

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALIZER

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



ESTA 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: Fundamentos de la igualdad de género: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6: Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El know-how: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 8: Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 9

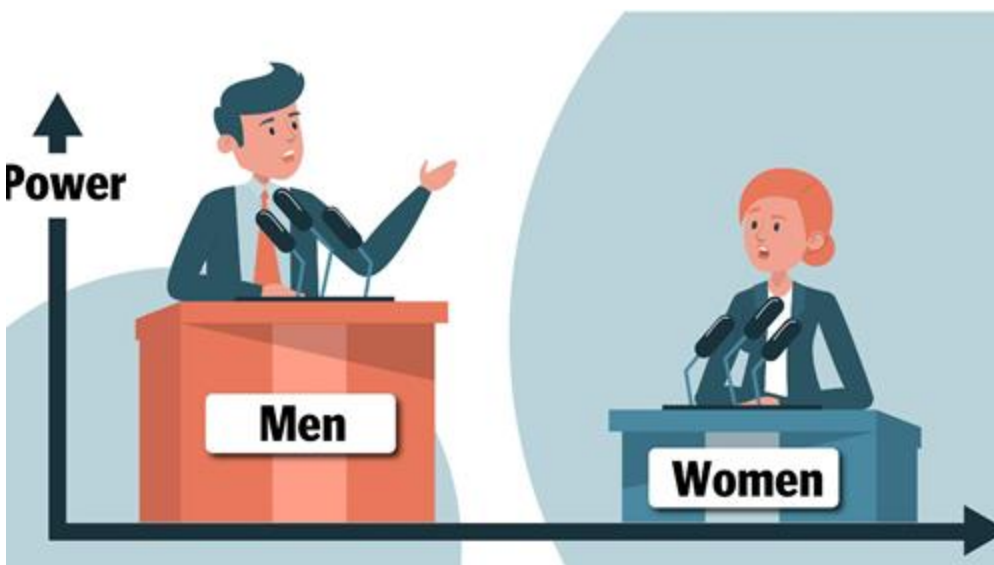
Liderando el camino: Mujeres en posiciones de poder



MÓDULO 9 - ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Comprender el liderazgo
- 02** Una guía para el desarrollo de habilidades de liderazgo
- 03** Comprender el efecto techo de cristal
- 04** Una guía para romper el techo de cristal
- 05** Actividades (1-2)
- 06** Conclusión - Resumen
- 07** Referencias

Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder



Según datos de LinkedIn, los hombres todavía superan en número a las mujeres en puestos de liderazgo senior en todas las industrias. En concreto, en 2023 las mujeres ocupaban **el 32,2% de los puestos de alta dirección**, lo que supone un 10% menos que su representación general en la fuerza laboral del 41,9%.

Además, sólo seis países (Ruanda, Cuba, Nicaragua, México, Nueva Zelanda y los Emiratos Árabes Unidos) tienen el 50% o más de mujeres en posiciones de poder en la política, como en un parlamento, y sólo el **32%** de las mujeres ocupan puestos de poder. **escaños parlamentarios** en Europa.

Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder



Como resultado, este módulo tiene como objetivo :

- ✔ Ayudar a los empleados a aprender sobre el liderazgo de las mujeres y los desafíos y oportunidades que enfrentan en dichos puestos.
- ✔ Ayudar a los empleados a sentirse empoderados cuando aspiran a alcanzar un puesto de liderazgo.
- ✔ Ayude a los empleados a desarrollar las habilidades y conocimientos esenciales para sobresalir en roles empresariales de liderazgo.

Ayudar a los empleados a buscar diversidad, igualdad e inclusión de género en su lugar de trabajo.

TEMA 1: Comprender el liderazgo

¿QUÉ ES LIDERAZGO?

El liderazgo es un conjunto de comportamientos que facilitan el alineamiento de las personas a su dirección colectiva, para ejecutar planes estratégicos y renovar continuamente una organización.



