

EL MERCURIO

Sábado 19 de Junio del 2010

Compartir la crianza de los hijos terminará con la cultura masculina en la oficina

Carolina Cerda M.

El hombre como mayoría en el mundo del trabajo ya es cosa del pasado. En los últimos tres meses la cantidad de mujeres en la fuerza laboral está bordeando el 50% (49,9%), según el Departamento del Trabajo de EE.UU. Pero medios como The New York Times ya dan como un hecho la supremacía femenina y comentan la necesidad de ir más allá de la simple equidad y conseguir un cambio en los roles de género.

En Chile este aumento no es tan radical, pero no debe ser ignorado. Según las encuestas CASEN, la participación laboral de la mujer de entre 15 y 60 años aumentó de un 32% a un 49% entre 1987 y 2006. Y la tendencia no debiera revertirse: si en 2002 apenas el 23% de la población aprobaba el trabajo femenino a tiempo completo, en 2009 la cifra ya llegaba al 38%, según el PNUD.

El aumento también debiera mantenerse en EE.UU., porque las mujeres tienen el 60% de las licenciaturas y maestrías. Y más importante, ellos ya no quieren sólo el rol de proveedor. Los padres primerizos tienen interés en intervenir en la crianza de sus hijos, según afirma un estudio que acaba de publicar el Boston College Center for Work & Family.

Esto es crucial para generar un cambio en la oficina. "La transformación (el fin de las barreras de género) no va a llegar a menos que se compartan las tareas de crianza, porque el rol de mujer como ser que nutre, y hombre diligente y fuerte, es porque ellas crían a los niños. Si se consigue esa igualdad, se va a generar el real cambio: la personalidad de ellas se vuelve más fuerte cuando tienen más oportunidades laborales, como en las guerras mundiales, mientras que la personalidad del hombre no ha cambiado tanto en el último siglo", asegura Linda I. Carli, psicóloga estadounidense especialista en discriminación de género. La experta se encuentra en Chile invitada por la UC.

El aumento de mujeres en el mundo laboral sólo puede ser positivo. "Como están más conscientes de su entorno y apoyan más a sus compañeros por su naturaleza más preocupada, las mujeres son quienes pueden conseguir las mejores conductas de sus subordinados. Ellas usan más un tipo de liderazgo que inspira y genera cambios positivos. Lo malo es castigar y hacer nada o esperar y castigar, algo que los hombres hacen más que las mujeres. Claro que premiar es bueno y ellas premian más," asegura Carli, coautora de "Through the labyrinth: the truth about how women become leaders" (A través del laberinto: la verdad acerca de cómo las mujeres se convirtieron en líderes).

"Tenemos claro que los equipos que mejor funcionan son los mixtos. Las diferentes visiones enriquecen el trabajo, generan mayor creatividad e innovación y los obliga a explicitar y ponerse de acuerdo ante las diferencias", dice la gerente de RR.HH. de Iansa, Georgeanne Barceló.

Pero más que la mezcla forzada de ambos géneros y el hombre como formador de sus hijos, lo que generará el cambio social en la oficina es que éste sea minoría laboral. Carli lo explica: "Hasta ahora, los pocos hombres que van a mis charlas lo hacen porque son grupos minoritarios, como latinos o asiáticos, dentro de la mayoría masculina. A los hombres les interesa la diversidad en el mundo laboral cuando es relevante para ellos".

Más beneficios

Preocuparse por las barreras de género no sólo se reflejará en la compañía. "Si se logra, se puede hacer una diferencia en cómo servir a sus clientes y los productos que le entrega, porque si no se tiene esta mentalidad, sólo se sirve a un segmento de la población", asegura Tammy Hughes, de la consultora Heim Group.

Linda Carli es más radical: "La mejor manera de que las barreras de género sean superadas es promover la idea de que lograrlo ayudará a conseguir los mejores resultados, además de que ignorar a la mitad de la población en la cual existe todo este potencial es una pérdida y una tontera, porque alguien más va a querer trabajar con ellas de la manera adecuada y se las van a perder".