



GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Desmontando estereotipos de género



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVIDO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Desmontando estereotipos de género en el ámbito laboral

En este artículo invitamos a que todo el mundo (hombres y mujeres) “verifique” si está libre de estereotipos de género en el ámbito laboral.

Os adelantamos, como pista, que nadie es inmune.

Antes de entrar en materia, recordemos el significado de conceptos básicos relacionados con el tema que vamos a tratar:

- **Estereotipo:** *Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.*
- **Cliché:** *Lugar común, idea o expresión demasiado repetida o formularia.*

Un estereotipo o un cliché es, entonces, un pensamiento con un formato “predefinido”.

En muchas ocasiones nos resultan muy cómodos, porque nos “ahorra” reflexionar, pensar, y, ante determinada situación, se activa de forma automática el patrón de pensamiento rápido, que se impone sobre posibles verdades que quedarán ocultas.

- **Estereotipos de género:**

Cualidades, ideas y expectativas que la sociedad atribuye a hombres y mujeres. Hablamos de representaciones simbólicas de lo que unas y otros deberían ser y sentir.

Al asignarnos una u otra representación, se reafirma un modelo de masculinidad y otro de feminidad (excluyentes entre sí), con roles y características muy diferenciadas:

	Estereotipo de femineidad	Estereotipo de masculinidad
Roles	<ul style="list-style-type: none"> • Maternidad • Cuidado y labores del hogar • Cuidado de personas (mayores, menores, dependientes...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedor de bienes y servicios • Tomar las decisiones
Características	Ser débiles, dependientes, adaptables, sensibles, cariñosas, intuitivas, amables, sentimentales, generosas, sacrificadas, sumisas...	Ser fuertes, independientes, competitivos, racionales, valientes, dominantes...

En el cuadro se ve de forma clara como, a nivel social, le han sido asignados dos espacios bien diferenciados:

- Para ellas el espacio privado (trabajos de crianza, cuidados, hogar...).

- Para ellos el espacio público (puestos de responsabilidad a nivel económico, político...donde se toman las decisiones importantes).

En resumen, los estereotipos de género son ideas preconcebidas, pensamientos prefabricados por las que se relaciona a las personas con determinadas características y funciones dependiendo de si son mujeres u hombres.

Se dan en todos los ámbitos, pero **centrándonos en el laboral**:

- Pueden limitar de forma importante el desarrollo de habilidades y talentos.
- Impiden innovar, y, por tanto, transformar.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos concluir que no son inofensivos, y, por tanto, es muy importante ser consciente de si estamos funcionando con estereotipos que limiten posibles nuevas deducciones o conexiones.

Y, cuanto mayor es el nivel de dirección que ocupa una persona en una empresa, más importante será.

Vamos a desmontar algunos de los estereotipos de género más comunes en contextos laborales (basados en creencias estereotipadas):

1. Estereotipo: *Los varones son mejores en economía, matemáticas, manejo de datos, tecnología...*

Rasgos que se suelen “*asignar*” a profesionales de estas disciplinas: ingenio, inteligencia, independencia, mente abierta, paciencia...

- Conclusiones para ellos: más inteligentes, más cultos, mejor informados, y con discursos sólidos y de gran valor añadido.
- Conclusiones para ellas: discurso menos fundamentado, menos sólido...con menos valor.

La realidad:

- Aunque los varones accedieron antes a estudios superiores y llegaron antes a estos campos del conocimiento, hoy en día ya tenemos pioneras y grandes expertas en estas áreas.
- La sociedad, durante siglos, “*educaba*” a las mujeres para no mostrar su conocimiento e inteligencia en público (y les penalizaba el hacerlo).
- Partiendo del estereotipo, en estas disciplinas se suele consultar a expertos (varones).

Perjuicio si no se desmonta:

Las organizaciones con este estereotipo en sus plantillas están desaprovechando el conocimiento de las expertas, el talento de parte de su personal, perdiendo oportunidades innovadoras y competitivas.

2. Estereotipo: *Para los hombres su trabajo es lo primero.*

- Conclusiones para ellos: más implicados, más documentados, más preparados para el puesto y para la toma de decisiones, menor absentismo...
- Conclusiones para ellas (que, en teoría anteponen su vida personal a la profesional): menos implicadas, menor autoconfianza profesional, peor documentadas, menor preparación para ascensos y toma de decisiones, mayor absentismo...

