

# EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES COSMÉTICA O APUESTA FIRME?

RICARDO FERNANDEZ, FACTHUM



Sin duda, unos de los temas que especialmente ronda como inquietud en las direcciones de RRHH de las organizaciones hoy en día, es todo lo que representa abordar tanto el concepto de igualdad como el de empoderamiento de la mujer dentro de la propia estructura organizativa.

Si bien las mujeres van ocupando y accediendo paulatinamente al ámbito laboral, político, sindical, no deja de ser en la mayoría de los casos, casi anecdótico cuando hablamos de posiciones de primer nivel de decisión y pese a ello, lamentablemente, se sigue arrastrando exclusión y manteniendo una situación de desventaja con respecto al género masculino.

La presencia de mujeres líderes en la sociedad no es nueva, pero éstas siguen suponiendo una excepción. Durante años, las féminas que tenían puestos de responsabilidad lo han hecho en un entorno marcadamente machista en el que no eran muy bien aceptadas generalmente y en el que se veían condicionadas a adoptar patrones masculinos.

A día de hoy, si bien podemos apreciar un cierto cambio, la pregunta sigue siendo la misma: en las organizaciones donde lo podemos apreciar, es fruto de cosmética o realmente es una apuesta firme por asentar una política de igualdad 100%?

Posiblemente, un primer punto de partida práctico y sobre el que reflexionar para de forma objetiva definir una autoevaluación en nuestra organización, es tomar como referencia los siete principios que constituyen la guía para promover la igualdad de género en los lugares de trabajo, subrayados por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer - Unifem- y el Pacto Global.

Para ello, debo preguntarme y contrastar cómo están alineados y desarrollados (si es que los tiene mi organización), los procesos asociados a los siguientes principios que definen un marco de actuación y que son:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de manera equitativa en el trabajo, respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, formación y desarrollo de las mujeres
- Implantar prácticas de desarrollo, cadena de suministro y marketing a favor de la mujer.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias, y de gestión.
- Evaluar y difundir los progresos a favor de la igualdad de género.

Desde esta perspectiva, los resultados que obtengamos nos deben hacer pensar en sí:

**1.-** Trabajo con **sentido de cosmética** para que se pueda cuanto menos, justificar que la organización “está comprometida con la igualdad de género “?

o si por la contra,

**2.-** Comienzo a definir **planes de acción** concretos que me permita establecer las bases de una **política efectiva** de esta naturaleza, asumiendo el reto de que posiblemente deberé ir provocando contagio con el desgaste que ello supondrá ?

Conscientes de que actualmente el mercado de trabajo sigue permaneciendo en un contexto donde realmente es muy complicado que las mujeres desarrollen plenamente su carrera profesional y por tanto lleguen a puestos de toma de

decisiones de forma más habitual, debemos dentro del contexto de nuestra organización cuestionarnos si:

Por qué, si una profesional decide centrar sus esfuerzos en un puesto de trabajo con las expectativas de ir mejorando en su posición e ir asumiendo un nivel operativo de decisión y responsabilidad más elevado, se encuentra con obstáculos y trabas relacionadas con las construcciones sociales de lo masculino y femenino? Eso pasa en mi organización?

Dependiendo de las respuestas a lo comentado, qué decides:

### **COSMÉTICA O APUESTA FIRME?**

Volver a [FACTHUM](#)