

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover **la igualdad de género** en el **lugar de trabajo moderno** ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



ECUALIZADOR tiene como objetivo:

Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo

Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.

Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.

Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.

Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



El material presentado es parte de **EQUALIZER**.
proyecto y busca apoyar a los empleados de
una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo
objetivo a superar **las brechas de conocimiento**
y los estereotipos de género para transformar el
entorno de trabajo y cambiar la dinámica de
las relaciones en el espacio de trabajo.



MÓDULOS

Módulo 1: Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

Módulo 2 - Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

Módulo 3 — Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 4 — Del techo de cristal a los cielos abiertos

Módulo 5 — Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6 - Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

Módulo 7: Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

Módulo 8: Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 9 - Mensaje consciente: comunicación sensible al género

Módulo 10: Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso

MÓDULO 2

Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género



MÓDULO 2 - ESQUEMA DE TEMAS

- 01 Rompiendo barreras**
- 02 Construyendo oportunidades**
- 03 Actividades**
- 04 Conclusión - Resumen**
- 05 Referencias**

Introducción

El objetivo de este módulo es proporcionar orientación y estrategias a los empleadores con respecto al empleo de las mujeres y sus derechos para equilibrar eficazmente sus responsabilidades laborales y de cuidado. Romper las barreras que impiden las perspectivas profesionales de las mujeres no es sólo una cuestión de igualdad de género sino también esencial para el crecimiento económico y el progreso social.

Las estrategias cubiertas incluyen la comprensión de los derechos legales y la creación de redes de apoyo dentro de la familia y la comunidad. Al implementar estas estrategias y soluciones, las mujeres pueden prosperar tanto en sus carreras como en sus funciones de cuidado, lo que lleva a una dinámica de vida laboral y personal más equitativa y equilibrada.

Más allá de la norma: romper con los estereotipos de género



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:...

Ayudar a los empleadores a identificar barreras a la igualdad de género

Ayudar a los empleadores a describir las consecuencias de las barreras a la igualdad de género

Ayudar a los empleadores a brindar soluciones y oportunidades para lograr la igualdad de género y el liderazgo femenino.

**Contratar y promocionar
mujeres con talento es lo
correcto para la sociedad y
es un imperativo económico**

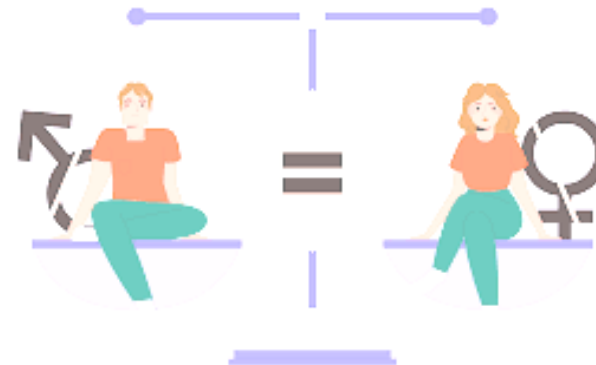
- Carlos Ghosn, Ghosn fue director ejecutivo de
Michelin Norteamérica y presidente y director
ejecutivo de Renault -



TEMA 1: Rompiendo barreras

Rompiendo barreras

En las últimas décadas, se han producido avances significativos en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, incluso en el ámbito de las perspectivas profesionales. Sin embargo, a pesar de los avances, las mujeres siguen enfrentando desafíos y barreras únicos en el lugar de trabajo. En este ensayo, exploramos las perspectivas profesionales de las mujeres, destacando tanto los avances logrados como los obstáculos restantes. También discutiremos la importancia de romper estas barreras y crear oportunidades para que las mujeres prosperen en sus carreras.



TEMA 1: Rompiendo barreras

Avances y progreso

- ❖ En los últimos años, las mujeres han logrado avances notables en diversos campos profesionales.
- ❖ Cada vez más mujeres cursan estudios superiores y entran en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).
- ❖ Esta mayor representación y experiencia han contribuido a diversas perspectivas e innovación en la fuerza laboral.



