



EMPODERAMIENTO FEMENINO

CÓMO INCLUIR Y EMPODERAR A LAS
MUJERES EN EL ENTORNO DE TRABAJO

Agenda

1. **Apertura**
2. **Empoderamiento femenino**
 - 2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años
 - 2.2 Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)
 - 2.3 Síndrome del impostor
3. **Q&A**



Candelaria Salja

Gerente - Business Consulting

Candelaria es Master Executive en gestión estratégica de recursos humanos y activos intangibles, Master en gestión social corporativa y especialista en gestión del desarrollo humano y bienestar social corporativo.

Tiene experiencia en la gestión de procesos de recursos humanos y comunicación corporativa y su alineación con la estrategia del negocio, en empresas nacionales y multinacionales, principalmente en el diseño y fortalecimiento de la cultura corporativa, gestión del cambio, planes de desarrollo, propuesta de valor del empleado, salario emocional, programas de liderazgo, outplacement, y en el diseño y ejecución de estrategias de comunicación.



Agenda

1. Apertura

2. Empoderamiento femenino

2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

2.3 Síndrome del impostor

3. Q&A



2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

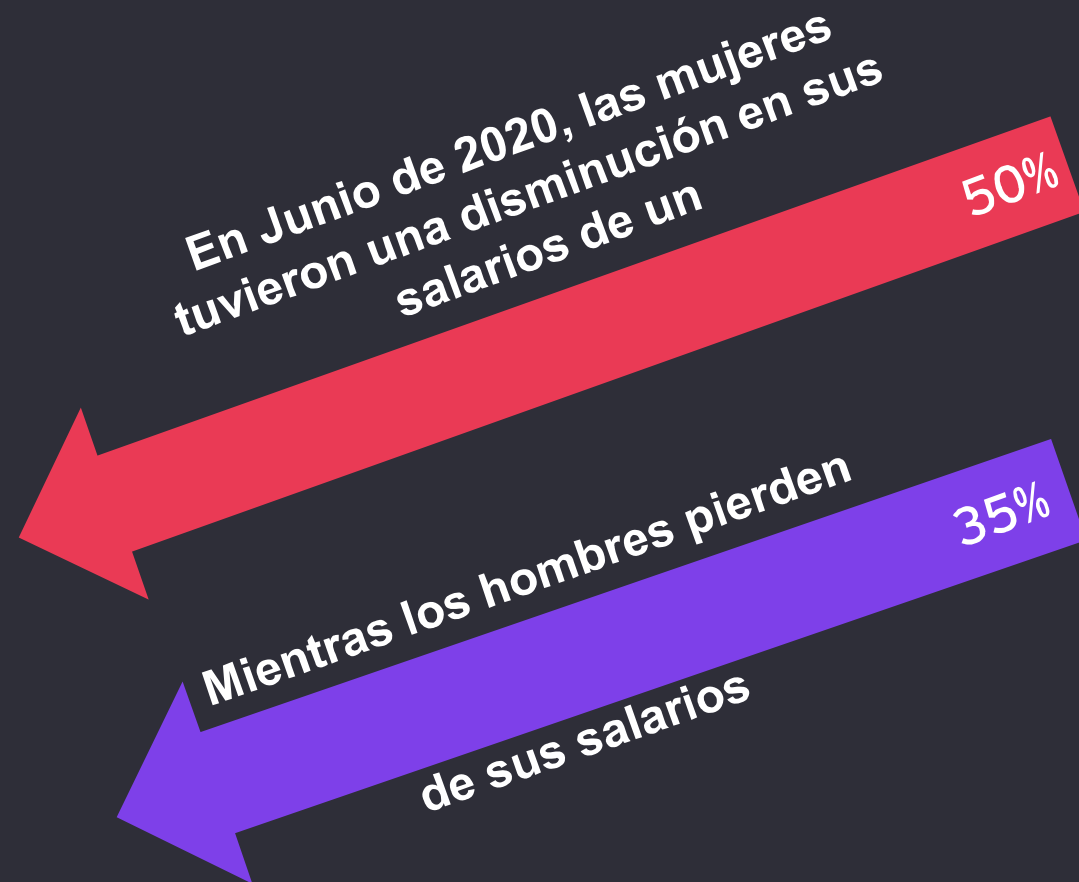


37,4% de las mujeres ocupan un puesto de dirección en el sector público y privado



