

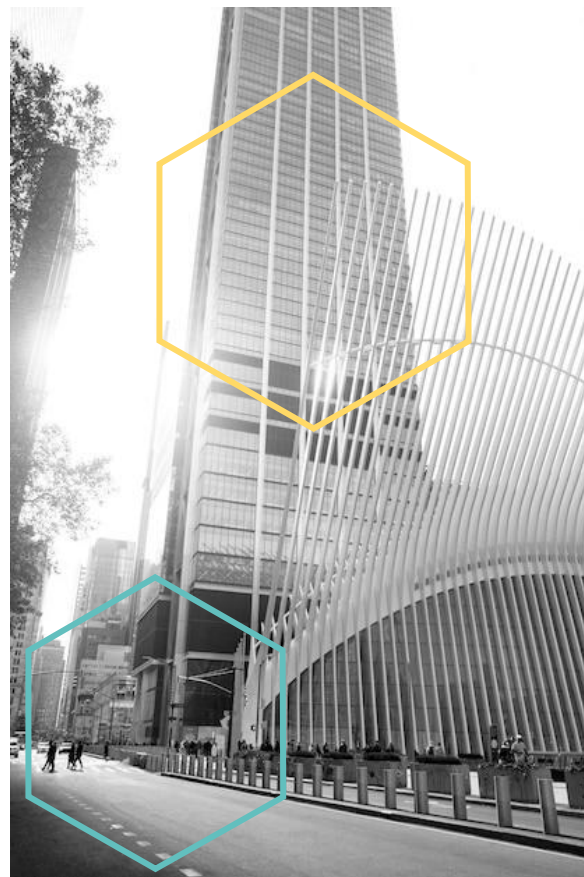
Módulo 2:

Liderazgo femenino en las organizaciones

En este módulo, reconoceremos los conceptos asociados al fenómeno del liderazgo femenino y sus características.

1. Temas del Módulo:

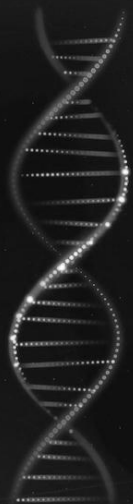
- Concepto de Sexo y Género
- Feminismo y perspectiva de Género
- Barreras para el liderazgo femenino
- Empoderamiento femenino
- Liderazgo femenino en las organizaciones



Concepto de sexo y género

Duración Módulo: 15 minutos

El concepto de sexo y género refieren a dimensiones distintas de lo humano, porque mientras el sexo implica los **componentes biológicos y anatómicos** que definen a **los machos y las hembras** e influyen en la concepción de lo que significa ser varón y ser mujer; el género se refiere a los **aspectos sociales, simbólicos, culturales e incluso psicológicos** que se asignan a lo masculino y lo femenino.



Feminismo y perspectiva de género

Duración Módulo: 15 minutos



El feminismo es un movimiento **político, social, académico, económico y cultural**, que busca crear **conciencia** y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la **igualdad entre las personas**, y **eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres**.

Los antecedentes del movimiento a nivel mundial se ubican a **finales del siglo XVIII**, pero la actividad pública más visible se ubica en los **últimos años del siglo XIX**.

Primera Ola:

Duración Módulo: 15 minutos



Revolución Francesa:

En 1789, en plena revolución, la Asamblea Nacional Constituyente francesa aprobó la **Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano**. Este documento, recogía y proclamaba **exclusivamente los derechos fundamentales de los hombres**. Siendo parte de la revolución y del movimiento ilustrado, **las mujeres empezaron ser conscientes de la opresión en la que vivían y decidieron luchar contra ella.**



Duración Módulo: 15 minutos

Segunda Ola:

Sufragista:



Surgió en Estados Unidos y Reino Unido a mediados del siglo XIX. Aquí el feminismo pasó de ser una **lucha únicamente intelectual para convertirse en un movimiento de acción social**. Tras haber luchado por la independencia de su país, las mujeres empezaron a **agruparse para defender sus derechos** y los de los esclavos. En 1848, Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott organizaron la Convención de Seneca Falls, la primera convención estadounidense sobre los derechos de la mujer donde se aprobó este primer **programa político feminista que reivindicaba la igualdad de los derechos civiles, incluyendo el derecho a voto y la educación**.

Duración Módulo: 15 minutos

Tercera Ola:

El segundo sexo:

En el periodo de entreguerras, el movimiento feminista se **paralizó**, pero después de la Segunda Guerra Mundial, la **sensación de malestar apareció de nuevo**. Las mujeres habían participado de manera activa durante la guerra y ya **no querían volver al rol de esposas sumisas, obedientes y complacientes**. Ahora querían disponer de su **independencia, trabajar, tener salarios justos, controlar su maternidad y divorciarse sin presión**.



