



“REDES Y MUJERES: UNA EXPERIENCIA REAL”

Dra. Ileana Díaz

Profesora Titular del Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana.

La igualdad de oportunidades de varones y mujeres ha sido y continua siendo un camino largo, en el cual se han logrado importantes avances desde los siglos XVII y XVIII, momento histórico en el cual se formularon los derechos ciudadanos modernos y comienza la preocupación científica y política por la situación social que afecta a las mujeres.

Durante los últimos 20 años ha ido en ascenso la participación de la mujer en la actividad económica en la mayor parte del mundo, según Tzannatos (1999) “hoy cerca del 50% de las mujeres alrededor del mundo son oficialmente fuerza de trabajo y las mujeres constituyen aproximadamente la tercera parte de todos los trabajadores”¹

Muchas pueden ser las causas del aumento de la participación de la mujer en el mundo laboral, sin embargo si se analiza el caso específico de América Latina se debe tener en cuenta que los países de la región han enfrentado el proceso de globalización, durante toda la década de los noventa, mediante políticas de ajuste de carácter neo liberal, que se han caracterizado por: liberalización del mercado, reducción del papel del Estado, privatización de la economía y dependencia de los flujos de capital externo, todo lo cual ha implicado: cierto equilibrio macro económico, crecimiento económico (que ha pasado de alto a moderado hasta la recesión producto de la crisis asiática), aumento del desempleo, del endeudamiento y de la pobreza.

Lo anterior le ha agudizado la ya marcada especificidad del mercado de trabajo femenino en la región, pues aunque ha aumentado la participación de las mujeres en el mundo laboral lo interesante es evaluar a qué tipo de trabajos se han incorporado las mujeres. Si éstos le reportan los beneficios correspondientes a su aporte en comparación con los varones o si por el contrario, si bien acceden al mercado laboral, los estratos más bajos lo hacen hacia trabajos mal remunerados, aún y cuando posean nivel educacional y siempre recibiendo ingresos por debajo del que obtienen los varones por igual trabajo.

El aumento de la masa femenina en el mercado laboral continua concentrándose en determinados sectores, categorías y posiciones ocupacionales, es decir, se mantiene una marcada segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, así la Elson (1999) plantea que “la tendencia observada en América Latina es una sobre representación de la mujer en los servicios, comunicaciones y manufactura...dentro de la manufactura las mujeres participan en la industrias “light” tales como textiles, alimentos, etc. y están muy bajo representados en las industrias duras como química, metal mecánica, etc.”²

¹ Tzannatos. Z.: “Women and Labor Markets changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters”. World Development Vol 27. No 3 (551) 1999

² Elson. D.: “Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment”. World Development Vol 27. No 3. (611) 1999

Por otra parte los procesos de liberalización comercial, traen aparejado diferentes estrategias empresariales con la finalidad de ser competitivos en los mercados nacionales e internacionales, muchas de estas estrategias están centradas en la desverticalización de las empresas, imitadas de países desarrollados, pero no adaptados a nuestras realidades, por lo que conducen a un tipo de “flexibilización espúrea o precarizadora”³, que genera una cantidad de micro y pequeñas empresas no especializadas, sobre las cuales descargan las grandes empresas los efectos cíclicos de la economía y sus reducciones de costos, empujando a las mismas a una baja especialización y a la búsqueda de fuerza de trabajo barata, en lo fundamental mujeres.

Este tipo de trabajo se traduce en bajos salarios, no-contratación, no-seguridad social ni de salud y abre una gama de “oportunidades” para la contratación de mujeres, siendo esta una de las razones de porque las mujeres obtienen trabajo con más facilidad que los varones, sobre todo en familias de bajos ingresos, en la actual situación económica.

Así mismo se ha ido desarrollando un sector informal, tales como empleadas domésticas, trabajadores por cuenta propia y otras formas que varían por países y que hacen muy difícil su medición y comparación, pero lo que nadie duda es que es mal pagado y donde existe una alta concentración de mujeres, que pueden ir desde casi un 50% en Chile hasta un 62% en Bolivia del total de ocupados en ese sector⁴

Al mismo tiempo si bien ha aumentado la proporción de mujeres técnicas y profesionales, aproximadamente el 55% de las mujeres, trabajan como oficinistas, vendedoras o en servicios, frente a solo el 25% de los varones⁵.

