



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

“Entre broma y broma, la verdad asoma”

La Tercera
11 de junio de 2018

Estamos en una época donde la diversidad en la fuerza laboral está provocando importantes cambios en la forma que nos organizamos. Uno de estos cambios, aunque suene redundante en estos días, es la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral. En Chile, este efecto es mayor, ya que nuestra tasa de participación es muy baja (49%), muy por debajo de la Oede (62%). Por lo que esperamos siga aumentando. Este efecto provoca cambios en la forma de organizarnos tanto familiar, empresarial como socialmente. Antes, los roles estaban más definidos y había muchas decisiones que no teníamos que tomar, como, por ejemplo: ¿Quién se toma el post natal parental? o ¿quién lleva a las personas dependientes de la familia al doctor o la cuida si se enferma?, por nombrar algunas.

¿Pero es solamente la toma de decisiones? No, en el mundo el movimiento #metoo levantó y expuso temas que no habíamos considerado importantes todavía. Este movimiento provocó que, en China, España y muchos otros países, incluido Chile se estén exigiendo cambios más acelerados y cosas que parecían tolerables, ya no lo son.

Para simplificar los cambios, podemos agruparlos en dos dimensiones. La primera son las diferencias visibles: como, por ejemplo, la discriminación en el costo de la salud; asignar el costo de la sala cuna solamente a la mujer; tolerar la diferencia en sueldo por el mismo trabajo, entre muchas otras. Varias de estas diferencias están siendo gestionadas por la Agenda Mujer presentada por el gobierno. Estas medidas son muy importantes, pero no son las únicas.

El segundo grupo, son las diferencias invisibles e incluso inconscientes que hacemos entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en la Universidad de los Andes junto a los profesores David Kimber y Ricardo Leiva hicimos un estudio midiendo las preferencias de reclutamiento para un candidato a un puesto de poder. Los reclutadores tenían que ranquear a los candidatos y así mostrar sus preferencias. Los resultados mostraron que las mujeres son menos preferidas que los hombres, a pesar de tener las mismas características y experiencia que los candidatos hombres. Estudios como este se han hecho en diferentes países y con distintas metodologías, todas probando que aún tenemos sesgos inconscientes muy potentes donde, no importa si hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para realizar un trabajo, en el mundo de las organizaciones, preferimos al hombre.

Esta dimensión es más compleja de gestionar, pero es muy importante reconocer que existe para poder promover la participación de hombres y mujeres en las distintas esferas de la sociedad. También, es importante aclarar que este sesgo no es exclusivo de la mujer, sino también muchos hombres se ven afectados. Volviendo a nuestro ejemplo inicial. ¿Cuántos hombres pueden tomarse el post natal sin tener una penalización en su trayectoria laboral? Si vemos a un padre haciendo el turno del colegio o llevando a su hijo al doctor, muchas veces, aparecen bromas o comentarios supuestamente inofensivos, muy similares a los que muchas mujeres enfrentan en las empresas. Es importante poner atención a ellos, porque reflejan nuestros sesgos. Como dice el antiguo dicho “entre broma y broma, la verdad asoma” y solo reconociéndolos, los podemos gestionar.