



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

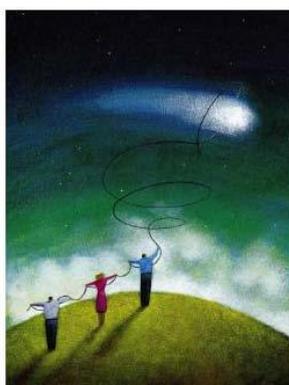


UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DEL MAR

II CURSO “GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS:
EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

La suma de talentos

Sra. Dña. Eva Levy Bensadon
Eva Levy and Partners



Universidad Internacional del Mar
Cehegín, Murcia 12 de Julio 2010

Eva Levy

1. *Liderazgo del siglo 21: Suma de Talentos*
2. *Talento femenino*
3. *Medidas para articular la Suma de Talentos*

1 *Liderazgo siglo 21: Suma de talentos*

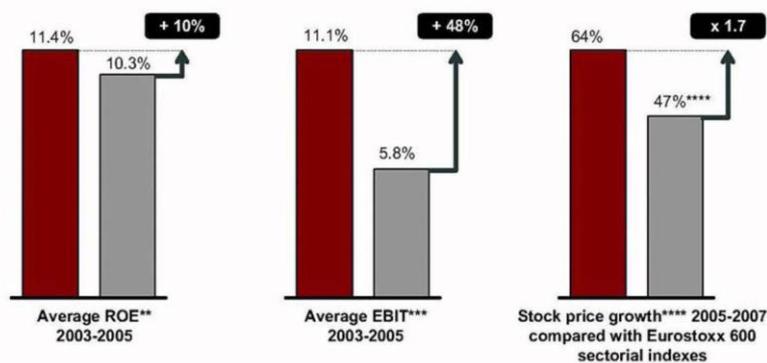
**En este siglo 21:
¡Apostemos por el talento sin distinción de género!**



2 Liderazgo siglo 21: Suma de talentos

Por razones de justicia pero ANTE TODO de RENTABILIDAD

Economic performance of the companies with most gender-diverse management teams compared with their industry average



Fuente. McKinsey & Company 2007: "Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver"

1 Liderazgo siglo 21: Suma de talentos

¡Sumar nuestros Talentos Suma Resultados!

Los CCAA que cuentan con una presencia femenina relevante se caracterizan por ser **más activos e independientes**. **Funcionan mejor, se arriesgan menos y dan más beneficios**.

El informe McKinsey 2007, desarrollado entre 58.240 empleados de 101 compañías de todo el mundo, asegura que: **"las firmas que tienen 3 ó más mujeres en el equipo directivo principal obtienen mejores puntuaciones en 9 dimensiones organizativas"**.

- Capacidad
- Liderazgo
- Orientación externa
- Responsabilidad
- Motivación
- Coordinación y Control
- Entorno de trabajo
- Innovación y Dirección
- Valores.

2 *Talento femenino*

“La mujer es una fuente de energía creativa y productiva”

“Una cultura interna diversa fomenta la innovación”

- Aporta una **mirada diferente** y complementaria a la del hombre
- **Rompe la uniformidad** del pensamiento grupal, favoreciendo la pluralidad y el cambio.
- **Rechaza la rigidez** paralizante de las jerarquías, perjudiciales para el flujo de ideas.
- Se centra en las personas. **Crea equipo**, comunica, transmite entusiasmo.
- Aporta inteligencia y **equilibrio emocional**. Se relaciona bien con los demás.
- Domina idiomas. **Se orienta a mercados internacionales**, al concepto de globalidad.
- Atiende a la intuición, su sexto sentido, tan necesario para la **creatividad**.
- Esta cerca del mercado y **comprende las necesidades** del consumidor.
- Tiene **dotes de negociación**: actitud receptiva, participativa, flexible.

