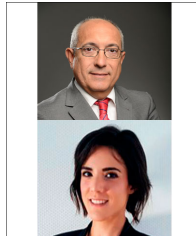


TRIBUNA

marzo 2019

Mujeres, globalización y movilidad

Alfonso Jiménez,

Socio Director; y Cristina Morillo, HR trainee de **Peplematters**

Vivimos en un mundo donde nuestras fronteras se diluyen cada día un poco más, y la última oleada de globalización impacta fuertemente a las empresas. En términos organizativos y de personas, este fenómeno se materializa en programas de movilidad internacional de directivos y profesionales.

La movilidad internacional es un fenómeno que no resulta ajeno a casi nadie y es una realidad muy patente en grandes compañías. No sólo es una necesidad del negocio que se ha de cubrir, sino que además sirve de incentivo para algunos profesionales. A menudo los programas de movilidad internacional les permiten vivir una experiencia cultural y profesional distintas, llevar a cabo funciones de mayor nivel y grado de autonomía, y suelen acompañarse de una mejora salarial.

Según un estudio internacional, el 75% de las asignaciones internacionales tienen género masculino. En España, esta cifra es similar (73,3%) según un reciente estudio publicado el pasado mes de diciembre. Esta diferencia con respecto a las mujeres sólo se asemeja a aquellas que vemos en la distribución de género en Consejos de Administración y Alta Dirección en las empresas. Pero, ¿A qué se debe esta brecha de participación en los programas de movilidad internacional?

A pesar de que la mujer lleva ya décadas incorporada en el mundo laboral, seguimos teniendo muy presentes estereotipos de género que afectan a decisiones sociales, de trabajo y personales. Socialmente se espera que las mujeres estén más dispuestas a sacrificar su carrera por las de sus cónyuges o el cuidado familiar. Por este motivo, resulta más fácil ver en las empresas que un hombre con pareja acepte una asignación internacional, y seguramente sea un factor determinante a la hora de asignar personas a destinos internacionales. Mientras tanto, es más probable que una mujer emparejada rechace tales oportunidades, ya que podría obstaculizar la carrera profesional de su cónyuge.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el destino en sí. A veces se puede romantizar desde el desconocimiento la idea de la experiencia internacional, sin tener en cuenta que muchos destinos no son atractivos. Esto es especialmente significativo para las mujeres, que pueden verse en situación de decidir si afrontar la asignación a un destino que les resulta "hostil". Países o regiones donde las mujeres no gocen de las mismas libertades, donde esté mal visto que vayan solas, o incluso donde sea ilegal que vayan con parejas del mismo sexo, son ejemplos de este tipo de destino. En algunos casos serán ellas las que rechacen estas asignaciones, pero en otros seguramente ni se las tendrá en consideración debido a estos factores. No obstante, estas situaciones concretas no deberían sesgar la igualdad de oportunidades en las asignaciones a otros destinos. El histórico de rechazos a determinados países no debería fomentar la idea de que las mujeres no quieren irse temporalmente fuera de sus fronteras.

Pero el problema no es "sólo" que las mujeres no se vayan por trabajo a otro país, el problema es

que la experiencia internacional es cada vez más determinante para avanzar profesionalmente en el mundo actual. De hecho, en algunas compañías, el haber participado en los programas de movilidad internacional es una condición para promocionar a determinados puestos de Dirección. La movilidad internacional es consecuencia y causa del desarrollo, por lo que resulta imperativo que se afronte la falta de representación femenina que se observa en los programas de movilidad internacional para que no se siga agrandando la brecha.

¿Qué pueden hacer las compañías para facilitar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de expatriación?

- Seguir mejorando la facilitación de adaptación cultural de los familiares (por ejemplo, buscar colegios para los hijos, preparar a los miembros de la familia para las costumbres del país de destino, o ayudar a encontrar vivienda);
- Facilitar la colocación profesional del cónyuge;
- No discriminar por razón de sexo en la asignación de los destinos ni asumir que las mujeres no quieren determinados destinos, hay que darles la oportunidad de elegir;
- No penalizar a las mujeres que decidan rechazar ofertas a destinos complicados o poco atractivos para su sexo, no impidiendo así que se les asignen otros destinos menos hostiles;
- Ser conscientes de que la idea del empleado expatriado tiene sello masculino está muy arraigada y que hay que hacer esfuerzos conscientes por no hacer asignaciones a hombres por defecto.

Aunque las empresas no son las únicas que pueden ayudar en esto... Desde la perspectiva social, tenemos la responsabilidad de dejar de estigmatizar y penalizar a las mujeres que priorizan su desarrollo profesional. Tenemos que deshacernos de la idea de que las mujeres han de sacrificar su carrera por motivos familiares o de pareja. De esta forma conseguiremos que las mujeres tengan mayor libertad de decisión y se sientan menos acotadas en el proceso.

Hagamos que la movilidad internacional no sea otra barrera más para las mujeres en el camino hacia la igualdad.