



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

Desmontando estereotipos de xénero



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



**cel**

Confederación de  
Empresarios de Lugo

**CEO**



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO  
ESTATAL  
**SEPE**

## Desmontando estereotipos de xénero

Neste artigo convidamos a que todo o mundo (homes e mulleres) “verifique” se está libre de estereotipos de xénero no ámbito laboral.

Adiantámosvos, como pista, que ninguén é inmune.

Antes de entrar en materia, lembremos o significado de conceptos básicos relacionados co tema que imos tratar:

- **Estereotipo:** *Idea ou expresión que por ser moi utilizada é totalmente convencional e carece de orixinalidade e de significación.*
- **Clixé:** *Idea ou expresión que por ser demasiado utilizada xa carece de significación.*

Un estereotipo ou un clixé é, entón, un pensamento cun formato “predefinido”. En moitas ocasións resúltannos moi cómodos, porque “afórranos” reflexionar, pensar, e, ante determinada situación, actívase de forma automática o patrón de pensamento rápido, que se impón sobre posibles verdades que quedarán ocultas.

- **Estereotipos de xénero:**

Calidades, ideas e expectativas que a sociedade atribúe a homes e mulleres. Falamos de representacións simbólicas do que unhas e outros deberían ser e sentir.

Ao asignarnos unha ou outra representación, reafírmase un modelo de masculinidade e outro de feminidade (excluíntes entre si), con roles e características moi diferenciadas:

	Estereotipo de feminidade	Estereotipo de masculinidade
Roles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maternidade</li> <li>• Coidado e labores do fogar</li> <li>• Coidado de persoas (maiores, menores, dependentes..)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provedor de bens e servizos</li> <li>• Tomar as decisións importantes</li> </ul>
Características	Ser débiles, dependentes, adaptables, sensibles, cariñosas, intuitivas, amables, sentimentais, xenerosas, submisas, sacrificadas...	Ser fortes, independentes, competitivos, racionais, valentes, dominantes...

No cadro vese de forma clara como, a nivel social, fóronlle asignados dous espazos ben diferenciados:

- Para elas o espazo privado (traballos de crianza, coidados, fogar...).

- Para eles o espazo público (postos de responsabilidade a nivel económico, político...onde se toman as decisións importantes).

En resumo, os estereotipos de xénero son ideas preconcebidas, pensamentos prefabricados polas que se relaciona ás persoas con determinadas características e funcións dependendo de se son mulleres ou homes.

Danse en todos os ámbitos, pero centrándonos no laboral:

- Poden limitar de forma importante o desenvolvemento de habilidades e talentos.
- Impiden innovar, e, por tanto, transformar.

Tendo en conta o anterior, podemos concluír que non son inofensivos, e, por tanto, é moi importante ser consciente de se estamos a funcionar con estereotipos que limiten posibles novas deducións ou conexións.

E, canto maior é o nivel de dirección que ocupa unha persoa nunha empresa, máis importante será.

**Imos desmontar algúns dos estereotipos de xénero máis comúns en contextos laborais** (baseados en crenzas estereotipadas):

**1. Estereotipo:** *Os varóns son mellores en economía, matemáticas, manexo de datos, tecnoloxía...*

Trazos que se adoitan “asignar” a profesionais destas disciplinas: enxeño, intelixencia, independencia, mente aberta, paciencia...

- Conclusións para eles: máis intelixentes, máis cultos, mellor informados, e con discursos sólidos e de gran valor engadido.
- Conclusións para elas: discurso menos fundamentado, menos sólido...con menos valor.

A realidade:

- Aínda que os homes accederon antes a estudos superiores e chegaron antes a estes campos do coñecemento, a día de hoxe xa temos pioneiras e grandes expertas nestas áreas.
- A sociedade, durante séculos, “educaba” ás mulleres para non mostrar o seu coñecemento e intelixencia en público (e penalizáballes o facelo).
- Partindo do estereotipo, nestas disciplinas adóitase consultar a expertos (varóns).

Prexuízo se non se desmonta:

As organizacións con este estereotipo nos seus cadros de persoal están desaproveitado o coñecemento das expertas, o talento de parte do seu persoal, e, polo tanto, perdendo oportunidades innovadoras e competitivas.

