

Developed by



1.2

La tubería con fugas

(The Leaky Pipeline)



Los materiales, las imágenes y las actividades fueron desarrollados por Inova Consultancy, Reino Unido, son propiedad intelectual del British Council y están protegidos por las leyes de derechos de autor del Reino Unido e internacionales. Queda prohibida la reproducción no autorizada. Todos los materiales y actividades no pueden ser reproducidos, publicados o distribuidos sin el permiso escrito del British Council, y no pueden ser utilizados con fines comerciales.

Materials, images, and activities were developed by Inova Consultancy UK, are the intellectual property of the British Council, and are protected by UK and international copyright laws. Unauthorised reproduction is forbidden. All materials and activities cannot be reproduced, published or distributed without written permission of the British Council, and cannot be used for commercial purposes.

La metáfora de la tubería con fugas

La metáfora de la "tubería con fugas" en inglés conocida como "leaky pipeline" describe cómo las mujeres a menudo quedan subrepresentadas en los campos STEM, lo que resulta en un número limitado de mujeres en altas posiciones de toma de decisiones y responsabilidad estratégica.

Esto es una desventaja, ya que sabemos que las organizaciones se benefician de la diversidad; las organizaciones diversas son a menudo más creativas e innovadoras y así por lo tanto consiguen un índice mayor de productividad.



La tubería con fugas y las desigualdades de género

Las desigualdades de género pueden comenzar temprano en las carreras donde menos mujeres optan, como matemáticas e ingeniería.

En algunas materias STEM en las que más mujeres optan por estudiar, para cuando las mujeres obtienen su doctorado y están atravesando las primeras etapas de su carrera, existen considerables tasas de deserción.

A medida que las mujeres avanzan a través de las etapas de su carrera, en la gerencia media y superior, se encuentran menos mujeres.

Esto también significa que la cantidad de mujeres disponibles para ocupar puestos superiores se reduce considerablemente.



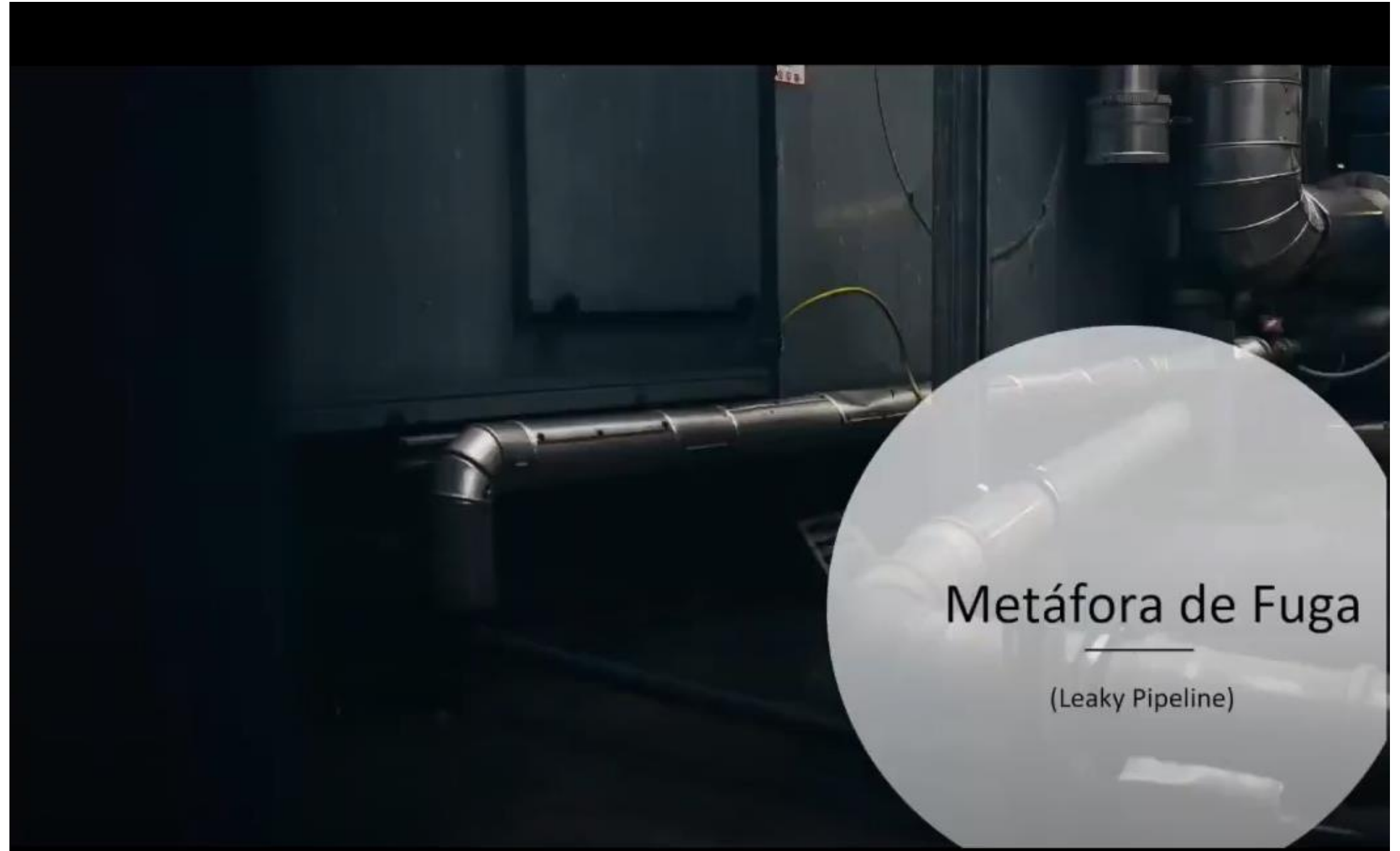
La tubería con fugas : Michele Lockwood-Edwards explica:

