

## MUJER Y PROGRESO

Sección realizada con la colaboración de 

Por **Enrique Arce**, Socio de PeopleMatters.

Elizabeth Cady Stanton decía que el lugar de la mujer en la sociedad marca el nivel de civilización. La presencia de la mujer en el mercado laboral debe entenderse como un claro signo de desarrollo social. La población femenina supone más de un 50 % de la total, y no contar con esa cantidad de talento es un desperdicio, sobre todo en un momento en el que el talento es tan necesario.

En España el sector terciario, los servicios, acumula en torno al 60% de la población activa; el sector secundario, la industria, el 30 % y el primario el 10%. Las razones hay que buscarlas en el progreso, en la mejora del estado de bienestar y en la necesidad de servicios cada vez más especializados.

Se trata de actividades que no exigen esfuerzo físico como ocurre en los otros sectores. La educación, la sanidad, el arbitraje y todas las actividades de gestión que implica relacionarse, organizar y planificar han venido ganando espacio en el conjunto de las profesiones. Como una vez oí decir, “ahora la agricultura es más fácil, ahora hay más tiempo para los negocios” (creo que fue una mujer china..., o su marido, da igual). El caso es que las mujeres están avanzando y deben avanzar más dentro de un ámbito laboral para el que están igual o mejor dotadas que los hombres.



Para las ocupaciones del sector terciario se necesitan otras habilidades y competencias más relacionadas con el entenderse, el hacer llegar mensajes y contenidos, con transmitir emociones, con ganar entendimiento, etc., Es lo que se llaman destrezas para el pensamiento en red o de análisis más circunstancial, de análisis de circunstancias. Coja un problema con tres posibles soluciones y pida a un hombre y a una mujer que den con la solución. Lo más probable es que el hombre tienda a elegir una de las tres opciones; una mujer, lo más probable es que quiera *coger esto de la opción “a”, esto otro de la opción “b” y aquello de la opción “c”*.

La complejidad y cantidad de datos que se manejan hoy día es enorme (una persona en el New York Times de un día cualquiera accede a tanta información como hubiera accedido otra en el siglo XVI); las relaciones en una comunidad son tan complejas debido al entramado de afectos, desafectos y de afinidades (quién es quién, quién se lleva bien con quién, etc.) que para poder manejarse con cierta facilidad se recomienda que el grupo no sea muy grande (que no supere las 135-140 personas). Las empresas no deberían desperdiciar a quien posee esas cualidades. Muchos hombres las poseen, pero también las poseen las mujeres, y alguien pensará que incluso en mayor y mejor medida.

No desaprovechemos a quien puede reunir intrincadas redes de relaciones, porque la globalización cada vez lo exige más. Aprovechemos a quien sepa bailar con la ambigüedad e intuir escenarios novedosos a partir de información incierta, porque el futuro cada vez será más incierto. Acudamos a quien prevea cambios inesperados porque nos ayudará a estar preparados.

La crisis da lugar a estas y parecidas situaciones. Cada vez que una mujer abandona la carrera profesional por razones ajenas a su voluntad es talento desaprovechado. No lo permitamos, ellas son la mitad de la población.