

“El acceso masivo de la mujer al mundo laboral ha ampliado el sentido de la palabra éxito”



22-2-2017 | Mercedes de la Rosa Valverde

Eva Levy, una de las principales expertas en materia de género tiene el mérito de haber promovido en España la presencia de la mujer en la alta dirección de las empresas y de los consejos de administración durante los últimos veinte años. La publicación de su primer libro: **"Entre diversidad y fragmentación. Apuntes para tiempo de cambio"**, nos sirve como excusa para revisar con ella el papel de las futuras generaciones de mujeres.

A pesar de que cada vez más estudio avalan que la presencia femenina en altos puestos ejecutivos supone fuertes crecidas de beneficios, lo cierto es que en la actualidad no llega al 40% las compañías con mujeres en su junta directiva, más de la mitad no cuenta con ejecutivas y tan solo un 5% están dirigidas por mujeres.

En concreto en España, según la investigación [¿Es la diversidad de género rentable?](#), realizado por [Peterson Institute for International Economics](#), apenas el 3%, de las 96 empresas incluidas en el estudio, tienen a una mujer como presidenta, el 13% tiene participación femenina en puestos ejecutivos y el 14% en los consejos de administración.

Eva Levy, Senior Advisor de Atos, Presidenta de Honor de WomenCeo y autora de **"Entre Diversidad y Fragmentación. Apuntes para tiempo de cambios"**, trabaja desde hace más de veinte años en la promoción laboral y profesional de las mujeres, con especial énfasis en el desarrollo de sus carreras directivas desde los primeros estadios hasta los consejos de administración. Experiencia que nos sirve como punto de partida para revisar el papel de las nuevas generaciones de mujeres y cuál ha de ser su nivel de implicación y formación en el mercado futuro.

Teniendo en cuenta que el 70% de los empleos y el 46% de las profesiones futuras surgirán en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas ¿Por qué no hay más mujeres estudiando carreras técnicas?

Es un fenómeno que desafortunadamente se produce en todos los países. He de decir que si la ONU, la UE y los gobiernos responsables están preocupados por la relación de las niñas y las TICs es porque persiste una brecha con los niños a la hora de elegir estudios, donde ellas rehúyen las llamadas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Hay mujeres en esas disciplinas, pero son pocas, y en EEUU el problema es más grave porque son los jóvenes en general, chicos y chicas, los que ahora están rehuyendo estas carreras.

Lo llamativo es el retroceso. Según datos del propio Gobierno, en España sólo el 18% de los empleos tecnológicos están ocupados por mujeres, mientras que en la década de los 80 la cifra no bajaba del 30%. Y a nivel mundial apenas representan un 25%, según un estudio del National Center for Women Information Technology.

¿Qué razones justifican esta realidad?

A edades sensibles, sentirse rara (empollona=fea) o no ver ejemplos atractivos (referentes) a su alrededor en estas especialidades llevan a las chicas a otras salidas, aunque casualmente estén peor pagadas que las ligadas a las STEM.

Además de las rémoras y de los estereotipos que siguen en vigor, las mujeres continúan eligiendo carreras con salidas accesibles y confortables y por ello optan por puestos en la administración o carreras con un horario de mañana. De no tener una vocación clara, al terminar la carrera, si quieren dedicarse a las tecnologías sobre todo la innovación tecnológica, que es el motor del mundo actual, acuden a una consultora del sector donde se hace gala de no tener horario. Hay que reconocer que la investigación científica monopoliza la mente y en algunos campos, si las cosas no se organizan bien, es poco propicia, por ejemplo, para la maternidad. Lo malo es que, **a menos mujeres en un sector, más difícil es el cambio en las formas de trabajo de ese sector**, lo que anima poco a las jóvenes a entrar en el mismo.

Podríamos decir que ¿siguen existiendo cosas de chicas y cosas de chicos en el entorno laboral?

