



Liderazgo femenino con retorno de inversión

Ana Karina Cárdenas López

Liderazgo femenino con retorno de inversión

Según estudios presentados en el World Economic Forum 2017, la equidad de género e inclusión de las mujeres en la fuerza laboral sumaría US\$ 28 mil millones a la economía global para el 2025.

Mucho se ha hablado de este tema y sin duda es controversial alrededor del mundo. Distintos foros, especialistas y académicos han investigado, analizado y comunicado diversas posturas sobre la equidad de género, vista desde las distintas perspectivas: brechas salariales, licencia maternal, flexibilidad laboral en sectores emergentes, entre otros.

De lo que no queda duda es que hay cifras y datos que respaldan argumentos racionales del porqué esto debe cambiar y pronto.

El pasado mes de enero se llevó a cabo el *World Economic Forum* en Davos, donde cientos de personas se reunieron para discutir diversos aspectos de interés para el mundo. Liderazgo responsable, cambio climático, el caso de Brexit, fueron algunas de ellos. El relanzamiento de los resultados del “*Global Gender Gap Index*” también hizo eco en esta oportunidad.

Los resultados presentaban información de interés en torno a 7 puntos clave:

1. Brecha salarial.
2. Baja participación de Estados en cierre de brecha.
3. Mayor dedicación de mujeres a actividades domésticas.
4. Menor participación del poder político.
5. Menor posibilidad de estudios superiores.
6. Inequidad en acceso a la educación.
7. Inequidad en torno a la salud.

Adicionalmente, recordé el “*gender calculator*”, una herramienta muy útil que permite identificar datos de interés. Veamos un ejemplo de ello.

Imaginemos a una mujer de 30 años, en Venezuela que a la fecha gana US\$1 promedio por cada US\$1,61 que gana un hombre, y donde esta mujer necesita de 164 años más de vida para lograr ser parte de un momento donde la igualdad sea una realidad y no solo una promesa.

La pregunta es quién o quiénes están detrás de este cambio. Hay una clara oportunidad donde los gobiernos y empresas deben colaborar conjuntamente y cambiar paradigmas, crear oportunidades de trabajo y normativas que impulsen la igualdad de género en la fuerza de trabajo.

Ahora, ¿cómo puede cerrarse esta brecha en un período menor y convertir a la mujer en foco de atención? La respuesta no es exclusiva y depende de muchos factores. Sin embargo, existe una postura que se está convirtiendo en discusión global y que expertos como Sallie Krawcheck de HBR, han hablado de ello basados en la teoría del mundo digital.

¿En qué consiste? Las mujeres en la actualidad tienen acceso a información en blogs como el *startup The Muse*, *ZipRecruiter* u otros, donde existe información accesible sobre prácticas de igualdad de género empresariales, políticas salariales y de flexibilidad, cultura corporativa y otros, que permiten tener información de primera mano con la cual impulsar un cambio desde lo individual a lo colectivo, haciendo eco de buenas prácticas y sirviendo de ejemplo para otras

Liderazgo femenino con retorno de inversión

mujeres y por qué no, generando cambios en normas, leyes o procesos de empresas o países donde cada vez más las mujeres se hacen sentir y escuchar.

No es tarea fácil y esta historia apenas comienza. El reto está en empoderar a más mujeres a entender que su trabajo es un retorno de inversión para las empresas o emprendimientos donde construyen proyectos de vida.

Ana Karina Cárdenas López

Consultora en Comunicación, Sostenibilidad e Innovación, Emprendedora Corporativa, Speaker Internacional EXMA, Miembro del Board y embajadora del Women Economic Forum Caribe y de diversas comunidades de Innovación, Liderazgo femenino y estrategias empresariales.