Actualmente, de los empleados del sector de las energías renovables sólo **33% son mujeres**, sin embargo, sólo **1 de cada 10 son directivos**

En todo el mundo **hay 740 millones de mujeres** que trabajan de manera informal.

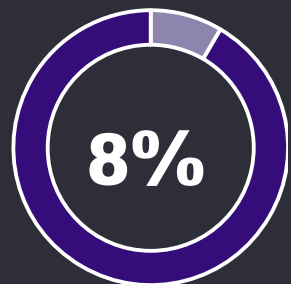


2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

► Mujeres en el liderazgo

41 mujeres CEOs
dirigen las principales empresas del
Fortune 500 en 2021, **en**
comparación con 1 en 1998

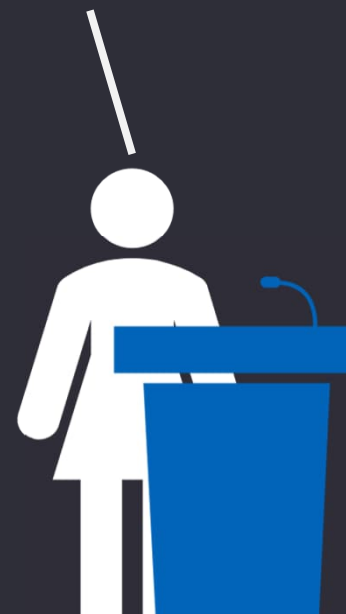
Pero son sólo el **8%** de
todos los directores
generales de la lista



C-Level



Política



El porcentaje de mujeres en los
parlamentos se ha **duplicado en los**
últimos 25 años

1998

11%

2021

26%

Aun así, las mujeres
representan solo cerca del
26% de los parlamentarios

2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

► Mujeres empresarias y trabajadoras informales

En América Latina, el porcentaje de mujeres propietarias de una empresa es del **2,8%**, lo que representa menos de la mitad del porcentaje de hombres propietarios de empresas

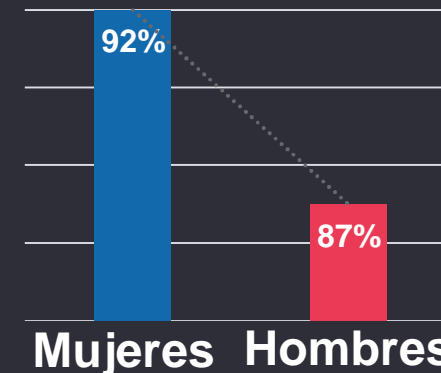
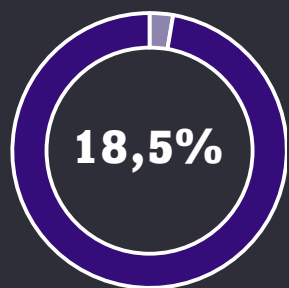
Las mujeres recurren más a fuentes de financiación informales, ahorros personales o préstamos familiares

Emprendedoras

Informales

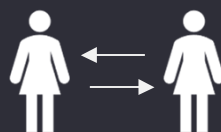
En 2014, las trabajadoras autónomas representaban **18.5%** de los trabajadores

Hasta el **92%** de las mujeres empleadas en los países de renta baja tienen un empleo informal, frente al **87%** de los hombres



2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

Medidas que pueden adoptar las empresas para hacer frente a los retos que afrontan las mujeres en la actualidad



Hacer el trabajo más sostenible



Redefinir las políticas de flexibilidad



Analizar a fondo la evaluación de los resultados

Para hacer frente a los desafíos que las mujeres están encontrando hay acciones que pueden ser tomadas por los líderes



Tomar medidas para minimizar los prejuicios de género



Ajustar las políticas para apoyar mejor a las mujeres como empleadas



Reforzar la comunicación con los empleados

2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

► ¿Cómo afecta el COVID-19 a las mujeres en el mercado laboral?