Desafortunadamente sí, en parte, si nos atenemos a los datos. Hace unos años, la Politécnica de Valencia hizo un estudio del que luego surgieron unos talleres para intentar cambiar las cosas. El estudio trataba de averiguar la razón de que hubiera tan pocas mujeres en ciertas carreras técnicas, sobre todo en informática y se dirigieron a institutos, que es de donde salen los futuros alumnos de Enseñanza Superior.

Descubrieron que solo el 1% de los alumnos creía que la mujer se podía desenvolver bien en el campo de las tecnologías, mientras que el 28% pensaba que las tecnologías eran poco apropiadas para las mujeres. Lo que me llama la atención es que el enorme resto de alumnos no sabía qué decir. Mucho no habrá cambiado la situación cuando seguimos teniendo los datos que tenemos e incluso muy a la baja.

¿Cómo se puede evitar?

No hay razones de carácter intelectual o genéticas que incapaciten a las mujeres para acceder a los sectores STEM. Un elemento en que indagan algunos investigadores es sobre la educación que han recibido los padres y cómo ésta afecta en las elecciones formativas de sus hijos. El apoyo de familiares y compañeros es la principal razón para que las niñas apuesten por una carrera de tecnología, de ingeniería informática cuando tienen cualidades para ellas.

Las administraciones públicas y los centros educativos están realizando un gran esfuerzo para ampliar los ratios de mujeres en las áreas técnicas, ya sea mediante leyes que faciliten la convivencia entre la vida laboral y personal, ya sea informando a potenciales estudiantes.

Hay que hacer también una gran labor con los profesores de instituto y sobre la manera en que se enseñan las materias de ciencias para hacerlas más amigables, animando en lo posible a las chicas, mostrándoles además las ventajas que pueden tener las carreras tecnológicas para ellas. **Se ha visto que muchas alumnas, aún teniendo los mismos resultados que sus compañeros en pruebas matemáticas, por ejemplo, sienten que les cuesta más que a ellos aunque no sea verdad.**

¿Y a nivel empresa?

Las empresas tienen ante sí el papel más importante a la hora de seleccionar, sin sesgo de sexo, buenos perfiles profesionales y crear entornos estimulantes que expriman lo mejor de un talento. Tienen que promocionar más la participación de las mujeres activas dándoles más visibilidad, proporcionando modelos de mentoría y de participación y crear oportunidades de colaboración con miembros activos masculinos.

Las empresas, si quieren retener el talento femenino, deben promover el networking entre mujeres de la misma formación, dar lugar a discusiones informales sobre la problemática en la que se encuentran y crear un entorno en el que se sientan comprendidas y apoyadas.

Uno de los problemas que plantean algunos estudios es que el nivel de compromiso de las mujeres es menor que el de los hombres ¿por qué cree que ocurre?

Yo no creo que las mujeres no cumplan con lo que se les pida ni tengan poco nivel de compromiso. Sí es verdad que tienen otro sentido de la vida y del éxito, que puede ser diferente al de sus compañeros. Yo siempre comento que el acceso masivo de la mujer al mundo laboral ha ampliado el sentido de la palabra éxito. Es muy importante entenderlo ya que, si bien para el hombre tipo, el éxito es ganar mucho dinero, tener un buen puesto, o incluso un coche importante, para la mujer el éxito va ligado a muchas más cosas además del deseo de prosperar profesionalmente. Desea tener un tiempo para sí, para su reflexión, para sus familiares dependientes, para sus amigas. La vida no entiende que pueda limitarse a trabajar, a trabajar para empresas que pueden prescindir de ti, de tu talento, en cuanto surja circunstancias para ello o, simplemente, porque vayas envejeciendo. Es algo que comparten cada vez más hombres, especialmente los jóvenes. Fruto de la amplitud de intereses que digo es que las mujeres tienen más recursos frente a la soledad -la viudedad, por ejemplo- o la jubilación, que desfonda a muchos hombres.