TEMA 1: Rompiendo barreras

Avances y progreso

- ❖ Además, las mujeres han asumido puestos de liderazgo en organizaciones y sectores en todo el mundo. Ha habido un reconocimiento cada vez mayor del valor de la diversidad de género en los niveles superiores, lo que ha generado mayores oportunidades para que las mujeres asuman roles ejecutivos.
- ❖ Las mujeres líderes aportan fortalezas únicas, incluida la empatía, la colaboración y la toma de decisiones inclusiva, que pueden impactar positivamente el desempeño organizacional.

TEMA 1: Rompiendo barreras

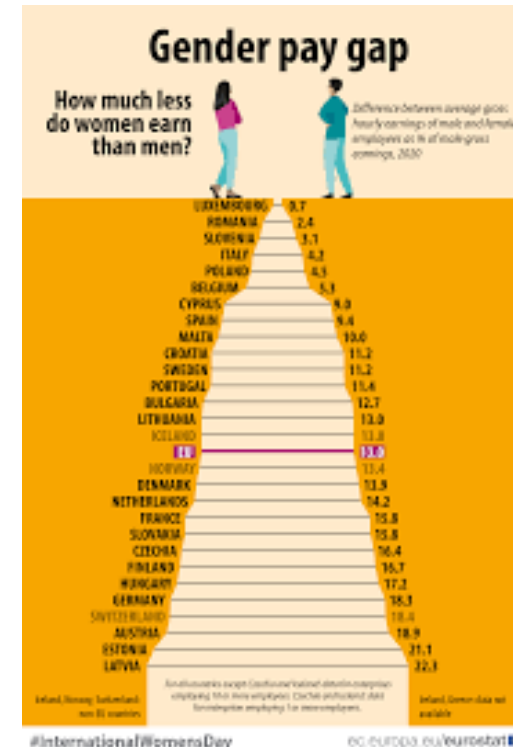
Preferencias profesionales de las mujeres:



TEMA 1: Rompiendo barreras

Desafíos persistentes:

- ❖ A pesar de los avances, las mujeres todavía enfrentan desafíos persistentes en su progresión profesional.
- ❖ Los prejuicios y estereotipos de género siguen moldeando las percepciones y limitando las oportunidades de las mujeres de diversas maneras.
- ❖ Las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder a la igualdad salarial, ascensos y puestos de liderazgo, lo que lleva a la existencia de brechas salariales de género y techos de cristal.



TEMA 1: Rompiendo barreras

Desafíos persistentes:

- ❖ . El desafío del equilibrio entre la vida laboral y personal también afecta las perspectivas profesionales de las mujeres.
- ❖ Los roles de género tradicionales y las expectativas sociales a menudo imponen a las mujeres una carga desproporcionada en materia de cuidados y responsabilidades domésticas.
- ❖ Esto puede afectar su capacidad para avanzar en sus carreras, ya que pueden enfrentar dificultades para equilibrar las aspiraciones profesionales con las obligaciones personales y familiares.



TEMA 1: Rompiendo barreras

Desafíos persistentes:

- ❖ La discriminación y el acoso en el lugar de trabajo siguen siendo preocupaciones importantes.
- ❖ Las mujeres siguen sufriendo discriminación por motivos de género, incluidos prejuicios en la contratación, decisiones de ascenso y trato desigual.
- ❖ El acoso sexual es otro problema generalizado que puede socavar la confianza, el bienestar y el crecimiento profesional de las mujeres.

TEMA 1: Rompiendo barreras

Importancia de romper barreras:

Romper las barreras que impiden las perspectivas profesionales de las mujeres no es sólo una cuestión de igualdad de género sino también esencial para el crecimiento económico y el progreso social. Numerosos estudios han demostrado que la diversidad de género en puestos de liderazgo y toma de decisiones conduce a un mejor desempeño organizacional, innovación y resultados financieros.