TEMA 1: Comprender el liderazgo

| Estilo de liderazgo | Descripción | Rasgos |
|-------------------------------|---|---|
| 1. Liderazgo transformacional | Enfatiza el cambio y la transformación y se esfuerza por inspirar a sus seguidores. | Centrarse en el futuro, el cambio y las personas. |
| 2. Liderazgo delegado | Se centra en delegar iniciativa a los miembros del equipo. Un estilo de liderazgo muy liberal | No microgestiones ni te involucres demasiado con la retroalimentación y la orientación. |
| 3. Liderazgo autoritario | Traza un rumbo y anima a quienes te rodean a seguirlo. Un estilo de liderazgo muy práctico. | Tutoría, proporcionando retroalimentación, orientación y motivación. |
| 4. Liderazgo transaccional | A menudo se lo denomina liderazgo gerencial, que se basa en recompensas y castigos y enfatiza la estructura. | Establecimiento de objetivos, organización, establecimiento de prioridades y responsabilidades. |
| 5. Liderazgo participativo | Se denomina liderazgo democrático porque los líderes escuchan a sus empleados y los involucran en el proceso de toma de decisiones. | Inclusivo, buenos comunicadores, jugadores de equipo. |
| 6. Liderazgo de servicio | Ponga siempre las necesidades de los empleados en primer lugar y enfatice la creación de vínculos fuertes. | Toma de decisiones éticas, creativa, resolutiva, leal, empática. |

ESTILOS Y RASGOS DE LIDERAZGO

Entonces... ¿ qué estilo de liderazgo es el mejor?

El mejor liderazgo consiste en guiar a otros hacia el éxito, en garantizar que todos se desempeñen al máximo, hagan el trabajo que se comprometieron a hacer y lo hagan bien

-Bill Owens-



TEMA 1: Comprender el liderazgo

Explorando los rasgos de género en la percepción del liderazgo

LÍDERES HOMBRES

1. Orientado a tareas
2. Directivo y Asertivo
3. Apasionado y competitivo
4. Estricto
5. Apóyate en el coeficiente intelectual y atiende al razonamiento
6. Datos de confianza
7. Hacer líderes inclusivos

LÍDERES FEMENINAS

1. Orientado a las personas
2. Democrático y colaborativo
3. Creativo
4. Compasivo
5. Apóyate en el EQ y atiende las emociones
6. Instinto de confianza
7. Hacer líderes transformacionales

***Estos rasgos, por supuesto, están sujetos a cambios según las características y rasgos personales de cada líder independientemente de su género.*



TEMA 1: Comprender el liderazgo

BARRERAS Y DESAFÍOS COMUNES PARA EL LIDERAZGO

- 1. Superar Síndrome del impostor** : muchos líderes, especialmente los nuevos, o empleados que aspiran a convertirse en líderes carecen de confianza, dudan de sí mismos y sienten que no merecen tener un rol ejecutivo.
- 1. Sesgo de género y diversidad:** la discriminación o los prejuicios basados en el género pueden impedir el progreso de los aspirantes a líderes, particularmente en industrias tradicionalmente dominadas por hombres.
- 2. Falta de tutoría** : la ausencia de mentores o patrocinadores que ofrezcan orientación y apoyen activamente el crecimiento profesional puede plantear obstáculos para los empleados que se esfuerzan por recorrer el camino hacia el liderazgo.



TEMA 1: Comprender el liderazgo

BARRERAS Y DESAFÍOS COMUNES PARA QUE LAS MUJERES SE CONVIERTAN EN LÍDERES

1. **Luchas por equilibrar la vida personal y laboral** : hacer malabares con las mayores responsabilidades y compromisos de tiempo que conllevan los roles de liderazgo mientras se mantiene una vida personal y familiar puede ser exigente, lo que desalienta a algunos a buscar puestos de liderazgo.
1. **Déficit de habilidades** : el acceso inadecuado a programas de desarrollo de liderazgo o educación formal puede obstaculizar la capacidad de los empleados para adquirir las habilidades y conocimientos esenciales necesarios para desempeñar funciones de liderazgo.
1. **Cultura organizacional desafiante** : las culturas en el lugar de trabajo que no respaldan ni reconocen el potencial de liderazgo pueden disuadir a los empleados de buscar puestos de liderazgo.
1. **Ausencia de modelos a seguir** : la falta de modelos a seguir visibles que compartan antecedentes o experiencias similares puede crear dificultades para que los empleados se visualicen a sí mismos como futuros líderes.



TEMA 2: Una guía para el desarrollo de habilidades de liderazgo

HABILIDADES ESENCIALES DE LIDERAZGO

- ❖ **Autoconciencia** : Ser capaz de entenderse a sí mismo. Evaluar las fortalezas, debilidades, valores y sesgos determinados por sus antecedentes. Reflexionar sobre su identidad y desarrollar la autoconciencia para potenciar el liderazgo.
- ❖ **Comunicación**: inspirar y transmitir ideas y visiones con claridad a través de la escucha activa, la comunicación oral y escrita y la oratoria eficaz.
- ❖ **Decisión** : para mejorar la eficiencia y tomar decisiones rápidas. Abarca investigación, resolución de problemas y establecimiento de objetivos.
- ❖ **Flexibilidad** : adaptarse a situaciones cambiantes, aceptar la retroalimentación y exhibir habilidades como negociación y adaptabilidad.
- ❖ **Actitud positiva** : para fomentar una atmósfera laboral constructiva es esencial implicar habilidades como la resolución de conflictos, la empatía y la demostración de respeto.
- ❖ **Construcción de relaciones** : cultivar equipos cohesionados fomentando la colaboración, resolviendo conflictos y demostrando sólidas habilidades interpersonales.
- ❖ **Resolución de problemas** : sobresalir en reconocer y abordar los desafíos del lugar de trabajo a través del pensamiento crítico y las habilidades analíticas.

TEMA 2: Una guía para el desarrollo de habilidades de liderazgo

Estrategias para desarrollar habilidades de liderazgo

Primeros pasos

1. Comience por **evaluar sus fortalezas, debilidades, estilo y valores de liderazgo** actuales . **Busque comentarios** de compañeros, supervisores y miembros del equipo para identificar áreas de mejora. Los aportes constructivos pueden ser valiosos para el crecimiento.
2. Establecer metas y objetivos **de liderazgo claros** . Determina el tipo de líder que aspiras a ser. Unos objetivos bien definidos guiarán su recorrido de desarrollo.
3. Consiga un **mentor o entrenador** que pueda ofrecer orientación, compartir conocimientos de sus experiencias y brindar consejos sobre el desarrollo del liderazgo. Además, amplíe su **red profesional** participando en eventos de la industria, uniéndose a asociaciones y conectándose con otros líderes.
4. Busque de manera proactiva oportunidades de liderazgo, sea voluntario para proyectos y acepte nuevos desafíos. **Solicite más responsabilidades** y muestre iniciativa para demostrar habilidades clave de liderazgo.

TEMA 2: Una guía para el desarrollo de habilidades de liderazgo

Las estrategias para desarrollar habilidades de liderazgo

mejoran las competencias clave

- ❖ Invierta en el crecimiento de su liderazgo inscribiéndose en cursos, asistiendo a talleres y seminarios y leyendo literatura y artículos sobre liderazgo. Manténgase al tanto de las **últimas tendencias en liderazgo** .
- ❖ Aumente su **Inteligencia Emocional (EQ)** mejorando su capacidad para comprender y empatizar con las perspectivas y emociones de los demás. Los líderes eficaces poseen empatía y pueden conectarse con los miembros de su equipo.
- ❖ Potencia tus **capacidades comunicativas** , abarcando aspectos tanto verbales como no verbales. Domina el arte de expresar tus ideas con claridad y escuchando activamente a los demás.
- ❖ Mejore sus **habilidades organizativas y de gestión del tiempo** para aumentar la eficiencia en su función de liderazgo. Esto creará más tiempo para el pensamiento estratégico y la tutoría.
- ❖ Cultivar experiencia en **resolución de conflictos** y **resolución efectiva de problemas** . Aprenda a gestionar y resolver conflictos con habilidad.



Algunos líderes
nacen mujeres

-Geraldine Ferraro-



Tema 3: Comprender el efecto techo de cristal



Fuente: Ifsa_eegais (gerentes)

¿QUÉ ES EL EFECTO TECHO DE CRISTAL?

Una **barrera social** que impide que las mujeres a pesar de su nivel de educación, experiencias y habilidades, avancen a puestos de poder y responsabilidad y sean promovidas a puestos directivos superiores *por su género*.

Los estudios de investigación demuestran que sólo uno de cada tres directivos en la UE es una mujer y un número aún menor ocupa puestos de alta dirección.

Tema 3: Comprender el efecto techo de cristal



¿POR QUÉ SUCEDE?

A. Factores situacionales

- ❖ El **Cultura organizacional “orientada a los hombres” y sesgos relacionados**, que promueven la idea de que los hombres son más disciplinados, comprometidos y, por lo tanto, aptos para roles ejecutivos en la empresa.
- ❖ Con base en la **teoría del rol social, las creencias** de que los gerentes deberían tener rasgos más “masculinos” (por ejemplo, ser autoritarios, independientes y competitivos) socavan las capacidades de las mujeres gerentes, que generalmente son vistas como más sensibles, empáticas y trabajadoras en equipo.
- ❖ **Los estereotipos sociales sobre los roles de género** implican que las mujeres enfrentan un mayor conflicto entre el trabajo y la vida personal, ya que priorizan las responsabilidades familiares y la maternidad.
- ❖ **Percepción implícita** de que una mujer directiva es una candidata seria para un ascenso si ya ocupa un puesto directivo y participa en las actividades de desarrollo de la empresa.

Tema 3: Comprender el efecto techo de cristal



¿POR QUÉ SUCEDE?

B. Factores interpersonales

- ❖ A las mujeres parece que se les asignan **puestos con menor visibilidad**, lo que limita sus oportunidades de conectarse con personas de alto rango y desarrollar redes sociales.
- ❖ Síndrome de la abeja reina: este síndrome ilustra cómo algunas ejecutivas que han llegado a la cima creen que han tenido que trabajar duro para llegar allí. Creen que otras **mujeres deberían trabajar igual de duro** para lograr el éxito.
- ❖ La **falta de mentores** organizacionales de alto nivel para las empleadas socava su progresión profesional, ya que carecen de una fuente importante de información.

Tema 3: Comprender el efecto techo de cristal

Ejemplos de efectos de techo de cristal

- ❖ Ser rechazado para un ascenso a un puesto directivo porque una mujer está **embarazada** o busca formar una **familia**.
- ❖ Ser **excluido** de reuniones ejecutivas importantes **para la toma de decisiones**.
- ❖ **Carecer** de los recursos y herramientas adecuados para tener éxito en su trabajo.
- ❖ Ser **reasignado** a diferentes proyectos para que los compañeros de trabajo masculinos tengan mejores oportunidades.
- ❖ Ser **excluido de talleres de capacitación en liderazgo** o eventos de networking.
- ❖ Ser sometido a **comentarios degradantes e irrespetuosos** basados en su género.

Tema 3: Comprender el efecto techo de cristal



CONSECUENCIAS

- ❖ Ampliando la brecha salarial de género
- ❖ Afecta la trayectoria profesional
- ❖ Impactos, salud y bienestar
- ❖ Incompatibilidades entre roles profesionales y familiares (conflicto entre roles)
- ❖ Socava características personales como la autoeficacia, la confianza, el optimismo y la energía.
- ❖ Aumento del estrés
- ❖ Falta de compromiso laboral
- ❖ Aumento de intenciones de renunciar o cambiar de lugar de trabajo
- ❖ Reducción de la satisfacción laboral.

TEMA 4: Una guía para romper el efecto techo de cristal

GUÍA DEL EMPLEADO PARA ROMPER EL EFECTO TECHO DE CRISTAL

- 1. Sea consciente de sí mismo** : tener una comprensión clara de sus objetivos y fortalezas profesionales sirve como piedra angular para una planificación profesional eficaz. Esta conciencia le permite establecer objetivos bien definidos y tomar decisiones informadas con respecto a su trayectoria profesional, lo que le permite sortear barreras de manera más eficaz.
- 2. Educación y desarrollo de habilidades** : el aprendizaje continuo y la mejora de habilidades aumentan su competitividad como candidato para ascensos y puestos de liderazgo. Cuantas más calificaciones adquiera, más difícil será para otros negarle oportunidades basándose en estereotipos o prejuicios.
- 3. Establecimiento de contactos** : cultivar una red profesional sólida le otorga acceso a valiosos consejos, prospectos y apoyo. Los mentores pueden ayudarlo a superar los obstáculos en el lugar de trabajo, defender su progresión profesional y brindarle información obtenida de sus propias experiencias.



TEMA 4: Una guía para romper el efecto techo de cristal

GUÍA DEL EMPLEADO PARA ROMPER EL EFECTO TECHO DE CRISTAL

4. **Mejorar la visibilidad** : garantizar que sus logros sean visibles para quienes toman decisiones y colegas garantiza que sus contribuciones sean reconocidas. Esto puede resultar en un mayor número de oportunidades y en argumentos más convincentes para avanzar en la carrera.

5. **Generar credibilidad** : mantener un historial de producción consistente de trabajo de alta calidad y ser confiable establece una reputación que dificulta que otros cuestionen sus capacidades o calificaciones.

6. **Habilidades de negociación**: el dominio de las técnicas de negociación puede ayudarle a lograr mejores compensaciones, puestos de trabajo y perspectivas profesionales. Esta habilidad es crucial para garantizar que no se vea obstaculizado por un trato injusto.



TEMA 4: Una guía para romper el efecto techo de cristal

GUÍA DEL EMPLEADO PARA ROMPER EL EFECTO TECHO DE CRISTAL

7. Muestre su interés en avanzar: exprese interés en roles más altos y asuma más responsabilidades para ilustrar su dedicación a progresar en su carrera. Esto lo posiciona como un contribuyente proactivo a los logros de la organización.

8 . Desafiar los estereotipos y los prejuicios: confrontar los estereotipos y los prejuicios en el lugar de trabajo juega un papel fundamental en el fomento de un entorno más justo. Cuando las personas abordan activamente los prejuicios, puede conducir a un cambio de actitudes y comportamientos entre colegas y superiores, promoviendo una mayor igualdad.



ACTIVIDADES

Actividad 1 – Taller “Libera tu potencial de liderazgo”

Esta actividad tiene como objetivo:

- ❖ Introducir el concepto del efecto techo de cristal y sus efectos.
- ❖ Dotar a los empleados de conocimientos y habilidades para romper el efecto techo de cristal.



El taller "Libera tu potencial de liderazgo" es una sesión interactiva de 2,5 a 3 horas que tiene como objetivo empoderar a los empleados, especialmente a las mujeres, con el conocimiento, las habilidades y la confianza para romper el techo de cristal y avanzar en sus carreras .

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Título de la actividad 1: Taller “Libera tu potencial de liderazgo”

Temas cubiertos: Definición, causas, implicaciones del efecto techo de cristal 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 del techo de cristal en el lugar de trabajo, conocimiento práctico sobre cómo romper este efecto.

Duración: 2,5- 3 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, bolígrafo y vaso

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller “Libera tu Potencial de Liderazgo”

Energizante (10 min): Los participantes deberán participar en rondas diciendo una palabra que les venga a la mente relacionada con el efecto techo de cristal 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 minutos): Esta presentación se puede utilizar para: a. Discutir el concepto de techo de cristal y su impacto en el avance profesional, b. compartir estadísticas y ejemplos relevantes, y c. Discuta la importancia de la autoconciencia para romper el techo de cristal.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller “Libera tu Potencial de Liderazgo”

Actividad de estrategias profesionales (1 hora): los participantes se dividirán en salas de descanso. El moderador les dirá el nombre de una estrategia para romper el efecto del techo de cristal 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 a 1 hora dependiendo de los oradores invitados): Invite a líderes exitosos, especialmente aquellos que han traspasado el techo de cristal, 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.

ACTIVIDADES

Actividad 2: Juego de escenarios de juego de roles "Desarrollo de habilidades de liderazgo"

Esta actividad tiene como objetivo:

- Proporcionar a los empleados experiencia práctica para el desarrollo de habilidades de liderazgo en un entorno seguro e interactivo.



El "Desarrollo de habilidades de liderazgo" es un taller de juego de simulación interactivo de 3 horas que permite a los participantes practicar habilidades de liderazgo en un entorno controlado, aprender de sus experiencias y aplicar esas lecciones a sus roles dentro de la organización.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Juego de rol “Desarrollo de habilidades de liderazgo”

Temas cubiertos: Definición de liderazgo, habilidades clave de liderazgo y su importancia.

Habilidades adquiridas: conocimiento y comprensión profundos de la importancia del desarrollo de habilidades de liderazgo y adquisición de algunas habilidades de liderazgo practicando en un entorno seguro.

Duración: 3 Horas

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

Requisitos:

Escenarios : <https://newayscenter.com/7-strong-leadership-scenarios/>

(Se pueden adaptar al entorno de la organización)

Temporizador

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 2

Taller “Libera tu Potencial de Liderazgo”

Introducción (30 min): Explicar el propósito del juego de simulación de liderazgo y su importancia en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Entonces. Proporcionar una visión general del escenario y los roles que asumirán los participantes. Describa el escenario ficticio o la situación laboral en la que se ubicará a cada participante. Esto podría ser un proyecto desafiante, una crisis o un escenario de formación de equipos.

Actividad principal: Escenario de juego de roles (1-2 horas): permita que los participantes se sumerjan en el escenario y los roles asignados. Anímelos a tomar decisiones, delegar tareas y abordar los desafíos a medida que surjan.

Establezca desafíos u obstáculos específicos para poner a prueba sus habilidades de liderazgo, como limitaciones de tiempo, recursos limitados o conflictos dentro del equipo. Utiliza un cronómetro para marcar diferentes fases del juego, simulando la presión del tiempo.

