

Las mujeres y la escasez de talento: Una solución no implementada.

Las mujeres han logrado avances impresionantes en materia laboral en todo el mundo, pero como lo documentan diferentes estudios, aún están muy rezagadas de los hombres.

Las implicaciones de este hecho van más allá de temas de equidad de género. Actualmente dos tendencias están volviendo a dar forma al mundo del trabajo: el creciente dominio del sector de servicios y cada vez una menor población en edad de laborar. Estas dos tendencias se agregan a un hecho indiscutible: la reducción global de talento será cada vez mayor, especialmente una vez que salgamos de la crisis financiera actual. La recesión no mitiga los problemas a largo plazo. Aún ahora siguen sin poder cubrirse puestos en todos los niveles en el sector de servicios tales como ingeniería, tecnología de información y servicios de salud. Para abordar el problema, los gobiernos y las empresas deben pensar sobre cómo expandir su fuerza laboral. Y para lograrlo, deben voltear a un grupo demográfico que está insuficientemente representado en la economía formal y tiene mucho más que aportar: las mujeres.

Los beneficios de su participación son impactantes. “El mejor aprovechamiento de la población femenina a nivel mundial podría mejorar el crecimiento económico, reducir la pobreza, mejorar el bienestar social y ayudar a asegurar el desarrollo sustentable en todos los países,” indica un reporte de la OCDE. Ya están participando en

trabajos en el sector de servicios con relativa facilidad y probablemente lo harían en mayor número si pudieran. Pero existen muchas barreras para su participación.

Algunas de esas barreras son culturales y por lo tanto difíciles de abordar a nivel políticas. Pero muchas son estructurales — vestigios de una época en la que la jornada laboral de cinco días con 40 horas de trabajo a la semana era la norma, los hombres eran quienes principalmente ganaban el dinero y pocas mujeres buscaban trabajar fuera del hogar. Este modelo es impráctico para muchas mujeres, quienes tienen la responsabilidad principal en el cuidado de sus hijos y otras obligaciones familiares. Debemos movernos hacia la verdadera flexibilidad laboral.

Lo que las mujeres necesitan actualmente, lo requerirá la gente joven (la Generación X o Net) en la medida que empiecen a trabajar, que sean vistas como un grupo representativo de la fuerza laboral. “Hay evidencia de que, cuando las compañías cuentan con descripciones de puesto, sistemas de trabajo y planes de compensación hechos a la medida, representan mejores beneficios. Esto es primordial para la Generación Net,” comenta Don Tapscott, autor de *Grown Up Digital*.¹ En otras palabras, esas compañías y países que evolucionan rápidamente para integrar a las mujeres a la fuerza laboral hoy en día se dan una mejor oportunidad de prosperar a largo plazo. Aquellas que no lo hagan tendrán dificultades para seguir siendo competitivas.

*Aquellas
compañías y países
que evolucionen
rápidamente para
incluir a las mujeres
en la fuerza de
trabajo se dan una
mejor oportunidad
de prosperar a
largo plazo*

¹ McGraw Hill, 2008.

Hacia una flexibilidad real

La estructura de trabajo inflexible es la barrera global más grande. Muchas mujeres no pueden estar atadas a una oficina por ocho horas consecutivas de lunes a viernes. Necesitan un trabajo que les permita escoger dónde y cuándo desempeñar sus labores. Este hecho no ha pasado desapercibido en muchas compañías en todo el mundo que han adoptado políticas tan amigables para

las mujeres como el compartir un mismo empleo, horarios de trabajo flexibles y trabajo a distancia. Pero la mayor parte de estas iniciativas no son más que variaciones de la semana laboral de 40 horas. Y las leyes laborales tienden a reforzar este concepto anticuado.