Mujeres y hombres en cargos directivos

La segregación laboral por sexos conduce, tal y como plantea Tzannatos (1999), “a actividades compartamentalizadas en las que usualmente decansa diferencias de ingresos y de oportunidades de carrera”⁶, lo cual es posible observar cuando se analizan las proporciones de hombres y mujeres en posiciones de poder

“Aunque la mitad de los gerentes de empresas en Estados Unidos son mujeres, solamente entre el 2% y el 3% de las empresas mas grandes del mundo”⁷

Así tenemos que las mujeres directivas representan menos del 1% del total de la fuerza laboral. Además globalmente esta estimado que las mujeres directivas constituyen el 16,5% (del total de directivos) y regionalmente, como sigue (Hoffarth, 1996): Europa Occidental 24%, América Latina 22%, Asia y Pacifico 13%.⁸

En algunos países la situación es como sigue: Estados Unidos: 39%, Alemania Occ. 20%, Canadá: 34%, Filipinas 25%, U.K. 22, Singapur: 22%, Australia: 21%, Malasia: 8%, Irlanda: 9% y Japón: 8%⁹

³ Abramo, Laís: “La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos” de Igualdad de Oportunidades para la mujer en el trabajo. SERNAM Santiago de Chile, 1997 página 113

⁴ Pollak, Molly: Obra citada

⁵ Pollak, Molly: “Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género” Serie Mujer y Desarrollo No 19 CEPA. 1997. Página 44

⁶ Tzannatos. Z: Obra citada

⁷ www.mercado.com.ar 18/11/99

⁸ V. Hoffart “Perspectives on career development of women in management” Institute of Management. Press-vol. 15No3

⁹ OIT-INSTRAW Informe de Desarrollo Humano 1995 (Cifras aproximadas y la no estandarización de los conceptos de gerentes y ejecutivas.

El crecimiento de la participación de la mujer directiva fue del 26% en 1980 a 39% en 1993 (Gutek 1992). La participación en niveles medios es del 11% y en los altos solo del 3%.

Como puede observarse las cifras hablan por sí solas, pues en países altamente desarrollados las proporciones de participación de la mujer en cargos directivos es en general relativamente baja, aún y cuando existe un mayor cuerpo legislativo que favorece a las mujeres, no existe analfabetismo y el derecho de la mujer a la educación no es un problema, más allá de la posibilidad económica.

Incluso los países escandinavos que muestran los mejores resultados en el índice de desarrollo de la mujer, presentan bajos por cientos de participación femenina en cargos de dirección en el mundo empresarial, así por ejemplo Suecia muestra que el 20% de los directivos en el sector privado son mujeres y el 43 % en el sector público, pero en las grandes empresas, la distribución por sexos es muy marcada, solo el 9% son mujeres¹⁰

La segregación laboral horizontal y vertical no es asunto que se resuelva de la noche a la mañana, ni por decreto. Requiere de un trabajo mancomunado de toda la sociedad mediante las políticas gubernamentales, la educación, las acciones por parte de la sociedad civil, etc., sin embargo todo ese proceso requiere de años de trabajo, como el que se ha ido realizando a lo largo de siglos, que permitan ir logrando mayor conciencia de género entre todos los actores y sobre todo ganar en el empoderamiento de las mujeres, como una vía de difusión de esa conciencia y de acceso de las mujeres a posiciones de decisión, lo que conducirá a sociedades más democráticas.

REDES: vía de empoderamiento de las mujeres

Una estrategia que ayuda al empoderamiento de las mujeres son las REDES, las cuales contribuyen a una aproximación hacia nuevas oportunidades de carrera, como al aprendizaje de la experiencia de otras personas y al acceso rápido a información relevante.

Las redes no son un tema nuevo en el mundo, en general desde hace unos cuantos años, se reconocen que es imposible una estrategia global de los negocios sin alianzas, las cuales se constituyen en un complejo sistema de relaciones que conforman redes de escala planetaria, un ejemplo de ello es la industria farmacéutica.

