

WOMANDIGITAL

CÓMO GESTIONAR LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO



Junta de Andalucía

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 70 del pasado siglo XX, la revolución digital ha transformado nuestra percepción espaciotemporal.

En un primer momento, se pensó que el desarrollo tecnológico podría suponer una oportunidad para conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres. Sin embargo, la tecnologización de la sociedad, lejos de acabar con la desigualdad existente, la pone de manifiesto mediante el sexismo tecnológico.

El "Sexismo tecnológico" asume los tradicionales estereotipos asignados de manera diferencial a mujeres y a hombres y reproduce los roles de género en las creaciones tecnológicas.

En esta Guía encontrarás propuestas para reflexionar, registros para comprender y claves para actuar.

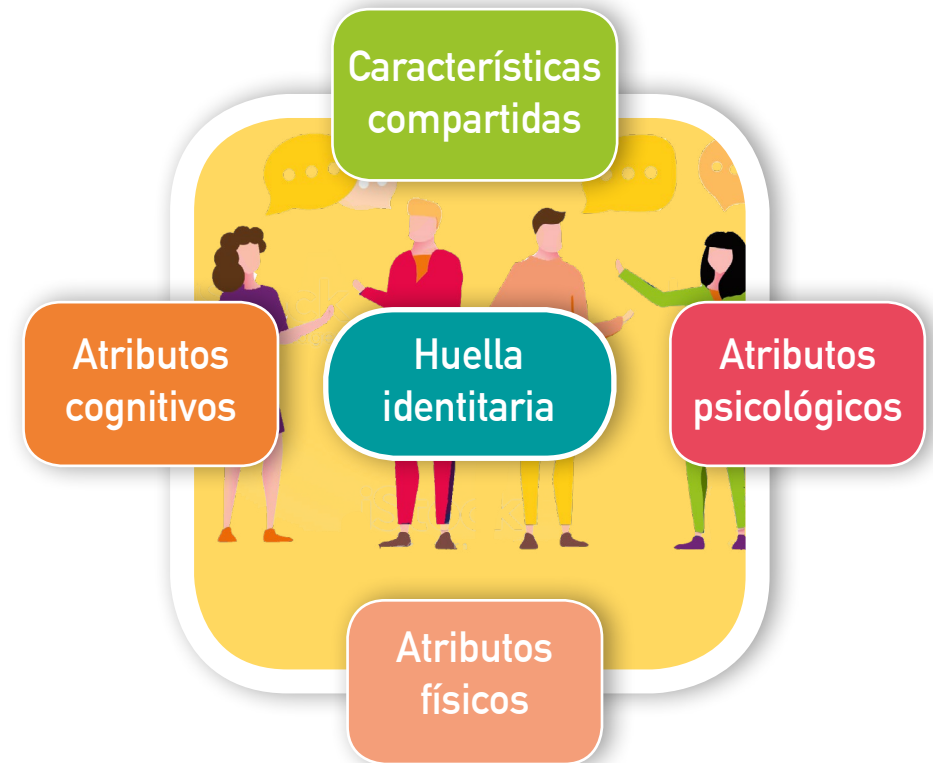
¿Qué se entiende por diversidad humana?

Cada ser humano comparte características con el resto de los miembros de su especie; no obstante, cada persona posee atributos físicos, psicológicos y cognitivos propios que le hacen única y diferente al resto. La diversidad de atributos es lo que hace que exista una gran variabilidad y riqueza de matices.

La triada correspondiente a los atributos físicos, psicológicos y cognitivos, junto con las características compartidas, forman la huella identitaria de cada persona.

La diversidad humana implica variabilidad y abundancia dentro de un grupo en el contexto de una comunicad. Es decir, las diferencias individuales producen mayor riqueza intelectual, sociocultural y económica.

Existen diferentes tipos de diversidad humana: biológica, cultural, sexual, religiosa, racial, de género... y todas ellas implican diferencia y distinción.

**WD**

La diversidad humana, nos distingue del resto, nos sitúa dentro de un grupo y nos enriquece como especie.

¿Qué es la diversidad de género?

El género hace referencia a las características atribuidas por la sociedad a una persona en función de su sexo. Por tanto, el género, se construye mediante juicios sociales que, en origen, diferencian lo masculino de lo femenino en base a características biológicas y desde una concepción binaria del sexo.