La tubería con fugas: Michele Lockwood- Edwards explica

En caso de no descargar la presentación, puedes acceder al video debajo de esta presentación:

Video de diapositivas: La tubería con fugas (The Leaky Pipeline) por Michele Lockwood- Edwards.

<https://youtu.be/zzxyP1e0S8w>



¿Qué es la segregación vertical?

Las investigadoras/es en igualdad de género señalan que la segregación vertical es el término que suele representar el "techo de cristal", donde una variedad de obstáculos conducen a la escasez de mujeres en los puestos superiores.

Los hombres y las mujeres a menudo comienzan sus carreras con el mismo potencial, pero las mujeres enfrentan obstáculos en el camino.



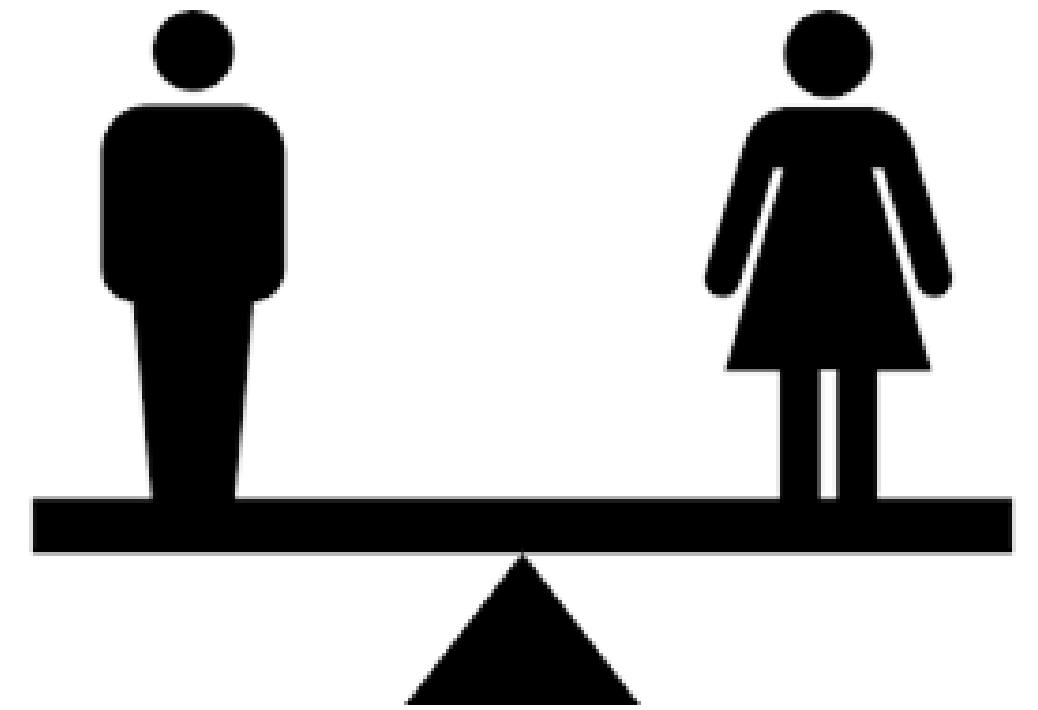
¿Qué es la segregación horizontal?

