



NOTA DE PRENSA/PRESS RELEASE



La Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer, lanza el proyecto M+50, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

PWN Madrid presenta el Proyecto M+50 con una propuesta de más de 30 medidas para impulsar la empleabilidad de las mujeres profesionales de más de 50 años en la Comunidad de Madrid

Madrid, 12/07/2018. PWN Madrid presenta, en la sede de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, el cierre del Proyecto M+50 en el que PWN Madrid ha trabajado durante los últimos 12 meses. El proyecto ha constado de varias fases e incluye un informe que recoge un *mapa de soluciones*, con más de 30 medidas a corto, medio y largo plazo, para optimizar la carrera profesional e impulsar la empleabilidad de las mujeres profesionales de más de 50 años en la Comunidad de Madrid. Se trata de un colectivo especialmente afectado en su desarrollo profesional y laboral por las consecuencias de la crisis y los estereotipos sociales.

Como ha manifestado la Presidenta de PWN Madrid, **Raquel Cabezudo**, el Proyecto M + 50 surge a raíz de la inquietud manifestada por la situación de este colectivo de mujeres, en una audiencia a PWN Madrid por S.M. la Reina Letizia durante el mes de febrero de 2017. Según ha explicado Cabezudo, “la dinámica económica de cambio de paradigmas, la prolongada crisis económica y la transformación digital, han producido un aumento del desempleo de más de 50. La preocupación adicional, es que, *el 40% de los parados mayores de 50 años, llevan más de 4 años buscando empleo*”.



PWN | MADRID
PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK



Unión Europea
Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”



**Comunidad
de Madrid**

En la Comunidad de Madrid, el 53,4% de población son mujeres, el 29,3% tiene más de 55 años y el 40% de los parados en este segmento de edad lo son de larga duración ya que llevan más de 4 años buscando empleo, según los datos del Instituto Nacional de Estadística. En este contexto, el Proyecto M+50 quiere ser, “*un primer paso*” para fomentar la empleabilidad de las mujeres de más de 50 años. PWN Madrid ha analizado la problemática de las mujeres profesionales en este segmento de edad, desde el progreso de su carrera, fomento de oportunidades profesionales como de su reinserción al mercado de trabajo. “PWN ha llevado a cabo un análisis de este reto a través de la contribución activa en diálogo participativo entre directivos, empresas, empleados y desempleados, instituciones, universidades y asociaciones de mujeres. Se han identificado los lineamientos para construir soluciones basadas en acciones concretas a corto, medio y largo plazo. Estas acciones han sido esbozadas en un *Mapa de Soluciones* a aplicar por todos los “stakeholders” para impulsar las oportunidades y la carrera profesional de este colectivo, *cuyo capital intelectual y talento no podemos desaprovechar, en un contexto de inversión de la pirámide poblacional como el que estamos viviendo*”, explica la Presidenta de PWN Madrid, Raquel Cabezudo.

La **concienciación y la movilización social** sobre los retos del colectivo de más de 50 años a través de campañas de comunicación a favor de la diversidad generacional se coloca a la cabeza de las medidas identificadas en este *Mapa de Soluciones*. El objetivo es erradicar los prejuicios existentes hacia este colectivo y poner en valor el talento de estos profesionales. La creación de la marca M+50 es una de las acciones que se propone como estandarte que permita aunar y dar visibilidad a todas las acciones que se enmarquen en este contexto. Tenemos que cambiar como sociedad la perspectiva sobre los patrones de éxito y liderazgo en carreras profesionales.

La **optimización de oportunidades** a través de programas de formación y networking para este segmento es otro de los epígrafes que engloba otra serie de medidas, junto con la adopción de **nuevas prácticas de selección** a través de la creación de *empresas de head hunting* y *ETT enfocadas* exclusivamente a la identificación y reclutamiento de perfiles de este colectivo, como son, los *currículos ciegos* y el incremento de la diversidad generacional en los equipos de selección, entre otros.

El **desarrollo de la carrera profesional** es otro de los epígrafes de este *Marco de Soluciones* del Proyecto M+50 que engloba acciones como la *formación continua* dentro y fuera de la empresa para adaptarse a las necesidades laborales de las mismas, principalmente, en el contexto digital y tecnológico. También se considera el mentoring y sponsorship, tanto interno como externo, como herramientas para impulsar el liderazgo de las mujeres.

El fomento de **nuevos modelos de trabajo**, engloba otra serie de medidas encaminadas a replantear las políticas de gestión del talento en las empresas. Este compromiso no debe ser una intención, sino que debe trasladarse internamente en términos de cultura, políticas corporativas e incentivos. Fomentar el *teletrabajo*, flexibilizar los horarios, el trabajo colaborativo o por proyectos, los *equipos de trabajo multidisciplinares e intergeneracionales*,



Unión Europea
Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”



Comunidad
de Madrid

conforman acciones dentro de los nuevos modelos de cultura a desarrollar. Además, se hace necesario el desarrollo de *campañas de comunicación interna* a favor de la diversidad generacional que fomenten la cultura inclusiva, tomando la Responsabilidad Social Corporativa como la base para este nuevo enfoque de gestión del talento.

