

Romper brechas de género: los hombres tienen la palabra

El 8 de marzo se celebra el Día internacional de la mujer trabajadora, día institucionalizado por la Naciones Unidas desde 1975. Durante esta fecha se celebra la emancipación de la mujer y se aplaude lo que ellas han logrado en reconocimiento de sus labores tanto en el ámbito público, como en el ámbito privado.

Todos estos reconocimientos y avances se han logrado por aquellas mujeres que decidieron salirse de los estereotipos de género y aventurarse a hacer lo que los hombres estaban haciendo. Este proceso, además, ha sido visible para los hombres, quienes también han empezado a desempeñar roles distintos a los tradicionales y han contribuido a cerrar brechas de género.

En pocas palabras, estos cambios no habrían sido posibles si ambos géneros no contribuyeran a un verdadero cambio. Sin embargo, no se puede negar que aún hay trabajo por hacer, pues los micromachismos, la discriminación y la inequidad sigue existiendo en el mundo.

Por todo esto, el movimiento de mujeres del sector salud Mpodera, decidió invitar a un evento virtual el pasado 4 de marzo, a hombres que estuvieran desempeñando roles distintos a los tradicionales. Este evento fue liderado por Claudia Varela, Directora senior de área para Biomarin, quien quería indagar y dar pistas sobre cómo combatir la inequidad de género desde la perspectiva de los hombres.

Nuevas masculinidades

Claudia Varela empezó el evento preguntándoles a los asistentes si el machismo aún existe en sus lugares de trabajo y su vida cotidiana, lo cual es relevante, pues para combatir este fenómeno es necesario saber que existe. Con respecto a esto, Carlos Mario Lafaurie, CEO de Price Waterhouse, admitió que aún en la actualidad existe el machismo, a pesar de que se ha avanzado mucho en la equidad de género.

Según Lafaurie, los periódicos y estadísticas revelan que aún existe la creencia de que “la mujer no tiene cualidades suficientes para hacer tareas por el hecho de ser mujer”. Entonces, para cambiar estas percepciones, es necesario que tanto hombres como mujeres busquen soluciones conjuntas.

En contraposición a estos estereotipos y comportamientos que aún se ven, todos los hombres hablaron de la importancia de sus jefas mujeres que han tenido a lo largo de su camino laboral y que han dejado enseñanzas profesionales y personales en sus vidas.

En esa misma línea, las empresas de la industria han impulsado la equidad de género a través de, por ejemplo, licencias de paternidad remuneradas por seis meses. Esto no solo le permite a los padres tener tiempo con sus bebés, sino que permite que puedan hacer parte de las labores de cuidado de un recién nacido, además que se abre la posibilidad de licencia paternal para aquellos padres que son de la población sexualmente diversa.

Fred Alba, Líder de cuidado integrado y virtual para Sanofi, recibió este beneficio de seis meses remunerados, pues cuando su esposa tuvo dos bebés estuvo en todo el proceso de cuidado de los

primeros meses, “la maternidad y paternidad la vivimos por igual”, contó. También explicó que no recibió nunca ningún comentario negativo alrededor de su paternidad, pues también existe la creencia de que alrededor de las labores de cuidado por parte de los hombres va a haber burlas.

El liderazgo desde otra perspectiva

Aún en la actualidad, a las mujeres les cuesta más trabajo llegar a cargos de liderazgo. Una muestra de esto es Colombia, pues en su sector salud solo el 25 por ciento de las empresas tienen una participación femenina en cargos directivos. De hecho, la cifra es parecida a nivel mundial, pues entre solo entre el 10 y 20 por ciento de las [juntas de las empresas](#) del sector salud están conformadas por mujeres.

Entonces, Varela le preguntó a los asistentes cómo se veía una mujer en un rol de toma de decisiones, esto para entender por qué hay muchas mujeres que no llegan a estos. Para Patricio Espinosa, Gerente general de IBM para Colombia, Venezuela y la región Caribe, las mujeres que logran tener un equilibrio entre lo personal y laboral siempre llegan lejos y a los puestos de toma de decisión.

En este sentido, vale la pena preguntarse si las mujeres tienen una desventaja laboral cuando se convierten en madres. Cuando una mujer tiene un hijo, está [comprobado](#) que trabaja horas extras para cuidar del bebé, mientras los hombres utilizan esas horas del cuidado para el trabajo. Esta es la principal razón por la cual existe una brecha salarial aún en la actualidad.

