

Documento político de la OIE: Optimizar el potencial del talento femenino



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

CONTENIDO

Resumen ejecutivo.....	4
Introducción	5
Potenciar el talento femenino	6
Conclusión	9

Resumen ejecutivo

Aunque la importancia de la igualdad de género es ampliamente reconocida a nivel internacional, muchas personas siguen luchando para cerrar la brecha de género. Una gran parte de la población sigue excluida de las actividades remuneradas, lo que priva a las economías de un recurso valioso. En el contexto de la globalización y el continuo cambio tecnológico, la necesidad de aprovechar y utilizar mejor el talento femenino gana especial relevancia.

Si bien no existe una panacea mundial milagrosa para lograr la paridad de género, hay tres maneras principales de integrar mejor el talento femenino en la mano de obra de hoy:

- Formar a las mujeres para cubrir las carencias de capacidades disponibles;
- Eliminar las barreras legales y estructurales a la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Promover formas de trabajo variadas para retener el talento femenino.

Elevar los índices de alfabetización femenina mediante un acceso igualitario a la educación y la formación básica puede ayudar a cerrar la brecha de las capacidades y aumentar la participación de la mujer en el trabajo.

La creación de incentivos para atraer el talento femenino requiere principalmente la supresión de las barreras legales y estructurales que obstaculizan el acceso de la mujer al mercado laboral. La eliminación de dichas barreras exigiría también un enorme cambio de mentalidad en la sociedad que tendría un impacto de largo recorrido en distintos aspectos de la economía. Tal reversión de los estereotipos de género y las normas sociales tendrán un impacto positivo en la cultura

corporativa, permitiendo que sea más diversa en todos los niveles de gestión.

Para desbloquear el potencial del mercado de trabajo es necesario abordar las perspectivas restringidas de las mujeres. El ascenso de diversas formas de empleo ofrece oportunidades para que la mujer acceda al trabajo, y ayuda a la economía a utilizar las capacidades disponibles de manera más efectiva.

Este documento está destinado a ofrecer a los empleadores y a las organizaciones que los representan recomendaciones sobre políticas para incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral y optimizar su potencial para afrontar los problemas que se plantean en el mundo del trabajo. Al hacerlo, este documento plantea políticas tanto públicas como privadas que garantizan la inclusión del talento, capacidad, experiencia y energía de la mujer en la economía.

Introducción

El ritmo acelerado y la naturaleza del cambio tecnológico, así como la influencia continuada de la globalización, exigen mano de obra cualificada, es decir, mano de obra que presente un amplio rango de destrezas de alto nivel, así como la capacidad de trabajar en contextos no tradicionales bajo condiciones inciertas y cambiantes. El empoderamiento económico de la mujer es parte integral de una respuesta efectiva a este cambiante mundo del trabajo, aunque solo sea porque las mujeres representan al menos la mitad de los recursos humanos potenciales del mundo.

En las últimas décadas, una amplia parte del crecimiento económico de la OCDE se debió a la contratación de más mujeres. Desde 1995, la reducción de la brecha entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres representó la mitad del aumento de la tasa de empleo global de Europa, y una cuarta parte del crecimiento económico anual¹. Se estima que si la tasa de empleo femenino alcanzara el nivel de la tasa masculina, el crecimiento económico sería sustancial, especialmente en países como Japón².

No obstante, las mujeres siguen siendo una de las reservas de talento más infrautilizadas, con niveles de participación en el trabajo del 49,6 %, frente al 76,1 % de los hombres en 2015. Se puede y se debe hacer más para aprovechar mejor el potencial del talento femenino y darle un buen uso.

Permitir que las mujeres accedan a las oportunidades educativas mientras se les ayuda a alcanzar las calificaciones necesarias para responder a las carencias de capacidades disponibles también puede potenciar sus competencias genéricas innatas, muy demandadas en el mercado laboral. La eliminación de las barreras legales y estructurales puede capacitar a las mujeres a entrar en el mercado laboral e incluso establecer y desarrollar sus propias empresas. El fomento de formas diversas de acuerdo laboral puede ofrecer oportunidades para lograr el mejor equilibrio entre trabajo y familia que muchas mujeres y hombres llevan tiempo buscando, logrando con ello un incremento potencial de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Este documento, que forma parte de la contribución de la OIE a la Iniciativa del Centenario “Las mujeres en el trabajo”, del Director General de la OIT, está destinado a ofrecer a los empleadores y a las organizaciones que los representan recomendaciones sobre políticas para incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral y optimizar su potencial para afrontar los problemas que se plantean en el mundo del trabajo.

