

MERCADO LABORAL FEMENINO



ALFONSO JIMÉNEZ
Socio director de
People Matters

Estamos en una semana importante para concienciarnos del papel de la mujer en la sociedad. La Asamblea General de la ONU fijó el 8 de marzo como el Día Internacional

por los Derechos de la Mujer y, desde entonces, en el mundo se realizan actividades relacionadas con dicha efeméride.

En nuestro país, antes de la democracia, la participación de la mujer en el mercado laboral era escasa, situándose en el 28% de la población femenina en edad de trabajar, cuando la tasa de actividad masculina superaba el 70%. Si la mujer trabajaba lo hacía has-

ta que se casaba, después abandonaba el mercado laboral.

Hasta 1986 la tasa de actividad femenina no alcanzaría el 30%, y al año siguiente ya eran más de 5 millones las mujeres activas en España. Desde entonces, esa cifra no ha hecho más que crecer, modificándose la estadística social desde la base de la pirámide de edad. Concretamente, en 1999 la tasa de actividad llegó al 40% de la

*«Actualmente
trabajan más
de 8 millones de
mujeres, pero no
debemos bajar
la guardia»*

población femenina. Actualmente trabajan más de 8 millones de mujeres, que participan en la Universidad y en algunos sectores de actividad más que los hombres. Pero no debemos bajar la guardia.

Según el estudio 2016-2017 del World Economic Forum, en el indicador relativo a la mujer en el mercado laboral, estaríamos en la posición 53 del mundo sobre 140

países evaluados. La incorporación de la mujer al mercado laboral supone muchos retos empresariales, como el hecho de compaginar la maternidad con el ámbito profesional, un tema no resuelto que genera controversia y debate.

Su incorporación al mercado de trabajo no ha sido la causa de la reducción de la natalidad, fenómeno anterior al cambio de hábito respecto al trabajo, pero sí

ha afectado al momento en que se tiene el primer hijo, actualmente entre los 30 y 35 años, lo que hace que el periodo de fertilidad disminuya.

En Europa tenemos un gran problema de natalidad encontrándonos en las tasas mundiales más bajas, lejos de la tasa de reemplazo, con unas consecuencias tremendas sobre nuestro futuro como sociedad y el envejeci-

miento de nuestra población. Necesitamos que las mujeres trabajen y tengan hijos, es imprescindible alienar ambos objetivos. Esto implica repensar las políticas de gestión de personas en nuestras empresas, con el convencimiento de la importancia del talento que aporta el 51% de la población. Tenemos que ser capaces de aprovecharlo, en ello nos jugamos nuestro futuro.