¿Qué es una RED? según Heller (1999) “una red de trabajo, o *networking*, es una técnica de logro de objetivos personales, profesionales o corporativos, a través de la construcción y el cuidado de contactos personales”¹¹.

Desde que en la era primitiva el hombre trabajó y se socializó, de hecho comenzó ha establecer contactos personales, sin embargo no todo tipo de relaciones interpersonales constituyen redes. La RED implica trabajar por un objetivo, no es una simple reunión de amigos y amigas o de colegas. Como bien apunta Heller “una red también es una organización y allí rigen los mismos principios que para cualquier tipo de institución...debemos estructurarla con bases democráticas y solidarias, la información debe fluir en todas direcciones y hacia todas las participantes...ciertos componentes básicos de organización estarán presentes: asignación de funciones, administración de las tareas, ejercicio de liderazgo en ciertos proyectos.”¹²

¹⁰ Oficina Central de Estadísticas 1997. Estocolmo. Suecia

¹¹ Heller.L.: Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgo femenino. Grupo editor Latinoamericano. Buenos Aires 1999. (33)

¹² Heller. L.: Obre citada (35)

Las mujeres se iniciaron en redes desde hace poco tiempo, en correspondencia con el ascenso de la incorporación de la mujer al trabajo y el incremento de sus niveles de educación, esto hace que sea necesario aprender a trabajar en red, muchas veces mediante un proceso de ensayo y error. Es comprender los beneficios que proporciona vincularse a redes permiten intercambiar experiencias, aprender de los demás, obtener información para el trabajo y la vida de forma rápida, etc.; pero sobre todo comprender que el trabajo en redes es un trabajo de equipo del cual todas se benefician, pero al que todas deben aportar.

Cabría preguntarse por qué los hombres no promueven el establecimiento de redes formales, aunque existan. De hecho los hombres son los que están en el poder desde hace siglos y recordemos como en épocas pasadas existían clubs solo de hombres (aún subsisten en algunas sociedades hasta los tiempos actuales) y de hecho hoy todavía se observan reuniones privadas, a las cuales esta prohibido el acceso de mujeres. Estas son formas de contacto personales con propósitos e intereses comunes.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación brindan la posibilidad de acortar las brechas existentes para las mujeres, en la medida que se asegure la igualdad de acceso a los recursos que implican estas nuevas tecnologías. El ciberespacio, no es solo el lugar donde se encamina el futuro del comercio, el mundo del espectáculo y la educación, sino donde se están formando nuevas comunidades que diseñarán el futuro en cada una de estas áreas.

LAWOMAN-NET: Una experiencia de red de mujeres

Durante el mes de Marzo de 1997, veinticinco mujeres directivas de 17 diferentes países de América Latina y del Caribe, tuvieron la oportunidad de asistir a un entrenamiento intensivo de desarrollo de habilidades de gestión, bajo el auspicio de la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI), en la Universidad de Lulea - Suecia

Como resultado de ese encuentro, las participantes reunidas en Lima, Perú en Enero de 1998 asumieron el compromiso de continuar compartiendo experiencias profesionales, difundir a las mujeres de sus países los conocimientos adquiridos, fortalecer las distintas instituciones de mujeres y estimular la participación cada vez más activa en el desarrollo de los países de la región.

Tal y como declara la plataforma de Beijing “el grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes”. Siendo en algunos de nuestros países muy baja la presencia de las mujeres en posiciones de decisión, todo lo cual nos estimula a trabajar integradas en una red, que contribuya a revertir la situación en cada uno

de nuestros países.

Por tal motivo se considera la constitución de la Red como un mecanismo que permita articular intereses y fomentar la participación de mujeres en cargos de decisión con la visión de que esta Red sea el inicio de un proyecto que convoque no solo a las mujeres de América Latina sino a las mujeres de ASIA, AFRICA, EUROPA y el resto de AMERICA

En Marzo de 1999 se crea finalmente la red LAWOMAN-NETWORK integrado por 17 países de América Latina y el Caribe, con sede en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia y con el patrocinio de ASDI. La red tiene los siguientes propósitos y visión:

