

Actuar sin discriminación

Recientemente alguien me preguntaba por la igualdad de género en nuestra organización. Para poner en contexto, los últimos datos globales publicados para España y Portugal son que el 48% de personas de la organización son mujeres. A partir de estos datos, me solicitaba las medidas que teníamos para conseguir la paridad. Mi respuesta fue clara, no hacemos nada, es decir, no tenemos medidas, ni políticas, ni actuaciones diferentes para que esto sea así. Simplemente no hacemos discriminación alguna de sexos para un puesto de trabajo u otro. Ante una necesidad de cubrir un puesto de trabajo, abrimos un proceso de selección, recibimos los perfiles que se interesan por el mismo, hacemos las entrevistas adecuadas y escogemos al que mejor se adapta por su perfil, valor y capacitación. En lo que respecta al plan de carrera, funciona de la misma forma. Promocionan las personas capacitadas para los puestos, y las políticas de compensación no hacen diferencias entre unos y otros.

Sin forzar la paridad

Como mujer creo que las organizaciones deben tratar de igual manera sin forzar la paridad. Así, nos encontramos que en determinados departamentos no conseguimos tener una muestra representativa de hombres, porque no lo forzamos. En cambio, en otros tampoco conseguimos tener una muestra representativa de mujeres. De lo que sí nos sentimos orgullosos es de tener mujeres en puestos de responsabilidad, tanto a nivel internacional como a nivel de países, así como de departamentos y gerencias. Y nos sentimos orgullosos, a pesar de que no deberíamos para acabar de normalizar esta situación.



María Corominas
CEO de F. Iniciativas

Combinación de cualidades

Desde el punto de vista de la gestión cada persona es un mundo, y cuando ese mundo interno encaja con las necesidades de la organización, conseguimos llegar a la excelencia. Es decir, cuando las habilidades personales encajan perfectamente con las necesidades de la organización se consigue la situación ideal tanto para la organización como para la motivación personal. En ese enfoque las mujeres tienden a ser organizadas, planificadas y emocionales, no cumpliéndose siempre esas características, por supuesto. Mientras que los hombres tienden a ser más metódicos, facilitadores e incluso creativos en la resolución de problemas. En cualquier caso, la combinación de todas esas cualidades es la que nos aporta el equilibrio y debe venir por la participación de las personas y no de las diferencias de sexo. En definitiva, si actuamos sin discriminación las conclusiones de esta actuación pueden ser que consigamos la paridad o que simplemente consigamos el porcentaje que se adecua a cada organización. Para nosotros el verdadero reto no es ese, sino la puesta en marcha de las medidas que permitan la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, pero ese es ya objeto de otra discusión.