¹ OCDE (2008) “Gender and Sustainable Development: Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women”.

² Credit Suisse Research (2007) “Economics: More Women, More Growth”.

Potenciar el talento femenino

En el cambiante mundo del trabajo de hoy en día, el talento humano está sustituyendo a los recursos naturales como base de la competitividad y el crecimiento económico de los países³. Se trata de una cuestión crucial, especialmente a medida que las poblaciones envejecen y aparecen carencias de talento cualificado. De manera análoga, las empresas confían cada vez más en el talento para mantener su competitividad. Más del 85 % de la creación de valor de la empresa depende del capital humano intangible⁴. Sin embargo, la optimización del talento femenino como fuente clave de la ventaja comparativa supone un reto. Los estereotipos culturales, las normas sociales y las circunstancias nacionales tienen una fuerte influencia en la participación y entrada de las mujeres en el mercado laboral, en grado variable, en los países desarrollados y en desarrollo. En la sociedad actual, donde el talento es cada vez más móvil y resulta accesible mediante a oportunidades a través de internet, en cualquier parte del mundo, es cada vez más urgente que los sectores privado y público se centren en desarrollar, atraer y retener al talento femenino más decididamente que antes⁵.

FORMAR A LAS MUJERES PARA CUBRIR LAS CARENCIAS DE CAPACIDADES DISPONIBLES

El advenimiento del cambio tecnológico provocó efectos diferentes en los distintos países. Hay predicciones de diferencias significativas entre los países avanzados y en desarrollo para 2020⁶. Se prevé una carencia mundial potencial de unos 38-40 millones de trabajadores de alta cualificación, con una carencia de 16-18 millones en las economías avanzadas. Por otra parte, se prevé un excedente potencial de 90-95 millones de trabajadores de baja cualificación, la mayoría de ellos (58 millones) en las economías emergentes y en desarrollo. En los países en desarrollo se prevé asimismo una carencia potencial

de 45 millones de personas con cualificación media. Dado el envejecimiento de la población y la disminución de la mano de obra nacional, la necesidad de recurrir al talento infrautilizado para cerrar la brecha de las capacidades es cada vez más acuciante.

El papel de los gobiernos

Dado que el número de mujeres que se espera que contribuyan a la economía nacional se estima que ronde los 865 millones, de los cuales 812 millones procederán de economías emergentes y en desarrollo, los gobiernos de estas regiones deberían centrarse en la reducción de la desigualdad de género en términos de alfabetización y en la educación primaria y secundaria⁷.

Según nuevos datos publicados por la UNESCO, siguen subiendo los índices de alfabetización de adultos y jóvenes. Las mujeres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años presentan los avances más significativos, si bien todavía están por detrás de los chicos. En 2011, el 87 % de las jóvenes contaba con competencias básicas de lectura y escritura, frente al 92 % de los hombres. Pese a los avances, 774 millones de adultos todavía no saben leer ni escribir, y dos tercios de ellos son mujeres⁸. Aumentar el índice de alfabetización de estas mujeres ofreciendo un acceso efectivo a la educación puede tener resultados positivos en la competitividad del país y su crecimiento económico. Por ejemplo, se mostró que si los países de África hubieran cerrado la brecha de género en la escolarización entre 1960 y 1992 tan rápidamente como lo hizo Asia Oriental, habría casi duplicado el crecimiento de la renta per cápita en la región⁹.

En las economías desarrolladas, donde el número de mujeres en estudios superiores supera al de hombres, el reto está en darle un mejor uso a las cualificaciones de las mujeres. Las razones de ello serían atribuibles a varios factores, tales como menos facilidades en las

³ John Hagel, Jon Seely Brown y Lang Davidson (2009) "Measuring the Forces of Long Term Change: The 2009 Shift Index", Deloitte Development.

⁴ Cathleen Benko y Molly Anderson (2010) "The Corporate Lattice: Achieving High Performance in the Changing World of Work", Harvard Business Review Press.

⁵ Deloitte Touche Totmatsu (2011) "The gender dividend: Making the business case for investing in women".

⁶ McKinsey Global Institute (2012) "The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people".

⁷ Booz & Company (2012) "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012".