- ✓ Llevar a cabo actividades para promover el desarrollo de las mujeres latinoamericanas y del Caribe en gestión de organizaciones
- ✓ Articular intereses y fomentar la participación de mujeres en cargos de decisión

VISION

Ser referente reconocido por articular, facilitar y promover acciones, desde

**una perspectiva de género
para el acceso y desarrollo
de las mujeres
latinoamericanas y del
caribe en espacios de
gestión en las
organizaciones.**

En Mayo del 2001 en Buenos Aires se realizó un taller de fortalecimiento de la red con el propósito de reflexionar acerca de nuestras fortalezas y las debilidades que aún subsisten. Entre las fortalezas más reconocidas estuvieron:

- Las integrantes de la red: su perfil, las organizaciones a las que están vinculadas, su experiencia profesional y laboral, su conocimiento de la perspectiva de género.
- La red informal que se ha construido a partir de la cual las integrantes han obtenido beneficios personales y profesionales.
- La página web. Existe una información disponible en la página y ha tenido un número de visitantes. Uso del chat line por el equipo de dirección.
- Plegable de difusión de la red en español y en inglés y ya distribuido.
- La red de instituciones y/o organizaciones en los países Latinoamericanos y del Caribe que desean o tienen interés en establecer una relación con la red.
- El seminario Regional de capacitación de México El carácter regional de la red: Latinoamérica y el Caribe.
- La experiencia del trabajo en red. Know – how.
- La confianza de ASDI y de los Suecos que conocen de la red. La red es un proyecto que no está enmarcado en la cooperación gobierno a gobierno.

Las debilidades más destacadas fueron:

- ✓ Falta cumplir con los compromisos de la página en términos de periodicidad y procedimiento.
- ✓ Las personas responsables de las áreas de interés no han cumplido con su tarea.

- ✓ Aún no se han fortalecido el posible portafolio de servicios de la red hacia otras organizaciones.
- ✓ Poco uso del chat para el debate de temas de interés
- ✓ Falta contactar centros de documentación. Falta clasificar en un registro las instituciones de enlace por su objeto social. Las integrantes no tienen contactos para recabar información.
- ✓ Aún no se contabiliza el tiempo ni los recursos de las integrantes para el desarrollo de las actividades de la red.
- ✓ En la modalidad de la financiación de la red se exige un aporte local para el desarrollo de actividades y en algunos casos no ha podido concretarse. Bajo presupuesto para la financiación de este tipo de actividades por parte de la red.
- ✓ No se han fortalecido las actividades de la RED

Sin embargo en sus más de tres años de existencia la red ha realizado importantes acciones

- Aspectos organizativos de la Red definidos. Existencia de unos estatutos.
- Sitio web www.wim-network.org activado y en uso por más de 8000 usuarias, en temas relacionados con Mujer y Empresa.
- Información del sitio web clasificada en bibliografía con libros y artículos sobre temáticas referidas a la Mujer y a género, eventos y seminarios y enlaces.
- Chat line funcionando.
- Temas prioritarios de capacitación para la región identificados.
- Seminarios locales (más de 15)
- Seminario Regional de México que otorgó becas a 33 participantes de 13 países y que se desarrolló en el Colegio de México con la participación de expertas suecas, mexicanas y de integrantes de la red.
- Permanente intercambio de información con Organizaciones de Mujeres Nacionales e Internacionales.

- Participación en eventos científicos nacionales e internacionales.
- Plan de Fortalecimiento de la Red al 2005 y nuevos proyectos de trabajo
- Evento científico en abril del 2002 en Cali Colombia

En los logros que hemos destacado, los integrantes de la Red consideramos que el factor clave de éxito de esta experiencia ha sido la combinación de los componentes de capacitación e información sobre temas de Mujeres en gestión de organizaciones y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC).

Se ha garantizado un apoyo individual a un proyecto colectivo, teniendo como requisito indispensable que: *“deben existir beneficios compartidos entre todas sus integrantes”*. Cada una contribuye desde sus potencialidades, pero no debe olvidar que no es solamente para beneficio individual, sino para el beneficio de todas: de la red y de la sociedad.