El término segregación horizontal se utiliza para referirse a las diferentes concentraciones de hombres y mujeres en diversas áreas de actividad económica y profesiones. Esto incluso puede variar de un país a otro.

Por lo tanto, en STEM, las mujeres pueden concentrarse en ciertas áreas y pueden crecer en número con el tiempo; podríamos esperar más mujeres en biología y ciencias de la vida y servicios relacionados con la atención de la salud.

Sin embargo, a menudo no hay una razón discernible por la que este debería ser el caso, ya que los hombres y las mujeres tienen un potencial similar. Los factores sociales contribuyen a estas diferencias en la progresión y los logros profesionales.

La segregación horizontal también puede contribuir a que las mujeres se concentren en áreas que conducen a trabajar en “silos” (lugares aislados), que a su vez pueden tener un género con salarios más bajos, tal vez un estatus más bajo y campos de trabajo percibidos de manera menos dinámica. Este fenómeno puede denominarse “pared de vidrio.”



Factores que contribuyen a la tubería con fugas

Las mujeres pueden ser objeto de discriminación, tanto directa como indirecta, en las organizaciones.

La discriminación puede ser muy sutil como:

- Gerentes que brindan retroalimentación a empleados masculinos y femeninos; los hombres tienden a ser elogiados, las ideas de las mujeres son muy criticadas, lo que tiene un impacto en la autoeficacia de las mujeres y la confianza en sí mismas.
- Gerentes que hacen suposiciones sobre la capacidad de las mujeres para trabajar en ciertos horarios; en lugar de que se les pregunte sobre su disponibilidad y compromisos previos, pueden ser excluidas de las oportunidades y ser consideradas menos estables y confiables como empleadas.



Factores que contribuyen a la tubería con fugas

Las reuniones de trabajo tienen lugar temprano en la mañana, lo que puede excluir a algunas mujeres; es una doble desventaja si el acceso a la financiación de la investigación o las oportunidades de formación se discuten en tales reuniones, donde las mujeres no llegarán a oír hablar de esto.

Las mujeres también pueden intentar lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida privada y, a menudo, cuando nacen los niños, las adaptaciones las hacen las mujeres en las familias. A veces se espera que las mujeres hagan más sacrificios profesionales para mantener las relaciones familiares estables.



El concepto del piso pegajoso

El fenómeno del "piso pegajoso" demuestra sesgos inconscientes en las organizaciones que frenan a las mujeres y las mantienen en puestos de menor nivel. Esto podría ser el resultado de suposiciones individuales sobre habilidades o competencias, pero también de cómo otros proyectan creencias y suposiciones sobre las mujeres.

Las mujeres pueden ser vistas con estereotipos obsoletos; un gerente puede suponer que tú no eres ambiciosa como mujer porque eliges trabajar medio tiempo, cuando en realidad puedes ser muy ambiciosa.

Un alto directivo puede ser culpable de un reclutamiento sesgado, ya que contrata a hombres con mayor frecuencia para puestos de alta dirección, pero obstaculiza las perspectivas de ascenso para las mujeres.



¿Cómo pueden interactuar las mentoras/mentores con los conceptos de "tubería con fugas" y "piso pegajoso"?

El papel de la mentora/mentor es ayudarte a ti como mentee a ver las cosas tal como son y explorar más la realidad de las circunstancias en las que operas.

Tu mentora deberá preguntarse si existen desequilibrios, oportunidades limitadas y desigualdades que podría explorar junto contigo en tu sesión de mentoría.

Es posible que tu mentora te pueda ayudar con esto:

- . Despertar la ambición y el impulso.
- . Identificar una gama de posibles opciones.
- . Brindar apoyo para salir de una zona de confort.



¿Cómo pueden interactuar las mentoras/mentores con los conceptos de "tubería con fugas" y "piso pegajoso"?

Otros aspectos adicionales en los que tu mentora te podría apoyar son:

- ❖ Respaldar los cambios para maximizar la satisfacción laboral.
- ❖ Promover que planifiques más estrategias para superar los sentimientos de malestar e insatisfacción.
- ❖ Invitarte a que como mentee tomes una pausa y planifiques, en lugar de tener reacciones impulsivas o querer cambios repentinos.



Las mentoras/mentores movilizan

El rol de mentora/mentor no es hablar por ti o hacer cosas por ti, sino movilizarte y motivarte para que tomes más acciones por ti misma.

En mentoría nos referimos a un individuo que tiene "agencia", a la habilidad y capacidad de actuar a través de prueba y error. De fomentar la experimentación y cambios en el trabajo y la vida personal.

Tu mentora va a ayudarte a reconocer tu agencia para que explores planes, identifiques cambios en tu pensamiento, en tus percepciones sobre ti misma. Va a provocarte para que plantees los próximos pasos e identifiques acciones como querer pasar de A a B.

A veces, las acciones son pequeñas. El cambio puede ser creciente a través de pequeños pasos.



La mentoría como método de desarrollo

La mentoría puede ser parte de un enfoque de desarrollo. Para progresar, los/as empleados/as necesitan apoyo y acceso a las oportunidades.

Las oportunidades pueden incluir: acceso a capacitación y desarrollo, la oportunidad de implementar una nueva habilidad que estás tratando de desarrollar, tal vez presentar en una conferencia o mostrar ideas a una audiencia más amplia en una reunión con representantes externos a la organización.

Busca la oportunidad de ser apoyada/o para que se te de tiempo y espacio para enfocarte en algunos aspectos de la mentoría que recibes. Coméntaselo a tus directoras/es de carrera, de laboratorio, tus asesores/as de tesis, etc. para que estén conscientes del proceso en el que estás.



Apoyo de la mentora/mentor

El apoyo que recibirás de tu mentora/mentor podría incluir recibir buenos comentarios de manera regular, elogios positivos, reconocimiento de tus habilidades y logros clave.

Asimismo, tu mentora/mentor te brindará apoyo emocional si los tiempos son difíciles o cuando te encuentres con contratiempos. El apoyo que se te brinde también debe adaptarse a las circunstancias y necesidades que tengas en ese momento.

Es importante que recuerdes que, aunque tu mentora te escucha y apoya, ella no puede fungir el rol de psicóloga en algunas ocasiones. Por tanto, es posible que ante ciertas situaciones te refiera con alguien más para que te brinde el apoyo profesional adecuado.



Apoyo de la mentora/mentor

Las mentoras/mentores pueden:

- Dar retroalimentación.
- Ofrecer elogios.
- Darse cuenta de las habilidades.
- Ofrecer apoyo emocional.
- Actuar como un espejo de resonancia de ideas.



Gloria (37)

Lee con detenimiento este caso y escucha lo que dice y piensa esta persona:

“Me sentí muy contenta cuando empecé a trabajar con una directora. ¡Finalmente, una mujer líder en nuestro laboratorio! Pensé que ahora por fin tendría algunas oportunidades. Me sorprendió. Ella era muy estricta y se negaba a darme tiempo para hacer cursos para mi desarrollo. Ella hablaba todo el tiempo de lo difícil que había sido para ella crecer en su carrera profesional y del sexismo que encontró. No entiendo, si ella había tenido esas dificultades porque no facilitaba el camino a las mujeres que venían detrás de ella. Realmente no puedes suponer que un jefe del mismo género te apoyará. Depende de los individuos. Me di cuenta de que tenía que hacer más para detectar oportunidades y persuadirla, y necesitaba aliados en otros colegas de otros equipos de trabajo para influir también en la situación.”