TEMA 1: Rompiendo barreras

Importancia de romper barreras:

- ❖ Cuando las mujeres tienen igual acceso a oportunidades profesionales y están empoderadas para alcanzar su máximo potencial, pueden contribuir con sus habilidades, perspectivas y experiencia únicas para impulsar el éxito en organizaciones e industrias.
- ❖ Romper barreras y promover la igualdad de género no sólo es lo correcto sino también un imperativo estratégico para las organizaciones y las economías en su conjunto.



TEMA 2: Creación de oportunidades

Oportunidades de construcción

Crear oportunidades para las mujeres requiere un enfoque multifacético que aborde las barreras sistémicas y promueva prácticas inclusivas. A continuación se presentan algunas estrategias para fomentar las perspectivas profesionales de las mujeres:

- a. Creando culturas organizacionales inclusivas
- b. Empoderar a las mujeres a través de la tutoría y el patrocinio
- c. Desarrollando Liderazgo y Habilidades.
- d. Abordar los prejuicios y la discriminación

TEMA 2: Creación de oportunidades

a. Creando culturas organizacionales inclusivas:

Las organizaciones deben fomentar culturas inclusivas que valoren la diversidad y la igualdad de género. Esto implica implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad salarial, la transparencia y la equidad en los procesos de contratación y promoción. Fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral, los acuerdos laborales flexibles y las políticas de licencia parental también pueden ayudar a las mujeres a gestionar sus responsabilidades profesionales y personales.



TEMA 2: Creación de oportunidades

b. Empoderar a las mujeres a través de la tutoría y el patrocinio

- ❖ Los programas de tutoría y patrocinio pueden brindar orientación, apoyo y oportunidades de establecer contactos para las mujeres en su trayectoria profesional.
- ❖ Los mentores y patrocinadores pueden brindar ideas, consejos y defensa valiosos, ayudando a las mujeres a afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades de crecimiento.



TEMA 2: Creación de oportunidades

C. Desarrollar liderazgo y habilidades

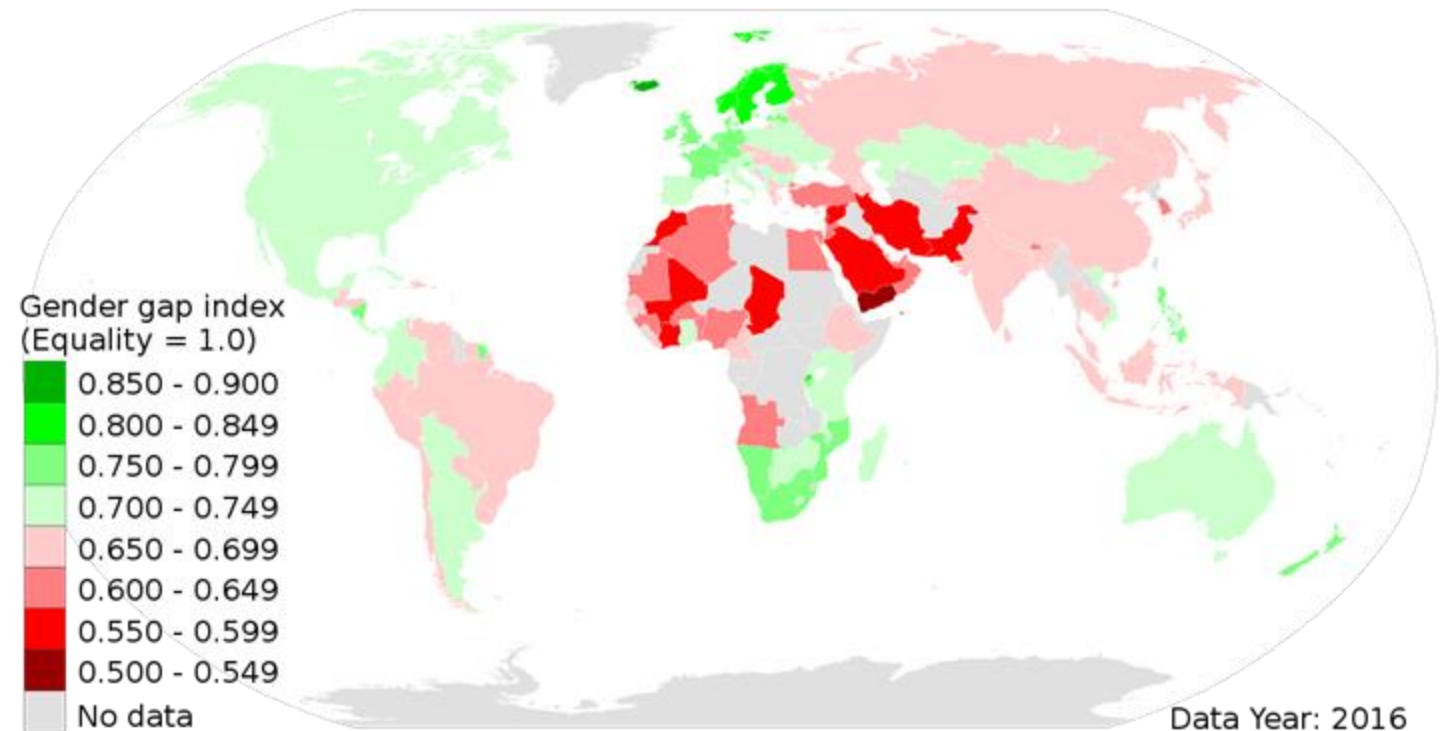
- ❖ Las organizaciones e instituciones deberían invertir en programas de desarrollo de liderazgo e iniciativas de desarrollo de habilidades dirigidas a las mujeres.
- ❖ Estos programas pueden brindar capacitación, tutoría y oportunidades de establecer contactos para mejorar las competencias de liderazgo, la confianza y la visibilidad de las mujeres.