Acciones de la red LAWOMAN-NET en Cuba

La red en Cuba ha realizado diversas acciones en el área de la capacitación de la administración con enfoque de género y ha participado en diferentes eventos científicos, presentando los resultados de estudios realizados con las mismas estudiantes.

La red ha impartido los siguientes cursos:

Ministerio de la Industria Sidero Mecánica:

Seminarios de liderazgo femenino y planificación de carrera de 30 horas en el Diplomado de Mujeres Directivas (de 5 meses de duración) con la participación de una especialista argentina integrante de la red. Estaba dirigido a mujeres directivas de mandos medios de empresas, menores de 35 años. Se participó en 5 de éstos cursos con un total de 100 estudiantes.

Poder Popular: Seminario de liderazgo femenino, trabajo en equipos, negociación de 40 horas a directivas de empresas y presidentas o vice presidentas de municipios.

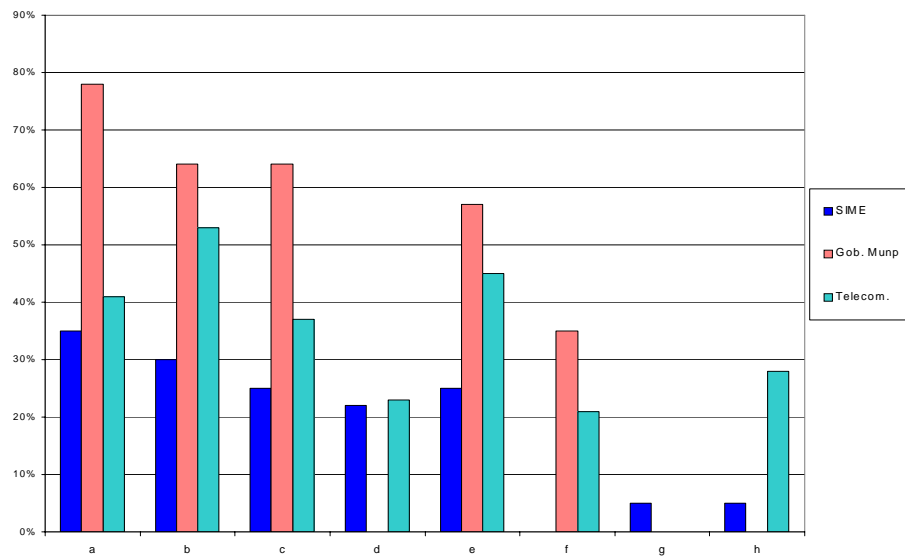
Se han realizado 3 cursos con un total 60 estudiantes. El último de éstos cursos fue mixto, es decir con la participación de hombres.

Empresa de Telecomunicaciones. ETECSA:

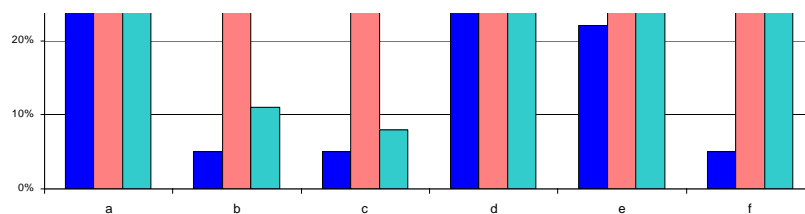
Seminario de liderazgo femenino, administración del tiempo, negociación y planificación de carrera de 40 horas Participaron fundamentalmente directivas funcionales. Se realizó un curso con un total de 25 estudiantes.

Ministerio de Comercio Interior: Seminario sobre liderazgo y administración del tiempo de 15 horas. Se realizó un curso con 20 estudiantes.

