



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Puntos calientes relacionados con el liderazgo femenino



Con la financiación de:



Puntos calientes relacionados con el liderazgo femenino

Vamos a empezar reflejando el contenido del artículo 5 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, que pone el foco en las barreras socioculturales para que ellas puedan tener el pleno goce de sus derechos humanos:

“Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para:

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.*

La expresión **“punto caliente”** tiene distintos significados dependiendo de la temática que se esté tratando: geología, marketing, motor....

Pero, en general, se usa para definir un lugar de interés, actividad o popularidad más altas de lo habitual, que podría equipararse, en función del contexto a: punto conflictivo, problemática, punto crítico, lugar de peligro, punto turbulento, lugar de moda...

Partiendo de esta premisa, vamos a analizar los **puntos calientes en las empresas relacionadas con la igualdad y el liderazgo femenino**.

Hablamos de las **principales barreras que frenan el ascenso de las mujeres**, y, por ende, la consecución de la igualdad real en el ámbito laboral:

- La plena disponibilidad como requisito para asumir un puesto de alta dirección, que favorece más al colectivo masculino (probablemente, junto con la conciliación, el freno más importante a la hora de promocionar).
- La dificultad para conciliar las exigencias del puesto de trabajo con las labores de cuidado (de menores y mayores).
- Mayor dedicación de los hombres a generar redes de apoyo profesionales
- Existencia de estereotipos y prejuicios.
- Presencia de sectores masculinizados y feminizados.

- Estrategia de negocio sin perspectiva de género.
- La falta de referentes femeninos en puestos clave.
- Persistencia de falsas creencias como que *“la mujer se compromete menos que el varón con la profesión y los valores organizacionales”*.
- Funciones atribuidas a los sexos y estereotipos de género (que expresan y reproducen las expectativas sociales respecto a cómo deberían comportarse las mujeres y los hombres).
- Conexión entre expectativas (compromiso, ambición, disponibilidad...) y el sexo de la persona.

Detectados los *“puntos calientes”* en cada organización, el paso siguiente es adoptar **medidas que puedan impulsar la igualdad de oportunidades** en la carrera de las mujeres hacia puestos de Dirección.

A modo de propuestas:

- Medidas de flexibilidad (horarios, jornada, combinación de presencialidad y teletrabajo...).
- Formación: tanto para el desarrollo de habilidades directivas como de sensibilización para corregir sesgos inconscientes.
- Medidas que fomenten la corresponsabilidad.
- Medidas de discriminación positiva.
- Cuotas en la alta dirección.

¿Conoces más barreras y/o medidas para enriquecer lo ya expuesto?

¡Cuéntanoslo!

Y recordemos:

La responsabilidad de alcanzar un equilibrio de género en el ámbito laboral no sólo les compete a las empresas, es una cuestión en la que debe colaborar todos los actores sociales: Organismos internacionales, Gobierno, Administraciones públicas, Organizaciones empresariales y sindicales... **TODA la sociedad.**