

LA PROMOCIÓN TIENE QUE TENER NOMBRE DE MUJER

Deutsche Telekom impone un 30% de cuota de mujeres en los cargos directivos

Seis de cada diez licenciados universitarios en carreras empresariales en Alemania son mujeres. Sólo cuatro son hombres, pero tienen todas las papeletas para ascender en las empresas y llegar a puestos de responsabilidad. Deutsche Telekom ha decidido romper esta tendencia. Y no porque le parezca un reparto injusto, que también, sino porque sus responsables están convencidos de que redundará en mejores resultados para la empresa.

Esta resolución ha convertido a la operadora alemana en la primera compañía cotizada de su país en imponer un sistema de cuotas. En 2015, el 30% de los cargos directivos altos y medios en todo el mundo tendrán que estar en manos de mujeres. Y para eso se pondrán en marcha mecanismos específicos de selección para captar a las mejores desde que salen de la Universidad.

"Tener más mujeres en el equipo directivo no responde a un refuerzo del igualitarismo mal entendido", explicó ayer el primer ejecutivo de Deutsche Telekom, René Obermann. "Es un asunto de justicia social y una necesidad categórica para nuestro triunfo. Tener a más mujeres en los puestos claves nos va a permitir, simplemente, operar mejor", añadió.

La decisión de la compañía supone multiplicar por 2,5 el actual porcentaje de mujeres que desempeñan puestos directivos en su cúpula. Y se hace en un país donde las diferencias salariales entre hombres y mujeres superan la media europea.

Deutsche Telekom no tiene ninguna mujer en su comité ejecutivo, compuesto por ocho hombres. De los 20 miembros de su consejo de supervisión sólo tres son mujeres y, según el New York Times, todas ellas fueron elegidas en representación de la plantilla, no por la cúpula directiva.

Ahora, esta situación tendrá que cambiar. Y, anticipándose a las críticas del sistema establecido, ya avisan de que en ningún caso se van a rebajar los requerimientos para los candidatos. "No se trata de un gesto de corrección política, sino la tangible y sostenible implementación de la igualdad de oportunidades para el talento, al margen del sexo", señala Deutsche Telekom.

COMFIA-CCOO, ha recibido el compromiso del Director de RRHH en la Mesa de la Comisión de Igualdad, de trabajar en el tema de la promoción profesional con las siguientes propuestas a alcanzar durante el período 2010 – 2012:

Alcanzar una cuota de mujeres directivas del 30%

El 60% de la formación tendente a la promoción será impartida a mujeres.

En cuanto al primer punto del compromiso, desde CCOO queremos hacer una apostilla, a tan concreto porcentaje tomado como objetivo a conseguir.

En principio, dicho porcentaje objetivado del 30% nos parece aceptable, siempre y cuando, ese porcentaje sea ocupado por mujeres directivas, que a la par con los requisitos que deben de aportar los hombres en igualdad de responsabilidades y formación sean personas con capacidad y profesionalidad. Desde luego, no se trata de que las mujeres obtengan un porcentaje cuantitativo al de los hombres a toda costa, sólo por el mero hecho de hacer "bulto", y cumplir con el requisito de la "igualdad". Lo que se pretende es que hombres y mujeres posean igual formación e idénticas posibilidades. Preferimos y exigimos, personas formadas profesional y humanamente a las necesidades de sus responsabilidades.

La ausencia de formación necesaria en puestos de responsabilidad, hace que se creen conflictos innecesarios, muchas veces, con resultados lamentables para la parte más débil, originados casi siempre por "lagunas formativas" del "responsable", y consecuentemente, la empresa siempre deberá responder por ello.

En cuanto al segundo punto, 60% de la formación tendente a la promoción será impartida a mujeres, la entendemos como la vía correcta para el primer punto. Esto es, una promoción basada en la formación.

La decisión de Deutsche Telekom de establecer una cuota para las mujeres no vendrá sola. Además, la compañía va a poner en marcha medidas para permitir la conciliación de la vida profesional y personal, como la mejora del sistema de bajas por maternidad o paternidad, la implementación de modelos de trabajo a tiempo parcial para directivos, los esquemas de horario flexible o nuevas opciones para el cuidado de los hijos.

En Europa, ya hay algún país, como Noruega, que obliga al 40% de cuota femenina entre los altos cargos de las empresas que cotizan en Bolsa.

sección sindical
cajamar
Plaza de Barcelona, 5
04006 • ALMERÍA
Tel. 950 182 401
Fax 950 182 402
cajamar@comfia.ccoo.es
www.comfia.net/cajamar/
www.comfia.info