

## **LA REVOLUCIÓN DE LA MUJER**

En los últimos 50 años, las mujeres han logrado avances extraordinarios, impensables en otras épocas; cada vez tienen más participación y se desempeñan en cargos y profesiones reservados tradicionalmente a los hombres. Hoy, las ciencias, la tecnología, la política y los negocios, entre muchas otras actividades, comienzan a formar parte del horizonte femenino. Sin embargo, aún subsisten barreras –a menudo invisibles– que dificultan el desarrollo pleno de sus capacidades: el mundo laboral es un dominio donde la desigualdad de género habitualmente ha colocado a la mujer en trabajos de menor jerarquía y recibiendo salarios inferiores. Para superar esta asimetría, las empresas deben comprender la influencia que tienen los sesgos inconscientes sobre la contratación, la promoción y la asignación de tareas y responsabilidades que han llevado a la postergación de las mujeres. De esta forma, todos los empleados podrán contar con las mismas oportunidades para crecer, aprender y alcanzar su máximo potencial. Desde la prehistoria, varones y mujeres hemos asumido un papel cultural particular que se ha ido modificando a lo largo del tiempo. Pero fue la revolución feminista de los años 60 y 70 el hito que cambió para siempre la inserción de la mujer en el mundo. Hoy se han logrado avances sorprendentes en todos los aspectos de la vida, impensables en otro momento. Sin embargo, aún existen barreras poderosas –a menudo invisibles– para el avance hacia la paridad de género. Conocer cuáles son los mecanismos que las sustentan nos ayudará a superarlas.

### **Estereotipos, prejuicios y discriminación**

*“Es más fácil desintegrar un átomo que un prejuicio”.* Albert Einstein.

Dentro de un determinado marco cultural, las creencias compartidas sobre el rol de hombres y mujeres –el “deber ser”– tienen consecuencias importantes. En términos generales, las creencias sobre ciertos grupos sociales (que pueden estar fundadas en el sexo, la raza, la religión, la filiación política, etc.) se forman en base a representaciones mentales llamadas “estereotipos”.

Los estereotipos sirven para formarnos impresiones rápidas sobre las personas, lo que nos permite afrontar la complejidad del mundo de manera más veloz y predecible. Las investigaciones demuestran que categorizamos el sexo de las personas con las que interactuamos de forma automática, clasificándolas como hombre o mujer en 150 milisegundos. Esto significa que esta señal puede ejercer su influencia aun sin llegar a la conciencia.

Además de los estereotipos también podemos desarrollar prejuicios –una predisposición negativa e infundada hacia los miembros de otro grupo– bajo la forma de desagrado, incomodidad e incluso odio. Los estereotipos y los prejuicios, a su vez, pueden pasar a la acción concreta y llevar a la discriminación, desencadenando comportamientos negativos sin fundamento.

Una vez que se establecen, los estereotipos tienden a perseverar porque son normas sociales avaladas y enquistadas en la cultura compartida. La creencia según la cual los hombres son mejores líderes que las mujeres nos lleva a comportarnos de manera funcional a su tarea. De esta forma, a los hombres les resulta más fácil sobresalir en posiciones de liderazgo mientras que las mujeres tienen que trabajar arduamente para romper el “techo de cristal” y superar los prejuicios sobre su “falta de habilidades”.

Dado que la categorización social es un proceso humano básico que nos brinda algunos beneficios, los estereotipos y los prejuicios son fáciles de desarrollar, pero difíciles de cambiar, aunque no inevitables. Tomar medidas para reducirlos es una tarea que nos beneficia a todos.

### **La mujer en el trabajo**

Según un informe de la OIT publicado en el mes de marzo, los últimos años han sido de gran avance para la mujer en el mundo del trabajo y para la igualdad de género en la sociedad. De acuerdo con el documento, la participación femenina en el mercado laboral mundial es del 48,5%, 26,5 puntos más baja que la de los hombres. En América Latina esta tasa se ubica en torno del 51,5 %, no muy lejos del 51,7% de Europa, y se espera que la tendencia siga en aumento por lo menos hasta 2021.

Buena parte de esta mejora puede atribuirse a que en muchos lugares del mundo, los logros académicos de mujeres y hombres son similares (según datos de la UNESCO a nivel global, las mujeres obtienen el 53% de las licenciaturas y el 55% de las maestrías) y a que las pautas sociales con respecto a la participación de la mujer en el mundo del trabajo son hoy menos restrictivas. Pero a pesar de estos avances, la diversidad de género en algunas actividades y en los puestos de liderazgo aún no ha logrado alcanzar un nivel de igualdad, ni en la participación laboral ni en el salario.

Los estereotipos de género han favorecido la inclusión de la mujer en algunas actividades mientras que en otras ha

quedado muy desplazada, fomentando una segregación horizontal. Las principales fuentes de empleo femenino se encuentran dentro del ámbito de las manufacturas, el comercio minorista, el hotelaría y los restaurantes, la enseñanza, y los servicios sociales y de salud, entre otros.

En cuanto al acceso a los puestos de liderazgo y responsabilidad, la mujer es promovida a un ritmo menor que los hombres. Esta segregación vertical es el denominado "techo de cristal", el cual se verifica en todos los sectores, excepto en los servicios sociales y personales (actividades más acordes con el estereotipo femenino), donde se registra la relación inversa.

