Líderazgo Femenino

IMPACTO EN EL ACCESO A OPORTUNIDADES LABORALES

¿Qué significa ser mujer?



En el ámbito de la biología, el término se usa para denominar a una persona que tiene un aparato genital o aparato reproductor femenino (vagina, útero, trompas uterinas, ovarios, vulva).

El rol social de la mujer ha cambiado a lo largo de la historia. Durante siglos, la sociedad consideró que la mujer debía limitarse a cumplir con sus funciones de esposa y madre. Con el tiempo, las mujeres comenzaron a ocupar roles sociales más relevantes en distintas funciones, tanto en el mundo del trabajo como en la política.



Mujer.

(Del lat. mulĭer, -ēris).

1. f. Persona del sexo femenino.

2. f. mujer que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta.

3. f. mujer que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia. ¡Esa sí que es una mujer!

4. f. mujer que posee determinadas cualidades. Mujer DE honor, DE tesón, DE valor.

5. f. mujer casada, con relación al marido.



Ejercício

¿Qué significa ser mujer para ti?

El Rol *de* LA MUJER

El rol

Es el papel que una persona desempeña en una situación en especifica

En la sociedad

Anteriormente la mujer era sinonimo de crianza, la que se encargaba de dar a luz, educar a los hijos y las labores del hogar lo que limitaba sus capacidades y ocasionaba una desigualdad de género.

Hoy en día

La mujer puede ser empresaria, madre, lider, profesora, astronauta, médico, etc.

El Rol *de* LA MUJER

El rol

De la mujer trabjadora
De la mujer como madre.
Mujer Líder.

Rol de la mujer trabajadora

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. No obstante, no tenían las mismas condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales, fue la lucha por la igualdad en el mundo laboral uno de los motivos de la organización del Día de la Mujer

El Rol *de* LA MUJER

La mujer líder

Una mujer líder es una mujer empoderada, que toma el control de una situación y la saca adelante, una madre es una líder en su hogar, una mujer empresaria es líder en su organización, y en muchos otros ámbitos; de una u otra forma el empoderamiento femenino ha llevado al liderazgo femenino.

Anteriormente a la mujer no se le permitía ejercer su derecho al voto, pero el 17 de octubre de 1953 se le otorga este derecho, desde ese entonces se pueden ver los cambios y el control que ha tomado la mujer en cuanto al liderazgo, tanto así que hoy por hoy tenemos mujeres presidentes de una nación, una empresa, mujeres directoras de colegios, universidades, entre otros.

El Rol *de* LA MUJER

La mujer líder

La mujer líder se caracteriza por:

- Orientación a las persona, es decir, son sociables, expresivas y cercanas
- Tendencia a la cooperación lo que hace que el trabajo en equipo sea más natural
- Capacidad de actuar en muchas direcciones: es decir, tiene la capacidad innata de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo
- Conducción horizontal, alienta la participación y comparte el poder y la información con aquellos a quienes conduce, tiene en cuenta el lado humano de las personas y porque Maneja una Mayor predisposición al cambio

El Rol *de* LA MUJER

Liderazgo y tabues

¿Qué es el liderazgo femenino actual?
Se trata de un concepto que alude al empoderamiento de la mujer en el mundo laboral, ocupando cargos directivos o liderando equipos.

En ese sentido, las mujeres líderes son aquellas que participan activamente y encabezan instituciones o empresas, alcanzando metas y logrando los objetivos que se proponen tomando como base el esfuerzo y la dedicación constante.

Barreras

En una sociedad tradicionalmente patriarcal -aunque cada vez más inclusiva y transversal-, el liderazgo femenino puede encontrar diversas barreras, y una de las principales tiene que ver con el reconocimiento

Datos

Importantes

Uno de los grandes retos en la formación de mujeres líderes es el proceso de inducción para romper de manera definitiva los anclajes y limitaciones personales con relación a la división de roles entre masculino y femenino, así como dejar de lado la discusión sobre superioridad, diferencias o ventajas comparativas de unas sobre otras..

Datos *Importantes*

La importancia de los referentes femeninos para las niñas

Las niñas necesitan ver y escuchar a mujeres en roles de liderazgo para comprender que ellas también pueden aspirar a ocupar puestos relevantes y convertirse en referentes en el futuro. Tener referentes femeninos ayuda a las pequeñas a visualizarse en puestos directivos y en roles que admiren, y les permite entender que el liderazgo no es una cuestión de género, sino de talento y esfuerzo.