⁸ Instituto de Estadística de la UNESCO Institute for Statistics (2013) "International Literacy data" <http://www.uis.unesco.org/literacy/Pages/data-release-map-2013.aspx>, último acceso a 18 de noviembre de 2016.

⁹ Grupo de Género y Desarrollo del Banco Mundial (2003) "Gender Equality and the Millennium Development Goals".

trayectorias profesionales, menos referencias femeninas y unos fuertes estereotipos de género. Los gobiernos deberían intentar entender tales barreras para poder desarrollar políticas efectivas en el mercado laboral que permitan optimizar las reservas de talento femenino.

A medida que las ocupaciones CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) se convierten cada vez más en motor del crecimiento económico, es fundamental que haya capacidades CTIM disponibles para cubrir esta demanda tan importante. Sin embargo, las mujeres están muy infrarrepresentadas en estos ámbitos. Por ejemplo, las mujeres representan menos del 25 % de los puestos de trabajo CTIM en EE. UU., incluso a pesar del aumento de la proporción de mujeres con formación universitaria en el ámbito laboral general¹⁰. Las políticas públicas deberían poner en marcha incentivos financieros y de otro tipo para animar a las mujeres a acceder a ámbitos de estudio más técnico, especialmente los CTIM.

El papel del sector privado

Además de participar activamente en la conformación de un contexto nacional de programas educativos y formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral, los empleadores deberían implicarse también en animar al talento femenino a que adquiera estas competencias. Por ejemplo, la orientación escolar y los servicios de asesoramiento pueden invitar a las empresas a suministrar información a chicas y mujeres sobre la variedad de puestos de trabajo a los que pueden postular, así como las competencias que se requieren en ellos, de manera que sean conscientes de las oportunidades que están a su disposición. Los planes de estudio también deberían integrar el cultivo de destrezas genéricas que ayuden al talento femenino a la hora de aspirar y obtener puestos de alto nivel en todos los ámbitos. La inyección de la experiencia laboral en los planes de estudio mediante enfoques como los programas de tutelaje y de aprendizaje resulta muy efectiva para ampliar las ambiciones y promover la formación de las mujeres jóvenes. Las empresas también pueden desarrollar acciones formativas específicas de liderazgo y gestión para las mujeres con talento, apoyando su ascenso en la escalera corporativa para que puedan romper el techo de cristal.

LA ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS LEGALES Y ESTRUCTURALES A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La igualdad de oportunidades permite que las mujeres tomen las mejores decisiones para ellas, sus familias y sus economías. Sin embargo, las oportunidades de las mujeres no son las mismas allí donde prevalecen las diferencias jurídicas basadas en el género. Según el Banco Mundial¹¹, las diferencias jurídicas de género están muy extendidas. Hasta 155 de 173 economías tienen al menos una ley que amenaza las oportunidades económicas de la mujer.

Los niveles más bajos de igualdad jurídica de género se asocian con un número menor de chicas que asisten a la educación secundaria en comparación con los chicos, así como menos mujeres trabajando o llevando negocios. Durante los dos últimos años, 65 economías llevaron a cabo 84 reformas que aumentaban las oportunidades económicas de las mujeres, lo que produjo mejoras significativas en el desarrollo y crecimiento económicos.

El papel de los gobiernos

Las restricciones impuestas a la mujer en el mercado laboral limitan la capacidad de las mujeres de tomar decisiones económicas de maneras diversas, y puede tener consecuencias de largo alcance. Las economías con mayores restricciones a las mujeres tienden a tener, en promedio, una menor participación y menor porcentaje de la mano de obra femenina en comparación con la masculina. Las mismas proporciones se registran en la participación de la mujer en la titularidad y gestión de las empresas. Por ello, los gobiernos deberían aspirar a eliminar esas restricciones e integrar a las mujeres más rápidamente en el trabajo, con objeto de invertir estos resultados negativos.

La transición de las mujeres a la economía formal está obstaculizada por esas restricciones legales, especialmente en las economías en desarrollo, donde grandes números de mujeres se quedan en la economía informal. Por ejemplo, las mujeres tienen dificultades a la hora de acceder al crédito que puede ayudarles a poner en marcha sus negocios en el sector formal. Esta dificultad se acentúa aún más en el caso de las mujeres casadas, que precisan el permiso y la aprobación de sus maridos si desean trabajar fuera de su casa.

