



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**Hacéis falta**



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



Confederación de  
Empresarios de Lugo



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA  
DE GALICIA



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

## Hacéis falta

Le hablamos a los hombres y a las empresas.

La implicación de unos y otras en la igualdad es imprescindible para poder alcanzarla.

Es cierto, la sociedad está cambiando.

La presencia de la mujer en la esfera pública y en el mercado laboral es cada vez mayor. Y los varones están aumentando su implicación y presencia en las tareas domésticas y de cuidados. De forma más clara en las nuevas generaciones y en los nuevos modelos familiares.

Los motivos: mayor concienciación, mayor capacidad de negociación de la mujer desde que tiene ingresos propios, cambios legislativos, cambios en el mercado de trabajo, tanto a nivel tecnológico como organizativos.

Pero el cambio es lento.

Las cifras “cantan”. El colectivo masculino sigue dominando la economía, la política, es decir, la esfera pública.

Sigue en la mentalidad social la concepción del trabajo como eje central del colectivo masculino.

A pesar de que cada vez se cuestionan más (también ellos) los privilegios patriarcales, los estereotipos de género persisten, sustentados por la segregación a la hora de elegir, tanto mujeres como hombres, los itinerarios formativos. De ahí la insistencia, cuando se habla de igualdad, en tener en cuenta la neutralización de los estereotipos de género desde la educación infantil, apoyado en la formación de todo el profesorado, masculino, femenino, y desde las escuelas infantiles hasta los niveles universitarios.

Parece que ya está claro que, para conseguir la igualdad real, se necesita a todo el mundo, pero, como la mayoría del colectivo femenino ya promueve este objetivo, es fundamental contar con el tejido empresarial y el colectivo masculino para lograr la equidad de género, la diversidad y la inclusión:

- Por una parte, las empresas tienen un papel clave, tanto en promover la diversidad de género como la igualdad, porque no sólo afecta dentro de las organizaciones, también impacta, de forma importante, en la sociedad.
- Por otra parte, los varones también pueden tener un papel determinante, tanto en la equidad en el ámbito laboral, como en la corresponsabilidad en la esfera privada.

Vamos a los **Centros de Trabajo** a ver como logara su involucración:

Para contar con el apoyo de los hombres para la contratación y el avance de las mujeres, que brinden su apoyo, e que ayuden a crear una cultura inclusiva, que colaboren en la erradicación de la discriminación y los prejuicios... deberían buscarse medidas que los “incentiven” de forma suficiente y adecuada.

Cada empresa deberá buscar las fórmulas más adecuadas para su negocio, pero, de forma general, estas tres medidas son necesarias en todos los casos:

- Sensibilizar al colectivo masculino con iniciativas que promuevan la equidad laboral en las empresas (cuestionar los sesgos inconscientes que tenemos desde la infancia, integrar comités de equidad, participar en programas de mentoría y liderazgo para mujeres, etc.), se puede conseguir que interioricen esas ventajas injustificadas, serán capaces de desafiar las estructuras y sistemas instaurados en toda la sociedad que producen exclusión y desigualdad.
- Facilitar (formando, informando...) datos sobre los beneficios/ventajas de que los hombres también se comprometan con la igualdad.
- Compartir ejemplos de éxito de empresas que ya tengan implementadas medidas que hayan funcionado para fomentar y apoyar la igualdad de oportunidades

Para que las organizaciones tengan clara la importancia de involucrar al colectivo masculino en la defensa de la igualdad en el ámbito laboral, veamos 3 de las muchas razones que existen:

1. Posibilita de forma importante la prevención de los potenciales daños que provocan las culturas discriminatorias y el acoso en el lugar de trabajo.
2. Hay beneficios claros de que todo el mundo (varones incluidos) reme a favor de la igualdad: mayor colaboración, más diversidad, e incremento de la productividad, lo que se traduce en mejor clima y mayor rentabilidad.
3. Con los hombres como “aliados”, el cambio se acelera de forma importante. Si se “apuntan” a la corresponsabilidad en labores domésticas y de cuidados, implica su movilización para realizar cambios en su vida privada y en la de su entorno (colegas, amistades, parejas, descendientes, ascendientes...), lo que contribuye, de forma directa en el desarrollo laboral femenino, ya que se reajusta de forma automática el tiempo que, como norma general, dedican ellas de más a esas responsabilidades.

Aunque se podría incluir más información, con la anterior es suficiente para que cada empresa se haga un par de preguntas y reflexione sobre las respuestas.

- **¿En mi organización los hombres están involucrados en el avance por la igualdad?**
- **¿Se les incentiva de forma adecuada para que lo sean?**

Como decíamos al empezar, **empresas y hombres**, lo que está claro es que

**HACEIS FALTA.**

Si necesitas apoyo o asesoramiento, contacta con nuestro Gabinete Técnico:

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

981 555 888