Cuarta Ola:

Duración Módulo: 15 minutos



Feminismo en el siglo XXI:

A lo largo del siglo XXI, la conciencia sobre la persistente desigualdad entre géneros ha ido creciendo en el mundo. El feminismo ha tomado fuerza a nivel global, dando pie a fenómenos como las multitudinarias **manifestaciones feministas del 8 de marzo de 2018** o el movimiento #MeToo, en el que miles de mujeres denunciaron sus experiencias de acoso sexual en redes sociales.

Los expertos apuntan a que nos encontramos en una cuarta Ola feminista, en la que cuestiones como **la violencia de género, la brecha salarial o los techos de cristal** están en el Centro del debate y en el entendido de que más allá de los avances, **queda mucho camino para alcanzar la igualdad de género.**

Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos

Sesgos cognitivos

En psicología, un heurístico (o atajo mental) es una **regla** que se sigue de manera **inconsciente** para reformular un **problema** planteado y transformarlo en uno **más simple** que pueda ser resuelto fácilmente y de manera casi **automática**.

Son “errores” **sistemáticos de pensamiento** que **distorsionan la interpretación de la información**. Esto puede llevar a juicios inexactos, decisiones equivocadas y acciones irracionales. Tienen un fuerte **impacto** en nuestras decisiones.



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos

Sesgos cognitivos:

Rendimiento: Se valora con diferentes criterios el trabajo realizado por una mujer que por un hombre. Se tiende a **infravalorar el trabajo hecho por mujeres** y a **sobrevalorar el hecho por los hombres**.

Atribución: El sesgo de atribución está muy relacionado con el anterior, puesto que **atribuye a las mujeres una menor competencia para el trabajo**, se infravaloran los logros y contribuciones y **si cometen errores, se penaliza más** por ello que a los hombres.



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos



Sesgos cognitivos:

Aprecio: El sesgo de aprecio se basa en los **estereotipos** creados en torno a ciertas características que asociadas a los hombres se ven como **positivas**, y asociadas a mujeres tienen connotaciones **negativas**. Si una mujer es agradable y complaciente tiende a ser percibida como **menos competente**. Cuando una mujer **se impone y da su punto de vista de una manera directa**, es tachada de ser **agresiva**. Se tiende a penalizar por este estereotipo.

Sesgos cognitivos:

Afinidad: Las personas nos relacionamos con quienes nos sentimos más afines a nosotros en apariencia, creencias y estilo de vida. Tendemos a evitar las personas que son más diferentes a nosotros. Los hombres en posición de poder **tienden a querer trabajar con otros hombres afines a ellos**, limitando (de forma inconsciente) el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos

Sesgos cognitivos:

Maternidad: El sesgo de maternidad genera que a las mujeres se las perciban como **menos comprometidas con la empresa** y sus responsabilidades dentro de ellas, puesto que **se presupone que tienen menos interés en el trabajo** y que, por tanto, no querrán adoptar mayores retos o responsabilidades.

Como consecuencia de este sesgo, las mujeres que son madres tienden a tener **menos posibilidades de ascender a puestos de dirección o con mayor responsabilidad.**



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos

Síndrome de la Impostora:

Fue acuñado por primera vez por la Dra. Pauline R. Clance y la Dra. Suzanne A. Imes en su libro “El fenómeno del impostor en mujeres de alto rendimiento: dinámica e intervención terapéutica”

Es la sensación de tener reconocimiento social y de que las mujeres sienten que **no son válidas**, implicando que en algún momento alguien se dará cuenta y pondrá sobre la mesa que no estamos capacitadas: es **el miedo al éxito**.



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos

Razones para comprender el sentimiento de impostura:

- **Presión constante** (rendimiento e imagen), en un entorno de falta de confianza en uno mismo.
- **Ausencia de representación de las mujeres en los puestos dirigentes**, en algunos sectores de la industria, hace que estén más expuestas y solas.
- **Estereotipos** que, a pesar de los avances sociales, son **difíciles de romper**: «A las mujeres no les gusta negociar», «Tienen dificultades con las esferas del poder», «Se mueven más por las emociones», «Quieren tener hijos», «Tienen hijos».



Barreras para el liderazgo femenino

Duración Módulo: 15 minutos



Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo:

Una de las **consecuencias** que se advierten a partir de ciertos fenómenos relacionados con el **síndrome de la impostora**, se relaciona con el **síndrome de quemarse en el trabajo o burnout**.

