad sustantiva.