<b>2. Estereotipo:</b> <i>Para homes o seu traballo é o primeiro.</i>
---

- Conclusións para eles: máis implicados, máis documentados, máis preparados para o posto e para a toma de decisións, menor absentismo...
- Conclusións para elas (que, en teoría antepoñen a súa vida persoal á profesional): menos implicadas, menor autoconfianza profesional, peor documentadas, menos preparación para ascensos e toma de decisións, maior absentismo...

A realidade:

- Os estudos e estatísticas falan: non hai maior absentismo feminino que masculino.
- Socialmente, séguese considerando que é a muller a que “*debe*” conciliar (a responsabilidade de coidados e labores domésticas son “*femininas*”).
- As profesionais non teñen nin menor autoconfianza nin preparación, pero segue habendo “*tópicos*” da imaxe que debe dar unha muller en público (forma de vestirse, de falar...).
- A educación do colectivo feminino desde idades temperás inclúe un estilo de comunicación discreto. Pero iso non significa inseguridade, significa transmitir modestia.

Prexuízo se non se desmonta:

Non se potenciará un estilo de liderado “*de empresa*”, independentemente de quen ocupe os postos de dirección, e as mulleres seguirán tendo un “*teito de cristal*” que non está relacionado coa súa preparación e as súas capacidades, polo que as organizacións terán moi difícil aproveitar e potenciar o talento do seu persoal.

<b>3. Estereotipo:</b> <i>É natural que os homes falen dos seus éxitos profesionais, polo seu traballo e a responsabilidade que conleva, e inspiran “máis confianza”.</i>
---

- Conclusións para eles: Mellores líderes, máis asertivos, máis serios, máis responsables a nivel profesional.
- Conclusións para elas: Agradables e atentas, pero menos contundentes e convincentes (inspiran menos confianza). Se teñen un estilo asertivo e contundente, adóitase tachalas de dominantes e mandonas, de “*agresivas*”. E

se mencionan os seus éxitos profesionais, de arrogantes, soberbias e/ou presuntuosas.

#### A realidade:

Segue pendente o cambio social do que “se espera” de mulleres e homes:

- Elas amables, pouco competitivas e con pouca ambición profesional. Acomódanse.
- Eles firmes, seguros, con autoridade, con “gañas de crecer”...

#### Prexuízo se non se desmonta:

Non será posible combinar distintos estilos, o que favorecería aproveitar o talento de todo o persoal, e de conseguir un ambiente de traballo máis participativo, o que redundaría nunha maior produtividade.

#### **4. Estereotipo:** *Os homes teñen máis autoridade e maior capacidade para liderar equipos e proxectos.*

- Conclusións para eles: Máis solventes, cun discurso máis claro, máis franco e con máis fundamento.
- Conclusións para elas: Menos solventes, menos claras e cun discurso máis forzado. Non din o que pensan, e iso tradúcese en que percíbense con menor capacidade de liderado e falta de autoridade.

#### A realidade:

- Partimos dunha cultura na que se socializa aos homes, dende os seus primeiros anos, para que traballen a súa autoconfianza, para “*facerse escoitar*”, e ás nenas para ser “*apoio*”, sen confrontar, usando a persuasión.
- As cifras falan: está demostrado que a presenza da muller en postos de liderado e xestión de equipos supón un impacto positivo nas organizacións: mellora a creatividade, a innovación e a imaxe corporativa, promove a captación e retención do talento, fai repuntar en todas as persoas da empresa habilidades interpersoais como a empatía e a orientación cara ás persoas (claves para o liderado, e que tradicionalmente se asocian a perfís femininos), etc.

#### Prexuízo se non se desmonta:

Desaproveitar as múltiples vantaxes que ofrece a presenza de mulleres en postos de dirección e liderado, o que repercute de forma directa na competitividade e produtividade das organizacións, e, por tanto, nos beneficios.

Empezabamos o artigo convidando aos/as lectores/as a comprobar se estaba libres de estereotipos no ámbito do traballo.

Seguramente moitas persoas pensasen, ao empezar a ler, que non se deixaban levar por eles.

### **E agora?**

**Podes seguir afirmando que non che aferras a clixés que condicionan a túa forma de pensar e de comportarte?**

**Identificaste con algunha das crezas estereotipadas mencionadas?**

**Tes máis exemplos que podamos usar para axudar a desmontalas?**

**Participa.**

**Todas as achegas enriquecen.**

**E niso estamos...**