

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.

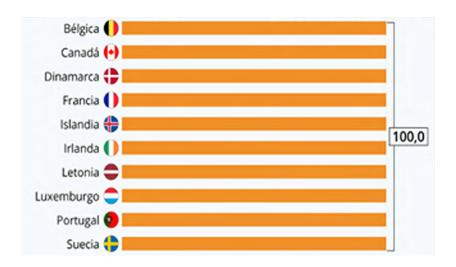
El primer enunciado tiene valor cuantitativo, el segundo cualitativo. En esta nota nos enfocaremos en el primer punto: el **liderazgo femenino** como **empoderamiento de la mujer** en el ámbito laboral.

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 <u>Megaron</u> 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 <u>contacto@megaron.com.mx</u>