



DE FIN DE SEMANA

SÁBADO 30 DOMINGO 31.12.2023



GENTE COMO UNO

POR MÓNICA GARZA

monica.garza@razon.mx Twitter: @monicagarzag

**NUESTRA CULTURA** política es machista y está tan enraizada, que quizá haya que esperar décadas para probar un escenario distinto en los hechos. Algo que en contraste, en una parte importante de la iniciativa privada, en el mundo empresarial y de negocios, aunque no se pueda cantar una victoria completa

## CUOTAS DE GÉNERO, DEL DICHO AL HECHO

Bien dice el dicho, “prometer no empobrece”, que ha sido el favorito de todos los gobiernos mexicanos, y el actual no se salva en materia de seguridad, justicia y sobre todo igualdad de género, donde en este 2023 siguió quedando mucho a deber.

Que a partir de 2024 México vaya a ser gobernado por una mujer, y que el Poder Legislativo quede nuevamente ocupado en un porcentaje mayor que nunca antes, por mujeres, no garantiza que todas ellas cuenten con la autonomía política y de decisión que correspondería.

En México, que en el ámbito político una mujer brille y pruebe independencia de la instrucción de un hombre, es tristemente aún un sueño tan guajiro como el son. Seamos realistas.

Nuestra cultura política es machista y está tan enraizada—incluso en las propias funcionarias mujeres—, que quizá haya que esperar décadas para probar un escenario distinto en los hechos.

Algo que en contraste, en una parte importante de la iniciativa privada, en el mundo empresarial y de negocios, aunque no se pueda cantar una victoria completa, sí es posible advertir avances, en empresas mexicanas particularmente ligadas a países del primer mundo.

En 2022 nació en nuestro país la Asociación Marianne México, una iniciativa del gobierno de Francia, a través de su representación diplomática a cargo del embajador Jean Pierre Asvazadourian, quien la impulsó como un movimiento en Argentina hace 10 años, cuando él era embajador de Francia en aquel país.

Hoy esta asociación francomexicana, impulsa el desarrollo de las mujeres ejecutivas empresarias, por medio



MUJERES ejecutivas trabajan en una oficina, en una foto de stock.

de interesantes intercambios económicos, culturales y académicos entre México y Francia.

Son aproximadamente 120 empresas—muchas de ellas multinacionales— que tienen importantes sedes en México y directamente conectadas con Francia.

Hace un año Marianne México hizo un primer diagnóstico, bajo las estrictas reglamentaciones europeas en materia de igualdad de género y logró revisar las operaciones en 46 empresas en territorio nacional.

De éstas, el 80% son grandes empresas, 15% medianas y 4% pequeñas, que van desde el sector industrial hasta el de servicios.

Los resultados fueron sorprendentes, por lo que antes de despedir el 2023 dichos avances fueron reconocidos en un particular evento, en favor de la diversidad, la inclusión y el empoderamiento de la mujer en la economía privada. Algo lejano de avizorar en la función pública...

Se determinaron cinco categorías que diagnostican con rigor la realidad del fenómeno:

Primera: Atracción, selección y reclutamiento, que es donde se construye la base para asegurar la igualdad de oportunidades y donde el 73% de las grandes empresas encuestadas, mostró tener una política de reclutamiento altamente inclusiva.

Segunda: Retención de personal femenino. ¿Qué hace una empresa para evitar la fuga del talento de las mujeres? El resultado mostró al sector industrial con un 35% de interés en desarrollar políticas de retención a corto plazo, mientras que los sectores de comercio y de servicios reportaron 10% y 13%, respectivamente.

Tercera: Desarrollo y gestión de Talento, es decir, la creación de condiciones para el crecimiento profesional de las mujeres, en equilibrio con su vida personal. Algo que, para muchas, siempre será la “misión imposible”.

Pero resulta que el estudio de Asociación Marianne México, arrojó que el sector industrial lidera con un 55% la implementación de políticas para la promoción del talento con perspectiva de género, seguido por el 40% en el comercio y el 44% en el sector de servicios.

La cuarta categoría es sin duda la más históricamente desafiante: Remuneración y brecha salarial.

En el mundo entero está comprobado que, no importa el sector ni el nivel de la empresa, las mujeres ganan 15% menos que los hombres, teniendo las mismas cartas credenciales.

Sin embargo, en el ejercicio de Marianne México sobre 46 empresas francomexicanas, se presentó una tendencia generalizada hacia la igualdad salarial, con un 67% de empresas que implementaron medidas para combatir dichas brechas.

La quinta categoría, Ética y Conformidad, resultó la más competida, donde 19 de las 46 empresas superaron el 85% de puntaje, lo que significa un verdadero cambio cultural en políticas de ética empresarial.

Estoy hablando de corporativos tan importantes como ALD Automotive Lease Plan, Grupo Danone México, Thales México, Hermes México, Artemia Cal y Mayor y Axon Interconex, que fueron los más reconocidas en sus avances.

Todas las anteriores, hoy son empresas lideradas por mujeres, ¡todas! en la cima de los organigramas.

En estos casos nunca se trata de “cuotas” o simpatías por lealtades, sino de resultados palpables, que es donde debe estar la verdadera competencia.

Qué gran lección dio este ejercicio de Asociación Marianne México y que gran área de oportunidad exhibe ante tanta palabrería y el atraso del sector público mexicano y sus “cuotas de género”.

Así que, atención al 2024 en México...