Los gobiernos pueden actuar como catalizadores de la promoción de las perspectivas y prácticas de igualdad de género, fomentando la concienciación sobre la desigualdad de género, los beneficios de la igualdad de género y los efectos negativos que la desigualdad de género tiene en las sociedades. La legislación y las políticas gubernamentales pueden dismantelar las prácticas discriminatorias y las barreras artificiales, y ciertos programas y proyectos pueden impulsar la identificación de las mejores acciones que pueden adoptarse para romper barreras. Asimismo, es importante estudiar y aplicar la legislación vigente contra la discriminación de género, con objeto de romper las barreras que contienen el potencial de las mujeres. Estos esfuerzos deberían dirigirse también hacia la superación de la brecha salarial, que no solo impide que las mujeres aprovechen al máximo su talento sino que también desacredita sus capacidades.

El papel del sector privado

En las economías desarrolladas, el acceso de las mujeres a la escalera corporativa también está restringido como resultado de las barreras estructurales, especialmente las causadas por los prejuicios culturales y sociales.

¹⁰ Departamento de Comercio de EE. UU., Administración Económica y Estadística (2011) "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation".

¹¹ Banco Mundial (2016) "Women, Business and the Law 2016".

A menudo, estos prejuicios están interiorizados en el mundo empresarial y forman parte del tejido de la cultura corporativa. Es fundamental lograr entender las razones de la ausencia de las mujeres en la escalera corporativa y poner en marcha medidas para atajarlas a nivel empresarial, con vistas a poder crear un canal de talento femenino para el futuro. Por ejemplo, la superación de la brecha salarial de género a nivel directivo también puede contribuir a atraer y retener más mujeres en esos niveles profesionales.

El uso de cuotas como medio para incrementar la participación de las mujeres, especialmente a nivel directivo, sigue siendo un tema controvertido. Si bien puede ser un instrumento útil en algunos países, no aborda las auténticas barreras que limitan la participación de la mujer. Estas estrategias deben formar parte de un contexto general de colaboración y trabajo conjunto entre empresas, gobiernos y sociedad. La modificación de las actitudes presentes en la sociedad tiene un efecto más duradero sobre la igualdad de género.

PROMOVER FORMAS DE TRABAJO VARIADAS PARA RETENER EL TALENTO FEMENINO

Las nuevas tecnologías posibilitan puestos de trabajo más flexibles, con personas que trabajan fuera del patrón habitual “de 9 a 17” horas. Hay estudios que muestran que los índices altos de empleo están en correlación positiva con la proporción general de horarios a tiempo parcial¹². Los países con mayores tasas de empleo a tiempo parcial también tienden a presentar índices de empleo mayores, con una correlación que resulta especialmente llamativa en el caso de la mano de obra femenina. En la medida en que el empleo a tiempo parcial permite trabajar a madres que de otro modo no podrían hacerlo, esto podría explicar la asociación entre los acuerdos laborales flexibles y las mayores tasas de empleo.

El papel de los gobiernos

La regulación del empleo debería modernizarse para reflejar la naturaleza cambiante del trabajo y el aumento del trabajo online. La actual regulación excesiva del trabajo impide el crecimiento de distintas formas de empleo aumentando los costes, reduciendo la flexibilidad y generando inseguridad jurídica. Reduciendo esas barreras que limitan ciertas formas de trabajo y permitiendo una transición flexible entre ellas se podría aumentar la participación en el mercado laboral, especialmente en el caso de los jóvenes y las mujeres¹³. La puesta a disposición de servicios de atención puede suponer un enorme avance para atraer a las madres y las mujeres con cargas familiares para que se reincorporen al mercado laboral.

Para muchas personas, el actual aumento del acceso a las tecnologías digitales ofrece mayores posibilidades de elección y una mayor comodidad. Sin embargo, todavía hay muchos que se quedaron fuera. De hecho, hay 6000 millones de personas que no tienen internet de alta velocidad, lo que les impide participar en la economía digital. Para ofrecer acceso digital universal, los gobiernos deberían invertir en infraestructuras y emprender reformas que potencien la competencia en los mercados de las telecomunicaciones, fomenten la colaboración público-privada y den lugar a una regulación efectiva. El informe del Banco Mundial sobre Dividendos Digitales (2016) concluye que no se disfrutarán todos los beneficios de la transformación de la información y las comunicaciones a menos que los países sigan mejorando su clima empresarial e inviertan en la educación de la gente, para poder así optimizar el uso del talento femenino.