La realidad:

- Los estudios y estadísticas hablan: no hay mayor absentismo femenino que masculino.
- Socialmente, se sigue considerando que es la mujer la que “*debe*” conciliar (la responsabilidad de cuidados y labores domésticas son “*femeninas*”).
- Las profesionales no tienen ni menor autoconfianza ni preparación, pero sigue habiendo “*tópicos*” de la imagen que debe dar una mujer en público (forma de vestirse, de hablar...).
- La educación del colectivo femenino desde edades tempranas incluye un estilo de comunicación discreto. Pero eso no significa inseguridad, significa transmitir modestia.

Perjuicio si no se desmonta:

No se potenciará un estilo de liderazgo “*de empresa*”, independientemente de quién ocupe los puestos de dirección, y las mujeres seguirán teniendo un “*techo de cristal*” que no está relacionado con su preparación y sus capacidades, por lo que las organizaciones tendrán muy difícil aprovechar y potenciar el talento de sus plantillas.

3. Estereotipo: *Es natural que los varones hablen de sus éxitos profesionales, porque se preocupan por su trabajo y la responsabilidad que conlleva, e inspiran más “confianza”.*

- Conclusiones para ellos: Mejores líderes, más asertivos, más serios, más responsables a nivel profesional.

- Conclusiones para ellas: Agradables y atentas, pero menos tajantes y convincentes (inspiran menos confianza). Si tienen un estilo asertivo y contundente se suele tachar de dominantes y mandonas, de “agresivas”. Y si mencionan sus éxitos profesionales, de arrogantes, soberbias y/o presuntuosas.

La realidad:

Sigue pendiente el cambio social de lo que “se espera” de mujeres y hombres.

- Ellas amables, poco competitivas y con poca ambición profesional. Se acomodan.
- Ellos firmes, seguros, con autoridad, con “*ganas de crecer*” ...

Perjuicio si no se desmonta:

No será posible combinar distintos estilos, lo que favorecería aprovechar el talento de todas las personas de la plantilla, y de conseguir un ambiente de trabajo más relajado y participativo, lo que redundaría en una mayor productividad.

4. Estereotipo: *Los hombres tienen más autoridad y mayor capacidad para liderar equipos y proyectos.*

- Conclusiones para ellos: Más solventes, con un discurso más claro, más franco y con más fundamento.
- Conclusiones para ellas: Menos solventes, menos claras y con un discurso más forzado. No dicen lo que piensan, y eso se traduce en que se las percibe con menor capacidad de liderazgo y falta de autoridad.

La realidad:

- Partimos de una cultura en la que a los varones se los socializa desde sus primeros años para que trabajen su autoconfianza, para “*hacerse escuchar*”, y a las niñas para ser “*apoyo*”, sin confrontar, usando la persuasión.
- La cifras hablan: está demostrado que la presencia de la mujer en puestos de liderazgo y gestión de equipos supone un impacto positivo en las organizaciones: mejora la creatividad, la innovación y la imagen corporativa, promueve la captación y retención del talento, hace repuntar en todas las personas de la empresa habilidades interpersonales como la empatía y la orientación hacia las personas (claves para el liderazgo, y que tradicionalmente se asocian a perfiles femeninos) ...

Perjuicio si no se desmonta:

Desaprovechar las múltiples ventajas que ofrece la presencia de mujeres en puestos de dirección y liderazgo, lo que repercute de forma directa en la

competitividad y productividad de las organizaciones, y, por tanto, en los beneficios.

Empezábamos el artículo invitando a los/as lectores/as a comprobar si estaba libres de estereotipos en el ámbito del trabajo.

Seguramente muchas personas hayan pensado, al empezar a leer, que no se dejaban llevar por ellos.

¿Y ahora?

¿Puedes seguir afirmando que no te aferras a clichés que condicionan tu forma de pensar y de comportarte?

¿Te has identificado con alguna de las creencias estereotipadas mencionadas?

¿Tienes más ejemplos que podamos usar para ayudar a desmontarlas?

Participa.

Todas las aportaciones enriquecen.

Y en eso estamos...