

TOMA NOTA

Última hora en la gestión de personas
902 43 15 59 - www.sysoutsourcing.com

SYS
LOGISTICS

SYS
PROJECTS

 **receptel**

Cómo impulsar el talento femenino

A pesar de la Ley de Igualdad, en vigor desde 2007, y de que el nivel educativo de las mujeres jóvenes y de mediana edad (de entre 25 y 64 años) es superior al de los hombres, los índices de participación de las mujeres en el mercado laboral español siguen estando muy por debajo de los que corresponden a los hombres. Pero el sistema no tiene futuro, el talento femenino no se puede desaprovechar. Todos los estudios lo confirman.

En la Europa de los 27, por cada 100 hombres en situación laboral activa hay cerca de 80 mujeres. España está entre los países de cola; según la última Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad femenina ha descendido 21 centésimas hasta el 52,93%, a pesar de que en las últimas décadas ha ido aumentando. En el norte de Europa, la situación es la contraria, la tasa es superior a la media. En Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca los índices superan el 85%.

En estas sociedades, se han puesto en marcha políticas de promoción de la igualdad de oportunidades, así como sistemas esco-

lares y de cuidado infantil que ayudan a las madres a permanecer en el mercado de trabajo y a los padres a colaborar con sus parejas.

El “managewomen”

Sin embargo, dice Julia Salsas, consultora en RSC e investigadora Externa en el Instituto de Innovación Social de ESADE, en un artículo para *CompromisoRSE* que “las sociedades ‘sólo masculinas’ están obteniendo peores resultados que aquellas en las que el ‘managemen’ está cediendo espacio al ‘manegewoman”.

En la parte más alta de la pirámide de poder empresarial, según el informe “Mujeres y hombres en España 2010” basado en datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) a finales de 2009 sólo un 32,2% del total de personas en puestos directivos o gerencia de empresas eran mujeres. Y según Deloitte, en las multinacionales, la cifra aún es más baja: únicamente el 3% de los consejeros



delegados de las multinacionales de más peso son mujeres y sólo un 8% de los países miembro de la ONU tiene una mujer al frente.

Estas cifras apuntan a una mala gestión empresarial porque, según un estudio de McKinsey & Company, las empresas con mujeres en niveles de alta dirección son también las que tienen mejores resultados en términos de crecimiento y ganancias. En concreto, un 56% más de beneficios que las que sólo cuentan con hombres. El estudio concluye que “las mujeres son una fuente de talento de alta calidad en un mercado competitivo y tienen un impacto positivo sobre el empeño organizacional y financiero”.

Nueve fórmulas

La revista *Forbes* ha publicado un artículo con nueve iniciativas que los empleadores deben poner en marcha para impulsar el éxito de las mujeres:

1. Tratar a las mujeres como mujeres. Diversos estudios demuestran lo que el sentido común intuía: las mujeres difieren de los hombres y contribuyen de una forma única, tienen distintos valores y prioridades, necesidades y deseos, estilos y enfoques. Estudios recientes muestran que incluso tienen diferentes reacciones fisiológicas frente al estrés y las empresas funcionan mejor cuando hay una representación equilibrada de ambos sexos en los roles de liderazgo.
2. Fomentar el apoyo interno a las mujeres a través de programas de apoyo a la diversidad y de estrategias de *mentoring* para que puedan conectar, compartir y colaborar. En esencia, alentar a las mujeres a unirse formal e informalmente para abordar los desafíos y oportunidades, buscar consejo, y celebrar los éxitos individuales y colectivos.
3. Comprometerse con la formación y el desarrollo femenino. Alentar a las mujeres salir de sus zonas de comodidad y para hacer frente a nuevos proyectos y equipos.

Las empresas con mujeres en la alta dirección tienen mejores resultados en término de beneficios

4. Poner el foco en la flexibilidad. Las mujeres (pero también los hombres) necesitan esta flexibilidad para conciliar su vida personal y familiar con la profesional. Prácticas como horarios flexibles, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, etc. son buenos incentivos que van más allá del marco tradicional de dinero y poder. Hay que “preguntar a las mujeres lo que realmente quieren en el lugar de trabajo”.
5. Ampliar las opciones en que las mujeres pueden contribuir a las organizaciones. Hay que reconocer la variabilidad en las prioridades de las mujeres a lo largo de su vida, y considerar diferentes carreras y trayectorias.



6. Fomentar la conciliación. “Las mujeres están cada vez más asediadas en su intento de equilibrio entre el trabajo y el resto de su vida. Las investigaciones continúan demostrando que las mujeres que trabajan, incluso como única fuente de ingresos, siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas en el hogar. Las empresas, como respuesta, deben ser campeonas de conciliación de la vida y el bienestar de las mujeres ofreciendo los recursos internos para luchar por este equilibrio, seguir un estilo de vida saludable y controlar el estrés”.
7. Pedir a los líderes que “prediquen con el ejemplo”, para que este ejemplo se extienda verticalmente en el resto de la empresa.
8. Medir la eficacia. Los programas que atraen y retienen el talento femenino son esenciales para el éxito organizacional. Además, hay que establecer mediciones cualitativas y cuantitativas de estas iniciativas para poder apoyar su continuidad.
9. Revisar las políticas y conductas discriminatorias. “Piense en esto ¿nuestra sociedad quiere y necesita familias? Por supuesto. ¿Son las mujeres el único género que puede tener hijos? Sí. Entonces está claro que si se perjudica a las mujeres embarazadas y a las madres por tomar tiempo libre para tener y criar hijos, entonces estamos discriminando a las mujeres sobre la base de las diferencias biológicas. No se deje engañar, es de hecho una forma de discriminación degradar o rebajar la condición de la mujer profesional, porque ha tenido un hijo y necesita tiempo para una transición exitosa de regreso a su profesión”.

En resumen, “hoy en día, ningún empresario puede permitirse el lujo de ignorar las necesidades y contribuciones de talento femenino”.