d. Abordar los prejuicios y la discriminación

Las organizaciones deben abordar activamente los prejuicios y la discriminación de género mediante campañas de concientización, programas de capacitación y políticas claras. Fomentar mecanismos de denuncia y establecer políticas de tolerancia cero frente al acoso puede crear entornos de trabajo seguros e inclusivos.

TEMA 2: Creación de oportunidades

- ❖ Los gobiernos y los responsables de la formulación de políticas desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno propicio para las perspectivas profesionales de las mujeres.
- ❖ Implementar y hacer cumplir legislación que promueva la igualdad de género en el lugar de trabajo, como leyes de equidad salarial, políticas de licencia parental y medidas contra la discriminación, es esencial para crear igualdad de condiciones.



TEMA 2: Creación de oportunidades

Las perspectivas profesionales de las mujeres en Europa.

Las perspectivas profesionales de las mujeres en Europa han mejorado a lo largo de los años, pero todavía existen desafíos y disparidades.

Una cuestión importante es la brecha salarial de género, que se refiere a la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres. En la Unión Europea, la brecha salarial de género se situó en alrededor del 14,1% en 2020. Esto significa que las mujeres, en promedio, ganan un 14,1% menos que sus homólogos masculinos. La brecha salarial de género está influenciada por factores como la segregación ocupacional, la discriminación y las diferencias en la experiencia laboral y los niveles educativos.



TEMA 2: Creación de oportunidades

Las perspectivas profesionales de las mujeres en Europa.

Las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo en Europa. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, las mujeres ocupan solo el 33% de los puestos directivos en la UE en 2019. Esta subrepresentación en puestos de liderazgo limita las oportunidades de avance profesional de las mujeres y afecta sus perspectivas generales en el mercado laboral.

La participación de las mujeres en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es menor en comparación con los hombres. Este desequilibrio de género contribuye a la subrepresentación de las mujeres en sectores y profesiones de alta demanda, lo que limita sus perspectivas profesionales en industrias que impulsan la innovación y el crecimiento económico.

