

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



LIBERAR LAS
PERSPECTIVAS
PROFESIONALES
DE LAS MUJERES



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

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.



SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



PRESENTACIÓN

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 7

Liborando las perspectivas profesionales de las mujeres



Introducción

La construcción de una sociedad más justa y exitosa depende de maximizar las oportunidades profesionales de las mujeres. Al abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo, podemos crear un mundo donde todas las mujeres tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Este proyecto tiene como objetivo liberar las perspectivas profesionales de las mujeres porque, como afirma el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023, todavía existe una brecha de género global del 31,6% en materia de empoderamiento político, salud y supervivencia, logros educativos y participación y oportunidades económicas de las mujeres.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Introducción



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

Ayudar a los empleadores a comprender los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo

Ayudar a los empleadores a reconocer estrategias para superar los desafíos

Ayudar a los empleadores a comprender su papel y el de la sociedad a la hora de impulsar las perspectivas profesionales de las mujeres.



**El futuro pertenece a las
mujeres que creen en el
poder de sus sueños.**

- Sheryl Sandberg, directora de operaciones de
Facebook -



MÓDULO 7- ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Comprender los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo
- 02** Estrategias para superar los desafíos
- 03** El papel de los empleadores y la sociedad a la hora de impulsar las perspectivas profesionales de las mujeres
- 04** Actividades
- 05** Conclusión – Resumen
- 06** Referencias

TEMA 1: COMPRENSIÓN DE LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Falta de acceso al trabajo flexible y remoto: debido a preferencias personales o responsabilidades de cuidado, muchas mujeres prefieren o necesitan trabajar de forma remota o con horarios flexibles. Pero no todas las organizaciones ofrecen estas opciones ni fomentan una cultura de adaptabilidad y confianza. Algunos incluso creen que las mujeres que trabajan desde casa son menos comprometidas o productivas, lo que afecta las evaluaciones de desempeño y la progresión profesional.

Brecha salarial de género: las mujeres cobran menos que los hombres por realizar un trabajo similar o equivalente, lo que demuestra que sus habilidades y contribuciones no se valoran tanto como las de los hombres. Según Statista, las mujeres ganan 77,9 centavos por cada dólar que ganan los hombres. La seguridad financiera a largo plazo y los ahorros para la jubilación de las mujeres también se ven afectados por la brecha salarial de género.

TEMA 1: COMPRENSIÓN DE LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Subrepresentación: las mujeres están subrepresentadas en roles de gestión y liderazgo, lo que reduce su influencia y toma de decisiones en las organizaciones. Solo el 22 % de los altos ejecutivos son mujeres (informe Women in the Workplace 2018), en parte debido a la falta de oportunidades de networking, tutoría y patrocinio para las mujeres, así como a prejuicios y sesgos involuntarios.

Acoso sexual: Las mujeres experimentan una variedad de formas de acoso sexual en el trabajo (conducta verbal, visual, no verbal o física no deseada hasta agresión o coerción sexual). Estas acciones hacen que el lugar de trabajo sea poco acogedor, amenazador o inseguro, lo que afecta el bienestar emocional, la satisfacción laboral y las perspectivas profesionales de las mujeres. El 35% de las mujeres que trabajan a tiempo completo en el sector empresarial han sufrido acoso sexual (encuesta de Mujeres en el Lugar de Trabajo).

TEMA 2: ESTRATEGIAS PARA LA SUPERACIÓN DE DESAFÍOS



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Busque tutoría y patrocinio: los patrocinadores son figuras poderosas que pueden hablar y apoyar a sus protegidos, mientras que los mentores son profesionales experimentados que pueden ofrecer sus pensamientos y consejos a los aprendices. Dentro o fuera de sus organizaciones, a través de programas formales o informales, o acercándose a personas que respetan o en las que confían, las mujeres pueden descubrir mentores y patrocinadores.

Construyendo redes y alianzas: Las mujeres pueden aprovechar al máximo su capital social construyendo redes y alianzas con otras mujeres y aliados que puedan brindarles conocimientos, recursos, contactos y apoyo. A través de las redes, pueden acceder a nuevas oportunidades, adquirir nuevas habilidades, compartir mejores prácticas y superar barreras.

TEMA 2: ESTRATEGIAS PARA LA SUPERACIÓN DE DESAFÍOS



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Negociar para obtener mejores resultados: las mujeres pueden mejorar sus perspectivas profesionales negociando para obtener mejores resultados, como salarios más altos, más beneficios, acuerdos laborales flexibles o ascensos. La negociación es una habilidad que se puede aprender y practicar y requiere preparación, confianza y comunicación.