El papel del sector privado

Nuevas plataformas globales de trabajo autónomo como *Upwork* o *TaskRabbit* hacen posible el trabajo online en todo el mundo, ofreciendo alternativas especialmente atractivas para las jóvenes y las mujeres con responsabilidades familiares que buscan acuerdos laborales más flexibles¹⁴. Por ejemplo, el 90 % de las mujeres procedentes de familias pobres del estado indio de Kerala que no habían trabajado previamente fuera del hogar pudieron incorporarse al mercado laboral gracias a servicios de tecnologías de la información que las ayudaron a constituir sus propias empresas. El 44 % de los trabajadores online de la plataforma de trabajo autónomo *Elance* son mujeres, muchas de las cuales buscan poder equilibrar su vida laboral y familiar¹⁵. Los representantes de las empresas que respondieron a una encuesta realizada por la OIT¹⁶ señalaron la falta de soluciones flexibles como una importante barrera al éxito en la retención de mujeres cualificadas y en el ascenso de las mujeres a los cargos de responsabilidad. Por tanto, los empleadores deberían promover y ofrecer mayor flexibilidad en el puesto de trabajo para atraer y retener el talento femenino.

La ampliación de esos acuerdos a las mujeres de mayor edad es una manera útil de garantizar mayores tasas de retención de los empleados, que pueden preferir asumir otras tareas o aceptar acuerdos laborales más flexibles en lugar de optar por la jubilación completa. Esto es importante en una economía del conocimiento donde gran parte del valor del empleado se mantiene como conocimiento tácito. Asegurarse de que los trabajadores mayores sigan vinculados a la empresa ayuda a retener este conocimiento al tiempo que se ofrecen oportunidades de empleo a una población que envejece¹⁷.

¹² Institute for Public Policy Research (2014) “Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe”.

¹³ Banco Mundial (2016) “Doing Business 2017”.

¹⁴ Confederación Mundial del Empleo (2016) “The Future of Work”, White Paper.

¹⁵ Banco Mundial (2016) “World Development Report 2016: Digital Dividends”.

¹⁶ OIT (2015) “Women in Business and Management: Gaining Momentum”.

¹⁷ Future of Work Institute (2012) “The Benefits of Flexible Working Arrangements: A Future of Work Report”.

Conclusión

Si bien los cambios del mundo del trabajo influyen en distinta medida a la hora de atraer a las mujeres al mercado laboral en las economías en desarrollo y las desarrolladas, ambos grupos siguen luchando por lograr la paridad de género en muchos aspectos de la economía, en gran parte debido a los estereotipos culturales y las normas sociales. Aunque no existe una panacea mundial milagrosa para lograr la paridad de género, hay maneras de integrar mejor el talento femenino en la mano de obra de hoy.

Una mejor utilización de las capacidades de las mujeres puede incrementar la competitividad de las empresas, la producción nacional y el desarrollo económico. Su participación es clave para abordar el problema de la carencia de capacidades disponibles. El empoderamiento económico de la mujer puede mitigar los costes sociales de unas poblaciones que envejecen y ayudar a enfrentar el problema del desempleo joven. Por último, el aumento

de los acuerdos laborales flexibles puede contribuir a responder a la flexibilidad que muchas mujeres precisan para poder hacer frente a sus responsabilidades tanto laborales como familiares.

En un momento en el que los legisladores buscan soluciones de corto y largo plazo para los retos que plantea el cambiante mundo del trabajo, aumenta la pertinencia de la ampliación de las oportunidades y el aprovechamiento de las reservas de talento femenino aún por utilizar. Ello exigirá esfuerzos conjuntos por parte de gobiernos, empleadores y trabajadores, con objeto de eliminar las barreras culturales, económicas y sociales que frenan la participación de la mujer en el mercado laboral. La OIE y sus organizaciones miembros tienen un importante papel que desempeñar para contribuir a la creación de políticas efectivas que garanticen la incorporación del talento, las capacidades, la experiencia y la energía de las mujeres en la economía.

La OIE constituye la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de más de 150 empresas y organizaciones miembro. En los debates sobre política laboral y social en la Organización Internacional del Trabajo, en la ONU y sistemas multilaterales, el G20 y otros, la Organización Internacional de Empleadores es reconocida como la voz mundial de las empresas.



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores

The Global Voice of Business

© OIE 2017 | 71 Av. Louis-Casati | 1216 Cointrin/ Geneva
T: +41 22 929 00 00 | ioe@ioe-emp.com | www.ioe-emp.org