En todos estos cursos se han aplicado diferentes instrumentos con vistas a analizar algunos aspectos de la percepción que tienen las mujeres de sí misma. A continuación le presentamos los resultados.



a: Dominio de la actividad b: Ejemplo c: Comunicación con Subordinados
d: Exigencia e: Capacidad de Dirección f: Honestidad
g: Seguridad h: Asumir riesgos

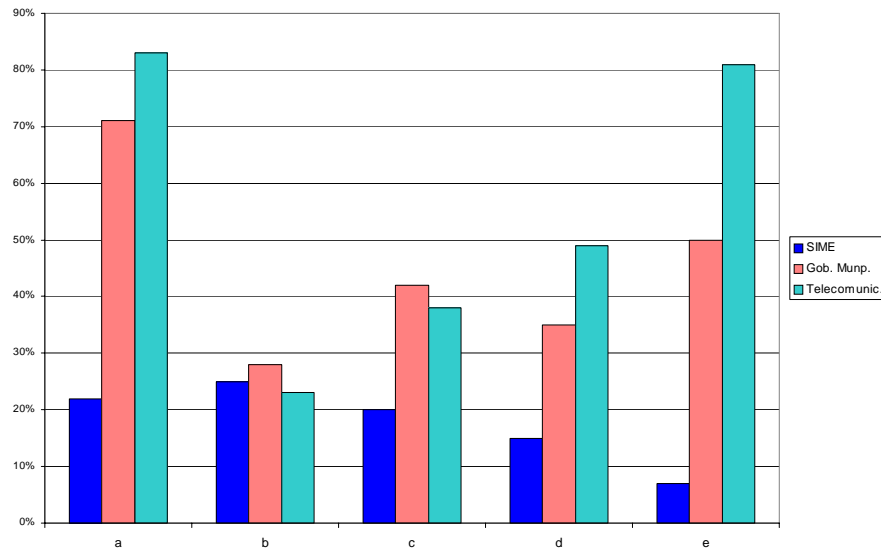


a: Relaciones con los subordinados b: Ejemplo c: Persuasión
d: capacidad para dirigir e: Dominio de la actividad f: Asumir riesgos

A la pregunta sobre que hace mejor en su rol de directiva (1) y sus puntos fuertes como líder (2)
(1)

Como puede observarse el dominio de la actividad y ejemplo ocupan uno de los % más altos, ya que a las mujeres les cuesta tanto llegar a una posición de liderazgo que estos dos aspectos lo consideran decisivo para legitimar su posición. La comunicación con los subordinados es de hecho de esas cosas que esta reconocida que las mujeres saben hacer bien y es una de las cualidades que más se requiere en los momentos actuales, cuando por lo general los subordinados son personas con niveles de calificación mayores que en otras épocas y por tanto su motivación pasa por la autorealización y ello exige de ser escuchado y participe de la solución de los problemas. Es interesante la respuesta respecto a asumir riesgos.

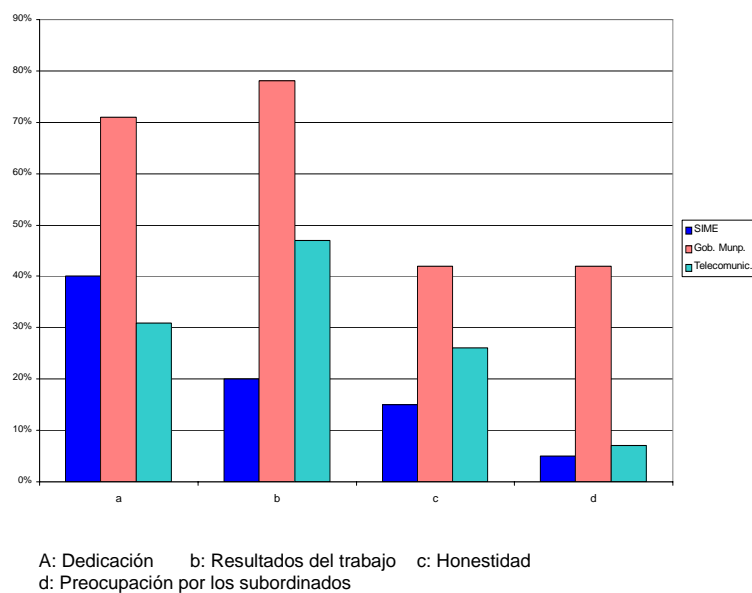
A la pregunta de que se siente más orgullosa:



A: Resultados del trabajo b: Desarrollo profesional c: Confianza de los subordinados
d: Reconocimiento de superiores e: Demostrar capacidad para dirigir

De lo que se sienten más orgullosas es de los resultados del trabajo unido a la confianza de los subordinados, lo cual se corresponde con la necesidad de elevar su autoestima como mujer, quien durante siglos ha sido reducida al rol doméstico y que aún en nuestros días tales prejuicios la persiguen al ámbito laboral. Es significativo la importancia que se otorga al reconocimiento por los superiores y a demostrar la capacidad para dirigir, ésta última sobre todo en la empresa de telecomunicaciones que es una empresa de capital mixto.

