

Mujer y competencia económica, el círculo virtuoso

Por Alejandra Palacios Prieto

El Día Internacional de la Mujer surge de los movimientos obreros de principios del siglo XX y, en consecuencia, nace para conmemorar tanto la participación de la mujer en la fuerza productiva de la economía, como para exigir condiciones de vida y de trabajo más justas y equitativas.

En temas laborales, muchos son los instrumentos que suelen ser analizados con el objetivo de hacer valer la equidad entre hombres y mujeres, como por ejemplo las cuotas de género. La competencia económica en los mercados también puede ser uno de estos factores. Me explico:

Cuando hay competencia en los mercados, las empresas se tienen que esforzar para ganarse el favor del cliente. Esto les implica ofrecer mejores precios, mayor calidad, innovar y ser más productivas. En ambientes competidos las empresas buscan reclutar los mejores recursos humanos porque, entre otros criterios materiales y financieros, de esto depende la eficiencia de sus operaciones. Más aún, los entornos en competencia incentivan la evaluación del trabajo basada en resultados, de tal forma que los ascensos se otorgan conforme a méritos comprobados, y no por el género en sí.

En su reporte Women Matter, a Latin American Perspective (Las mujeres importan, una perspectiva latinoamericana), la consultora Mckinsey señala que las empresas en Latinoamérica que tienen mujeres en sus consejos directivos obtuvieron un retorno de inversión 44% mayor al promedio de aquellas que solo tienen hombres en la alta dirección. Es decir, el reducir la brecha de género no es un asunto de mujeres, sino de beneficios económicos tangibles sobre el desempeño de las empresas.

Por eso, estoy convencida que conforme vayamos afianzando una cultura de competencia y mérito en nuestra sociedad, la creciente igualdad de género tenderá a dejar de ser un asunto de cuotas para convertirse en un asunto de capacidades. De hecho, las mujeres estamos hechas para competir, porque las barreras son una constante en nuestra vida. Más que a los hombres, constantemente a la mujer se nos exige demostrar el alcance de nuestro talento y capacidades.

Así como en la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE) impulsamos piso parejo en lo público para garantizar condiciones de competencia, en lo interno detonamos esa misma transformación: instrumentamos un ecosistema para asegurar igualdad entre hombres y mujeres en el reclutamiento de talento, la formación de capacidades y la definición de ascensos, por mencionar algunos aspectos en materia de recursos humanos. Estas acciones permitieron a la Comisión obtener el distintivo EDGE, certificación mundial líder que verifica la existencia de una metodología para medir el avance en el cierre de la brecha institucional en igualdad de género.

Proporcionar las mismas oportunidades para mujeres y hombres dentro de la COFECE también impulsa la competencia en los mercados, pues atrae, retiene y desarrolla al mejor talento, fortaleciendo las capacidades de la institución con el objetivo de cumplir de manera más eficaz nuestro mandato de promover y proteger la competencia y libre concurrencia en los mercados.

En resumen, la competencia favorece la equidad de género, que a su vez es la puerta al fortalecimiento de las capacidades de cualquier empresa para competir y ser exitosa. Todo un círculo virtuoso.

Por lo aquí expuesto, en esta conmemoración del Día Internacional de la Mujer, refrendemos nuestra voluntad para afianzar una cultura de la competencia en México, porque en ella existen mayores oportunidades de bienestar, justicia y realización profesional para nosotras las mujeres.