Confirmando estos datos, la revista Fortune informa que, hoy por hoy, las mujeres representan menos del 5% de las posiciones de liderazgo en las empresas más grandes del mundo.

Con respecto a la brecha salarial, se observa una disminución en la mayor parte de los países de la región. En promedio, las mujeres pasaron de ganar el 59% del salario masculino en 1990 al 78% en 2010. Sin embargo de continuar este ritmo, aún harían falta más de 75 años para cerrar la brecha.

Según algunos investigadores, uno de los argumentos para explicar la situación más desfavorable de las mujeres en el mundo del trabajo se basa en la creencia de que existe un “costo maternal” que las aleja del mercado laboral por períodos relativamente largos cuando son madres, disminuyendo su productividad e interrumpiendo su carrera profesional. Si bien en América Latina todos los países ofrecen planes de licencia por maternidad con un 100% del ingreso, la prolongación de este beneficio solo para la madre puede profundizar los roles de género tradicionales, dando por sentado que las mujeres son las principales cuidadoras.

### **Cómo cerrar la brecha de género**

Cuando los estereotipos de género influyen en las decisiones sobre la contratación, la promoción y la asignación de proyectos, la posibilidad de que todos los empleados puedan contar con las mismas oportunidades para crecer, aprender y alcanzar su máximo potencial, puede verse comprometida.

Los sesgos de género también afectan la injerencia que se les otorga a las mujeres cuando trabajan en equipo, lo cual afecta la diversidad de opiniones y el proceso de toma de decisiones.

A continuación, examinaremos algunas estrategias que las empresas pueden implementar para garantizar la paridad de hombres y mujeres e impulsar el desarrollo de todo su potencial:

- **Generar los cambios de arriba hacia abajo**

Los cambios en la cultura de la organización orientados a disminuir la brecha de género no serán duraderos a menos que los líderes respalden las iniciativas con hechos concretos. Esto deberá abarcar la inclusión de más mujeres en los puestos directivos y en los programas de formación profesional y gestión de talentos.

- **Brindar capacitación**

La capacitación sobre las ventajas de la igualdad de género puede ayudar a disipar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.

- **Crear ambientes de trabajo inclusivos**

Para atraer y retener a las trabajadoras talentosas, las empresas no solo deben proclamar que son inclusivas sino que deben serlo. Una buena iniciativa es proporcionar Salas de Lactancia en el lugar de trabajo; esto tiene muchos beneficios tanto para las madres como para las empresas. Las trabajadoras se sienten contenidas, aumentan la productividad y se registra menos ausentismo y más compromiso.

- **Promover el balance entre la vida laboral y familiar**

La flexibilidad es un instrumento esencial para mejorar el balance entre la vida laboral y las responsabilidades familiares. Flexibilizar el horario de trabajo permite a las trabajadoras adecuar los horarios en función de las necesidades familiares, pudiendo cambiar la hora de inicio o de finalización de la jornada durante un período predeterminado o en circunstancias particulares.

Poder reducir las horas de trabajo también es una forma de flexibilidad. Para muchas mujeres, acortar la jornada durante los años de crianza de los hijos puede ser una buena solución. La tasa de empleo femenino disminuye más para las madres de niños pequeños (que necesitan más atención) que para las madres de niños mayores. La tasa de empleo también es menor para las madres de varios niños. Facilitar la reducción de la jornada laboral puede mejorar el balance entre el trabajo y la vida personal al mismo tiempo que anima a las mujeres a seguir trabajando.

- **Brindar opciones de trabajo a distancia**

Para muchas mujeres, trabajar cerca del hogar puede ser la única manera de participar en el mercado laboral. La posibilidad que actualmente ofrece la tecnología de realizar las tareas en cualquier momento y desde cualquier lugar, hace del teletrabajo (especialmente en su modalidad *home office*) una de las mejores alternativas para las que tienen hijos pequeños. Para muchas mujeres, esta opción puede significar la diferencia entre trabajar o no trabajar y tiene muchos beneficios: les permite aprovechar mejor el tiempo que emplearían viajando a la oficina, participar del cuidado de los hijos y minimizar el impacto económico que significaría tercerizar esas actividades.

- **Extender la licencia por paternidad**

La licencia por paternidad está presente en la legislación de algunos países y, aunque su duración varía de un país a otro, este beneficio se está haciendo cada vez más corriente y prolongado. Ampliar a ambos padres la licencia paga por nacimiento es un beneficio que puede ayudar a fomentar la igualdad de género y a garantizar desde el inicio la participación del padre en la vida familiar.

## **CONCLUSIONES**

La cantidad de mujeres que hoy participan en el mercado laboral no tiene precedentes. No obstante, el empleo femenino todavía dista mucho de ser equitativo. Las mujeres aún no reciben la misma consideración en función de sus habilidades debido a los efectos negativos de los sesgos de género que les impiden acceder al trabajo en las mismas condiciones que los hombres. Sin embargo, a pesar de la voluntad explícita tanto de las personas como de las instituciones, los efectos de los estereotipos de género no deben subestimarse. Deben tomarse medidas concretas para garantizar la paridad de hombres y mujeres en la vida institucional.

Cuando las mujeres son blanco de un trato desigual en el trabajo por motivos de género, no solo ellas sino también las organizaciones para las que trabajan y la sociedad en su conjunto, son las perdedoras.

**FUENTE: FM & WORKPLACES #87**