

# El reto del liderazgo femenino

Existe dos maneras de abordar el concepto liderazgo femenino:

1. **La cantidad de altos puestos de trabajo ocupados por mujeres**, que ostentan alta responsabilidad corporativa, donde implementan estrategias y toman decisiones fundamentales para el éxito de los negocios.
2. **El impacto en el mundo de trabajo** cuando los equipos de trabajo son **dirigidos por mujeres**.

El primer enunciado tiene valor cuantitativo, el segundo cualitativo. En esta nota nos enfocaremos en el primer punto: el **liderazgo femenino** como **empoderamiento de la mujer** en el ámbito laboral.

## 1. Igualdad de género requerimiento para acceder al liderazgo femenino

Las mujeres y los hombres llevamos muchos años compartiendo los mismos puestos de trabajo y las mismas responsabilidades laborales. Compartimos análogas experiencias y tenemos la obligación de entregar los mismos resultados. No obstante, aunque la integración de la mujer en el mundo laboral y la ocupación de posiciones claves en las organizaciones ha tenido un ascenso importante en los últimos años, en la actualidad, existen pocos países donde el **equilibrio de género sea una constante en la vida corporativa**.

La igualdad de género es un principio jurídico universal. Las **Naciones Unidas definen “igualdad de género” como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños”**.

La **plena igualdad de género** sólo existe en **10 países en el mundo**. El estudio realizado (*Women, business and the law 2021*) abarcó 194 países en el mundo y tuvieron en cuenta ocho indicadores: **libertad de movimiento, empleo, sueldo, matrimonio, maternidad, emprendimiento, propiedades y pensiones**.



## 2. Rompiendo el Techo de Cristal

Se llama **techo de cristal** al conjunto de barreras invisibles con que se encuentran las mujeres que les impide avanzar en su ámbito profesional y les impide ocupar puestos de alta responsabilidad en las empresas. Estas barreras invisibles constituyen el principal obstáculo para el avance del **liderazgo femenino** en el mundo.

En 1979 **Marilyn Loden** menciona por primera vez el concepto de “techo de cristal” para definir el reto de las mujeres para acceder a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.



Las ideas subyacentes que limitan a las mujeres a ocupar puestos de mayor responsabilidad sobre el trabajo son las siguientes:

1. **El cuidado de los hijos y la familia, limitan el tiempo disponible de la mujer para realizar su trabajo.** Se considera a la mujer “responsable del hogar” por lo que sus actividades profesionales estarán condicionadas por las domésticas.
2. **Estar embarazadas** o simplemente por **tener la edad para embarazarse** hace que sean descartadas para puestos de responsabilidad.
3. Aceptan por el mismo trabajo **sueldos inferiores a los hombres.**
4. **Prejuicios existentes sobre la capacidad profesional** entre hombre y mujeres. En posiciones de mando se considera que los hombres cuentan con mayor capacidad de mando.

5. La **visión profesional de muchas mujeres sobre sí mismas** las limita de verse ocupando un cargo de alta responsabilidad. O no desean la responsabilidad o no se sienten capaces para tomarla.
6. La sociedad en general tiene el sesgo inconsciente de que el hombre cuenta con **mayor fortaleza intelectual y física** para resistir los embates de los altos cargos corporativos.

Estas ideas subyacentes, los **sesgos psicológicos tradicionales que comparten las sociedades actuales**, constituyen el fundamento de los **actos discriminatorios** que sufren las mujeres en el trabajo y que limitan el **liderazgo femenino** como la manera en que la mujer pueda emanciparse de estos pensamientos limitantes y expandir sus capacidades y conocimientos ocupando altos puestos de trabajo y aportando sus dotes femeninas en el manejo y dirección de las grandes empresas.

Para **Megaron** es importante el impulso a la mujer en los aspectos de autoconocimiento, responsabilidad emocional, comunicación, visión estratégica, etc. por ello contamos con programas alineados a las necesidades de cada persona, si quieres saber más contáctanos a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)