

Mujeres y Mercados: Rentabilidad de Género

En lugar de hablar de igualdad de género, sería mejor hablar a partir de ahora de "rentabilidad de género". Al menos eso nos serviría para renovar la conversación, generar otras controversias y no aburrirnos por el camino.

La igualdad de género cansa. Así lo pone de manifiesto una reciente investigación publicada en Canadá, [Gender Fatigue](#), que muestra que los empleados tienden a describir sus empresas como meritocráticas y neutrales en cuanto al género, pero reconocen también que la discriminación hacia las mujeres es posible. Cierta cansancio parece llevar a identificar los posibles casos como hechos aislados o puntuales.

En lugar de hablar de igualdad de género, sería mejor hablar a partir de ahora de "rentabilidad de género". Al menos eso nos serviría para renovar la conversación, generar otras controversias y no aburrirnos por el camino. En esa línea apunta, en el diario Expansión, Elena Carantoña, con su [Ibex masculino. Ibex femenino](#), y su cuestionamiento de lo que considera un discurso políticamente correcto de la rentabilidad de la presencia de mujeres en los negocios. El artículo menciona un par de ejemplos concretos que demostrarían que la presencia de mujeres no mejora los resultados empresariales ni el comportamiento ético. Sin embargo, conviene recordar un básico de la metodología de las ciencias sociales: correlación no es causación. Es decir: demostrar que dos hechos tienden a ocurrir conjuntamente es muy diferente a demostrar que uno es causa del otro, por lo que siempre será posible encontrar excepciones a la relación más frecuente, como se ha hecho en este artículo.

Pese a todo, las evidencias que correlacionan mujeres y rentabilidad empresarial se siguen acumulando. Mencioné algunas investigaciones en la [entrada sobre Liderazgo Femenino](#), pero hay más:

[Estudios Women Matter de McKinsey](#). Esta consultora ha publicado dos informes, en los años 2007 y 2008. En el primero la consultora identificó 9 factores organizacionales que correlacionan con un rendimiento financiero superior y después cruzó los datos con la presencia de mujeres en el consejo de administración. El cruce de datos mostró que la presencia de mujeres en los equipos directivos, siempre que supusiera al menos un **30%**, correlacionaba con mejores resultados financieros. Este primer estudio de McKinsey es muy completo. Además del análisis de la rentabilidad, el informe de 28 páginas presenta datos sobre las disparidades de género actuales en la empresa, situando el origen de los desequilibrios en el predominio del modelo masculino de carrera de éxito caracterizado por la disponibilidad absoluta de tiempo y renuncia a la vida familiar. El informe propone además soluciones bastante específicas. En el segundo estudio, de octubre de 2008, McKinsey va un paso más allá para explicar la correlación entre presencia de mujeres y resultados. Y la explicación parece estar en los comportamientos de liderazgo. No hay, por tanto, magia alguna en los estrógenos. Simplemente las mujeres muestran con más frecuencia algunos comportamientos clave que impactan en los resultados, por ejemplo, el desarrollo de las personas de su equipo. Este segundo estudio analiza, además, cómo esos comportamientos más frecuentes en las mujeres son además críticos para el éxito de los negocios en el futuro.

[Mujeres como antídoto a la crisis financiera](#). Este estudio de la Escuela de Negocios CERAM ha tenido mucha repercusión en Francia. La investigación muestra que las compañías con mayor presencia femenina en sus consejos han tenido un mejor comportamiento en bolsa frente a la crisis. Es decir, sus acciones han perdido menos valor con los últimos vaivanes económicos. De nuevo, la explicación podrían ser los comportamientos porque la presencia de mujeres parece cambiar la dinámica en los consejos de administración. Al menos eso es lo que ha ocurrido recientemente en Noruega: [How women have changed Norway's boardrooms](#).

La "rentabilidad de género" parece, poco a poco, fuera de toda duda. Pero a eso habría que añadir, como hace [Mujeres&Cia](#) , que [Las mujeres deciden los mercados del futuro](#) porque son ellas las que deciden el 70% de las compras. Suena demasiado triunfalista pero algo cierto debe tener cuando la consultora Ernst&Young presentó este año en Davos su informe [Using the strenght of women to rebuild the global economy](#), en el que plantea que las mujeres pueden ser la solución a esta economía maltrecha.

Yo sólo espero que tanto sesudo informe de consultoras de prestigio se traduzca rápido en una mayor presencia del liderazgo femenino en el mundo empresarial porque el [cuadro de mujeres en Consejos por país](#) sigue siendo desolador y a mi me gustaría vivir para ver un vuelco significativo en esa situación, y no tener que fatigarme repitiendo argumentos para el cambio ;).

[uxio malvido](#)

Artículo publicado en [Diversidad Corporativa](#).

Fecha artículo: mié 11 nov 2009 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es