



Madrid, 4 y 5 de marzo de 2022

CONCLUSIONES

Todos los sectores profesionales que han sido analizados arrojan conclusiones muy similares en cuanto a niveles de participación en los ámbitos de poder:

- Escasa presencia de mujeres en los puestos de decisión real. Si se analizan las estadísticas el avance es muy lento en cuanto a logros femeninos en puestos de poder ejecutivo. En el ámbito rural se han destacado las dificultades que tienen las mujeres para liderar; sin embargo, algunas mujeres han entendido la necesidad de organizarse para resolver no sólo sus problemas sino también los de la comunidad.
- Es muy relevante la escasa participación e incluso la ausencia de mujeres en los ámbitos jurídico, político, empresarial y científico, porque ello condiciona no sólo el quehacer diario, sino también el futuro, ya que únicamente está presente la mirada masculina.
- Se destaca que los Planes de Igualdad que son obligatorios para todas las empresas e instituciones, pueden favorecer un cambio estructural en el tejido social y laboral que favorezca la participación de las mujeres, al constituir un mapa público de las organizaciones y de las actuaciones de cada núcleo empresarial.
- Se observa también, una brecha entre lo legal y lo real en cuanto a la incorporación de la igualdad de género en todos los ámbitos de poder. Aunque establecida por ley la presencia de un 40% de mujeres en los puestos de decisión, en muchas ocasiones no se cumple o se cumple de manera testimonial.
- Se ha hecho hincapié en la necesidad de respetar las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, como forma indispensable para la participación femenina en los ámbitos de decisión.

- Se ha revelado como muy importante y necesaria la labor de organizaciones y redes orientadas a trabajar y aglutinar intereses y conocimientos de las mujeres y para las mujeres.
- También se ha detectado y se ha puesto una llamada de atención sobre la aparición de nuevas formas de organización a través de redes sociales, como es el caso las “influencers”, que orientan y sirven de referencia a las poblaciones más jóvenes y que esconden, en muchos casos, la permanencia de estereotipos de género de manera disfrazada de actualidad y mercantilismo. Sería necesario reorientar y buscar nuevos contenidos de difusión a través de estas redes.
- En relación con la formación para el liderazgo se ha señalado la importancia de ayudar a las niñas y a las jóvenes para que logren confianza y crean en sí mismas, así como que adquieran autoestima, y estrategias y herramientas que les permitan desenvolverse con seguridad en los ámbitos de poder.
- Cara a las perspectivas de futuro es importante señalar que las niñas y las jóvenes se apartan de las áreas de conocimiento afines a la tecnología y al conjunto de las llamadas STEM, lo que puede continuar alejándolas de los ámbitos de poder que se auguran en un futuro ligados hacia esos ámbitos profesionales.
- También se observa que las jóvenes se apartan de las profesiones con estereotipo masculino y esto tiene un claro reflejo en la escasa presencia de mujeres en los estudios deportivos y en la participación de las mujeres en los ámbitos de poder del deporte.
- Se señala la necesidad de poner atención especial al talento femenino, porque en muchas ocasiones es coartado en su desarrollo desde edades tempranas en aras del cumplimiento del estereotipo femenino.
- La formación de las jóvenes constituye un reto y una oportunidad para construir un nuevo modelo de liderazgo.
- Otro aspecto que se ha destacado de forma insistente es la necesidad de dar visibilidad a las mujeres que están en puestos de poder para generar la normalización de su presencia y participación.
- También se ha visto necesario desarrollar programas de formación para mujeres adultas, así como animarlas a entrar en los ámbitos de decisión para generar espacios normalizados con su presencia.
- Se detecta el mantenimiento de una cultura masculina en los ámbitos de poder, con micromachismos que ocultan rechazos reales en la práctica a

la presencia de las mujeres, y que denota que ellas todavía no han logrado un espacio propio.

- Actualmente se tiene conciencia de las barreras existentes, por lo que hay que educar y formar para superarlas. Existen proyectos nacionales e internacionales en marcha que esperamos tengan su efecto en el futuro; no obstante, el lento avance de las cifras de liderazgo femenino hace necesario seguir desarrollando nuevos proyectos y, en todos los casos, evaluar los programa para ver los resultados.

Como síntesis final se señala que:

- Para crear oportunidades de futuro para las mujeres se requiere:
 - Promover el liderazgo femenino y visibilizarlo.
 - Dar orientación académica y profesional a las niñas y a los niños exenta de estereotipos de género, así como acompañar emocionalmente a las niñas con talento en su formación y desarrollo intelectual y elección profesional.
- Han sido y son las barreras culturales, sociales y personales, asociadas a los estereotipos de género, las que mantienen a las mujeres alejadas del poder. Se anima a que las mujeres levanten la mano, confíen en su valía y se “sienten a la mesa”.

Enlaces para visionar el XV Seminario Internacional, Mujer Inteligencia y Talento:

Día 4:

<https://youtu.be/LFpy3yhj6UY>

Día 5:

<https://youtu.be/G63XhjJtOAK>