Son las creencias sociales las que dictan lo que se espera de un hombre o de una mujer. En nuestra sociedad, las expectativas sociales debidas al género son discriminatorias para las mujeres, pues las sitúan en un plano de inferioridad y subordinación respecto a los hombres.

La [Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer \(CEDAW\)](#), considera discriminatoria toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo, que tiene por objeto o efecto, menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otro ámbito.

**WD**

La participación de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, implica un mayor aprovechamiento de los potenciales de desarrollo del ser humano.

¿Cuáles son los motivos para gestionar la diversidad de género en mi empresa?

La información disponible sobre diversidad de género en las empresas españolas, evidencia que todavía persisten frenos en la incorporación y desarrollo de talento femenino en las mismas y que, aunque se pueden observar grandes avances en este sentido, en el sector tecnológico todavía persisten las barreras relacionadas con la incorporación de las mujeres al sector y el acceso de éstas a puestos ejecutivos y de dirección.

Cumplimiento de la ley: Recomendaciones y regulación normativa de los gobiernos

Aprovechamiento del talento disponible en el mercado

Aumento de la intensidad creativa e innovadora

Mayor productividad y competitividad

Crecimiento de la fuerza de ventas

Posicionamiento de marca

Incremento de la reputación

Mejor gobierno empresarial

MOTIVOS

La gestión eficiente de la diversidad de género, debe ir orientada a la eliminación de la discriminación laboral por razón del género, y conseguir cambios profundos y duraderos en el seno de las empresas.

WD

Las empresas del sector tecnológico que competirán con mayor vigor en los nuevos mercados, serán aquellas que muestren una mayor capacidad para atraer y retener el mejor talento disponible.

¿Qué dimensiones hay que tener en cuenta para gestionar la diversidad de género en las empresas?

Según Gardenswartz, Cherbosque y Rowe (2008), existen cuatro dimensiones relacionadas con la diversidad humana. Para crear entornos inclusivos en las organizaciones es necesario tenerlas en cuenta.

- **Dimensiones de personalidad.** La personalidad está conformada por valores, creencias y preferencias que influyen en las actitudes y el comportamiento de las personas y a su vez, están influidas por factores de contexto y de la experiencia vital.
- **Dimensiones intrínsecas.** Son las más evidentes a simple vista: sexo, edad, género, raza..., y son las que percibimos en primer lugar cuando interactuamos con otras personas.
- **Dimensiones contextuales.** Son preferencias que pueden cambiar con el tiempo y que influyen en la elección profesional, el estilo de trabajo y la toma de decisiones.
- **Dimensiones organizacionales.** Se refieren a las interacciones en el entorno laboral y son clave para la incorporación, desarrollo y promoción de las personas en una empresa.



La integración de las diferencias individuales en los equipos de trabajo generan valor ético y competitivo.

¿Cómo gestionar la diversidad de género?

La mejor estrategia para gestionar la diversidad de género dependerá del tipo de empresa y, sobre todo, del análisis de la realidad que se haga de la misma. No obstante, existe un enfoque general que asume la igualdad de género como un valor propio de la cultura empresarial, y que concibe la empresa como un todo en interacción dinámica con las personas que la conforman y la cadena de valor.

CLAVES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

Compromiso de la dirección para liderar el cambio

- Incorpora la igualdad de las mujeres en la agenda corporativa y en el código de buen gobierno de la empresa.
- Crea una Comisión para trabajar la igualdad de género en tu empresa.

Cultura empresarial y comunicación corporativa como motores de cambio

- Elimina cualquier factor de discriminación por razón del género.
- Promueve el respeto y el reconocimiento recíproco entre las mujeres y hombres que trabajan en la empresa.
- Difunde el compromiso de la empresa con la igualdad de género interna y externamente.

CLAVES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

Valor de la diversidad para los objetivos estratégicos de la empresa

- Aprovecha las oportunidades asociadas a la diversidad de género.
- Contempla la diversidad de género como un activo para tu empresa.
- Actúa de manera coordinada y fluida para superar la mera coexistencia de mujeres y hombres.

**Genera oportunidades para el empoderamiento de las mujeres**

- Estimula la actualización de los potenciales de desarrollo profesional de las mujeres.
- Promueve el liderazgo femenino en toda la cadena de valor.