Adela (33)

“Llegué a los treinta y dos años y estaba bastante preocupada por las perspectivas de mi carrera. Yo era presidenta de mi grupo local de Mujeres en STEM, había publicado artículos y la mayoría de mis colegas lo consideraban bien, pero mi jefe de laboratorio parecía mantenerme alejada de las oportunidades de darle a mi trabajo más visibilidad. Por lo tanto, no me enteraba de oportunidades y subsidios que llegaban al área de investigación. Me sentí como si estuviera atrapada en el laboratorio haciendo el trabajo detrás de la escena, mientras que un colega masculino que comenzó aquí después de mí, obtuvo esas oportunidades para establecer contactos y elevó su perfil. Sin estas oportunidades, mi carrera se estancará. Siento que soy relativamente desconocida y esto no ayuda para obtener financiación y becas que son cruciales en el desarrollo de mi camino profesional. Mi colega recientemente consiguió un ascenso y yo apliqué también, pero no lo conseguí. Irónicamente, ¡me dijeron que tenía que aumentar mi visibilidad fuera del laboratorio!”



Manuela (45)

“Es frustrante porque, como mujer, a veces puedes sentir que tienes que encajar o ser de cierta manera para tener éxito. Los hombres son todos diferentes: jóvenes, viejos, gordos, delgados, desaliñados, algunos llevan traje y botas y no es un problema, son ellos mismos. Por otro lado, parece que se espera que las mujeres actúen de cierta manera: con trajes de negocios y tacones altos. No soy así y me dijeron que tenía que arreglarme si quería presentarme en la próxima conferencia. No creo que sea justo.”



Angélica (27)

“Creo que necesitas saber un poco sobre psicología; a menudo estamos en un aprieto, no podemos ganar. Mi gerente me dijo en una evaluación que no soy lo suficientemente asertiva, así que hice un curso. Regresé y puse algunas ideas en práctica. Un colega me dijo que había cambiado y me preguntó por qué estaba siendo una "dictadora". Le dije que estaba siendo sexista al etiquetarme de "dictadora", que nunca le habría dicho nada tan ofensivo a un hombre. Sin duda, un hombre habría sido considerado "asertivo" y eso no es negativo, es bastante halagador. Estas sutiles indirectas están destinadas a menospreciar y hacerte dudar de ti misma.”



