

PAOLO ARCE

GUÍA DEL ALIADO

FORMAS DE SER UN
ALIADO MASCULINO
EFECTIVO

GUÍA PARA
HOMBRES



LOS HOMBRES TAMBIEN TIENEN UN ROL EN ESTO.

LAS MUJERES SIGUEN ENFRENTANDO
BARRERAS REALES EN EL TRABAJO Y EN SU
VIDA.

LÍDERES BRILLANTES QUE CARGAN CON UN
PESO QUE SUS COLEGAS MASCULINOS
SIMPLEMENTE NO TIENEN QUE CARGAR.

Y CAMBIAR ESO NO ES SOLO
RESPONSABILIDAD DE ELLAS.

REQUIERE QUE TODOS ESTEMOS EN LA
CONVERSACIÓN — Y QUE LOS HOMBRES
DEJEMOS DE SER ESPECTADORES PARA
CONVERTIRNOS EN PARTE ACTIVA DE LA
SOLUCIÓN.

ESO TIENE NOMBRE: ALIADO.

¿QUÉ ES UN ALIADO?

HARVARD BUSINESS REVIEW DEFINE A LOS ALIADOS MASCULINOS COMO MIEMBROS DE UN GRUPO AVENTAJADO COMPROMETIDOS A ESTABLECER RELACIONES CON MUJERES, EXPRESANDO EL MENOR SEXISMO POSIBLE EN SU PROPIO COMPORTAMIENTO, COMPRENDIENDO EL PRIVILEGIO SOCIAL CONFERIDO POR SU GÉNERO Y DEMOSTRANDO ESFUERZOS ACTIVOS PARA ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD.

¿DÓNDE ESTÁS EN ESTE CAMINO?

HAY UN ÚLTIMO NIVEL EN EL CAMINO DEL ALIADO Y
ES DONDE QUIERO INVITARTE A LLEGAR:

EL DEFENSOR.

ALGUIEN QUE NO ESPERA QUE LE PIDAN ACTUAR.

QUE DE FORMA RUTINARIA Y PROACTIVA DEFIENDE
LA INCLUSIÓN, AMPLIFICA LAS VOCES DE LAS
MUJERES Y TRABAJA ACTIVAMENTE POR LA
EQUIDAD DE GÉNERO.

TÓMATE UN MOMENTO AHORA MISMO Y PIENSA
HONESTAMENTE: ¿DÓNDE ESTÁS?

SIN JUICIO. TODOS EMPEZAMOS DESDE DONDE
ESTAMOS.

RECONOCE LO QUE YA ESTÁS HACIENDO. ESO
TAMBIÉN CUENTA. Y DESDE AHÍ, TRAZA TU CAMINO
HACIA ADELANTE.

POR QUÉ LOS HOMBRES SON PARTE CRÍTICA DE ESTA CONVERSACIÓN.

HAY UN PATRÓN QUE SE REPITE: MUJERES HABLANDO CON MUJERES SOBRE MUJERES.

CON TODA LA BUENA INTENCIÓN DEL MUNDO PERO SIN MOVER REALMENTE LA AGUJA.

¿POR QUÉ? PORQUE ESE ENFOQUE IGNORA TRES COSAS FUNDAMENTALES:

1. LOS HOMBRES SIGUEN SIENDO LOS STAKEHOLDERS CON MÁS PODER EN LA MAYORÍA DE ORGANIZACIONES.
2. IGNORA LAS CAUSAS ESTRUCTURALES REALES DE LA DESIGUALDAD.
3. Y ESTO ES LO QUE MÁS ME IMPORTA...EL CAMBIO REAL OCURRE EN EL MEDIO DE LAS ORGANIZACIONES. CON LOS MANAGERS DE NIVEL MEDIO. Y ESTADÍSTICAMENTE, LA MAYORÍA DE ESOS MANAGERS SON HOMBRES.

TU ROL COMO LÍDER Y ALIADO ES UNO DE LOS MÁS CRÍTICOS EN ESTE CAMINO.

LA **INVESTIGACIÓN ES CLARA:** CUANDO LOS HOMBRES SE INVOLUCRAN ACTIVAMENTE EN PROGRAMAS DE INCLUSIÓN, EL 96% DE LAS ORGANIZACIONES VEN PROGRESO REAL. CUANDO NO SE INVOLUCRAN SOLO EL 30%.

CREER EN LA IGUALDAD ES IMPORTANTE. PERO NO ES SUFICIENTE. HAY QUE TRABAJAR ACTIVAMENTE PARA LOGRARLA.

18

FORMAS

DESER

UN

ALIADO

REAL.

HOY.

ESCUCHA PRIMERO.

1. AGENDA UNA REUNIÓN MENSUAL CON UNA MUJER DE TU EQUIPO ESPECÍFICAMENTE PARA PREGUNTARLE QUÉ DESAFÍOS ESTÁ ENFRENTANDO Y CÓMO PUEDES APOYARLA.
2. ESCUCHA CON CURIOSIDAD REAL, NO PARA RESPONDER, SINO PARA ENTENDER. HAZ PREGUNTAS QUE CLARIFIQUEN LO QUE DICE, NO QUE DESVÍEN LA CONVERSACIÓN.
3. TEN CONVERSACIONES CON LAS MUJERES DE TU EQUIPO SOBRE SUS EXPERIENCIAS REALES CON EL SESGO DE GