

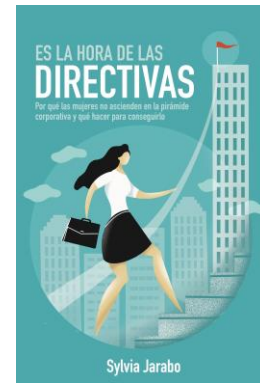
## Diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en la empresa según tu posición

### Anexo IV de “Es la Hora de las Directivas”

Enero 2021

Este documento constituye el Anexo IV del libro “**Es la Hora de las Directivas,**”, escrito por Sylvia Jarabo, Managing Partner de *Promising Women*. Recoge diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en las empresas para las siguientes posiciones:

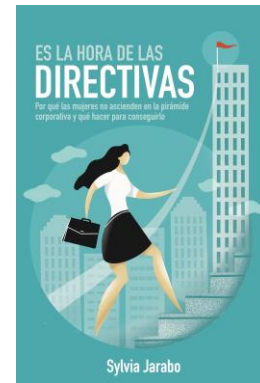
1. Para el / la CEO.
2. Para el / la responsable de RR. HH.
3. Para directivos aliados de la igualdad y diversidad de género.
4. Para las mujeres directivas o que quieren llegar a serlo.



## Diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en la empresa según tu posición

### Si eres el número 1 de tu empresa...

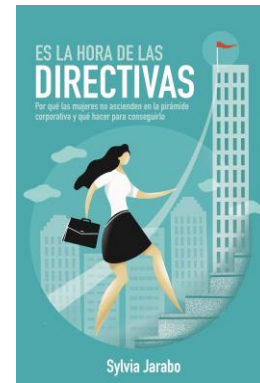
1. El éxito de esta iniciativa depende de ti. Si tú no lo empujas, no sale.
2. Si te lo crees, hazlo parte de tu discurso estratégico y habla de ello con frecuencia.
3. Convince a tu equipo de dirección de la necesidad de maximizar el talento de las mujeres: os estáis dejando talento encima de la mesa. Sin ellos, tampoco sale.
4. Si no has hecho un diagnóstico sobre la gestión del talento de las mujeres, hazlo ahora: es el escopetazo de salida y tu guía de ruta.
5. Nombra responsables organizativos; dales recursos y capacidad de acción, pero no te desentiendas.
6. Escoge entre 5 y 10 medidas clave y ponlas en marcha.
7. En cualquier caso, pon objetivos de representación de mujeres directivas a escala compañía.
8. Si quieres hacerlo de verdad, haz público este compromiso.
9. Construye un cuadro de mando de D&I, con foco en las mujeres.
10. Haz un seguimiento periódico trimestral con tu equipo de dirección.



## Diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en la empresa según tu posición

### Si eres el responsable de Recursos Humanos:

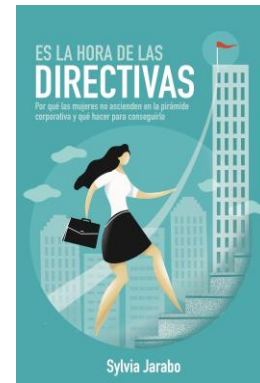
1. Si no hay diagnóstico en tu empresa sobre la gestión del talento de las mujeres, hazlo o proponlo. Necesitas crear la necesidad para poder actuar.
2. Si no hay responsable de diversidad, nómbralos o propón su nombramiento.
3. El diagnóstico tiene que cubrir el análisis de sesgos de género y su impacto.
4. Escoge entre uno y dos procesos bajo tu responsabilidad para rediseñarlos y pilota con técnicas conductuales.
5. Ocúpate de que la dirección y la organización entiendan por qué estas acciones son necesarias. Necesitas aliados y que esta no sea una iniciativa más solo dentro de tu radio de acción.
6. Si crees que estás en un estado avanzado pero no mejoran las ratios, reexamina tu cartera de actuaciones.
7. Si necesario, pon en marcha o propón medidas más valientes.
8. Encuesta a las mujeres, te darán mucha información valiosa.
9. Los objetivos nos mueven: propón objetivos a escala unidad y a escala empresa.
10. Escoge tres áreas en las que poner foco y concentra tu esfuerzo en ellas.



## Diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en la empresa según tu posición

### Si eres un directivo/a que cree en la igualdad y diversidad de género:

1. Fórmate y entiende el problema: lee al respecto, recibe *trainings* sobre sesgos, realiza el *Implicit Association Test*, habla con las mujeres...
2. Actúa sobre tu área de influencia para apoyar a las mujeres: pide su opinión; celebra sus logros; infunde confianza; proporciona feedback continuo; anima a que se presenten; dales el crédito que se merecen; que negocien o pidan lo que necesitan.
3. Sé consciente de tus sesgos y examina tu conducta cuando emitas juicios o decisiones.
4. Analiza las ratios de talento femenino en tu área y discútelas en tu equipo.
5. Pon objetivos intermedios o finales en tu unidad.
6. Escoge en torno a 5 acciones y ponlas en práctica.
7. Habla públicamente de tu objetivo y tus acciones.
8. Toma a mujeres para sponsorizarlas o mentorizarlas.
9. Abandera alguna iniciativa o comité personalmente.
10. Involucra a los hombres jóvenes de tu unidad, ellos te ayudarán.



## Diez reflexiones para avanzar el talento de las mujeres en la empresa según tu posición

### Si eres una mujer que quiere ser directiva o subir más en la escala corporativa:

1. Fórmate sobre los sesgos de género y entiende cómo te impactan. No eres tú, es el entorno.
2. Busca formas para construir tu confianza, documéntate o fórmate.
3. Define tus objetivos profesionales en el corto y medio plazo, que guíen tus acciones en los próximos años.
4. Construye una visión profesional de ti misma a largo plazo que guíe tu carrera y tu ambición.
5. Gestiona tu carrera profesional de manera activa: traza tu plan para conseguir tus objetivos, qué experiencia y formación necesitas, qué visibilidad te hace falta y con quién tienes que establecer relación.
6. Gestiona tu imagen profesional para transmitir la que sea acorde con tus objetivos profesionales.
7. Aprovecha las oportunidades: evalúa el riesgo, el posible beneficio, las alternativas y lánzate.
8. Teje tus redes de relaciones; busca *role models*, mentores y sobre todo consigue *sponsors*.
9. Solicita las soluciones de flexibilidad que crees que necesitas, háblalas y negocia con la empresa, por tiempo definido.
10. Encuentra tu motivación para seguir la escalada en la empresa: una contribución con significado y creación de impacto. Cuanto más arriba estés, más impacto puedes crear.