El último epígrafe de soluciones del Proyecto M+50 se refiere al **fomento del emprendimiento** femenino en el segmento de edad. La mujer emprendedora de más de 50 años está experimentando un crecimiento en EEUU y en el Reino Unido donde, en 2017, sumaban ya una quinta parte de los negocios *start ups* que se inician en este país. La *difusión de historias de éxito* de mujeres emprendedoras en la Comunidad de Madrid que sirvan de inspiración a otras, la creación de *encuentros donde se produzca transferencia de conocimientos*, la promoción de *ayudas para la financiación de proyectos* y para la *expansión internacional de estos negocios*, son parte de las soluciones aportadas en este capítulo.

La Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer, lanza el proyecto M+50, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. El Proyecto M+50 se ha realizado con la colaboración de PWN Madrid a través de talleres de trabajo bajo la metodología de *Design Thinking*. En los talleres que han participado más de 50 profesionales y directivos de distintas áreas, pertenecientes a empresas con fuerte implantación en 13 sectores diferentes de la Comunidad de Madrid.

Durante el acto de cierre de este proyecto, tuvo lugar una mesa redonda moderada por **Yolanda Guitiérrez**, Socia de Eversheds Southernland Nicea y Vicepresidenta de Mentoring de PWN Madrid y con una representación de los participantes y empresas que apoyaron el proyecto. Se debatió sobre el impacto que ha tenido tanto a nivel empresarial como personal el haber contribuido a este proyecto y se apuntaron medidas a futuro para avanzar en la mejora de la situación de partida.

En este sentido, **Yolanda Carrasco**, Directora de Recursos Humanos de Nokia Suroeste de Europa, ha apuntado en la mesa redonda que: *“hoy nadie está, a priori, en contra de ningún tipo de discriminación pero existe una discriminación real en contra del talento senior, especialmente entre el colectivo femenino, que no es una prioridad a corregir para las empresas”*. Así mismo, ha puesto en valor los beneficios de la diversidad generacional *“sorprende la energía vital, la claridad de ideas y la capacidad de los profesionales mayores de 50 años para tomar las decisiones correctas en el momento adecuado y alinearse con las decisiones de la empresa”*. Ha señalado que es un *gran reto mejorar la empleabilidad a partir de los 50. En Nokia hemos sido pioneros en la aplicación del teletrabajo y otras medidas que favorezcan la conciliación y la contratación a favor de la mujer”*.

Por su parte **Enrique Torres**, Principal de Mercer, ha subrayado el impacto que han tenido las medidas adoptadas por las multinacionales respecto del talento senior. *“El problema es complejo. Las empresas necesitan el aporte estratégico de la mente femenina con valores y*



PWN | MADRID
PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



**Comunidad
de Madrid**

puntos de vista que el hombre no puede ofrecer. Es tarea de todos acelerar la velocidad de crucero y hacer que las cosas que no han ocurrido en estos últimos años se vayan produciendo"

Helena Serna, Managing Director Tecnología de Accenture, ha señalado que *"La edad es hoy sinónimo de estancamiento. Llevamos años confundiendo la edad biológica con la edad intelectual. Todas las generaciones aportan. La diversidad es hoy uno de los pilares fundamentales de las empresas. Suponen aunar talento con enfoques y perspectivas diferentes. Sin diversidad no hay futuro. Hay que hacer más ruido y poner en marcha políticas claras que erradiquen esta situación"*. Por último, **Lourdes Fernández de la Riva**, Directora de Recursos Humanos Grupo Correos, ha abogado por la necesidad de impulsar campañas de sensibilización para evitar que la mujer profesional no se sienta "acabada" desde el punto de vista profesional a partir de los 50 años. *"En Correos hemos analizado la situación y hemos adoptado medidas para acabar con esta realidad tan injusta. Hemos impulsado proyectos para incorporar a más mujeres a puestos directivos y también para mejorar las posiciones de personas de determinada edad para que puedan seguir creciendo profesionalmente en el seno de la empresa"*

Para terminar, la Presidenta de PWN Madrid, Raquel Cabezudo, agradeció a todos los participantes y asistentes sus contribuciones en este encuentro y a la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, con **Paula Gómez-Angulo** al frente, su apoyo. **Raquel Cabezudo**, manifestó el compromiso de PWN Madrid en seguir trabajando en el desarrollo e implementación de las medidas apuntadas y animó a todas las organizaciones, instituciones, empresas y profesionales a que se sumen al reto M+50 por una sociedad mejor y con un mayor equilibrio de género.