



10 maneras de impulsar la paridad de género en la nueva realidad

Ayudar a las mujeres a mejorar sus competencias y a adaptarse al cambiante mundo laboral será uno de los desafíos claves de nuestra época. La nueva realidad nos ofrece la oportunidad de renovarnos y de hacer los progresos que la próxima generación de mujeres necesita ver en el lugar de trabajo.

01

Conocer el «porqué»



Avanzar hacia la paridad de género en el lugar de trabajo va más allá de «hacer lo correcto». Los datos son inequívocos: Las empresas con mujeres en puestos de dirección tienen un mejor desempeño. Contratar a más mujeres, también en posiciones de liderazgo, mejora¹ la productividad², el rendimiento de las acciones y los resultados empresariales³.

02



Preparar a las mujeres para el éxito

Para ello, es importante reconocer los obstáculos a los que se han enfrentado las mujeres históricamente en el lugar de trabajo —la falta de referentes, trayectorias profesionales marcadas por el género y la falta de acceso a patrocinadores y redes de influencia— e identificar maneras de eliminarlos. Este proceso comienza con la escucha activa.

03

Convertir el trabajo desde casa en trabajo



Es necesario entender que el trabajo en remoto no se realiza en el vacío. Hay que encontrar formas de aportar flexibilidad a puestos antes considerados como inflexibles. Es importante adoptar medidas activas que desafíen las ideas preconcebidas sobre los papeles género normativos de los padres para que estos patrones no determinen la forma en la que directivos y compañeros perciben el trabajo en remoto de hombres y de mujeres, y lo que se espera de ellos.

04



Preguntarse «¿por qué no?»

Los planes de sucesión tienen que ser más audaces. En lugar de decir «ella no tiene experiencia», hay que preguntarse «¿qué necesitamos para que funcione?». Tenemos que desafiar las ideas preconcebidas. Si creemos que es posible, podremos hacerlo posible.

05

Los líderes tienen que hacerse responsables y medir resultados



A la hora de demostrar el compromiso para que las mujeres alcancen posiciones de liderazgo, el cambio debe venir desde arriba. Los líderes también tienen que asumir responsabilidades a través de la evaluación de los progresos.

06



Aprovechar la oportunidad

Los líderes tienen que saber exactamente el papel que van desempeñar las mujeres. No es suficiente con mirar las cifras macroeconómicas. Es necesario articular un legado de Talento teniendo en cuenta qué cambios se van realizar y qué resultados se va a obtener. Hay que planificar este proceso como si fuera una prioridad o inversión estratégica de la empresa. Un cambio real requiere tiempo, dedicación y disciplina.

07

Centrarse en los resultados



Es importante actualizar los procesos y las métricas de evaluación del desempeño para centrarse en los resultados y, lo que es más importante, no incluir evaluaciones de los períodos de confinamiento en los que los servicios de guardería estaban cerrados.

08



Identificar competencias adyacentes

Para puestos nuevos y, especialmente, demostrar que las iniciativas exprés de formación y mejora de competencias pueden acelerar la movilidad de los profesionales.

09

Recordar que la capacidad de aprendizaje será el gran igualador



Ahora es el momento de centrarse en ayudar a los empleados a desarrollar competencias técnicas a gran velocidad y escala, al mismo tiempo que se contrata a profesionales con «aprendibilidad» —el deseo y la capacidad de aprender nuevas competencias. Esto puede marcar una verdadera diferencia a la hora de definir un futuro en el que todo el mundo esté listo para asumir puestos en crecimiento.

10

SOFT SKILLS



Contratar competencias sociales

Al buscar empleados con capacidad de aprendizaje, hay que identificar competencias sociales (o soft skills) como la comunicación, la colaboración, la creatividad y la curiosidad. Actualmente, estas son las cualidades más valoradas —y más difíciles de encontrar— en el mercado laboral y los empleados que cuentan con ellas pueden avanzar más fácilmente hacia nuevos puestos o carreras.