



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Puntos quentes relacionados co liderado feminino



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN 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
SEPE

Puntos quentes relacionados co liderado feminino

Imos comezar reflectindo o contido do artigo 5 da Convención das Nacións Unidas sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres, que pon o foco nas barreiras socioculturais para que elas poidan ter o pleno goce dos seus dereitos humanos:

“Os Estados parte adoptarán todas as medidas apropiadas para:

- a. Modificar os patróns socioculturais de conduta de homes e mulleres, con miras a alcanzar a eliminación dos prexuízos e as prácticas consuetudinarias e de calquera outra índole que estean baseados na idea da inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de homes e mulleres.*
- b. Garantir que a educación familiar inclúa unha comprensión adecuada da maternidade como función social e o recoñecemento da responsabilidade común de homes e mulleres en canto á educación e ao desenvolvemento dos seus fillos, na intelixencia de que o interese dos fillos constituirá a consideración primordial en todos os casos”*

A expresión “*punto quente*” ten distintos significados dependendo da temática que se estea tratando: xeoloxía, márketing, motor....

Pero, en xeral, úsase para definir un lugar de interese, actividade ou popularidade máis altas do habitual, que podería equipararse, en función do contexto a: punto conflictivo, problemática, punto crítico, lugar de perigo, punto turbulento, lugar de moda...

Partindo desta premisa, imos analizar os **puntos quentes nas empresas relacionadas coa igualdade e o liderado feminino.**

Falamos das principais barreiras que frean o ascenso das mulleres, e, polo tanto, a consecución da igualdade real no ámbito laboral:

- A plena dispoñibilidade como requisito para asumir un posto de alta dirección, que favorece máis ao colectivo masculino (probablemente, xunto coa conciliación, o freo máis importante á hora de promocionar).
- A dificultade para conciliar as esixencias do posto de traballo cos labores de coidado (de menores e maiores).
- Maior dedicación dos homes para xerar redes de apoio profesionais.
- Existencia de estereotipos e prexuízos.
- Presenza de sectores masculinizados e feminizados.

- Estratexia de negocio sen perspectiva de xénero.
- A falta de referentes femininos en postos clave.
- Persistencia de falsas crenzas como que *“a muller se compromete menos que o home coa profesión e os valores organizacionais”*.
- Funcións atribuídas aos sexos e estereotipos de xénero (que expresan e reproducen as expectativas sociais respecto a como deberían comportarse as mulleres e os homes).
- Conexión entre expectativas (compromiso, ambición, dispoñibilidade...) e o sexo da persoa.

Detectados os *“puntos quentes”* en cada organización, o paso seguinte é adoptar medidas que poidan impulsar a igualdade de oportunidades na carreira das mulleres cara a postos de Dirección.

A modo de propostas:

- Medidas de flexibilidade (horarios, xornada, combinación de presencialidade e teletraballo...).
- Formación: tanto para o desenvolvemento de habilidades directivas como de sensibilización para corrixir rumbos inconscientes.
- Medidas que fomenten a corresponsabilidade.
- Medidas de discriminación positiva.
- Cotas na alta dirección.

Coñeces máis barreiras e/ou medidas para enriquecer o xa exposto?

Cóntanolo!

E lembremos:

A responsabilidade de alcanzar un equilibrio de xénero no ámbito laboral non só lles compete ás empresas, é unha cuestión na que debe colaborar todos os actores sociais: Organismos internacionais, Goberno, Administracións públicas, Organizacións empresariais e sindicais... **TODA a sociedade.**