Celebre los logros y solicite comentarios: las mujeres pueden aumentar su visibilidad y autoestima reconociendo sus habilidades, demostrando su impacto y animando a otros celebrando sus logros. Las mujeres pueden identificar sus áreas de crecimiento, aprender de sus errores y desarrollarse profesionalmente solicitando comentarios.

TEMA 3: EL PAPEL DE LOS EMPLEADORES Y DE LA SOCIEDAD EN LA IMPULSIÓN DE LAS PERSPECTIVAS CARRERA DE LAS MUJERES



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Cuidado de niños y apoyo para el cuidado de niños: ayudar a las mujeres a conciliar sus compromisos familiares y profesionales brindándoles apoyo para el cuidado de niños y el cuidado de niños, como guarderías subsidiadas o en el lugar, licencia parental remunerada, acuerdos de trabajo flexibles y beneficios para el cuidado de personas mayores. Las mujeres que son las cuidadoras principales pueden reducir el estrés y las dificultades que experimentan y aun así lograr sus objetivos profesionales.

Fomentar el trabajo flexible y remoto: apoyar a las mujeres promoviendo oportunidades de empleo remoto y flexible, incluido el trabajo compartido, el teletrabajo y la reducción de jornada laboral. Estas opciones pueden mejorar las perspectivas de empleo y la productividad, la autonomía y la satisfacción laboral de las mujeres.

TEMA 3: EL PAPEL DE LOS EMPLEADORES Y DE LA SOCIEDAD EN LA IMPULSIÓN DE LAS PERSPECTIVAS CARRERA DE LAS MUJERES



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Prevención: prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo, ya sea que sea poco acogedor, intimidante o inseguro, es una forma de apoyar a las mujeres. Esto se puede lograr desarrollando políticas y procedimientos precisos y eficaces, brindando orientación y capacitación, promoviendo la rendición de cuentas y la presentación de informes, y ofreciendo apoyo y protección a las víctimas.

Representación en puestos de liderazgo: apoyar a las mujeres para alcanzar puestos de liderazgo, fortaleciendo su capacidad de influencia y toma de decisiones dentro de las organizaciones. Esto se puede lograr creando una fuente de talento femenino, ofreciendo programas de tutoría y patrocinio, promoviendo una cultura de inclusión y diversidad y abordando prejuicios y prejuicios inconscientes.

ACTIVIDADES

Crear un cartel

Esta actividad tiene como objetivo aprovechar las perspectivas profesionales de las mujeres.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Haga que los empleadores promuevan las oportunidades profesionales de las mujeres dentro de sus organizaciones mediante la creación de un video promocional utilizando una herramienta en línea.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Crear un vídeo promocional

Temas cubiertos: La brecha de género en las oportunidades profesionales se debe en gran medida a la desigualdad de ingresos, la falta de mujeres en puestos de liderazgo y los desafíos laborales. Empoderar a las mujeres significa eliminar los estereotipos de género, proporcionar los recursos necesarios y fomentar un entorno laboral de apoyo. Esto incluye la oferta de formación, horarios de trabajo flexibles y emprendimiento femenino.

Habilidades adquiridas: comunicación, empatía, trabajo en equipo, adaptabilidad, resiliencia

Duración: 45 minutos

Lugar: escenario de sala de formación (presencial) o videoconferencia (online)

Requisitos : Computadora, Internet, Proyector (si corresponde)



ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Crear un vídeo promocional

Reflexión individual (15 minutos)

Haga que los participantes realicen una lluvia de ideas individualmente sobre los principales desafíos para las mujeres en su lugar de trabajo. Los participantes deben identificar 2 o 3 estrategias para promover las oportunidades profesionales de las mujeres a nivel organizacional.

Crear un cartel promocional (20 minutos).

Luego, los participantes deben crear un cartel de 1 minuto. Vídeo basado en los retos y estrategias identificadas. Se pueden utilizar elementos visuales como vídeos cortos, imágenes, iconos, cuadros o gráficos. Se pueden utilizar herramientas de diseño en línea gratuitas como Canva para diseñar y editar el video.

Presentación (10mins)

Los empresarios deben presentar el trabajo realizado al grupo.

**Requisitos

Computadora, Internet, Proyector (si corresponde)

ACTIVIDADES

Crear una encuesta de comentarios

Esta actividad tiene como objetivo que los empleadores comprendan la opinión de su fuerza laboral.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Los empleadores deben saber cómo encuestar a sus empleados para conocer más sobre sus opiniones sobre la ampliación de las oportunidades profesionales de las mujeres.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Crear una encuesta de comentarios

Temas tratados: aumentar las oportunidades profesionales de las mujeres es de suma importancia. Sin embargo, las mujeres todavía enfrentan varias dificultades en el lugar de trabajo y, por lo tanto, los empleadores deben considerar estrategias específicas para aumentar sus oportunidades profesionales si desean contribuir a un entorno de trabajo transparente, inclusivo e igualitario.