- La crisis de Covid-19 intensifica los problemas de desigualdad de género y perjudica la autonomía de las mujeres.
- El porcentaje de mujeres desempleadas aumenta y supera al de los hombres.
- Mujeres empleadas en sectores poco especializados: mayor probabilidad de pérdida de empleo debido a la automatización.

Es urgente movilizar recursos públicos suficientes para poner en marcha medidas que aborden el COVID-19 desde una perspectiva de género.

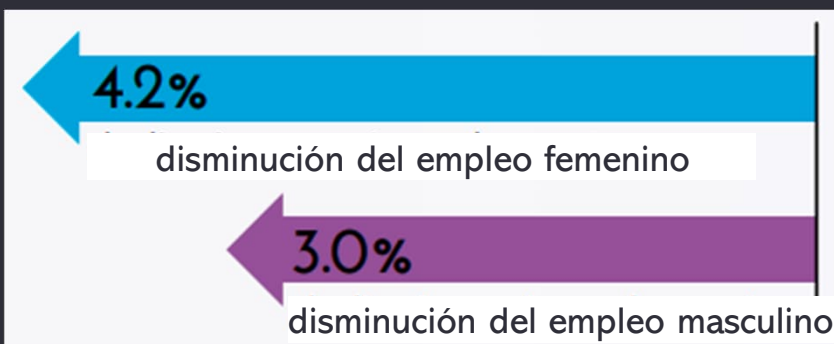


2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

- ▶ ¿Cómo afecta el COVID-19 a las mujeres en el mercado laboral?

Antes de la pandemia, los avances hacia la igualdad de género habían sido desiguales

En todo el mundo, en 2019 y 2020, las mujeres perdieron más de **54 millones de empleos**



En 45 países, **una de cada cinco mujeres** declaró haber perdido su trabajo durante la pandemia.



8,5 millones de mujeres han dejado el mercado laboral en 2020

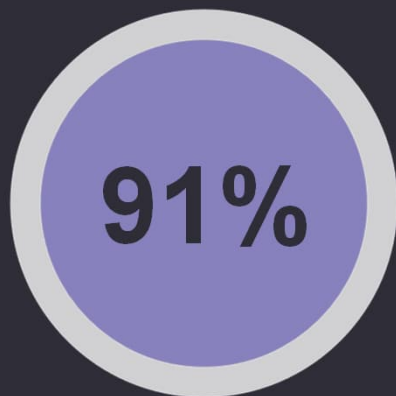
2.1 | Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

► ¿Cómo afecta el COVID-19 a las mujeres en el mercado laboral?

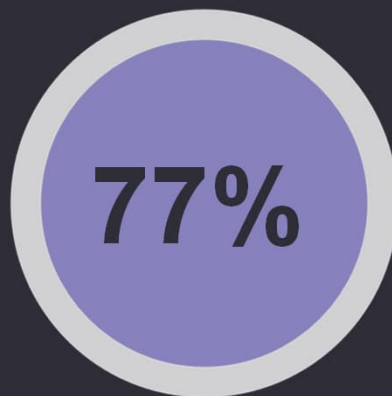
Cambios en la forma de trabajar



de las empresas creen que se pueden realizar más tareas a distancia



de las empresas dicen que reducirán los viajes de negocios



de los empleados dicen que trabajarían desde casa más que antes



Oportunidad de trabajar de forma diferente (y mejor)



La ausencia de restricciones geográficas puede ayudar a las empresas a diversificar sus grupos de contratación



La posibilidad de un horario de trabajo más flexible puede ayudar a las mujeres a conciliar las exigencias personales y profesionales



El apoyo holístico al bienestar de los empleados puede proporcionar un lugar de trabajo más inclusivo

Agenda

1. Apertura

2. Empoderamiento femenino

2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

2.3 Síndrome del impostor

3. Q&A



2.2 | Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

Trabajar en equipo y liderar de forma inclusiva requiere un conjunto de comportamientos y acciones (así como la disposición mental subyacente que genera estos comportamientos y acciones) que los individuos muestran cuando **abren sus mentes a perspectivas diferentes** de las suyas y se aseguran de que todos en sus equipos y a su alrededor puedan contribuir al máximo.