A la pregunta sobre qué les gustaría que les fuera reconocido:

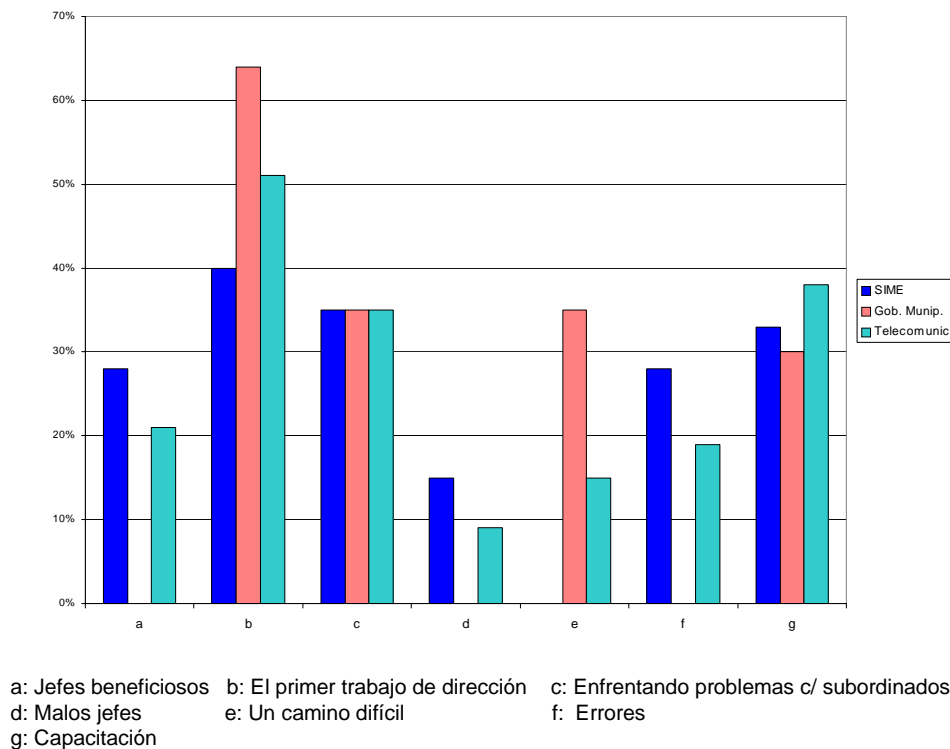


Ellas enfatizan que desean que les reconozca la dedicación, los resultados del trabajo y también la honestidad. En general a las mujeres se les caracteriza como honestas, morales y de mayor confianza, entre otras cualidades, razones por las que en los últimos tiempos se observa una tendencia a privilegiar a las mujeres para ocupar ciertos trabajos que exigen de tales cualidades¹³.

Si las mujeres desean que les reconozca su dedicación y los resultados de su trabajo, es para demostrar que ellas pueden organizar sus tiempos, a pesar de la doble y triple jornada, para garantizar los resultados exigidos a su cargo y por tanto que pueden ser eficaces ejerciendo puestos de decisión.

En relación a cuales han sido sus fuentes de enseñanza:

¹³ Heller, L: "La participación de las mujeres en las organizaciones económicas en la Argentina de los últimos años" tomado del libro Mujeres en los 90. Volumen II Centro Municipal de la Mujer de Vicente López. Buenos Aires. 1998. Pág. 118



Las fuentes de mas alto % se relacionan con el primer trabajo de dirección, enfrentando problemas con los subordinados, así como la capacitación

Ello significa que sin reducir la importancia de cursos de capacitación e incluso de poder contar con jefes que brinden ayuda o las guíen, la experiencia y el aprendizaje se logra enfrentándose a los problemas y situaciones que conlleva un trabajo de dirección, es decir, dirigiendo y esto solo es posible si se tiene la oportunidad de poderlo hacer, por tanto mientras no se rompa con las bases de la discriminación que se encuentran presente en el círculo vicioso: *no se promueve a mujeres por falta de experiencia, pero la experiencia se adquiere sobre todo al dirigir*, no existirá una verdadera igualdad de oportunidades para acceder a cargos de dirección.