TEMA 2: Creación de oportunidades

Las perspectivas profesionales de las mujeres en Europa.

La Unión Europea ha implementado varias iniciativas políticas para abordar la igualdad de género en el mercado laboral. Por ejemplo, la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea tiene como objetivo promover la igualdad de independencia económica, cerrar la brecha salarial de género y aumentar la representación de las mujeres en puestos de toma de decisiones. Además, países como Islandia y Suecia han implementado políticas como permiso parental y acuerdos laborales flexibles para apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tanto para hombres como para mujeres.



ACTIVIDADES

Actividad 1: Vídeo “Aplastando los estereotipos en el lugar de trabajo”

Esta actividad tiene como objetivo concienciar a empleadores y empleados sobre la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Los empleadores deberían ver y reflexionar sobre el vídeo “Aplastando los estereotipos en el lugar de trabajo” (https://www.youtube.com/watch?v=tyFH_yULSOvo).
y reflexionar sobre ello en grupos más pequeños.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Vídeo “Aplastando los estereotipos en el lugar de trabajo”

Temas tratados: Cambio positivo, unidad del equipo promoviendo la aceptación de las diferencias, liderazgo más abierto a las necesidades del equipo y potencial para lograr la igualdad de género con iniciativa y flexibilidad.

Habilidades adquiridas: comunicación, resolución de problemas, empatía, pensamiento crítico

Duración: 15 minutos

Lugar: escenario de sala de formación (presencial)

Requisitos: Computadora, Internet, sillas, rotafolios.



ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Vídeo “Aplastando los estereotipos en el lugar de trabajo”

Video (15 minutos)

Para abordar el tema de la promoción de un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo, reúna al grupo de participantes y pídale que vean el video “Aplastando los estereotipos en el lugar de trabajo”, en [YouTube](#).

Discusión en grupo (15 minutos)

Divida a los participantes en grupos pequeños y nombre un facilitador. Deberían participar en debates sobre cómo crear un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo. Asigne tiempo para discusiones grupales y para que los participantes presenten sus hallazgos al equipo. Resuma la discusión y resalte los puntos clave.

Tiempo de reflexión (10 minutos)

Los participantes deben presentar sus hallazgos a todo el grupo, resumiendo la discusión y destacando los puntos clave.

**Requisitos

Computadora, internet, pizarrón, rotafolios



ACTIVIDADES

Actividad 2 – Taller “Elecciones y estereotipos educativos”

Esta actividad tiene como objetivo:

- Introducir el concepto de opciones y estereotipos educativos y sus efectos.
- Dotar a los empleadores de conocimientos y habilidades para acabar con el efecto de las opciones educativas y los estereotipos.



El taller “ Elecciones y estereotipos educativos ” es una sesión interactiva de 1,5 a 2 horas de duración cuyo objetivo es dotar a los empleadores de conocimientos, habilidades y confianza para avanzar en sus decisiones sobre la empresa .

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Taller “Elecciones y estereotipos educativos”

Temas cubiertos: Definición, causas, implicaciones del efecto de las “opciones y estereotipos educativos” y ejemplos y estrategias del mundo real para romperlo a través de un panel de discusión con líderes exitosos.

Habilidades adquiridas: conocimiento profundo sobre el fenómeno de las opciones educativas y los estereotipos en el lugar de trabajo, conocimiento práctico sobre cómo romper este efecto.

Duración: 1,5- 2 horas aproximadamente

Lugar: Organizaciones/locales de la empresa o locales de la organización asociada

Requisitos:

Computadoras o teléfonos inteligentes.

Equipo de presentación de video

Conducta con líderes exitosos

Papel y bolígrafo

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 2

Taller “Elecciones y estereotipos educativos”

Energizante (10 min): Los empleadores deben participar en rondas diciendo una palabra que les venga a la mente relacionada con el trabajo productivo lo más rápido posible. Si un participante dice la misma palabra o una palabra con el mismo significado que otra persona, se elimina. Los participantes solo tienen 3 minutos para decir la mayor cantidad de palabras posibles y la/s persona/s que no quedarán eliminadas será la/s ganador/es de la actividad.