Datos

Importantes

1. Las mujeres comunícan mejor

2. Las mujeres son mejores administradoras

3. Las mujeres multítarea

4.Mujeres líderes que inspíran y motívan

5.Mujeres, mejores negocíadoras

6.Mujeres líderes comunítarías y emprendedoras



¿Tu que quieres ser_?

¿ESTAS DONDE TE GUSTARÍA?



¿Qué sucede?

Apesar de que se dice y pregona que vivimos en una sociedad igualitaria y que se defiende los derechos de la mujer, se continua con la cultura de separar a esta, del género masculino, con todo lo que ello conlleva, manteniéndolas en la separación.

El rol de la mujer en los espacios de trabajo



EL ROL DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Uno de sus objetivos principales es el de empoderar a las mujeres en todos los ámbitos de su vida, pero hablando específicamente del trabajo, debemos tomar en cuenta que en México los hombres conservan la figura de poder en estos espacios y esto lo vemos reflejado en la desigualdad salarial, micromachismos y en menos oportunidades laborales para el sector femenino.

Aportes de la mujer en el mundo

Representación en todos los niveles.

Contribuciones económicas.

Fomento de la diversidad e inclusión.

Lucha contra la brecha salarial de género.

Receso
5 mínutos

Desafíos

Brecha salarial de género: A nivel mundial, las mujeres suelen ganar menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. Esto persiste como uno de los desafíos más significativos en el lugar de trabajo.

Sesgo de género y discriminación: Se pueden enfrentar sesgos de género y discriminación en el proceso de contratación, promoción y asignación de responsabilidades laborales. Esto obstaculiza críticamente su progreso profesional y limita las oportunidades de desarrollo.

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Las mujeres suelen enfrentar desafíos para equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades familiares y personales. La falta de políticas laborales flexibles y de apoyo adecuado puede dificultar aún más la conciliación entre la vida laboral y personal.

Falta de representación en roles de liderazgo: A pesar de los avances, las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de liderazgo y toma de decisiones en muchas organizaciones. Esto puede limitar su capacidad para influir en las políticas y prácticas laborales y para ser reconocidas por sus logros profesionales.

¿Cómo es el rol de la mujer en tu entorno laboral?

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS MUJERES



Limitaciones de acceso a oportunidades laborales

- Las mujeres tienen menos oportunidades de ascender o recibir un menor pago que los hombres.
- Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial o en trabajos temporales.
- La segregación ocupacional o profesional limita las oportunidades laborales de las mujeres.
- La discriminación de género es mayor en candidatas con hijos.



CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

- La discriminación laboral puede generar estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, apatía y un descenso de la autoestima.
- La discriminación laboral puede generar aislamiento social.

CONSECUENCIAS SOCIALES

- La discriminación laboral puede limitar el poder adquisitivo de las mujeres y fomentar la pobreza.
- La discriminación laboral puede reducir la calidad de vida de las mujeres.



DISCRIMINACIÓN
¿QUÉ ES?

La discriminación es considerada un fenómeno social que daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos, a través de tratos de inferioridad, basados en criterios como la raza, el origen étnico o nacional, opiniones, entre otros aspectos (CNDH, 2012).

EN MATERIA LABORAL, EL ARTÍCULO 1, INCISO A DEL CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN) DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT, 1958)

Tipos de Discriminación

Bajo salario

En cuestión de salarios, la discriminación hacia la mujer se manifiesta a través de una cantidad menor a la que recibe el hombre, aun prestando sus servicios en el mismo trabajo

En las mujeres embarazadas

Éste se produce cuando un empleado trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por estar embarazada, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad

¿Qué otro conoces_?



Violencia *de* género

La violencia de género en el trabajo es la discriminación que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral, que puede obstaculizar su acceso al empleo, ascenso o estabilidad.
Mauris congue nibh ac consequat blandit. Morbi faucibus nec tellus in dapibus. Duis urna turpis, iaculis feugiat dictum nec.

