

La inclusión laboral de las mujeres pasa por un modelo empresarial empático y receptivo

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, Violetta Zlatareva, vicepresidenta regional para el noroeste de Europa de Herbalife, cree que es importante reflexionar sobre las contribuciones de las empresas en la consecución de una inclusión laboral plena de la mujer y los roles que se desempeñan para lograr un equilibrio perfecto entre puntos de vista, experiencias y perspectivas diferentes

La inclusión en el ámbito laboral no es un proceso pasivo que simplemente ocurre, sino más bien un cambio que cada organización debe abrazar activamente mediante el compromiso con acciones concretas que lleven a una integración total. Con motivo del Día Internacional de la Mujer, Violetta Zlatareva, vicepresidenta regional para el noroeste de Europa de Herbalife, cree que es importante reflexionar sobre las contribuciones de las empresas en la consecución de una inclusión laboral plena de la mujer y los roles que se desempeñan para lograr un equilibrio perfecto entre puntos de vista, experiencias y perspectivas diferentes.

La presencia de las mujeres en el mercado laboral en España actualmente es alta. Las mujeres representan, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), "un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor". Pero también el mismo INE sostiene que aún existen brechas de género en "salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc."

En la venta directa estos datos se revierten, con una significativa mayor cifra de profesionales y directivas frente a los hombres, más del 70%, de hecho. En compañías como Herbalife, este porcentaje alcanza el 78%, siendo una profesión, la de la venta directa en el sector de la nutrición y el bienestar, una alternativa elegida por mujeres que desean emprender y acceder a un negocio propio.

El liderazgo inclusivo, clave para activar el cambio

Para fomentar la inclusión y generar un cambio positivo en una empresa, es fundamental "preguntar", pero sobre todo "escuchar" al equipo, ya que la información generada de esta actividad se va a convertir en la piedra angular del plan de acción. Va más allá de simplemente dar voz a todos; se trata de crear un entorno donde cada individuo se sienta genuinamente aceptado, respetado y capacitado para contribuir con su máximo potencial.

"Creo firmemente que los líderes más efectivos son aquellos que se guían con empatía y mentalidad abierta. Escuchar activamente a tu equipo, mostrarte auténtico y reconocer que tu perspectiva no es la única, son pasos clave", comenta Violetta.

En un contexto de liderazgo inclusivo, se fomenta la colaboración, se celebran las diferencias y se promueve la equidad. Los líderes inclusivos no solo reconocen la importancia de la diversidad, sino

que también trabajan activamente para eliminar barreras y prejuicios que puedan obstaculizar el progreso hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No solo construye equipos más fuertes y cohesionados, sino que también impulsa la innovación, la creatividad y el éxito sostenible en todos los niveles de la organización.

La felicidad como clave del éxito

La vía más positiva para lograr un liderazgo efectivo y un rendimiento óptimo es la búsqueda de la felicidad personal. El ciclo agotador de las responsabilidades familiares y laborales, sin tiempo para el bienestar personal, conduce a resultados superficiales, pero no a una realización personal genuina.

En el ámbito laboral, promover la toma de decisiones centradas en la búsqueda de la felicidad y la satisfacción de los trabajadores conduce a un rendimiento superior, un mayor compromiso y resultados más positivos. Esta práctica desafía las normas establecidas y contribuye a la creación de entornos que estimulan el crecimiento personal de cada individuo.

Herbalife: un modelo de negocio en pro de las mujeres

Llegar a todo no siempre es fácil. Poder combinar y desarrollar simultáneamente la actividad profesional y la vida personal y familiar es una mochila con la que cargan, principalmente, las mujeres. El modelo de venta de Herbalife, gracias a la flexibilidad que ofrecen a su red comercial, permite el desarrollo profesional y el control sobre su negocio, pues son ellas, las propias emprendedoras, quienes establecen qué tiempo le dedican a esta tarea. A modo de ejemplo, el 76% del total de las distribuidoras independientes lo hace a tiempo parcial y el 24% a tiempo completo.

Según una reciente investigación sobre emprendimiento realizada por Herbalife en 15 países, el 72% de las mujeres están dispuestas a abrir su propio negocio, y la accesibilidad de Herbalife hace posible esta aspiración: con una mínima inversión inicial de unos 70?€, sin acciones ni empleados, este modelo se convierte en una opción atractiva de emprendimiento con resultados directamente vinculados al compromiso y la dedicación.

Por otra parte, los distribuidores de Herbalife construyen comunidades inclusivas, brindando apoyo a otros en sus metas de bienestar. Su contribución es fundamental en la creación de entornos inclusivos.

"A menudo no es fácil encontrar la combinación perfecta entre familia y trabajo y a veces las mujeres tienen que optar por una de las dos cosas. De ahí que la venta directa se presente como una oportunidad para aquellas que quieren emprender su negocio, desarrollarse profesionalmente y obtener ingresos sin abandonar su vida personal y familiar", concluye Tara López, directora general de Herbalife España.

Datos de contacto:

Laura Hermida Ballesteros
Alana Consultores
917818090

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

Categorías: [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>