Ese problema parece agravarse en la generación millennial, escaldada de la experiencia laboral de sus padres ¿qué mecanismos son necesarios ahora para generar el sentido de pertenencia en la mujer millennial?

Esta generación, que es la más formada y la más numerosa desde la generación del baby-boom, es sensiblemente más ambiciosa que las anteriores. Tienen mayor confianza en sí mismas y en su carrera y exigen progresión profesional. De no encontrarla migran hacia otros empleadores con mejores políticas de diversidad o simplemente emigran si pueden, pues creen en la globalidad. **Los empleadores que las quieran atraer y retener no solo deben tener políticas de diversidad, sino aplicarlas;** políticas de flexibilidad y de conciliación para toda la plantilla. Y hay que saber tratarlas.

Los millennials, chicos y chicas, buscan frenéticamente la autonomía, aunque por otra parte tienen ansia de tener un feedback inmediato de lo que hacen; es decir, necesitan colaboración, respuestas de otros para trabajar. Necesitan ser apoyados.

Sin embargo, según algunos informes la generación millennial se muestra bastante pesimista a la hora de ser capaz romper el techo de cristal. ¿Nos arriesgamos a perder potencial humano si las millennials se desilusionan con el mundo empresarial?

El componente femenino de la generación milenio constituye una parte cada vez más importante de la base de talento de las compañías. Según PWC el 84% de las mujeres españolas entrevistadas para el estudio **"La generación femenina del milenio"** piensa que no tienen las mismas oportunidades que los hombres. Qué duda cabe que esta situación no les estimula mucho. Tengamos en cuenta que la presencia de mujeres en entornos tecnológicos aporta una visión diferente a las empresas y les permite encontrar soluciones más pragmáticas a sus retos. Lo que me resulta importante es que luchan por la igualdad y tarde o temprano irán avanzando.

¿Cree que quizás las expectativas de la mujer no están cubiertas en el actual mapa de puestos directivos o es una cuestión de falta de ambición? porque en países como Japón, el porcentaje de mujeres que afirman necesitar un puesto de gerencia para sentir que han triunfado en sus carreras es muy superior al de los países europeos o EE.UU.

La economía ya no es cosa de hombres. Desde hace al menos una década, la **aportación femenina ha pasado de complementaria a imprescindible en países como el nuestro**. Ésa es una de las razones por las que resulta inaceptable que las mujeres de mérito no alcancen los adecuados niveles directivos. Pero, en lo que nos ocupa, el avance económico y social puede peligrar si las mujeres no están mano a mano con sus colegas en especialidades fundamentales. **Se necesita de unos y de otras, no por justicia ni por cuotas, sino por la urgencia del mercado donde ya es frecuente que se queden puestos de perfil tecnológico sin cubrir**. Las mujeres ocupan una media de 26% de puestos directivos pero tienen poco acceso a la alta dirección y menos a los Comités de Dirección, que son el cauce natural para llegar a los consejos de administración. Eso es una gran desmotivación para ellas y muchas veces sienten que hagan lo que hagan no podrán ascender.

No se trata de obsesionarse como las japonesas –el país empresarialmente más misógino según estudios destacados- para sentir que eres alguien por tener un puesto de gerencia, pero sí deberíamos tener cierta garantía de que la meritocracia funciona y que, si valemos y nos lo proponemos, podemos llegar donde queramos. Es verdad que puede haber más corredores que medallas y eso reza para hombres y mujeres. La cuestión es que las mujeres corran en desventaja. Estamos aún muy lejos del equilibrio.

La percepción mayoritaria entre la población activa es de igualdad con respecto a sus compañeros, independientemente de su género. Sin embargo las cifras muestran lo contrario ¿quiénes son los interesados en esta distorsión y qué parte de responsabilidad tiene en que no se logre avanzar más en el objetivo de la paridad?