Violencia Psicológica

La violencia laboral de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como mobbing el cual Leyman (1990) , quien ha sido un pionero en este tema, ha dado a conocer como “terror psicológico”.



Violencia *de* género

Las mujeres, es un grupo que sufre especialmente el mobbing, (acoso laboral) especialmente las de mediana edad, con más 40 años y con una antigüedad en la empresa superior a 10 años.

¿Cómo identificarlo?

la frecuencia, la continuidad en el tiempo y la concurrencia de uno o varios de los hechos enumerados.

Identificación

Según los estudios desde la perspectiva psicológica, debe existir un deliberado y continuado maltrato verbal y comportamiento agresivo hacia la misma persona, durante por lo menos seis meses, manifestado en más de 40 comportamientos, los más frecuente en este caso, es ningunear, invisibilizarlo, acusar a la víctima de todo tipo de errores para menoscabar su imagen pública o profesional, como los más frecuentes.



La víctima acosada, empieza a no dormir, a estar exhausta físicamente, desarrolla una extrema irritabilidad que proyecta normalmente contra su familia y que a veces, incluso puede desembocar en malos tratos. La víctima entra en un estado de depresión, baja autoestima, problemas alimenticios, empieza a cometer errores en su trabajo los cuales, son utilizadas precisamente

Salud Mental

Identificación



Una víctima tiene su autoestima baja, la valoración que esa persona tiene y siente de sí misma , se destruye, ya que ésta, “es la percepción interna de cada persona, construida a partir de los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que va teniendo a lo largo de la vida:

Salud Mental

Secuelas PSICOLÓGICAS

Una de las consecuencias más frecuentes derivada del acoso psicológico, es el estrés postraumático, para explicar la evolución de los efectos en la víctima los psicólogos que atienden este tipo de acoso, han integrado este cuadro clínico

Psicológica: estrés, ansiedad y depresión.

Físico: dermatológicos, cardiacos, gastrointestinales y de tipo alérgico, pérdida de cabello, migraña, dolor de estómago, taquicardia, entre muchas más.

Psicofísico: miedo continuo, sentimientos de amenaza, generalización de la ansiedad, sentimientos de impotencia, frustración, fracaso y apatía

Secuelas PSICOLÓGICAS

Trastornos emocionales; de sueño, alimentación falta de concentración.

Trastornos de la conducta social, como: susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, apatía, falta de iniciativa.

La afectación grave se traduce en indefensión, depresión desarrolla un Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT), situación que genera una recuperación de varios años y suicidio.

En el acoso psicológico laboral y los daños psíquicos que este ocasiona, como los males psicosomáticos derivados en el estado de la victima, son recurrentes y se manifiestan en trastornos digestivos como: gastritis, ulceras, y colitis, o tal vez, como problemas endocrinológicos que se traducen en daños en la tiroides, desarreglos menstruales, hipertensión arterial incontrolable, vértigos, enfermedades de la piel, etcétera.

Techo de CRISTAL



El techo de cristal es el estancamiento profesional que sufren las mujeres en las empresas. En realidad, el techo de cristal es una barrera invisible que impide a las mujeres progresar en su carrera profesional y dejar de evolucionar, aun estando más cualificadas que sus compañeros masculinos.

Se dice que en México, más que un techo de cristal, existe un techo de hierro porque las características propias de la cultura mexicana dificultan aún más la situación",

¿Qué hacer?

Sororidad

“Este punto me parece esencial. Si una mujer necesita ayuda, la primera que debería estar ahí es otra mujer, apoyando, orientando, canalizando”.

Psicoeducación en el núcleo familiar

Se refiere a una crianza sin roles de género o estereotipos y que incluya sensibilización acerca de la vulnerabilidad de las mujeres y los privilegios del hombre.

Reformas

Promover leyes y mecanismos institucionales en pro de la equidad.

Perspectiva de género

Se trata de atender las problemáticas bajo la lente del género y generar una discusión acerca de cómo influye la desigualdad en diferentes contextos.



¿Qué consejo le darías a tu niña de 8 años?

MARY SHELLEY:

“NO DESEO QUE LA MUJER TENGA MÁS PODER SOBRE LOS HOMBRES, SINO QUE TENGAN MÁS PODER SOBRE ELLAS MISMAS”.

5519610405
5616499259

Centro de desarrollo BANHEZ