Presentación (30 min): Los participantes identifican actividades realizadas por hombres y mujeres, analizando el valor diferenciado de las opciones y estereotipos educativos.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 2

Taller “Elecciones y estereotipos educativos”

Actividad de estrategias profesionales (30 minutos): los participantes se dividirán en salas de descanso. El moderador les dirá el nombre de una estrategia para romper el efecto del TEMA 4- ACTIVIDAD 2 y ellos deberán tener una idea concreta de por qué esta estrategia es útil, cómo se puede implementar, establecer un cronograma, etc. Las estrategias se pueden derivar de esta presentación. Luego cada empleado o equipo deberá presentar su idea y al final los demás participantes deberán intercambiar puntos de mejora, opiniones y sugerencias.

Panel de discusión (30 minutos dependiendo de los oradores invitados): Invite a líderes exitosos, especialmente aquellos que han superado las opciones y estereotipos educativos , a compartir sus experiencias y puntos de vista. Permitir que los participantes hagan preguntas y entablen un diálogo.

Reflexión (10 minutos): Los participantes deben reflexionar sobre su experiencia de aprendizaje en una discusión abierta, expresando su interés, preguntas y necesidades de capacitación adicional.



CONCLUSIÓN

Romper las barreras que impiden las perspectivas profesionales de las mujeres no es sólo una cuestión de igualdad de género sino también esencial para el crecimiento económico y el progreso social.

Abordar la igualdad de género requiere adoptar un enfoque que abarque cambios de políticas, reformas en el lugar de trabajo y transiciones culturales. Es vital promover el liderazgo de las mujeres y ayudar a su representación en puestos de toma de decisiones, ofreciendo al mismo tiempo igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

RESUMEN

Has aprendido que:

- ❖ La desigualdad de género incluye la segregación ocupacional, la discriminación y las responsabilidades de cuidado.
- ❖ Romper las barreras que impiden las perspectivas profesionales de las mujeres no es sólo una cuestión de igualdad de género sino también esencial para el crecimiento económico y el progreso social.
- ❖ Las perspectivas profesionales de las mujeres en Europa han mejorado a lo largo de los años, pero todavía existen desafíos y disparidades.
- ❖ Los empleadores desempeñan un papel clave a la hora de tender puentes hacia la igualdad de género fomentando políticas laborales equitativas, abordando los prejuicios en la contratación y los ascensos y ofreciendo oportunidades para que las mujeres avancen en sus carreras.

REFERENCIAS

- Comisión Europea. (2023b). *Estrategia de igualdad de género* . Comisión Europea. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- La red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. (2023). *Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación* . Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación - Red Europea de Derecho de la Igualdad. <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments/16-law/76-key-eu-directives-in-gender-equality-and-non-discrimination>
- Madzivanyika. Techo de cristal. Los hechos y cómo solucionarlos. El Centro de Capital Humano. <https://www.thehumancapitalhub.com/articles/Glass-Ceiling-The-Facts-And-How-To-Break-It>
- Comprender la brecha salarial de género: qué papel juegan el sector y la ocupación. (Dakota del Norte). Eurofundación. www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/understanding-the-gender-pay-gap-what-role-do-sector-and-occupation-play
- Reddy, K. (22 de febrero de 2019). Mujeres en el lugar de trabajo: 10 problemas y desafíos principales - Wise Step
- . Paso sabio. www.content.wisestep.com/mujeres-en-el-trabajo/
- Dutta, S. (18 de marzo de 2019). Los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. Blog de recursos humanos de Vantage Circle. www.blog.vantagecircle.com/women-in-the-workplace/
- McCarthy, J. (2021, 11 de marzo). ¿Qué es la brecha salarial de género y cómo la cerramos? Ciudadano del mundo. www.globalcitizen.org/en/content/what-is-the-gender-pay-gap/





Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**