

WOMANDIGITAL

TRANSFORMACIÓN
EMPRESARIAL
PARA CONSEGUIR
LA IGUALDAD DE GÉNERO



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 entre mujeres y hombres. 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.

¿Cambio, transformación o innovación?

El cambio es consustancial al ser humano, de hecho las personas y el entorno en que viven experimentan continuos cambios. Sin embargo, los cambios por sí mismos no producen transformaciones. Para que se produzca transformación, ha de existir voluntad transformadora y, por tanto, conciencia de la necesidad.

Iniciar procesos de transformación en el seno de las empresas, implica, por una parte, que se produzcan modificaciones en la cultura de la organización y por otra, adoptar soluciones nuevas de utilidad para resolver problemas reales.

Desde este punto de vista, cambio, transformación e innovación, se dan la mano para abordar la gestión de la diversidad de género en las empresas del sector tecnológico.



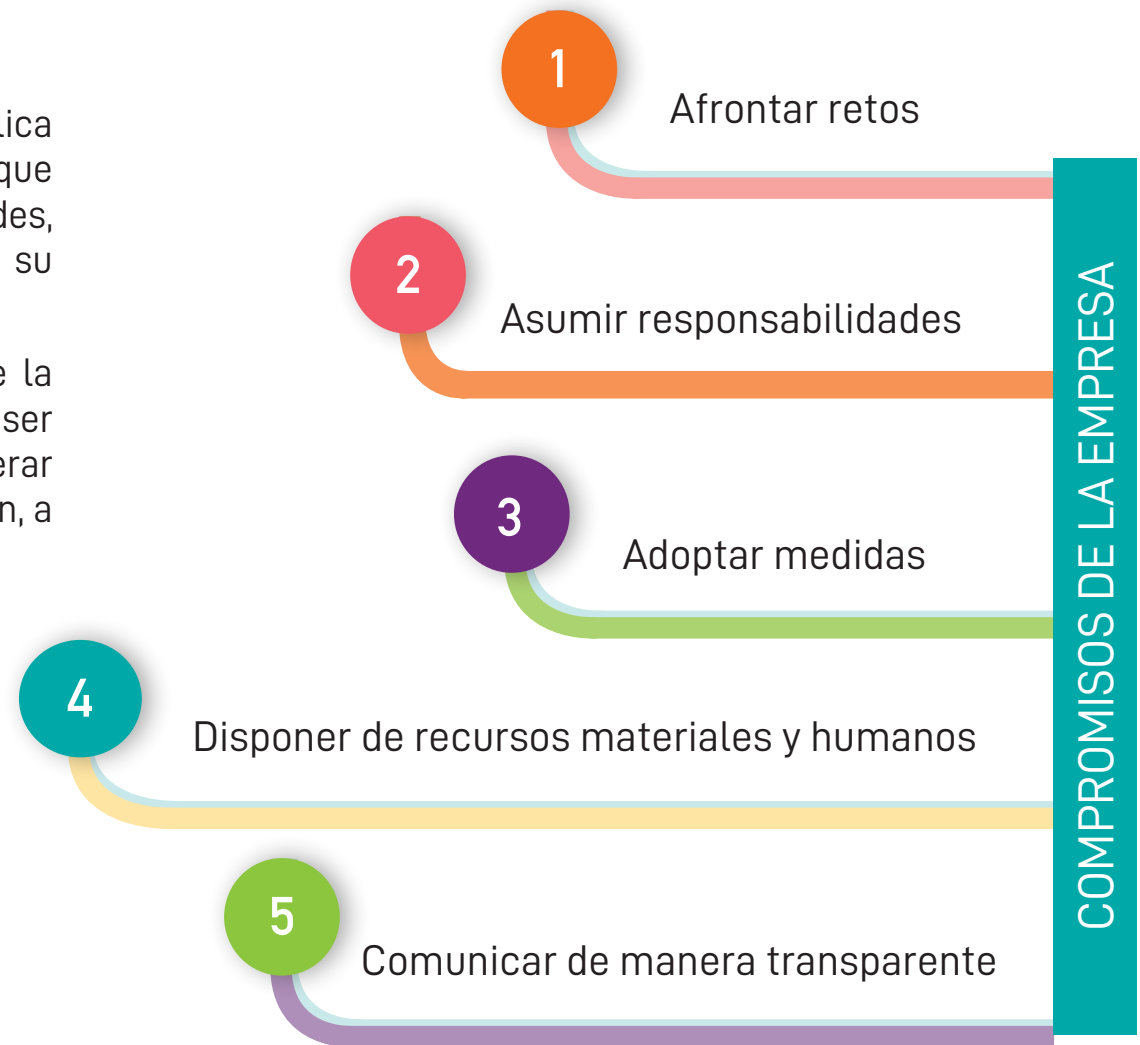
WD

La toma de conciencia, de la necesidad de emprender transformaciones en las empresas para avanzar hacia la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres en el entorno laboral, es la antesala del compromiso.

¿En qué consiste el compromiso empresarial con la igualdad de género?

Iniciar el camino hacia la igualdad de género, implica el compromiso explícito de las empresas, lo que supone: afrontar los retos, asumir responsabilidades, adoptar medidas y disponer de recursos para su desarrollo.

Comunicar a las personas que forman parte de la organización aquello que se hace, además de ser un ejercicio de transparencia, contribuye a generar confianza en la dirección de la empresa y también, a formalizar los compromisos adoptados.



¿La cultura de la empresa debe adoptar los valores de la igualdad de género?

La cultura empresarial hace referencia a las creencias y valores propios de una organización. La manera en que una empresa actúa interna y externamente, expresa sus valores. Pero los principios por los que se rige una empresa no son permanentes en el tiempo. Más bien estos se van adaptando a las necesidades de transformación de su entorno y a las de la propia empresa.