Este conjunto de **comportamientos deseados** son:

1

Soy consciente de mis propias preferencias y prejuicios,

aportando una aguda comprensión de cómo mi lente cultural influye en mis decisiones e interacciones y de cómo mis acciones pueden ser percibidas por los demás.

2

Busco activamente perspectivas diferentes a las mías

y acepto consejos, aprovechando cualquier oportunidad para explorar y aprender de visiones del mundo y experiencias diferentes a las mías, escuchando activamente lo que otros tienen que decir.

3

Permito que todos contribuyan y se comprometan

de forma coherente con sus propios puntos fuertes y su estilo, fomentando la diversidad de puntos de vista y opiniones, haciendo que sea seguro plantear opiniones divergentes o nuevas y demostrando respeto a todos.

4

Adapto mi propio estilo para trabajar eficazmente con los demás,

ajustándome sin problemas al contexto en el que me encuentro, demostrando flexibilidad y empatía, y vigilando las diferencias entre mi actitud y mis intenciones. Además, espero y permito que los miembros del equipo hagan lo mismo para trabajar eficazmente con los demás.

5

Abro mi toma de decisiones a otras perspectivas o experiencias,

equilibrando los puntos de vista divergentes e integrando las aportaciones de los demás miembros del equipo, manteniendo la mente abierta al evaluar situaciones nuevas o cambiantes, para explorar nuevos caminos, permitiendo así la apropiación colectiva de las decisiones y los resultados.

6

Hago que el éxito sea posible para todos

reconociendo que hay diferentes necesidades y motivadores, formas de proporcionar retroalimentación para que las personas aprendan y se desarrollen, así como diferentes formas de lograr resultados exitosos. Reconozca el éxito de los miembros del equipo y del equipo colectivo

2.2 | Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

Las mujeres deben enfrentarse a un amplio espectro de retos en la empresa.

Estos son algunos de los retos a los que se enfrentan las mujeres, y algunas de las empresarias que los han superado.

1

Desafiar las expectativas sociales

- ▶ La mayoría de las empresarias que han asistido a eventos de networking pueden identificarse con esta situación: Entrar en un seminario repleto de gente y puedes contar con una mano el número de mujeres que hay.
- ▶ No caigas en la presión de cambiar lo que eres para encajar. Sé tú misma.

"Has llegado hasta donde estás gracias al trabajo duro y a la perseverancia, pero lo más importante es que estás ahí. No te conformes con la idea que tienen los hombres de cómo debe ser un líder."

(Hilary Genga, fundadora y CEO de Trunkettes)

2

Acceso a la financiación

- ▶ Los inversores suelen buscar empresas que puedan aumentar su valoración a más de 1.000 millones de dólares, por lo que es difícil que las mujeres empresarias encuentren apoyo con la financiación.
- ▶ Las empresarias pueden conseguir el capital necesario para su negocio aprendiendo a pedir exactamente lo que necesitan, incluso si eso significa solicitar más de lo que quieren.

"Otra forma de superar este problema es conseguir que más mujeres inversoras se apoyen mutuamente"

(Felena Hanson, fundadora de Hera Hub)

3

Luchando por ser tomada en serio

- ▶ Muchas mujeres que se aventuran a emprender tienen dificultades para ser tomadas en serio como empresarias.
- ▶ Los comentarios negativos pueden crecer en tu cabeza impidiéndote alcanzar tu máximo potencial. Para combatirlos, únete a diversos grupos de mujeres empresarias.