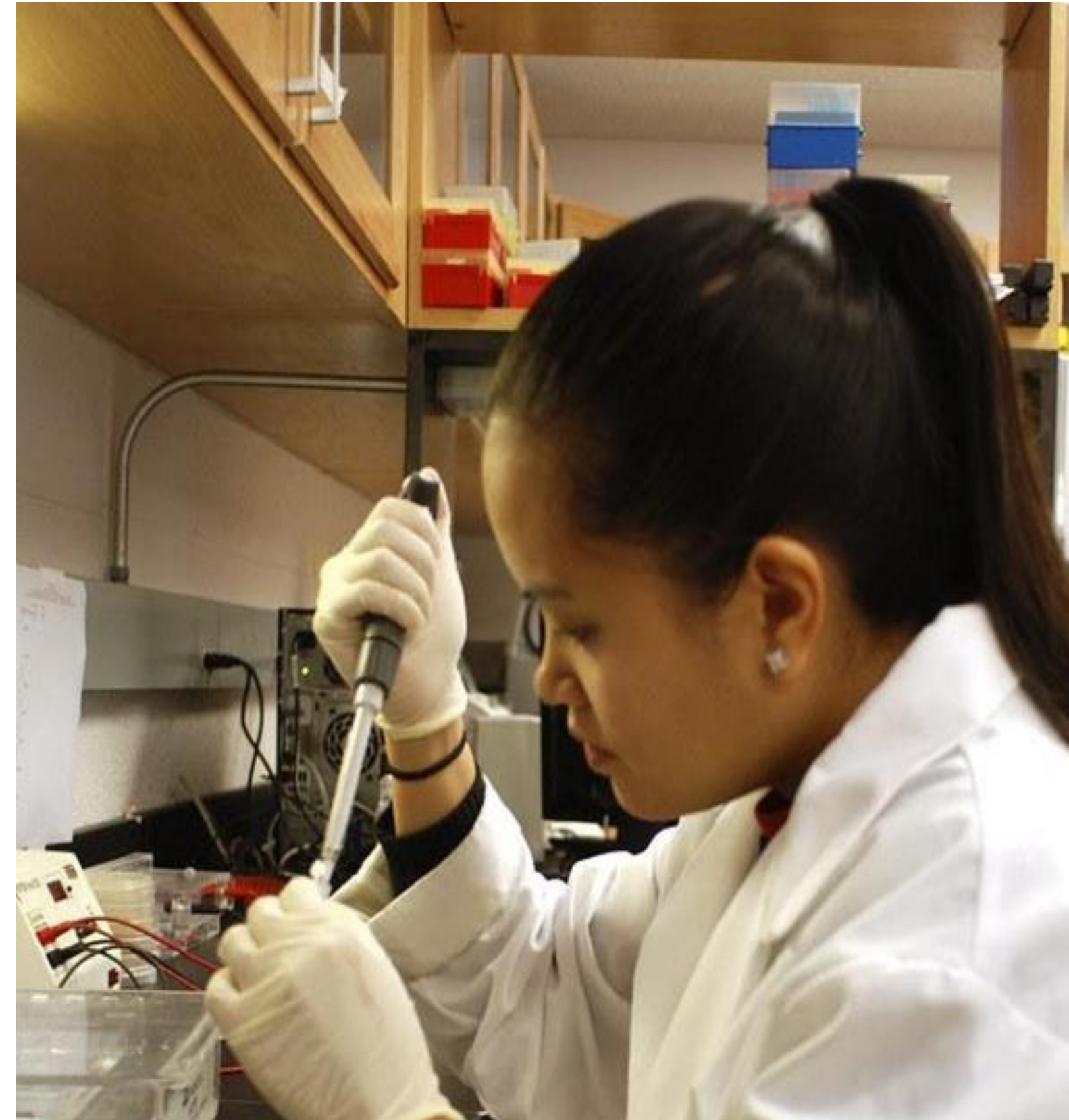
Maria (48)

“Estoy aprendiendo a hablar un poco más a pesar de que me asusta. Me di cuenta de que estaban asignando tareas diferentes a hombres y a mujeres. Algunas de esas tareas limitan la carrera. Con demasiada frecuencia me pedían que tomara notas en las reuniones. Nunca le piden a José que tome notas, así que sugerí que tuviéramos una rotación en la toma de notas para que todos tuviéramos turnos. Suena superficial, pero estas batallas diarias agotan tu energía y te hacen perder la confianza en ti misma. Las formas en que las mujeres se ven impedidas de progresar son engañosas y sutiles, debes tener cuidado y estar alerta.”



Madga (31)

“Tengo un hijo y me gustaría tener otro. Planear tener hijos es estresante y no tiene por qué ser así. La última vez que fui a un trabajo, una directora me preguntó cómo iba a hacer este trabajo con un niño pequeño. A mi esposo nunca le hacen esas preguntas en las entrevistas. Me gustaría sentirme más apoyada. Estoy haciendo el trabajo tan bien como cualquier otra persona, entonces, ¿por qué a veces se siente tan difícil ser una empleada?”



Reflexión

Una vez que hayas leído los escenarios de casos de mujeres en STEM te invitamos a que identifiques los problemas que te son familiares.

- ¿Te han ocurrido situaciones similares en tu vida profesional o con compañeros de tu entorno?
- ¿Tienes experiencia con el "techo de vidrio" o el "suelo pegajoso"?
- Reflexiona sobre la organización en la que trabajas ahora. ¿Qué prácticas y comportamientos contribuyen al “techo de vidrio” y al “piso pegajoso”?
- ¿Podrías identificar tres cambios que serían tres victorias rápidas para mejorar el clima o la situación organizacional?
- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales para el trabajo?
- ¿Qué redes de apoyo tienes que te ayuden para manejar estos retos si es que se aplican a ti?

**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

