

## **Conseguir una mayor presencia de la mujer en puestos de liderazgo no será posible sin formación continua**

### **Las mujeres, los jóvenes y los profesionales senior, entre los colectivos más impactados por la pandemia a nivel laboral, según The Valley**

La igualdad en la empresa, el techo de cristal y las dificultades para conciliar la vida personal con la laboral son algunas de las limitaciones que encuentran las mujeres para crecer dentro de una empresa o encontrar un nuevo empleo, sobre todo, en puestos de liderazgo. Así, para destacar y garantizar su crecimiento y desarrollo en el mundo laboral, es clave que refuercen sus perfiles profesionales con formación actualizada que les permita estar al día de las tendencias de cada sector, sobre todo, en el ámbito digital que representa gran parte de la oferta de empleo.

“Son muchas las mujeres que, tras un período de baja por conciliación, se encuentran con obstáculos a la hora de reincorporarse a la empresa, para crecer internamente y llegar a alcanzar puestos de liderazgo. No obstante, la formación se presenta como un aliado imprescindible para el éxito laboral, teniendo en cuenta que tener una formación continua y contar con las habilidades y conocimientos más demandados por las empresas, abrirá las puertas a nuevos empleos y ascensos”, así lo explica Ana Delgado, Chief Education Officer en The Valley.

Y es que, en muchos casos, factores como la maternidad o los períodos de baja o reducciones de jornadas para cuidar del hogar y conciliar han supuesto para muchas profesionales un obstáculo en su carrera profesional, dificultando el camino para llegar a puestos de liderazgo y dirección. Esta situación se ha visto agravada tras la llegada de la pandemia, debido principalmente a la inestabilidad e incertidumbre generada por la misma. De hecho, las mujeres, junto con los jóvenes o los profesionales senior, están entre los colectivos que han sufrido en mayor medida las consecuencias de los EREs, los ERTes y los despidos que han tenido que llevar a cabo muchas empresas.

No cabe duda de que la situación generada por la crisis sanitaria ha provocado un aumento en la brecha de género en el panorama laboral, y así lo demuestran los datos. Según las tasas de paro del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el segundo trimestre del 2021, la tasa de paro a nivel nacional para mujeres se situó en un 17,36%, registrando un aumento de 0,6 puntos porcentuales en comparación con el mismo período de 2020 (16,72%) y de 1,58 puntos porcentuales si se compara con el segundo trimestre del 2019 (15,78%). Se nota entonces que, en los últimos años, la tasa de paro para las mujeres ha ido en aumento, con un importante impacto tras la llegada de la pandemia.

Es más, según esta misma fuente (INE), en el segundo trimestre del 2020, inicio de la pandemia, la brecha entre la tasa de paro de hombres y de mujeres era de 2,6 puntos, una cifra que ascendió a casi 4 puntos en el mismo período del 2021. Pero ¿cuáles son las razones que han contribuido a esta situación y cómo evitar que se siga agravando esta brecha? Los expertos del ecosistema digital The Valley han analizado el panorama actual:

Más presencia de la mujer en los sectores más afectados: el informe “Impacto socioeconómico de la COVID-19 sobre las mujeres” de la Comunidad de Madrid indica que las mujeres son más representativas en las actividades que han generado más desempleo, entre las que se incluyen actividades del hogar, hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares o comercio al por menor. En este sentido, el objetivo está en aumentar el número de mujeres en los sectores que actualmente demuestran más estabilidad, además de ofrecerles oportunidades de formación en capacidades digitales para que, sea cual sea el sector, estén preparadas para crecer y afrontar nuevos retos en el contexto económico actual. En este sentido, la formación continua y especializada en las disciplinas que protagonizan la demanda de empleo, como pueden ser los negocios digitales y el marketing digital, las claves de la transformación, los nuevos modelos organizativos y el liderazgo o las metodologías de trabajo basadas en la innovación y eficiencia, será una herramienta clave para impulsar el perfil profesional de las mujeres trabajadoras.

Dificultades para conciliar debido a los confinamientos: el confinamiento estricto, por su parte, también ha impactado en esta situación, teniendo en cuenta las dificultades que generó tener que conciliar las tareas domésticas, el cuidado de los niños, el trabajo y más tareas que generalmente suelen recaer principalmente en la mujer. Tras este período de confinamiento, muchas mujeres trabajadoras se encontraron con la necesidad renunciar a sus trabajos para poder dedicarse al cuidado de hogar, menores y mayores, de recurrir a reducciones de jornada u otras soluciones que les permitieran mayores facilidades para conciliar. Así, la clave para facilitar la reincorporación a la empresa de estas profesionales e impulsar su crecimiento está en una formación que les permita obtener las capacidades necesarias para destacar y conciliar. Además, es clave que las empresas tomen medidas que favorezcan el engagement y la motivación de los empleados, algo que podría ayudar a reducir las bajas o excedencias.

Más obstáculos para lograr puestos de liderazgo: los datos del segundo trimestre del 2020 citados en el mismo informe anteriormente mencionado de la Comunidad de Madrid indican que las mujeres trabajan, en su mayoría, en jornada parcial, destacando que el 80,1% de las empresarias trabajaba en jornada parcial durante este período. Además, no cabe duda de que la pandemia ha afectado a la situación de la mujer, incrementándose el riesgo de pérdida de empleo, al papel de la mujer en el cuidado de personas y el tiempo dedicado al hogar o los efectos psicológicos. Todos ellos factores relacionados con la necesidad de conciliar y que puede repercutir en el desarrollo de sus carreras profesionales hacia puestos de liderazgo. Para evitar que esta situación aumente la brecha de género, la solución está en que las empresas ofrezcan facilidades de conciliación laboral y familiar y flexibilidad.

Ante este panorama y con el objetivo de fomentar la diversidad, la igualdad y la inclusión, The Valley ha lanzado su propio “Next Generation Plan”, una iniciativa con impacto social que incluye un programa de becas sociales con hasta 100% de financiación y una inversión superior al medio millón de euros para ayudar a combatir las necesidades laborales que existen actualmente, donde la formación continua cobra aún más protagonismo e importancia. Entre estas becas se incluye “Next Generation Women Leaders”, cuyo objetivo es romper el techo de cristal a través de la formación, impulsando la presencia de la mujer en los puestos de liderazgo y toma de decisión en compañías del mundo digital. Además, el proyecto incluye facilidades económicas para financiar la formación al 0% de interés o un Flex Plan con una serie de medidas que se adaptan a la situación profesional, económica y laboral de cada alumno.

**Datos de contacto:**

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Marketing](#) [Sociedad E-Commerce](#) [Recursos humanos Digital](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>