Por ejemplo, las mujeres ganan 80 centavos de dólar por cada dólar que gana un hombre a nivel mundial. Claro, antes esta brecha era mucho mayor, pues las mujeres tenían menos educación, menos participación en el mercado laboral, podían participar únicamente en los trabajos “femeninos” como secretarias o enfermeras y existía la creencia de que sólo ellas podían criar a los hijos.

Con respecto a esto, los invitados al evento dijeron que era inaceptable que existiera una desventaja, pero reconocieron que aún hay situaciones que ponen a las mujeres en desventaja, “a veces se cree que alguien se va a esforzar menos en el trabajo porque tiene que cuidar a sus hijos”, contó Lafaurie.

Ahora bien, ¿cómo se puede cambiar esto? Además de utilizar leyes para exigir una equidad en los ámbitos laborales públicos y privados, también es necesario que los procesos de reclutamiento dejen de tener género, que haya una cuota mínima de mujeres en los puestos de liderazgo y que cada compañía apoye la equidad con acciones específicas como las licencias de paternidad remuneradas.

Por último, las mujeres deben recibir apoyo de sus lugares de trabajo, pues según Varela muchas veces las mujeres no avanzan porque tienen miedo de perder su vida personal por las largas jornadas de trabajo, lo cual implicaría menos tiempo con su pareja o con sus hijos. Entonces, las empresas deben tener estos factores en cuenta para apoyar una equidad de género en el trabajo, “hay que romper paradigmas y creencias de que la mujer rinde menos por tener hijos”, contó Espinosa.

Crianza sin sesgos

Las nuevas generaciones tienen una forma diferente de ver la equidad de género en las situaciones cotidianas, y en parte esto sucede porque la crianza que les han dado es una sin sesgos. Los participantes del panel explicaron que es necesario enseñarle a los niños y niñas a ser críticos cuando

se dice que un hombre o una mujer no puede hacer algo, pues no se trata del género sino de las cualidades.

Igualmente, Espinosa cuenta que una de las grandes brechas de género está en la actualidad en las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), porque por temas culturales, la mujer estudia menos estas carreras y por tanto, la participación laboral es más baja. Entonces, Espinosa recomendó que los padres apoyaran a las mujeres que tienen habilidades para estas, pues es la única manera de romper los sesgos a mediano plazo.

Equidad en la oficina

Por otro lado, aún existen los “micromachismos” en los lugares de trabajo, que son comentarios y acciones en la vida cotidiana que reflejan una cultura machista. Con respecto a esto, Patricio Espinosa dijo que en la empresa en la que trabaja intentan que haya confianza y que las personas puedan levantar la voz en situaciones de discriminación. Para él, la única forma de combatir esto es con la comunicación y haciendo de la diversidad y la inclusión un tema que se ponga sobre la mesa abiertamente.

Por otro lado, Lafaurie contó que una de las banderas de su lugar de trabajo era actuar con integridad, lo que implica levantar la voz cuando alguien ve algo injusto. Esto, claro, debe ir acompañado de conversaciones donde abiertamente se pueda discutir qué tipo de micromachismos están sucediendo, porque puede que una persona no sepa que está actuando de esa manera por temas culturales o de crianza.

En conclusión, los panelistas saben que no hay ninguna actividad o profesión que las mujeres no puedan desarrollar y que cuando esto se cree, es porque la sociedad ha impuesto estas creencias erróneas. Aunque las leyes y normas pueden ayudar a una mayor equidad, es únicamente con las conversaciones abiertas y las discusiones entre pareja, amigos y ámbitos laborales, las que pueden hacer que en un futuro, la equidad sea lo cotidiano y la norma.

Autor: Fifarma

Fuentes

Explained | Why Women Are Paid Less <https://www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU>

La educación Stem, hoy más importante que nunca
<https://unperiodico.unal.edu.co/pages/blog/detail/la-educacion-stem-hoy-mas-importante-que-nunca/>

Why can't the drug industry solve its gender diversity problem?
<https://cen.acs.org/articles/96/i10/why-cant-the-drug-industry-solve-its-gender-diversity-problem.html>

Webinar: Hombres rompiendo estereotipos
<https://www.youtube.com/watch?v=z8uTbIPMQRM>