

¿LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA AFECTA LA MERITOCRACIA?

El falso dilema



JAVIER
Díaz-Albertini

Sociólogo y profesor
de la Universidad de Lima

Meritocracia o paridad de género? Sorprende cómo tantas personas esgrimen este falso dilema. A menos que, en el fondo, lo que estén defendiendo es una posición ideológica antienfoque de género, enmascarada en una supuesta defensa de la no discriminación. Es necesario ser muy claro: en una sociedad como la nuestra no puede existir una verdadera meritocracia sin que se tomen medidas que garanticen la presencia de la mujer en los concursos de evaluación de méritos o cualquier otro tipo de proceso de selección. Asimismo, en el mediano plazo, seguirá siendo necesaria la discriminación positiva hasta que se logre allanar el campo de juego y realmente se pueda competir en igualdad de condiciones.

Por cuestiones de espacio, no voy a describir las grandes brechas de género en nuestro país, muchas de las cuales son tratadas en los informes del INEL. Tampoco voy a detallar cómo diversas acciones afirmativas han comenzado a reducirlas, salvo para hacerle recordar a la congresista Rosa Bartra que antes de la ley de cuotas (1997) solo el 10% del Congreso estaba compuesto de mujeres, porcentaje que actualmente llega al 28% (ella incluida).

La discriminación contra la mujer se manifiesta con mayor persistencia en las redes sociales de poder; es decir, en las relaciones con mayor capacidad de decisión. Para entender mejor mi argumento, hablemos un poco de las redes y sobre cómo son esenciales al momento de buscar a la persona más idónea.

¿Cómo logro contratar a la persona más competente, especialmente para posiciones de alto nivel? En primer lugar, debo conocer de su existencia. Puedo colocar un anuncio en el

periódico pidiendo—por ejemplo—candidatos para el puesto de gerente financiero. Querido lector: ¿usted cree que esto sería suficiente para conseguir la o el mejor? Pues no, porque lo más probable es que la persona indicada esté trabajando, contenta, y que jamás revise los anuncios de empleo. ¿Cómo, entonces, llega ella? La respuesta es clara: movilizo mis redes sociales. Les pregunto a mis amigos, colegas, compañeros de promoción y otros conocidos en el mundo de negocios si saben de alguna persona.

“La discriminación positiva seguirá siendo necesaria hasta que hombres y mujeres puedan competir en igualdad de condiciones”.



ILUSTRACIÓN: GIOVANNI TAZZA

Como dirían los economistas, en este campo hay gran asimetría de información. Mis contactos de confianza—como fuente indispensable de información—me permiten paliar esta asimetría y llegar a una persona con méritos. En una encuesta a una muestra representativa de empresas estadounidenses, el 70% indicó que frecuentemente utilizaban relaciones personales para reclutar. Solo el 10% afirmó que jamás lo hacía.

Muy bien, ¿y todo esto qué tiene que ver con la paridad de género? Pues mucho. Debido a la larga historia de mayor presencia y poder de los hombres en la esfera pública es que las redes tienden a estar dominadas por ellos. Es lo que en inglés se denomina “old-boy network”. Ocurre con mucha frecuencia, por ejemplo, en los directorios de las empresas privadas. En Estados Unidos solo entre el 15% y el 20% de los miembros de directorios de empresas cotizadas en la bolsa son mujeres (10% en el Perú). ¡Lo paradójico es que varios estudios muestran que las empresas con mayor número de directoras tienen mejor desempeño! A pesar de esta evidencia y las declaradas buenas intenciones, en los directorios predomina el amiguismo y la cercanía al CEO, que—en el 95% de los casos—es hombre. Esporestarazón que en muchos países de Europa occidental la legislación exige que entre el 30% y el 40% del directorio sea femenino. Es decir, obligan a incorporar a mujeres porque ello no va a suceder “gradualmente”, señor Juan Sheput.

Pero no tenemos que ir tan lejos, solo basta dar un vistazo al directorio del Banco Central de Reserva. Desde 1980, solo tres mujeres han sido directoras. En los mismos 40 años, en cambio, han desfilado casi setenta varones. ¿En todo este período el Ejecutivo y el Congreso no pudieron hallar a más mujeres competentes? No, simplemente no las buscaron porque no estaban obligados. Prefieren, en cambio, recurrir a inexpertos como el ingeniero Rafael Rey, que nos prometió—sin embargo—que iba a “estudiar mucho” para cumplir con el encargo. Ya, pues. —

Cómo citar:

Díaz Albertini, J. (6 de febrero de 2019). El falso dilema: ¿la discriminación positiva afecta la meritocracia?, p. 23. Recuperado de <https://bit.ly/2PqesIF>