Habilidades adquiridas: Habilidades de análisis de datos, Empatía, Comunicación, Trabajo en equipo.

Duración: 30 minutos

Lugar: escenario de sala de formación (presencial)

Requisitos: Computadora, Internet, rotafolio.



ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 2

Crear una encuesta de comentarios

Discusión y lluvia de ideas (10 minutos)

Divida a los participantes en grupos pequeños y pídale que presenten entre 5 y 7 preguntas para una encuesta de retroalimentación para recopilar las experiencias y opiniones de sus empleados sobre el tema de las oportunidades profesionales de las mujeres.

Crear una encuesta de comentarios (20 minutos)

Los participantes deben crear la encuesta utilizando herramientas en línea como Google Forms o SurveyMonkey.

Tiempo de reflexión (5 minutos)

Los empleadores deben considerar cómo recibirán la encuesta sus empleados y decidir individualmente cuándo lanzarla, cuándo recopilar los datos y qué hacer con la retroalimentación.

**Requisitos

Computadora, internet, rotafolio



CONCLUSIÓN

Las mujeres enfrentan muchas barreras en el lugar de trabajo, como la imposibilidad de trabajar de forma remota o flexible, la brecha salarial de género, la subrepresentación en puestos de liderazgo y el acoso sexual. Sin embargo, se pueden tomar medidas para mejorar sus oportunidades profesionales, como recibir tutoría, formar alianzas, negociar para obtener mejores resultados y celebrar el éxito. Además, los empleadores pueden ayudarlos apoyando el cuidado y cuidado de los niños, promoviendo el trabajo flexible y remoto, previniendo y abordando el acoso sexual y aumentando la proporción de mujeres en puestos directivos.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ Las mujeres en el lugar de trabajo a menudo enfrentan **DESAFÍOS** como prejuicios de género, salarios desiguales y falta de representación en roles de liderazgo.
- ❖ Las estrategias para **SUPERAR** estos desafíos pueden incluir programas de tutoría, abogar por la igualdad salarial y promover políticas en el lugar de trabajo que apoyen el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- ❖ **LOS EMPLEADORES** y la sociedad pueden desempeñar un papel vital a la hora de impulsar las perspectivas profesionales de las mujeres fomentando entornos laborales inclusivos, implementando iniciativas de diversidad e inclusión y desafiando los roles y estereotipos de género tradicionales.

REFERENCIAS

Introducción

Informe global sobre la brecha de género 2023. (sin fecha). Foro Economico Mundial.
www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce

Tema 1

Reddy, K. (22 de febrero de 2019). Mujeres en el lugar de trabajo: 10 problemas y desafíos principales: WiseStep . 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/

HRKatha , PD |. (2017, 10 de marzo). Los 10 principales desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras en todo el mundo. HR Katha. www.hrkatha.com/research/top-10-challenges-working-women-face-worldwide/

REFERENCIAS

Tema 2

Seleccione uno . (2019, 1 de marzo). Las consecuencias negativas de las brechas salariales injustas entre hombres y mujeres. [Www.selectonellc.com](http://www.selectonellc.com). www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps

Por eso debería preocuparse por la brecha salarial de género | WGEA. (2020, 30 de julio). [Www.wgea.gov.au](http://www.wgea.gov.au). www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap

Rose , C. (2021, 13 de septiembre). Así es como la brecha salarial de género afecta realmente a las mujeres: la lista. La Lista.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/

REFERENCIAS

Tema 3

Panel, E. (sin fecha). Publicación del consejo: Seis formas en que las empresas pueden apoyar mejor a las mujeres en el lugar de trabajo pospandemia. Forbes. Obtenido el 5 de septiembre de 2023 de www.forbes.com/sites/yec/2021/07/07/six-ways-companies-can-better-support-women-in-the-post-pandemic-workplace/

Moritz, B. y Sharmila Karve . (2018, 8 de marzo). Tres cosas que las mujeres necesitan para tener éxito en su carrera, según las mujeres. Foro Economico Mundial.
www.weforum.org/agenda/2018/03/women-work-pwc-survey-2018/

POR QUÉ ABORDAR LOS INGRESOS DE LAS MUJERES Y LA POBREZA DE TIEMPO ES IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. (Dakota del Norte).

[www.unwomen.org/sites/default/files/Head
Quarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/World-survey-on-the-role-of-women-
in-development-2019.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/Head%20Quarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/World-survey-on-the-role-of-women-in-development-2019.pdf)



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**