La sensación de igualdad viene dada por la universidad, donde estudian lo que quiere y con éxito y donde superan en número –en el conjunto de las cifras- a los chicos. Por eso piensan que la desigualdad es tema del pasado. Esa convicción la pierden cuando salen al mercado laboral y no digamos cuando empiezan a trabajar.

Una serie de rémoras y estereotipos siguen actuando de freno para el ascenso de las mujeres, aunque también ellas deben derribar muchas barreras internas y no dejarse desanimar. Creo que en este último punto se está avanzando y las mujeres saben que, o trabajan con estrategia o no llegarán a ninguna parte.

También influye el hecho de que, a pesar de los datos, no ha prendido en la sociedad y en la empresa la percepción de que las mujeres, al aportar otros puntos de vista y criterios además de su esfuerzo, pueden aumentar la tarta de producción y beneficios y que, por tanto, habrá más porciones que repartir. Todavía es frecuente escuchar a muchos hombres –incluso formados y hasta pertenecientes a medios sindicales y patronales- que las mujeres pueden quitarles puestos de trabajo a los hombres. No digamos cuando se habla de Consejos de Administración.

¿Qué opina de la discriminación positiva?

Aunque sea impopular, siempre he defendido la existencia de cuotas (temporales: me gusta subrayarlo) en los Consejos que aseguren una presencia femenina como reflejo, al menos parcial, de la preparación y aportación de las profesionales.

¿Por qué los Consejos? Porque mientras no estén abiertos al talento y a la excelencia de cualquiera que pueda dar lo máximo, el mensaje a la sociedad (y especialmente a las mujeres, la mitad de esa sociedad) es el de que hay límites y cotos cerrados, impermeables al cambio.

La discriminación positiva es necesaria cuando nos encontramos con brechas importantes y difíciles de subsanar. **Estas medidas, entre ellas las cuotas, son antipáticas pero muy eficaces, al menos para provocar el debate**. Hablamos siempre de seleccionar o promover a mujeres con talento (al igual que a los hombres), pero que sin una ayuda no pueden llegar. Los cambios en los patrones culturales se producen muy lentamente y hay que acelerarlos de todas las formas posibles.

¿Por qué el tema de la conciliación laboral parece solo cosa de mujeres? ¿esa idea ayuda o entorpece al ascenso de la mujer en la empresa?

Conciliar trabajo y familia es difícil y se achaca la conciliación a la mujer por cómo le afecta la maternidad. Como las mujeres han solido ganar siempre menos que los hombres (brecha salarial), cuando llegaban los hijos era preferible que fuesen ellas las que pedían medidas de conciliación como la reducción de jornada, y más modernamente el teletrabajo. Esto tiene repercusiones muy importantes en la carrera femenina –a cualquier nivel-, en sus ingresos y en su futura pensión. El grave problema de envejecimiento que tiene España no es casual. Hay que cambiar esta deriva. La sociedad tiene que abordar el hecho de la diversidad, de las situaciones y etapas diferentes por las que atravesamos todos en la vida. No puede seguirse diseñando una carrera o una trayectoria laboral como si fuese una línea recta o recta y ascendente.

Muchas empresas, paradójicamente con un afán de equidad, tratan con los mismos criterios a hombres y mujeres, olvidando la realidad (maternidad). No se habla de ello y todo el mundo sale mal parado. Las empresas no pueden ignorar la maternidad/paternidad, pero tampoco se puede pretender que sea la empresa la que se enfrente sola a la situación. Sobre la madre han recaído funciones que ahora están también en padres responsables y en padres divorciados, por ejemplo, que tienen la custodia compartida, una tendencia en alza. Conviene “repensar” cómo sortear y minimizar –es posible y hay muy buenos ejemplos- las complejidades de un lapso concreto de la vida de los/las profesionales, y fidelizar así su talento y también su creatividad y lealtad a la empresa.