Alcanzar los objetivos evitando que alguien se “dará cuenta” de que no estamos capacitadas es **extenuante y causa mucho estrés y/o agotamiento**, y suele aparecer un esfuerzo para evitar los más mínimos errores, lo que fortalece el **sentimiento de duda e impostura**.

El **síndrome de Burnout** es un estado de agotamiento mental, físico y emocional que se produce por el estrés laboral.

Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo:

Los síntomas del burnout pueden **variar** de persona a persona, pero algunos de los más comunes son:

- Agotamiento mental
- Desmotivación
- Sentirse incapaz de afrontar nuevos retos
- Procrastinación
- Malos hábitos de sueño
- Dolores de cabeza
- Náuseas
- Dificultades para dormir

Dado que afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres, se debe a varios factores, entre ellos la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades familiares y algunos de los fenómenos revisados a lo largo del curso.



Empoderamiento femenino

Duración Módulo: 15 minutos



Según el Manual sobre construcción y Análisis de los Paradigmas del Feminismo, elaborado por Alicia Ocampo, “el **empoderamiento** se ha convertido en una categoría de análisis de gran utilidad para las **investigaciones con perspectiva de género**. Según Madalena León, viene del concepto **empowerment**, término que en inglés ha aparecido en los textos desde la mitad del siglo XVII. En español significa “**dar poder**” y “**conceder a alguien el ejercicio del poder**”.

Empoderamiento femenino

Duración Módulo: 15 minutos

El ejercicio del poder es uno de los tópicos centrales en los estudios de género, porque se parte del presupuesto de que las mujeres han tenido un papel subordinado en su relación intergénero con los varones.

Según Irene Casique, que el **empoderamiento** de la mujer implica un mayor control de la misma sobre su propia vida y sobre su entorno. Esta noción implica que las mujeres cuenten con:

1. Libertad de movimiento y acción (autonomía).
2. Injerencia en los procesos de toma de decisiones (poder de decisión).
3. Acceso y control de recursos económicos, ausencia de violencia en contra de ella, así como acceso a la información e igualdad jurídica.

Empoderamiento femenino

Duración Módulo: 15 minutos




Patricia Centeno en una Charla TED de Tarragona cuenta sobre su análisis de la comunicación no verbal de mujeres líderes y notó que cuando a las mujeres les preguntaba por las posturas de poderío y empoderamiento pasaban cosas distintas: *Cuando se habla de **empoderamiento** se lo asocia al **poder social**, cuando hablamos de **poderío** se lo asocia con el **poder personal**, al poder vital.*

Al analizar a estas mujeres observa la **seguridad, seriedad, cercanía** como parte del **liderazgo masculino** como los 3 rasgos fundamentales y por otro lado, observa la **serenidad, ternura y elegancia** como parte de los elementos del **liderazgo femenino**.



Liderazgo femenino en las organizaciones

Duración Módulo: 15 minutos



Mucho se habla del concepto de inclusión en las organizaciones y de que las mujeres líderes aportan **diversidad de pensamiento**, habilidades de **comunicación efectiva** y una **visión estratégica** que enriquece la toma de decisiones y la innovación en las organizaciones.

Los argumentos económicos y empresariales son claros. Es fundamental avanzar en la **eliminación de la brecha de género** para garantizar un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Al nivel de la economía en su conjunto, se ha reconocido que la **paridad de género** es crucial para la **estabilidad financiera y los resultados económicos**.

Liderazgo femenino en las organizaciones

Duración Módulo: 15 minutos




La presencia de las mujeres en roles de liderazgo en las empresas brinda una serie de beneficios clave:

- Cultura organizacional inclusiva
- Diversidad de perspectivas
- Mejor toma de decisiones
- Innovación y creatividad
- Atracción y retención de talentos

*Pareciera ser que el desafío está en comprender este fenómeno **incluyendo la perspectiva de género**, comprendiendo que si bien los **beneficios organizacionales y empresariales son múltiples**, así mismo las **brechas y los desafíos para las mujeres también**.*

Estudio de PwC (PricewaterhouseCoopers) de marzo de 2024

Duración Módulo: 15 minutos



Según las **conclusiones** del informe, se estima que al ritmo actual de progreso, una **mujer de 18 años que entrara a trabajar en la OCDE no vería la paridad salarial en su vida laboral.**

En el caso de **nuestro país**, los últimos datos muestran que la **brecha salarial de género aumentó 0,4 puntos porcentuales entre 2021 y 2022.**

*Según el informe: “No solo nos enfrentamos a un estancamiento del progreso, sino que, sin una acción inmediata, corremos el riesgo de enfrentarnos a un lugar de trabajo **aún más desigual en el futuro**”.*



Impulso personal

Capacitación en Materia Laboral