2 *Talento femenino*

Un talento especialmente valioso en tiempos de crisis

- La mujer es **largoplacista y prudente** (mecanismos de regulación y autocontrol)
- La mujer es **confiable**. El 95% de los microcréditos se conceden a mujeres.
- La mujer es **resistente** a la adversidad.
- La mujer es **leal** a las organizaciones donde trabaja.
- La mujer tiene una **visión global**.
- La mujer trabaja en equipo debido a su **mente flexible**.
- La mujer **comparte** información y **busca sinergias**.



“Las mujeres deben estar presentes con peso y voz en todos los grupos que estudien y diseñen la salida de la crisis”



3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

El nuevo modelo económico financiero deberá:

- Evitar la fuga de talento de la mujer entre los 30 y los 40 años, implementando coaching, mentoring y medidas de flexibilidad.
- Fomentar la presencia de la mujer en la Alta Dirección y Consejos de Administración.
- Reincorporar a las mujeres y hombres con experiencia profesional por encima de los 45 años. Es una fuerza laboral que no debemos desperdiciar (actualización de conocimientos)
- Alentar un mayor diálogo hombre-mujer. Las medidas que se tomen han de ser consensuados por todos.
- Exigir el cumplimiento de un plan realista de igualdad. Plan a 5 años teniendo en cuenta promociones y contrataciones externas.
- Exigir planes inteligentes de igualdad en empresas donde entra dinero público vía capital, deudas, subvenciones, etc.
- Articular medidas para facilitar un incremento de natalidad
- Facilitar la creación de empresas y ayudar a los emprendedores.

3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

El Gobierno, las Instituciones y las Empresas deberán :

- Trabajar en minimizar el impacto social de mantener los roles de madres y profesionales articulando medidas que:
 - ✓ Compaginen horario, escuela y trabajo.
 - ✓ Fomenten el trabajo flexible.
 - ✓ Revisen las políticas de ascenso en empresas de 'up or out' (durante la maternidad, las mujeres no pueden luchar con el mismo ímpetu).
- Garantizar un buen gobierno retomando los principios éticos.
- Promover la contratación de jóvenes y su plan de carrera.
- Garantizar la sostenibilidad del empleo no discriminando por edad a los trabajadores.
- Hacer políticas de inclusión y no de exclusión. La diversidad bien gestionada genera riqueza.
- Fomentar iniciativas como la que encabezo
- Elaborar estudios objetivos que diagnostiquen periódicamente la situación de la mujer y orienten políticas y estrategias eficaces.



3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

- Reducir la brecha salarial que perjudica a la mujer y le obliga a tomar decisiones ajenas a su voluntad ; factor que influye incluso en el equilibrio de roles de pareja.
- Fomentar fiscalmente el trabajo flexible y mejorar su imagen social de forma que hombres y mujeres puedan acceder a él de acuerdo con sus conveniencias y etapas de su vida.
- Alentar el uso de las TICs con posibilidad de trabajar desde casa varios días a la semana.
- Insistir en la necesidad de compartir tareas. Favorece la permanencia de los dos en el puesto de trabajo.
- Establecer indicadores de productividad. Aprender a valorar el tiempo que es oro.
- Permitir horarios flexibles.
- Computar horas a nivel anual en lugar de semanal, permitiendo jornadas más largas unas temporadas y más cortas otras.

3 *Medidas para articular la Suma de Talentos*

- Establecer la posibilidad de disfrutar de períodos sabáticos para eventuales reciclajes.
- Modificar la cultura empresarial no viendo como “anormal” que el hombre ejerza de padre y erradicar la gestión del miedo incompatible con la gestión del talento.
- Ayudar a las mujeres a entender que no son las mejores y únicas capacitadas para los asuntos familiares y domésticos y deleguen en sus parejas.
- Exigir que los mínimos legales sobre conciliación sean recogidos en los convenios colectivos de las empresas.
- Adaptar las políticas de RRHH a estas nuevas necesidades y diseñar nuevos sistemas de formación y compensación.



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

*'Hay una correlación entre la felicidad de los empleados
y el rendimiento en la empresa'*