Una verdadera práctica de horario flexible debe permitirle a la gente establecer sus propios horarios y escapar de la oficina si esto resulta práctico. Los trabajos en el sector de servicios — donde la necesidad de nuevos trabajadores es mayor — generalmente pueden aceptar este tipo de negociaciones. Como ejemplo, ya estamos viendo surgir este

tipo de comportamiento en economías del conocimiento como Silicon Valley. Si los gobiernos y las compañías quieren atraer a más mujeres a la fuerza laboral, esta práctica debería ser la regla y no la excepción. Más aún, la flexibilidad en sí misma no es suficiente. Los empleadores tienden a ver al trabajo realizado fuera del modelo de una semana de 40 horas como menos valioso, esto representa un obstáculo para las mujeres que hacen

Debemos eliminar los controles de horario e implementar tecnología que permita fácilmente a los individuos colaborar en la distancia y en el tiempo.

esfuerzos para realizar sus actividades familiares. Esta actitud debe cambiar.

Un cambio de paradigma está por venir. Debemos dejar de estar perdiendo el tiempo y empezar a aprovechar la tecnología que permite a los individuos trabajar y colaborar con facilidad a través de la distancia. Y debemos crear caminos hacia el desarrollo de la mujer, para poder alcanzar el éxito a un ritmo que les funciona a ellas y por lo tanto le “funciona a todos”.

Llevar a las mujeres a la fuerza laboral es vital, pero es igualmente importante mantenerlas ahí. La desigualdad en los salarios sigue siendo un problema. Las mujeres en los países de la OCDE ganan en promedio 17% menos que los hombres. En los Estados Unidos la diferencia es del 20%.² El “techo de cristal” también sigue siendo un problema. Si bien es cierto que las mujeres han podido ascender a la cima en muchas compañías, todavía hay una amplia percepción de que no tienen las mismas oportunidades de progresar que los hombres y esta puede ser un elemento disuasivo para su participación.³

Finalmente, los gobiernos y las compañías no pueden hacerlo todo. Las mujeres deben tomar la iniciativa. La educación y los programas de capacitación son puntos de partida y se han logrado muchos avances: en todo el mundo, más mujeres que hombres se están graduando de las universidades.⁴ (Debemos notar que hay muchas oportunidades para las mujeres sin título universitario,

² *Nuevas Habilidades para Nuevos Empleos: Acción Ahora*, El Grupo de Expertos en Nuevas Habilidades para Nuevos Empleos, preparado para la Comisión Europea, Febrero 2010.

³ “Encuesta de Mujeres en Puestos Administrativos,” *Manpower Inc.*, 2008.

⁴ “La Educación en un Vistazo: 2007,” OCDE, 2007. Las cifras de arriba solamente incluyen beneficiarios por primera vez de grados terciarios Tipo A (IESCD clasificación 5A), que en general incluye programas universitarios de tres y cuatro años (i.e. no capacitación técnica u ocupacional).

especialmente en industrias de amplio crecimiento como el turismo y los servicios de salud.) Y para muchas, el convertirse en empresarias es una solución. En todo el mundo las mujeres propietarias de negocios están reescribiendo las reglas de trabajo y le están dando una nueva forma a las economías, especialmente en las regiones en desarrollo. De acuerdo al Monitor Empresarial Global, “Las mujeres empresarias constituyen una parte cada vez mayor de la configuración económica de muchos países y pudieran ser un factor clave para el crecimiento económico en países de ingresos bajos o medios.”⁵

Los hechos son claros: Para que los países y compañías florezcan, las mujeres deben jugar un papel más amplio en la fuerza laboral. Con la escasez de talento como un problema latente en el horizonte en la medida que la economía global se recupera, el no atraerlas a las filas del empleo pudiera generar una crisis. Pero podemos evitarlo si se eliminan barreras que desmotivan a las mujeres a participar. La práctica contemporánea del trabajo debe dar la bienvenida a la verdadera flexibilidad para incrementar la dimensión de la fuerza laboral. Ciertamente, tanto para los países como para las compañías, cualquier ventaja competitiva a largo plazo depende de permitirle a las mujeres, muy pronto a la Generación Net— que participen en la fuerza laboral en forma sustentable.

⁵ “Reporte sobre Mujeres e Iniciativa Empresarial 2007” Monitor Global de Iniciativa Empresarial, 2008.

Derechos de
Autor©2008
Manpower Inc.
Todos los Derechos
Reservados.