CLAVES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

Planificación y estrategia

- Básate en la situación de partida para incorporar la igualdad de género de manera transversal en la gestión diaria de tu empresa.
- Define claramente los objetivos de igualdad y el horizonte temporal para la consecución de los mismos.
- Crea un sistema de evaluación y seguimiento para chequear avances y logros.

**Plan de acción**

- Garantiza que la comunicación corporativa sea incluyente y no sexista.
- Genera medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad a hombres y mujeres.
- Crea oportunidades para la incorporación y desarrollo de talento femenino en tu empresa.

¿Qué medidas puedo adoptar?

A nivel de dirección

- Formación, sensibilización y compromiso.

A nivel estructural

- Acción de manera transversal en toda la empresa y a todos los niveles.
- Gestión de los recursos humanos con enfoque de género.

Desarrollo de programas a nivel interno

- Selección de personal y promoción hacia puestos directivos por criterios objetivos basados en el talento y en el rendimiento en el desempeño.
- Igualdad retributiva.
- Ordenación del tiempo.
- Comunicación inclusiva.

Desarrollo de programas a nivel externo

- Acción social.
- Comunicación corporativa.



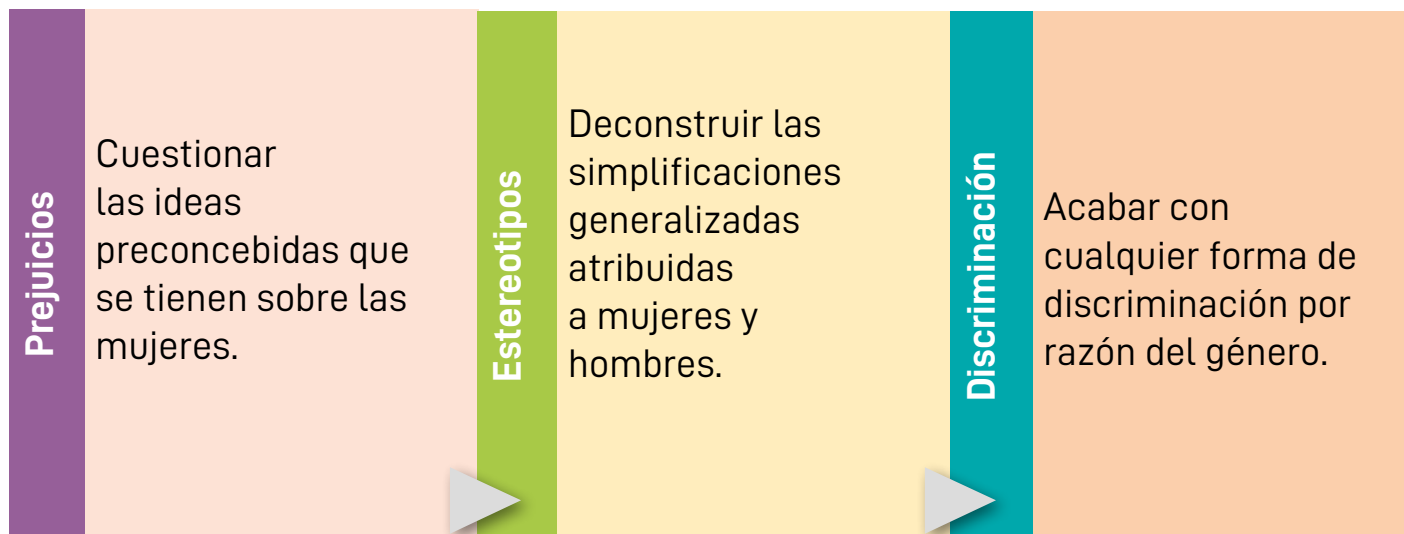
WD

La diversidad de género es clave para atraer profesionales con talento, y a la vez, es un medio para alinear las acciones de la empresa con la sociedad.