"Para superar esto, he tenido que aprender a fortalecer mi confianza y superar mi discurso negativo."

Alison Gutterman, CEO y president de Jelmar,

4

Apoderarse de sus éxitos

- ▶ Es muy común que las mujeres minimicen involuntariamente su propio valor. Utilizar la primera persona para hablar de los éxitos puede parecer alarde o prepotencia
- ▶ Sin embargo, la confianza es la clave del éxito, incluso cuando te enfrentas a una sala de juntas llena de hombres.

"Ten confianza en tus habilidades para gestionar tu negocio. (...) Asegúrate de que cualquier iniciativa que intentes llevar a cabo esté respaldada por un sólido argumento comercial. Nunca estés desprevenida para las preguntas que puedan surgir"

Sharon Rowlands, CEO de Web.com Group y ReachLocal

“ 5 formas de ganar ”

cinco cosas clave que deben hacer las empresarias exitosas para convertir sus pequeñas empresas en grandes.



1. **Piensa en grande y sé audaz:** piensa con ambición en tus futuros objetivos empresariales;
2. **Trabaja en el negocio:** cultiva un equipo fuerte para que puedas mirar al futuro y trazar tu camino de crecimiento;
3. **Establece redes de asesoramiento clave:** construye relaciones con otros líderes empresariales para que te asesoren;
4. **Crea un perfil público:** pon tu marca a trabajar: habla en público, escribe sobre lo que sabes, comparte tu historia;
5. **Evalúa la financiación para la expansión:** considera las necesidades de capital a medida que tu empresa crece y alinea la financiación de los inversores consecuentemente.

¡Vamos a compartir!

Por favor compártenos sobre tu experiencia balanceando tu vida personal y laboral durante la pandemia del COVID-19.

Tiempo: 5 minutos



Agenda

1. Apertura

2. Empoderamiento femenino

2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

2.3 Síndrome del impostor

3. Q&A



2.4 | Síndrome del impostor

¿Qué es el síndrome del impostor?: Características

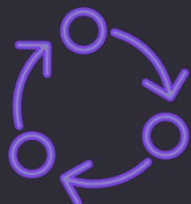
El Síndrome del impostor (o Fenómeno del impostor) se refiere a:



“La experiencia interna de creer que no eres tan competente como otros perciben que lo eres”

Para ponerlo en términos sencillos, el síndrome del impostor es la experiencia de sentirse como un fraude (phony).

Te sientes como si en cualquier momento te fueran a desenmascarar como un fraude, como si no pertenecieras donde estás y como si hubieras llegado ahí por pura suerte.



Puede afectar a cualquiera sin importar su estatus social, experiencia laboral, habilidades o grado de experticia.

2.4 | Síndrome del impostor

Tipos de síndrome del impostor

El síndrome del impostor puede aparecer de diferentes maneras. Algunos tipos diferentes de síndrome del impostor pueden ser:



La perfeccionista: Nunca están satisfechas y siempre sienten que su trabajo podría ser mejor. Se fijan en sus defectos o errores en lugar de sus puntos fuertes.



La superheroína: Trabajan en exceso para compensar lo inadecuadas que se sienten.



La experta: Nunca están satisfechas con su nivel de comprensión, siempre intentan aprender más.



La genia innata: se fijan metas muy altas y se sienten derrotadas cuando no las alcanzan.



La solista: Prefiere trabajar sola, no pide ayuda por miedo a parecer débil o incompetente ante los demás.