Hasta hace poco el mundo laboral ha estado ocupado mayoritariamente por hombres. Con la llegada de las mujeres al trabajo remunerado, se ha evidenciado un conflicto entre dos realidades: una asociada a los valores tradicionales y la otra, asociada a los valores emergentes relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral.

En la actualidad, son numerosas las empresas del sector tecnológico que incorporan valores asociados a la igualdad de género a su visión estratégica de la realidad, lo que está suponiendo una gran transformación en las relaciones laborales y sociales.



WD

Afortunadamente, las empresas del sector tecnológico están mostrando una gran capacidad de adaptación y afrontan los retos de la igualdad de género realizando profundas transformaciones en su cultura.

¿Cómo pueden las empresas impulsar transformaciones para conseguir la igualdad de género?

Elaborando un mapa de destino

Saber en qué punto nos encontramos y determinar cuál es el punto al que queremos llegar respecto a la igualdad de género, facilita el proceso.

Liderando activamente el cambio

Para construir nuevos escenarios respecto a la igualdad de género en el entorno laboral, es recomendable producir cambios a tres niveles: personal, colectivo y organizacional.

Apostando por la calidad

Poner el foco en las personas, procesos, productos, servicios y sociedad, implica adoptar un punto de vista transversal en la gestión de la diversidad de género.

Generando confianza y compromiso colectivo

Las metas deseadas son más fácilmente alcanzables, si existe en la empresa un compromiso colectivo con la igualdad y no discriminación de las mujeres.

Comunicando la visión de la empresa

Las personas que trabajan en la empresa han de conocer el compromiso de ésta con la igualdad de género y cuáles son las acciones que tienen previsto llevar a cabo.

Identificando puntos de resistencia al cambio

En ocasiones, los procesos de transformación son rechazados por parte de las personas de la plantilla.

Identificar los puntos de resistencia y analizarlos en profundidad permite actuar para minimizar los efectos no deseados.

Formulando un plan de acción y desarrollando acciones y herramientas transformadoras

La acción programada conduce al afrontamiento de los retos y a la consecución de logros reales y cuantificables, relacionados con la igualdad de género en el entorno laboral.