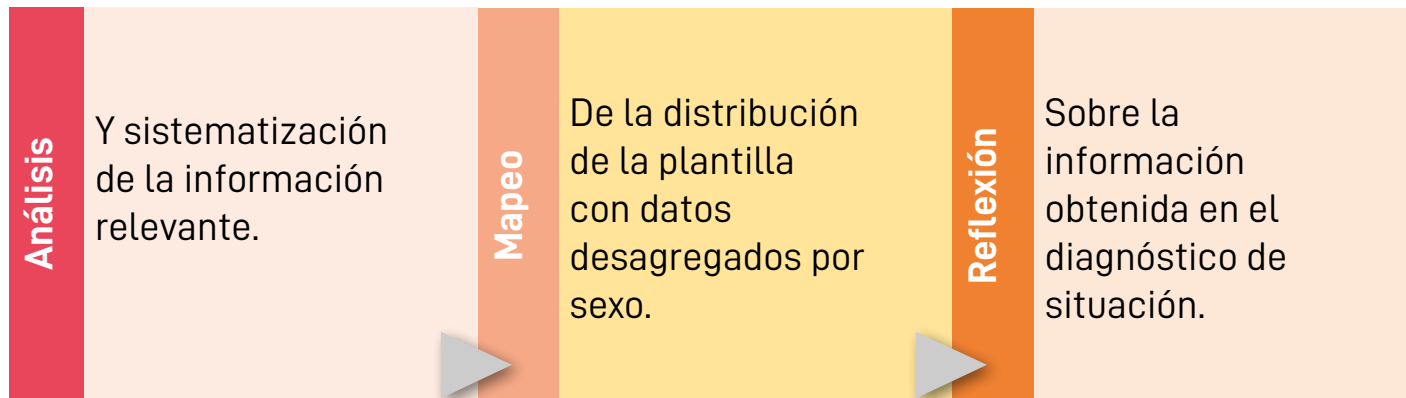
¿Qué herramientas puedo emplear?

Primero habrá que deconstruir las bases en las que se sustenta la desigualdad de las mujeres, después conocer la realidad sobre la que se pretende actuar y finalmente, planificar las acciones a desarrollar dentro y fuera de la empresa.

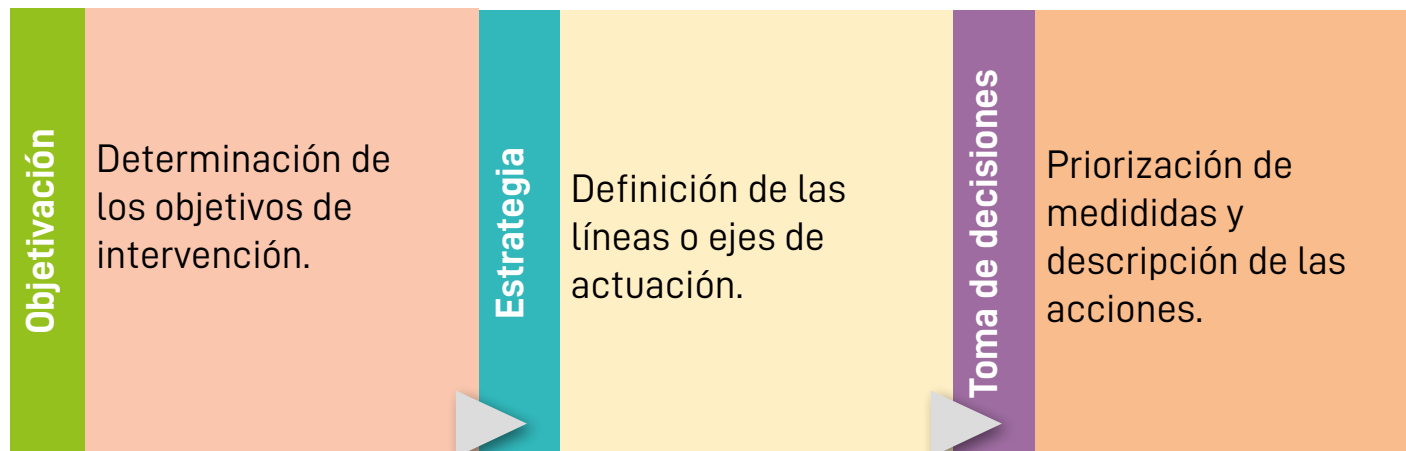
ARGUMENTARIO PARA ACABAR CON LOS PREJUICIOS, ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO



DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LA EMPRESA



PLANIFICACIÓN



¿Qué ventajas puede obtener mi empresa con la gestión de la diversidad de género?

Los equipos de trabajo muy homogéneos pueden actuar en base al consenso de grupo, lo que limita la riqueza de los mismos. Las diferencias individuales y la diversidad de experiencias, enriquecen las aportaciones que las personas hacen a las organizaciones.

