

El International Business Report (IBR) de Grant Thornton señaló que el progreso en el número total de mujeres en puestos de liderazgo senior es preocupantemente lento. Lo positivo es que casi el 75% de las empresas del mundo aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e i [...]

Las celebraciones del 8M y mes de la Mujer se ven empañados por los retrocesos en la defensa de la equidad de género. Este año para el día y mes de la mujer las celebraciones se ven empañados por los retrocesos en la defensa de la equidad de género.

En primer lugar, hay que reconocer que a lo largo del tiempo poco se hizo para avanzar en este tema, y en ocasiones se cayó en exigencias absurdas, que dieron argumentos a los que están en contra de esos avances.

Los resultados de cualquier manera son magros. En Latinoamérica las mujeres ocupan solo el 15% de los cargos directivos y son dueñas de apenas el 14% de las empresas, según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Y cada vez ocupan menos puestos directivos en España, para dar un ejemplo. Su presencia ha caído desde el 19,5 % que alcanzó en 2008 hasta el 15,6 % en 2024. No consigue recuperar valores de 2008, según un informe presentado por ICESA y EADA Business School.

El International Business Report (IBR) de Grant Thornton señaló que el progreso en el número total de mujeres en puestos de liderazgo senior es preocupantemente lento.

Lo positivo es que casi el 75% de las empresas del mundo aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión (DEI), pero eso no es suficiente para solucionar el desequilibrio de género en los niveles máximos de las empresas.

La brecha salarial basada en el género sigue siendo un indicador persistente de desigualdad.

Sorprende entonces que dos terceras partes de las empresas encuestadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) coincidieran en que las iniciativas en materia de diversidad mejoran sus resultados comerciales: logran mayor rentabilidad y productividad, aumentan su capacidad de atraer y retener el talento, impulsan su creatividad, innovación y apertura, mejoran la reputación de la empresa, y también incrementan su capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores.

Cuando en los consejos de administración hay equilibrio de género, las compañías tienen casi el 20% más de probabilidades de tener mejores resultados comerciales.

Por eso no se entiende a los que hoy cuestionan programas que defienden la equidad de género. Que están en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Es un derecho humano fundamental y un requisito para construir un mundo próspero y sostenible, sostiene la organización internacional.

Hay grandes empresas que están cortando programas al respecto, así como además están abandonando otras metas relativas al medio ambiente, como los planes para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Otras no cortarían esas acciones, pero no las difundirán para no crear rispideces, particularmente con el gobierno norteamericano.

Y otras grandes corporaciones ya ratificaron sus políticas diversidad y equidad. Seguramente quieren mantener su reputación frente a los consumidores. Piensan que hay DEI para rato, que no hay innovación sin DEI, ni mercado sin DEI, y que la gente se va a organizar para boicotear o elegir o no algunas marcas, según respeten o no esos criterios. A la larga el perjuicio puede ser grande.

Pero para sostener esas conquistas lo que tiene que cambiar es la cultura de las organizaciones, y de las sociedades. Es en ese plano donde se puede dar el cambio. Por ejemplo, el pintor Ferdinand-Victor-Eugène Delacroix immortalizó a Marianne, en su obra "La libertad guiando a un pueblo", sobre la revolución francesa de 1830.

Claro que aun las mujeres no son suficientemente valoradas en manifestaciones culturales, como vimos en la película "María Callas", dirigida por Pablo Larrain. En vez de resaltar las virtudes de la gloriosa cantante, da una imagen lastimosa (ya lo había hecho con Jackie Kennedy en otro film).

Las mujeres son denostadas por su condición. Mi gran amiga María Kodama, del que se cumple el nuevo aniversario de su nacimiento muy cerca del Día de la Mujer, señalaba que ella había sido perseguida encarnizadamente por el hecho de ser mujer, que si hubiera sido un hombre el heredero de Borges la situación habría sido muy distinta.

Ella me hizo conocer a Héctor Bianciotti, el genial escritor, miembro de la Academia Francesa, con el cual pude tener interesantes diálogos, en los días en que él publicaba "El paso tan lento del amor", que en la tapa incluye una foto de María Callas, deslumbrado, cautivado, por quien consideraba la "personificación de la música", que le ayudaba "a vivir, a afrontar la existencia". Muy diferente de lo lamentable que se muestra en la citada película.

Es frecuente que el chisme busque los lados oscuros de un personaje femenino, en vez de destacar sus talentos. Lo hemos visto también con otra "diosa" de la música, Martha Argerich, cuando los productores de habladorías se empeñan en mostrar ciertos rasgos de la vida privada, en vez de alabar sus virtudes musicales.

No es casual que así sea. Sería largo dar ejemplos, ente los que se podría incluir el de otra película "Little Miss Sunshine", adonde madre e hija aparecen ridículamente personificadas.

Desde ya que otros creadores se han ocupado de enaltecer figuras femeninas, como el propio Borges con respecto a Kodama, que en sus "inscripciones" nos dejó bellas palabras con respecto a ella, que ignoraron quienes la combatieron, particularmente por ser mujer.

Es una gran tarea la que los hacedores de cultura tienen por delante. Es en este plano que se debe basar la equidad. Parfraseando a Borges, por obra de la cultura la especie humana (sin distinción de sexos) se salva.

*Fernando Flores Maio es sociólogo, periodista, escritor, director del Foro Ecueménico Social y vicepresidente de la Fundación Borges por Fernando Flores Maio

En esta Nota

¿Qué sucede cuando la armonía familiar y los intereses empresariales chocan? | Foto: CEDOC