Asegurando resultados

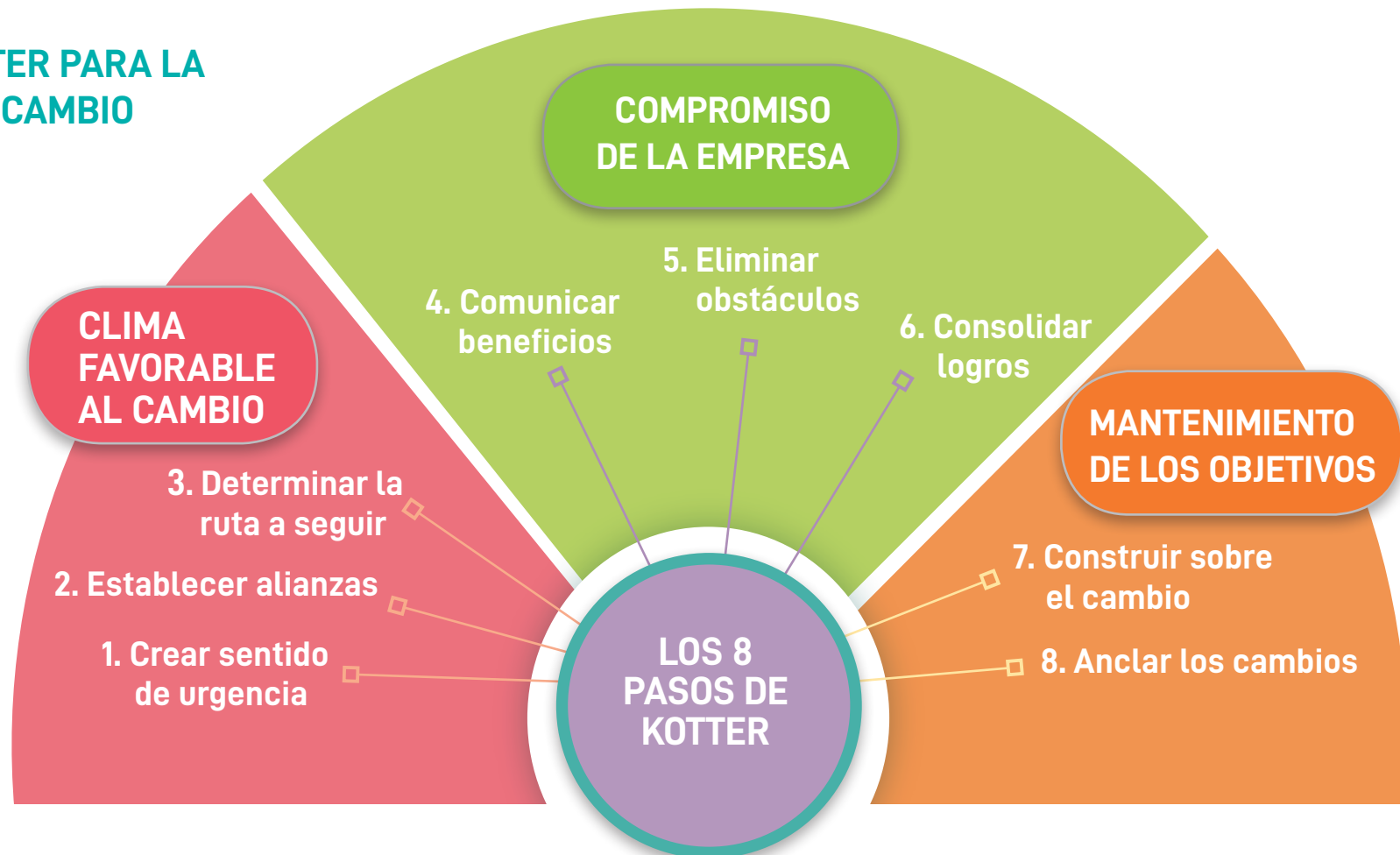
Hay que procurar que los cambios sean sistémicos, que produzcan impactos colectivos y duraderos en el tiempo.

¿Qué camino puedo seguir para producir cambios en mi empresa que conduzcan a la igualdad?

Desear que el cambio se produzca no es suficiente.

Para que el cambio sea efectivo es necesario ver en el mismo una oportunidad.

MÉTODO KOTTER PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO



EL CLIMA FAVORABLE AL CAMBIO FACILITA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

1. Crear sentido de urgencia

Para generar sentido de urgencia y necesidad de realizar transformaciones para conseguir la igualdad de género en las empresas del sector tecnológico, se deben definir con claridad los objetivos estratégicos.