Las mujeres poseen habilidades diferentes a los hombres, por el acondicionamiento social diferente al que han sido sometidos unos y otras, sin embargo ello no implica que tales diferencias sean un impedimento para dirigir, amén de que las mujeres en su experiencia y mediante la capacitación, puedan adquirir nuevas habilidades.

El % no tan alto otorgado a los jefes beneficiosos no puede verse bajo la simple óptica de que hay pocos buenos jefes sino al pobre desarrollo del trabajo como mentores sobre todo con quienes se acaban de graduar o que entran nuevos a un trabajo, ya sean hombres o mujeres.

El seguimiento mediante el intercambio entre un grupo de estas mujeres que han pasado los cursos permite identificar un **conjunto de logros**, más allá del % que fueran promovidas, que depende de varios factores, entre ellos la política de los organismos y organizaciones.

✓ Comprender que puede dirigir sola, sin tutela

- ✓ Propósitos claros. Establecerse metas personales
- ✓ Elevación de la autoestima
- ✓ Vencer las barreras culturales de la organización
- ✓ Cumplimiento de su plan personal
- ✓ Crear confianza alrededor de ellas
- ✓ Son mejor aceptadas por sus subordinados, cuando demuestra pericia, que por sus jefes.
- ✓ Relaciones entre las colegas del curso
- ✓ Son extremadamente femeninas en su arreglo personal
- ✓ Servir de mentoras
- ✓ Mayor visibilidad
- ✓ Valorar el impacto sobre las mujeres de las políticas
- ✓ Mejorar su visión a largo plazo
- ✓ Darse tiempo
- ✓ Utilización de redes informales
- ✓ Mejor organización personal.
- ✓ Buscan mujeres para crear sus equipos de trabajo

Es relevante detectar como han ido creando poco a poco una red informal tanto entre las integrantes de su grupo en los cursos de mujeres y con otras personas, incluidos por supuesto hombres. Esta estrategia les ha sido de ayuda para confrontar sus problemas, para escuchar otras experiencias e incluso para la solución a asuntos personales, al decir de una de ellas “estas redes informales se han convertido en un brazo mas del cual no puedo prescindir”

No obstante lo anterior aún subsisten los **obstáculos** siguientes:

- ✓ La mujer sigue siendo vista “demasiado femenina” para dirigir
- ✓ Los jefes abren espacios a las mujeres pero con menos apoyo que a sus colegas masculinos
- ✓ La mayoría de las reuniones se realizan fuera del horario laboral o días no laborales
- ✓ Se les evalúa por raseros no explícitos, más rígidos y exigente que a los colega masculinos
- ✓ Se continua viendo a las mujeres para cargos “femeninos” (recursos humanos, contabilidad, ventas, etc..)
- ✓ En los procesos de propuestas de promoción se incluyen siempre mujeres, pero en la mayoría de los casos solo formalmente
- ✓ Estructuras rígidas
- ✓ No se evalúa la perspectiva de genero en las medidas asumidas
- ✓ Se observa un patrón masculino en el ejercicio del poder por las mujeres

Estos problemas, entre otros, manifiestan el famoso “techo de cristal” que aún existe en la sociedad respecto a las mujeres y que se presenta tanto en el ámbito empresarial y familiar, como también personal, ya que en muchas ocasiones son las mismas mujeres quienes no se autolimitan, o son poco agresivas ante un entorno no favorable y también, y no menos importante, al llegar a posiciones de poder hacen poco (en ocasiones por falta de consciencia de genero) por cambiar el orden establecido.

Toda estrategia para, en el tiempo, ir revirtiendo esta situación es valida, una de ellas, son las redes, que permiten socializar experiencias, encontrar nuevas alternativas de solución a los problemas y en definitiva expandir la consciencia de genero deberan ir creando las bases para un cambio en la cultura de las organizaciones y de la sociedad.