VENTAJAS



Incremento de la creatividad y la innovación



Mejora en la toma de decisiones



Mayor capacidad de liderazgo



Fidelización del talento



Aumento de la productividad



Mayor posicionamiento de marca



Mejora de la reputación



Conseguir un ecosistema de trabajo en el respeto, igualdad y creatividad, influye en el bienestar de las personas que componen los equipos y también en la productividad de la empresa.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Agencias de socialización. Son instituciones u organizaciones que de manera directa o indirecta participan en el proceso de socialización del ser humano. La familia junto con la escuela son las agencias de socialización de primer orden, transmisoras de los elementos socioculturales del contexto, como por ejemplo, los mandatos de género y las expectativas sociales.

Amenaza del estereotipo. Ocurre cuando una persona está preocupada por comportarse de una manera que confirme los estereotipos negativos sobre los miembros de su grupo. Este estrés adicional puede terminar afectando la forma en que realmente se desempeñan en una situación particular. Por ejemplo, una mujer puede sentirse nerviosa al tomar una prueba de matemáticas debido a los estereotipos sobre las mujeres en los cursos de matemáticas, o preocuparse de que recibir una calificación baja hará que otros piensen que las mujeres no tienen altos niveles de habilidad matemática.

Arquetipos. Son producto de procesos psíquicos individuales o colectivos inconscientes. Los arquetipos femeninos se relacionan con la creatividad, la maternidad, los cuidados, la abnegación, el sacrificio, la sensibilidad, la belleza etc. Y los masculinos con el intelecto, la sabiduría, el conocimiento, el raciocinio, la osadía, la genialidad, el liderazgo, la heroicidad, etc.

Asimilación del género. Los códigos culturales presentes en el entramado de interacciones sociales y relaciones entre iguales (niñas y niños) se expresan mediante dinámicas, juegos, rechazos, aceptaciones... que conducen a que las personas acepten como normales los mandatos de género.

Barreras de género. Son limitaciones, obstáculos o impedimentos sufridos por las mujeres que dificultan su desarrollo personal, social y profesional.

Brecha digital. Desigualdades de acceso, uso y control de las tecnologías que puedan darse por el hecho de ser mujer.

Discriminación por razón de género. Se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según sea su sexo. En la mayoría de los países democráticos se prohíbe explícitamente este tipo de discriminación, por lo que, en caso de incumplimiento normativo, las conductas discriminantes pueden ser sancionadas.

División sexual del trabajo. Fenómeno universal que se expresa en la concentración de las mujeres en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado.

Esteriotipos de género. Conjuntos de creencias e ideas preconcebidas atribuidas a mujeres y hombres y que determinan el papel que unas y otros deben desempeñar en la sociedad.

Expectativas sociales y profesionales por razón de género. Se consolidan por medio de la interiorización de los roles de género.

Igualdad de género. Es un principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la Ley y que, por tanto, gozan de los mismos derechos y deberes.

Patriarcado. Sistema de organización social y política en los ámbitos público y privado en el que la autoridad social la ejercen los varones. El movimiento feminista de los años 60 atribuyó la situación de opresión de las mujeres al sistema patriarcal.

Principio de igualdad de género. Es un principio constitucional que señala que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

Prejuicios por razón de género. Son juicios previos desfavorables que han sido construidos socialmente en relación con una serie de creencias fuertemente arraigadas en la sociedad, que categorizan de manera diferencial a hombres y mujeres y que están a la base de las conductas discriminatorias.

Roles en función del género. Conjunto de normas sociales y comportamentales aceptadas por la mayoría de la sociedad. Los roles de género se fundamentan en la concepción que la sociedad tiene de la masculinidad y feminidad.

Sexismo. Hace referencia a prácticas y actitudes discriminatorias que promueven el trato diferenciado de las personas por la asunción de características y comportamientos ligados al sexo biológico. El sexismo afecta principalmente a las mujeres.

Socialización de género. Es el proceso mediante el cual niñas y niños toman contacto con las creencias, prejuicios y estereotipos relativos a los géneros, interiorizan actitudes y aprenden comportamientos asociados a las relaciones entre géneros.

WOMANDIGITAL

womandigital.es



@WomANDigital_



@womandigital.es



WomANDigital