Se ha comprobado que la motivación de las personas que forman parte de la empresa, aumenta en la medida en que éstas son conocedoras de los beneficios de la igualdad de género para mujeres y hombres, para la empresa y para la sociedad.

El sentido de urgencia debe ir acompañado de un modelo de gestión de la diversidad de género flexible, que permita recalculiar la ruta, las acciones y los tiempos, en caso necesario.



WD

Crear sentido de urgencia y necesidad en relación a la igualdad de género en la empresa, permite el diseño de escenarios de actuación ciertos.

EL CLIMA FAVORABLE AL CAMBIO FACILITA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

2. Establecer alianzas

Para que las alianzas para la igualdad de género en las empresas del sector tecnológico sean motivadoras, han de fundamentarse en tres factores estratégicos:

- Valores compartidos.
- Confianza mutua.
- Expectativas comunes y esfuerzos conjuntos.

A estos factores estratégicos, hay que añadirle otros de carácter táctico:

- Acuerdos de partida.
- Formas de trabajo consensuadas.
- Canales de comunicación ágiles.



WD

Establecer alianzas dentro de la empresa y compartir la misma visión respecto a la igualdad de género, facilita la toma de decisiones y el desarrollo de acciones reparadoras.

EL CLIMA FAVORABLE AL CAMBIO FACILITA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO

3. Diseñar las rutas a seguir

Los cambios dirigidos a la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral, para que sean profundos y duraderos han de ser estructurales y afectar a todo el sistema. Es decir, deben producirse en todas las áreas de la organización y a todos los niveles de la misma. En este sentido, el diseño de rutas para producir cambios ha de estar basado en tres principios:

1. La empresa debe tener una visión exacta y clara de los propósitos que persigue con la introducción de los cambios pretendidos.
2. Los equipos directivos tienen que tener el convencimiento de que los cambios pretendidos producirán mejoras en el ámbito de la igualdad de género.
3. El camino hacia la igualdad de género ha de emprenderse desde la dirección de la empresa, y ésta ha de saber trasladar entusiasmo al resto de las personas.



WD

Las rutas para avanzar en el ámbito de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres forman parte del compromiso de la empresa con el cambio.

EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DE TODAS LAS PERSONAS QUE LA COMPONEN, ES IMPRESCINDIBLE PARA AVANZAR

4. Comunicar los beneficios

Las personas que forman parte de la plantilla, deben saber el propósito corporativo de la empresa respecto a la igualdad de género, a medio y largo plazo.

El fin último de la empresa (visión) en relación a la gestión de la diversidad de género, requiere impulsar cambios. Es decir, llevar la visión al terreno práctico (misión) y dirigir los esfuerzos en la dirección hacia la obtención de resultados.

Comunicar la misión y visión de la empresa en relación con la igualdad de género, implica hacerlo de manera simple, auténtica, constante y haciendo uso de las posibilidades que ofrece la comunicación multicanal.



WD

Comunicar los beneficios que supone para las personas, las empresas y la sociedad la gestión de la diversidad de género, es un mecanismo motivador en sí mismo.

EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DE TODAS LAS PERSONAS QUE LA COMPONEN, ES IMPRESCINDIBLE PARA AVANZAR

5. Eliminar obstáculos

Como ocurre en cualquier proceso de cambio, el camino hacia la igualdad de género en las empresas del sector tecnológico, también presentará algunas dificultades y obstáculos.

Las dificultades encontradas más frecuentemente tienen que ver con:

- Miedo a lo desconocido.
- Percepción de incertidumbre.
- Dudas sobre el cambio.
- Resistencia al cambio.



Estrategias para hacer frente a las dificultades:

1. **Prevención** de las mismas, tomando medidas anticipatorias como la formación y la sensibilización.
2. **Neutralización** de las dificultades, mediante la comunicación fluida con las personas que forman parte de la empresa, para atraer su atención e interés e invitar a la acción.
3. **Afrontamiento** de la resistencia al cambio, como parte del proceso, de manera natural y empática.