2.4 | Síndrome del impostor

¿Tengo el síndrome del impostor? Identifica si tienes/tuviste el síndrome del impostor;

Entre los signos comunes del síndrome del impostor se encuentran:

Signos comunes del síndrome del impostor

- La incapacidad de evaluar de forma realista tu competencia y tus habilidades
- Atribuir tu éxito a factores externos
- Reprochar tu rendimiento
- Miedo a no estar a la altura de las expectativas
- Exceso de rendimiento
- Sabotear tu propio éxito
- Dudar de ti misma
- Establecer objetivos muy exigentes y sentirte decepcionada cuando no los alcanzas



2.4 | Síndrome del impostor

Formas de manejar el síndrome del impostor

Aquí encuentras algunas técnicas que puedes utilizar para manejar el síndrome del impostor:

- **Comparte tus sentimientos.** Cuéntale a otras personas cómo te sientes. Las creencias irracionales tienden a empeorar cuando se ocultan y no se habla de ellas.
- **Deja de compararte.** Cada vez que te comparas con los demás en una situación social, encontrarás algún defecto en ti misma que alimenta la sensación de no ser lo suficientemente buena o de no pertenecer.
- **Evalúa tus capacidades.** Si tienes creencias arraigadas sobre tu incompetencia en situaciones sociales y de rendimiento, haz una evaluación realista de tus capacidades. Anota tus logros y lo que se te da bien, y compáralo con tu autoevaluación.
- **Da pequeños pasos.** No te centres en hacer las cosas a la perfección, sino más bien en hacerlas razonablemente bien y recompensarte por actuar. Por ejemplo, en una conversación de grupo, ofrece una opinión o comparte una historia sobre ti misma.
- **Cuestiona tus pensamientos.** Cuando empieces a evaluar tus capacidades y a dar pequeños pasos, cuestiona si tus pensamientos son racionales. ¿Tiene sentido creer que eres un fraude, teniendo en cuenta todo lo que sabes?

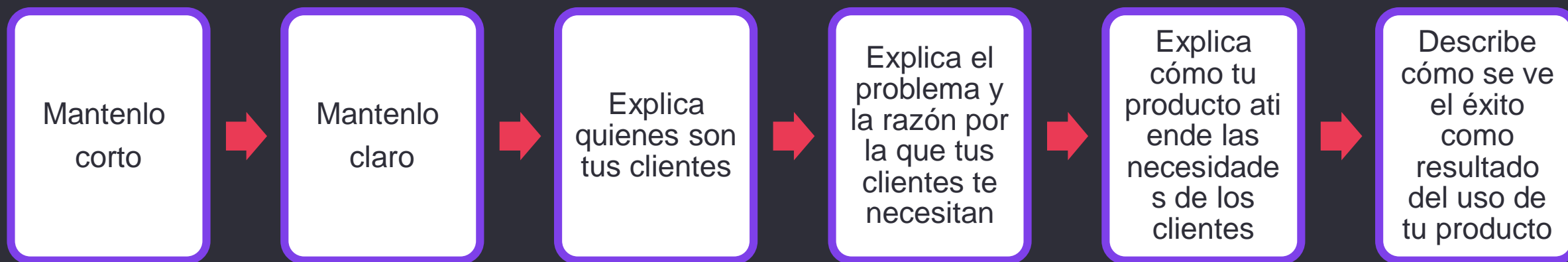
2.4 | Síndrome del impostor – Tomar el control y acciones para superarlo

Formas de manejar el síndrome del impostor

En caso de que tengas creencias arraigadas sobre tu competencia en situaciones sociales y profesionales, realiza una evaluación realista de tus capacidades.

Para ello, escribir un **discurso** puede ayudarte a estar mejor preparada para presentar tu producto/servicio y tu empresa.

A continuación, algunos consejos sobre cómo hacerlo:



¡Vamos a compartir!

Por favor compartenos tus experiencias relacionadas con el síndrome del impostor

¿Estás lidiando con el actualmente, o lo has hecho en el pasado?

Tiempo: 5 minutos



Agenda

1. Apertura

2. Empoderamiento femenino

2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desarrollo personal – Historia personal (Toma control de tu carrera)

2.3 Síndrome del impostor

3. Q&A



*"No es fácil retar los estereotipos de género, pero la sociedad **no va a cambiar sino empezamos por cambiarnos a nosotras mismas**"*

Unicef

Q & A

¡Gracias!



Por favor, accede al siguiente link y danos tu feedback

<https://forms.office.com/r/rFfNj6idXR>

Tu opinión es muy importante para nosotros.