



FIN DEL SEXISMO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Serie de charlas sobre sexismo - Parte 3

Fecha: _____ Sitio de trabajo: _____ Líder del debate: _____

LOS EQUIPOS CON DIVERSIDAD DE GÉNERO LOGRAN MEJORES RESULTADOS

Según el documento "Business Case for Diversity & Inclusion in the Construction Industry" (Estrategia empresarial para la diversidad y la inclusión en el sector de la construcción), de AGC of America, los equipos diversos son más creativos, trabajan más y tienen un mayor rendimiento. Esto se debe a que la diversidad generalmente produce una mayor variedad de puntos de vista. Los equipos diversos también están abiertos a escuchar nueva información y puntos de vista diferentes, por lo tanto, sus miembros están mejor preparados para los debates y la creación de consenso. De esta manera, no resulta sorprendente que los equipos con diversidad de género tomen mejores decisiones el 73% de las veces, mientras que los equipos compuestos solo por hombres toman mejores decisiones solo el 58% de las veces.

Que haya mujeres como parte de su equipo no es solo por el bien de su obra, sino que es bueno para toda la empresa. Las empresas con diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de obtener ingresos por encima de la media. Crear una cultura de ninguna tolerancia al sexismo no es solo hacer lo que hay que hacer: es bueno para la empresa, para su equipo y para usted.

¿POR QUÉ LAS MUJERES NO DENUNCIAN EL SEXISMO?

Es importante reconocer que existen obstáculos para las mujeres víctimas del sexismo cotidiano. Según la encuesta de ENR 2018 que estudió el acoso sexual y el sesgo de género en el sector de la construcción, el 66% de los encuestados informó que enfrentó acoso sexual o sesgo de género en el lugar de trabajo, y casi el 60% dijo haber sido testigo de casos ocurridos a otras personas. Sin embargo, del 66% de personas que estuvieron frente a situaciones de acoso sexual o sesgo de género, cuando le preguntaron cómo manejaron el incidente casi el 60% no actuó o solo habló con un colega de manera informal sobre el tema. Los motivos por los que las mujeres optan por no reportar un incidente a su empleador incluyen los siguientes:

- Miedo a represalias, poner en peligro su carrera
- Activación de traumas por experiencias pasadas
- El problema está arraigado en la cultura de la empresa
- Falta de confianza en RR. HH. de que el abusador enfrente consecuencias
- Dinámica del poder: enfrentarse a un superior o a alguien muy querido en la empresa
- Miedo a no ser tomada con seriedad
- Miedo a empeorar la situación

EL SEXISMO COTIDIANO NO ES SOLO UN "PROBLEMA DE MUJERES"

Como se mencionó anteriormente, el sector de la construcción está conformado en su mayor parte por hombres. La falta de representación femenina contribuye a la sensación de aislamiento y miedo para la mujer que es el objetivo de la conducta sexista. La prevención es la clave. Tomar la decisión intencionada de no tolerar el sexismo en el lugar de trabajo es una cuestión fundamental de cultura y liderazgo que requiere apoyo de los hombres en todos los niveles de la fuerza de trabajo. Las dificultades a las que se enfrentan los hombres cuando son testigos de conductas sexistas son diferentes a los obstáculos para las mujeres que son el objetivo del sexismo cotidiano. Algunos obstáculos comunes que impiden que los hombres hablen son los siguientes:

- No saber qué decir o hacer
- Miedo a ser visto como débil o menos masculino
- Querer encajar con los compañeros de trabajo
- Miedo a cometer un error
- No reconocer los incidentes de sexismo
- No darse cuenta del impacto que pueden tener sus acciones en la prevención de futuros incidentes

CÓMO SER UN ALIADO CONTRA EL SEXISMO COTIDIANO

Los hombres juegan un rol fundamental en la interrupción del sexismo cotidiano en el lugar de trabajo. A continuación, veremos algunas formas en las que puede actuar como un aliado contra el sexismo.

Desafiarse a usted mismo:

- No acepte el statu quo y que las cosas “son como son”. Desafíese a usted y a sus compañeros de trabajo para entender mejor el impacto que tiene el sexismo cotidiano sobre las mujeres. El impacto que puede lograr al denunciar es significativo.
- Asuma que las mujeres que trabajan en la construcción son capaces y competentes. Analice sus suposiciones automáticas (y a menudo falsas) acerca de la fuerza, las habilidades y la capacidad de las mujeres para realizar trabajos de construcción. Luego, exprese su confianza en las habilidades de sus compañeras de trabajo mujeres a otros hombres de la obra.
- Reflexione sobre las maneras en que involuntariamente silenció las voces de sus compañeras de trabajo.
 - ¿A quién le presta toda su atención y a quién es más propenso a ignorar, apresurar o escuchar a medias?
 - ¿En quién confía automáticamente y quien tiene que esforzarse más para demostrarle algo?
 - ¿Quién despierta afinidad y quién frustración?

Oriente a más mujeres en la obra:

- Las personas con acceso a una orientación obtienen valiosos consejos y apoyos necesarios para impulsar sus carreras. Sin embargo, brindarle orientación a alguien que le recuerda a usted mismo forma parte de la naturaleza humana. En el sector de la construcción, donde los modelos de roles de mujeres son pocos, resulta difícil encontrar un mentor que ayude a una mujer a hacer crecer sus habilidades y su experiencia en la profesión que eligieron. La falta de mentores mujeres perpetúa la falta de representación de las mujeres en los puestos de liderazgo en la construcción.
- Busque activamente oportunidades para reconocer y señalar el conocimiento, las habilidades y contribuciones femeninas. Recomiéndelas para los ascensos y las oportunidades de crecimiento a los gerentes y líderes superiores.

INTERRUPCIÓN DE INCIDENTES RELACIONADOS CON EL SEXISMO COTIDIANO

Confrontación directa de la situación

- Señale lo inapropiado de un comentario sexista, ya sea en la situación inmediata o después de que haya ocurrido.
- Intente educar al compañero que hizo el comentario.

Redireccionamiento de la conversación

- Si no se siente cómodo para abordar la situación directamente, puede utilizar varias estrategias para redirigir la conversación, entre las que se incluyen las siguientes:
 - Cambie de tema al hacer una pregunta no relacionada con la situación
 - Vuelva a enfocar la conversación en la tarea actual
 - Use el humor o el sarcasmo para calmar la situación

Use pistas no verbales para demostrar desacuerdo

Comprométase con otros hombres:

- Ir en contra de la cultura del “hombre macho” establecida en la construcción y superar sus propios obstáculos para hablar requiere coraje. Sin embargo, tiene la oportunidad de hacer grandes cambios con pequeñas acciones. Al comprometerse con sus compañeros de trabajo hombres sobre las experiencias de las mujeres en la obra, no solo creará conciencia para los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en la construcción, sino que también validará esas experiencias y alentará a que otros tomen esas experiencias negativas con seriedad.