WD

El afrontamiento de éstas y otras dificultades que pudieran aparecer a lo largo del camino, forman parte del mismo proceso de cambio y deben tomarse como un acicate para seguir avanzando de manera proactiva.

EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DE TODAS LAS PERSONAS QUE LA COMPONEN, ES IMPRESCINDIBLE PARA AVANZAR

6. Consolidar logros

Los logros indican avance y suponen un importante estímulo para los equipos que lideran el cambio hacia la igualdad.

Celebrar los pequeños logros, como por ejemplo, el cierre de una etapa, la conclusión de un evento o el fin de una tarea, ayuda a consolidar avances y estimula para seguir conquistando hitos.

Comunicar los logros obtenidos en el proceso de cambio hacia la igualdad de género, ha de perseguir captar la atención, despertar interés y renovar el compromiso con la igualdad de género en la empresa.

Asegurar los logros obtenidos en materia de igualdad, implica dar un paso previo e imprescindible hacia la consolidación de resultados. Para ello, es recomendable revisar los pequeños logros y también los pequeños fracasos.



WD

Celebrar y hacer partícipe a los equipos de trabajo de los logros conseguidos en materia de igualdad, es tan importante o más que la consecución de los mismos.

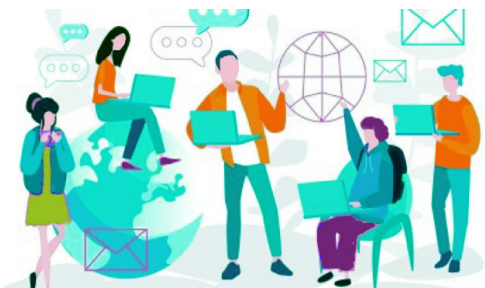
MANTENER EN EL TIEMPO LOS OBJETIVOS CONSEGUIDOS ES UNA APUESTA SEGURA POR LA SOSTENIBILIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR

7. Construir sobre el cambio

Mantener los objetivos conseguidos, implica seguir trabajando por la igualdad de género en el sector tecnológico en la misma ruta señalada al inicio del proceso. Es decir, mantener los objetivos de igualdad de género en la empresa, significa construir sobre lo ya construido.

Recomendaciones para el mantenimiento de los objetivos conseguidos en materia de igualdad de género en las empresas del sector tecnológico:

1. **Centra** tus esfuerzos en los logros obtenidos y compártelos con las personas que forman parte de la empresa.
2. **Renueva** tu compromiso y el de la empresa con los objetivos conseguidos.
3. **Vincula** los objetivos conseguidos con los valores corporativos de la empresa.
4. **Visibiliza** y comunica, interna y externamente, los avances conseguidos.
5. **Refuerza** la consecución de objetivos mediante reconocimiento de esfuerzos colectivos.
6. **Integra** los objetivos alcanzados en el todo de la empresa.
7. **Reajusta** el enfoque para seguir avanzando.



WD

Construir sobre el cambio, es el camino más seguro para conseguir la sostenibilidad de la igualdad de género en la empresa.

MANTENER EN EL TIEMPO LOS OBJETIVOS CONSEGUIDOS ES UNA APUESTA SEGURA POR LA SOSTENIBILIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR

8. Anclar los cambios

Es más que probable que, una vez conseguidos y consolidados los objetivos previstos, éstos formen parte de la cultura corporativa de la empresa, o lo que es lo mismo, la cultura de la empresa se ha tenido que ir adaptando a un nuevo modelo de gestión de sus recursos humanos.

La importancia de anclar los cambios logrados radica en asegurar que no habrá vuelta a atrás. Es decir, tanto las personas que forman parte de la plantilla, como las posibles nuevas incorporaciones, deben asumir los nuevos valores asociados a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres en la empresa.

Para evitar que todo lo que se ha obtenido en el proceso de cambio se desvanezca, es importante compartir el éxito obtenido en el proceso de cambio con todas las personas que pertenecen a la organización.



WD

Recuerda, la consecución de los objetivos de igualdad de género en la empresa es producto del esfuerzo colectivo y, es sabido que los logros así conseguidos tienen más probabilidad de permanecer en el tiempo.

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.

Esteretipos 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