

C-SUITE EN CONSULTORÍA
María Rosa Casillas
Socia Líder de Cloud en Consultoría, Deloitte México
Opine usted: economia@elfinanciero.com.mx



La verdadera paridad de género

Para nadie es un secreto que los temas de diversidad, equidad e inclusión ocupan un lugar cada vez más preponderante en las agendas de organizaciones en todo el mundo. Constantemente se promueve la participación de las mujeres en todos los niveles de las compañías. Y estas acciones se basan en números: las empresas con mayor diversidad en su liderazgo rebasan las expectativas en innovación y desempeño con **70%** más de probabilidades de capturar nuevos mercados¹.

Si bien en los consejos de administración ya se discuten políticas en búsqueda de inclusión y equidad, aún hay mucho camino por andar. Por ejemplo, se estima que al ritmo actual, se necesitan **257 años** para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres².

El desbalance en los aspectos de la vida laboral entre géneros lleva de trasfondo diversos factores, mismos que se deben **analizar profundamente**. En términos generales, es importante encontrar la raíz de los retos que enfrentamos para crear los mecanismos que nos impulsen a ocupar roles de mayor perfil, además de competir en igualdad de circunstancias con las contrapartes masculinas. Esto, por supuesto, no resulta solo en beneficios para las propias mujeres sino para las compañías en su conjunto

Por poner sólo un ejemplo, los

equipos de TI más diversos reportan beneficios como un mejor desempeño operativo y financiero, mayor productividad, un cumplimiento más puntual de entrega de proyectos, mejor resolución de problemas, y un desempeño grupal más elevado.

Cultivar equipos con diversidad de género y desarrollar a más mujeres como líderes tecnológicos

puede ayudar también a resolver un problema al que se enfrentan muchas organizaciones: la escasez de talento. A largo plazo, esto representaría un efecto dominó, donde tener un equipo de alto desempeño con líderes que inspiran pueden ayudar a atraer y retener al personal de TI más talentoso.

Pese a esta perspectiva, tan solo en Estados Unidos, el porcentaje de directoras de Información (CIO) en las grandes empresas oscila entre el 17% y el 22%³. Esto puede deberse, en parte, a un flujo que inicia en el sistema educativo: son pocas las mujeres que se gradúan de carreras relacionadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por lo que son pocas las profesionistas que tienen la oportunidad de alcanzar dichos niveles de liderazgo.

Sin embargo, nuestra sociedad comienza a tomar un curso interesante: las nuevas generaciones en el mercado laboral ya voltean hacia sus empleadores para pedir mayor inclusión y diversidad. En

una encuesta realizada previo a la pandemia, se reportó que 74% de la fuerza laboral entrevistada de la fuerza laboral de la Generación Z manifestó que su empleador actual hace muy poco o nada de énfasis en la diversidad⁴.

El cambio de mentalidad para inspirar a las acciones es el primer paso para el cambio de políticas; el segundo es adoptar herramientas que contribuyan a eliminar sesgos, conscientes o no, al momento de entrevistar y contratar colaboradores.

Propuestas como la inteligencia artificial ayuda a los líderes empresariales a entender el comportamiento de los individuos y cómo éste va cambiando con el tiempo, lo que ayuda a reforzar y optimizar las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión.

La tecnología también se vuelve aliada del crecimiento y desarrollo del talento femenino a través de algoritmos y programas agnósticos respecto al género que hoy en día ya se utilizan en los programas



de reclutamiento, o al momento de decidir promociones. Al eliminar sesgos inconscientes, es posible elegir a los mejores individuos para ocupar vacantes y posiciones de liderazgo con verdadera paridad, así como identificar si existen cargas hacia un género u otro en estas elecciones.

Así, al aprovechar este tipo de tecnologías, las organizaciones pueden impulsar sus estrategias de Diversidad e Inclusión (DEI) a través del liderazgo y la cultura corporativa. Algunos corporativos incluso han establecido métricas en materia de inclusión y equidad, para asegurar equipos directivos más diversos.

Por otra parte, el factor humano es igual de importante: al sumar a las filas de gestión y liderazgo a mujeres que pueden servir como *role models*, las jóvenes se sienten motivadas para lograr carreras exitosas en la organización. Estas mismas ejecutivas pueden fungir como patrocinadoras y mentoras, de forma que toda la compañía se beneficie de su experiencia y de su disposición para fomentar el desarrollo y el crecimiento.

El futuro (o el presente) está marcado por una mezcla de esfuerzos humanos y de la incorporación de tecnología que nos ayude en este camino. Los sesgos inconscientes están ahí; afortunadamente contamos con las herramientas para deshacernos de ellos.

¹Harvard Business Review, *How Diversity Can Drive Innovation*: <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>, 2013, ²Female Quotient, *Advancing Equality Calculator*: <https://thefemalequotient.advancingequality-calculator.com/>, 2021, ³Korn Ferry Institute, *The gap at the top*; Sharon Gillenwater, "Chief Information Officer: Fortune 500 female CIOs in 2017", *Boardroom Insiders*: <https://www.kornferry.com/insights/articles/the-gap-at-the-top>, 2020, ⁴ZipRecruiter, *Job Seekers Value Diversity When Looking for a Job, Cite Discrimination as Reason to Quit*: <https://www.ziprecruiter.com/blog/job-seekers-value-diversity-when-looking-for-a-job/>, noviembre 2019

