

¿Cómo las mujeres pueden identificar hombres aliados en el lugar de trabajo?

Tsedale M. Melaku y Christoph Winkler

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

DESARROLLO PERSONAL

Las mujeres se han enfrentado a importantes obstáculos al intentar escalar puestos en el lugar de trabajo. El viaje continúa plagado de muchas barreras estructurales que les impiden acceder al mismo nivel de oportunidades que disfrutaban la mayoría de los hombres. Las mujeres continúan luchando para encontrar el apoyo y la defensa que necesitan, e identificar a los aliados que pueden ayudarlas.

Cualquiera y todos pueden ser un aliado. Sin embargo, los aliados masculinos que reconocen y entienden la importancia de fomentar una cultura laboral inclusiva, acogedora y equitativa pueden ayudar a derribar las barreras que enfrentan las mujeres en el trabajo. Dado que los hombres suelen ocupar puestos de poder en las organizaciones, las mujeres pueden trabajar con ellos para ayudar a dismantelar las estructuras de poder sistémicas que impiden la igualdad de oportunidades para el desarrollo y el avance profesional.

¿Cómo pueden las mujeres identificar a los aliados masculinos en el lugar de trabajo? He aquí una guía para detectarlos:

TOME LA TEMPERATURA.

Es más fácil trazar un camino hacia los aliados si ha visto patrones de personas que han ayudado a avanzar a integrantes marginados del grupo, particularmente mujeres de color. Es una señal de alerta si no ve que a los miembros de grupos subrepresentados se les presentan oportunidades de crecimiento. Estas observaciones podrían ser señales de una cultura débil de alianza, entre otras preocupaciones de equidad en el lugar de trabajo dentro de la organización.

BUSQUE PATRONES.

Hágase estas preguntas cuando trate de identificar a un aliado: ¿Habla esta persona en momentos de presión, desplegando su privilegio, interviniendo y levantando las cejas ante las desigualdades presenciadas? ¿Existe un patrón de exhibiciones públicas de apoyo que no suman resultados concretos? ¿Hay personas que tengan un interés genuino en promover a las personas marginadas? Si es así, ¿quiénes son?

TENGA CUIDADO CON LA ALIANZA PERFORMATIVA.

Sabemos que la alianza auténtica viene con los intentos de quienes tienen privilegios para desplegarlos al abogar pública y privadamente por aquellos que están marginados, sin presumir su propia virtud. Y lo hacen para efectuar el cambio. La alianza performativa es todo lo contrario, donde los individuos se etiquetan a sí mismos como aliados y profesan ser solidarios con los proyectos de equidad sin comprometerse a hacer el trabajo. La alianza performativa mantiene el status quo.

Este artículo es útil para:

- Ayudar a identificar a aliados en el lugar de trabajo.
- Buscar condiciones laborales de igualdad y equidad entre sexos y razas
- Encontrar un buen aliado no sólo lo ayuda a usted sino a los demás

Las mujeres continúan luchando para encontrar el apoyo y la defensa que necesitan, e identificar a los aliados que pueden ayudarlas.

CONFÍE EN SU INSTINTO, ARRIESGUESE, PERO...

Una vez que haya identificado a alguien que perciba como un aliado, dedique tiempo a fomentar una relación de confianza, pero continúe prestando atención a cómo los miembros de la organización están demostrando un compromiso para construir y mantener un lugar de trabajo equitativo. Es imperativo que las mujeres blancas también utilicen su privilegio para apoyar a otros grupos marginados. Entonces, la pregunta es, una vez que las mujeres ascienden, ¿cómo pueden ayudar a quienes saben que enfrentan barreras estructurales similares, o mayores, en el lugar de trabajo?

Tener un verdadero aliado en el lugar de trabajo no es solo saber que tiene un cómplice, colaborador y defensor, sino que los demás también lo tendrán. Un aliado está vinculado por el profundo compromiso de desafiar y dismantelar los sistemas de desigualdad existentes, para garantizar que todos tengan acceso a la promoción profesional, y a un lugar de trabajo seguro y equitativo. Recuerde: un aliado se revelará a través de acciones, no de palabras.

DESARROLLO PERSONAL

Es una señal de alerta si no ve que a los miembros de grupos subrepresentados se les presentan oportunidades de crecimiento.

Tener un verdadero aliado en el lugar de trabajo no es solo saber que tiene un cómplice, colaborador y defensor.

Sobre el autor:

Tsedale M. Melaku es profesora asistente de administración en la Zicklin School of Business, Baruch College. Christoph Winkler es el director fundador de programa del Hynes Institute for Entrepreneurship and Innovation, en el Iona College.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com