



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**Faceades falla**



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



**cel**

Confederación de  
Empresarios de Lugo

**CEO**



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA  
DE GALICIA**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

## Face des falla

Falámoslle aos homes e ás empresas.

A implicación duns e outras na igualdade é imprescindible para poder alcanzala. É certo, a sociedade está a cambiar.

A presenza da muller na esfera pública e no mercado laboral é cada vez maior. E os homes están a aumentar a súa implicación e presenza nas tarefas domésticas e de coidados. De forma máis clara nas novas xeracións e nos novos modelos familiares.

Os motivos: maior concienciación, maior capacidade de negociación da muller desde que ten ingresos propios, cambios lexislativos, cambios no mercado de traballo, tanto a nivel tecnolóxico como organizativos.

Pero o cambio é lento.

As cifras “cantan”. O colectivo masculino segue dominando a economía, a política, é dicir, a esfera pública.

Segue na mentalidade social a concepción do traballo como eixo central do colectivo masculino.

A pesares de que cada vez se cuestionan máis (tamén eles) os privilexios patriarcais, os estereotipos de xénero persisten, sustentados pola segregación, á hora de elixir, tanto as mulleres como os homes, os itinerarios formativos. De aí a insistencia, cando se fala de igualdade, en ter en conta a neutralización dos estereotipos de xénero dende a educación infantil, apoiado na formación de todo o profesorado, masculino, feminino, e desde as escolas infantís ata os niveis universitarios.

Parece que xa está claro que, para conseguir a igualdade real, necesítase a todo o mundo, pero, como a maioría do colectivo feminino xa promove este obxectivo, é fundamental contar co tecido empresarial e o colectivo masculino para lograr a equidade de xénero, a diversidade e a inclusión:

- Por unha banda, as empresas teñen un papel clave, tanto en promover a diversidade de xénero como a igualdade, porque non só afecta dentro das organizacións, tamén impacta, de forma importante, na sociedade.
- Por outra banda, os homes tamén poden ter un papel determinante, tanto na equidade no ámbito laboral, como na corresponsabilidade na esfera privada.

**Imos aos Centros de Traballo ver como lograr a súa involucración:**

Para contar co apoio dos homes para a contratación e o avance das mulleres, que brinden o seu apoio e que axuden a crear unha cultura inclusiva, que colaboren na erradicación da discriminación e os prexuízos... deberían buscarse medidas que os “incentiven” de forma suficiente e adecuada.

Cada empresa deberá buscar as fórmulas máis adecuadas para o seu negocio, pero, de forma xeral, estas tres medidas son necesarias en todos os casos:

- Sensibilizar ao colectivo masculino con iniciativas que promovan a equidade laboral nas empresas (cuestionar os nescos inconscientes que temos desde a infancia, integrar comités de equidade, participar en programas de mentoría e liderado para mulleres etc.), pódese conseguir que interioricen esas vantaxes inxustificadas, serán quen de desafiar as estruturas e sistemas instaurados en toda a sociedade que producen exclusión e desigualdade.
- Facilitar (formando, informando...) datos sobre os beneficios/vantaxes de que os homes tamén se comprometan coa igualdade.
- Compartir exemplos de éxito de empresas que xa teñan implementadas medidas que funcionasen para fomentar e apoiar a igualdade de oportunidades.

Para que as organizacións teñan clara a importancia de involucrar ao colectivo masculino na defensa da igualdade no ámbito laboral, vexamos 3 das moitas razóns que existen:

1. Posibilita de forma importante a prevención dos potenciais danos que provocan as culturas discriminatorias e o acoso no lugar de traballo.
2. Hai beneficios claros de que todo o mundo (homes incluídos) reme a favor da igualdade: maior colaboración, máis diversidade, e incremento da produtividade, o que se traduce en mellor clima e maior rendibilidade.
3. Cos homes como “aliados”, o cambio acelérase de forma importante. Se se “apuntan” á corresponsabilidade en labores domésticos e de coidados, implica a súa mobilización para realizar cambios na súa vida privada e na da súa contorna (colegas, amizades, parellas, descendentes, ascendentes...), o que contribúe, de forma directa no desenvolvemento laboral feminino, xa que se reaxusta de forma automática o tempo que, como norma xeral, dedican elas de máis a esas responsabilidades.

Aínda que se podería incluír máis información, coa anterior é suficiente para que cada empresa se faga un par de preguntas e reflexione sobre as respostas.

- **Na miña organización os homes están involucrados no avance pola igualdade?**
- **Incentívaselles de forma adecuada para que o sexan?**

Como dicíamos ao empezar, empresas e homes, o que está claro é que

## **FACEDES FALLA.**

Se necesitas apoio ou asesoramento, contacta co noso Gabinete Técnico:

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888