Actividad de reflexión (1 hora): discuta y analice todas las decisiones tomadas en el juego, como la comunicación, la capacidad de resolución de problemas y las elecciones. Compartir ideas y fomentar el diálogo para intercambiar opiniones, lecciones aprendidas y experiencias. Luego pida a los participantes que compartan lo que aprendieron a través de esta actividad

CONCLUSIÓN

En conclusión, la subrepresentación de las mujeres en puestos y roles profesionales con poder subraya una necesidad apremiante de cambio. Comprender las complejidades del liderazgo, incluidas su definición, estilos y cualidades, es esencial para abordar esta disparidad.

Los estilos de liderazgo, aunque diversos, a menudo reflejan rasgos tanto neutrales como específicos de género. Reconocer y aceptar estas diferencias puede conducir a prácticas de liderazgo más inclusivas. Sin embargo, es crucial recordar que el liderazgo no está determinado únicamente por el género biológico de una persona; más bien, debe evaluarse en función de las habilidades y competencias individuales.

Además, el liderazgo está plagado de barreras y desafíos comunes, como prejuicios, discriminación y estereotipos. Desarrollar habilidades de liderazgo esenciales es vital para superar estos obstáculos con éxito.

Por último, el efecto techo de cristal ejerce un profundo impacto en las empleadas, lo que genera consecuencias adversas en múltiples ámbitos, incluido su desempeño profesional, bienestar mental y salud física. La aparición de este efecto está influenciada por una combinación de factores situacionales y organizativos; sin embargo, existe una multitud de estrategias para dismantelar sus barreras de manera efectiva.

RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ La falta de mujeres en puestos y roles profesionales con poder
- ❖ La definición de liderazgo.
- ❖ Los distintos estilos de liderazgo y sus características.
- ❖ Las diferentes cualidades de liderazgo entre los géneros biológicos
- ❖ Barreras y desafíos comunes para convertirse en líder
- ❖ Las habilidades esenciales para roles de liderazgo
- ❖ Estrategias para desarrollar habilidades de liderazgo
- ❖ La importancia de conocer y romper el efecto techo de cristal
- ❖ La definición, causa y consecuencia del efecto techo de cristal
- ❖ Estrategias para romper el efecto techo de cristal

REFERENCIAS

- (2021) Superar las barreras al liderazgo femenino. *Universidad St. Katherine*
<https://www.stkate.edu/academics/women-in-leadership-grads/barriers-to-female-leadership>
- Garfinkle. Diferencias entre liderazgo masculino y femenino. *Coaching Ejecutivo Garfinkle* .
<https://garfinkleexecutivecoaching.com/articles/women-in-leadership/male-female-leadership#:~:text=Están%20more%20task%20Orientados,a%20find%20their%20own%20direction> .
- Informe global sobre la brecha de género (2023). Informe de conocimientos. *Foro Económico Mundial*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf?_gl=1*7b2e6f*_up*MQ..&_gclid=CjoKCCQjwgNanBhDUARIsAAelcAtEhefmAh2x8RYDjNkETVoMe61BkEgP42sk4b_73zvDkkMjZ5Llcx8aAoXAEALw_wcB
- En efecto, Equipo Editorial (2022). Definición de techo de cristal y cómo romperlo en el lugar de trabajo. *De hecho, Guía profesional*. <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/glass-ceiling-definition#:~:text=Network%20and%20establecer%20yourself%20as,help%20break%20the%20glass%20ceiling> .

REFERENCIAS

- En efecto, Equipo Editorial (2022). Cómo mejorar las habilidades de liderazgo en 6 pasos prácticos. *De hecho, guía profesional*. <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-improve-leadership-skills>
- En efecto, Equipo Editorial (2023). Liderazgo en el lugar de trabajo: 10 habilidades para desarrollar (con preguntas frecuentes). *De hecho, Guía profesional*. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/leadership-skills>
- Equipo de contenido de Mind Tools. Rompiendo el techo de cristal. *Herramientas mentales*. <https://www.mindtools.com/aasy1px/breaking-the-glass-ceiling>
- Aguas, (2022). Rompiendo el techo de cristal en el trabajo y liberando tu potencial. *Mejor arriba*. <https://www.betterup.com/blog/breaking-glass-ceilings>
- Mujeres en los parlamentos nacionales (2023). Unión Interparlamentaria. *Datos globales sobre parlamentos nacionales* <https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2023>
- Ziegler (2023). 8 diferencias clave entre las cualidades de liderazgo femenino y masculino. *Mejores diplomáticos*. <https://bestdiplomats.org/men-vs-women-leadership-qualities/>



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**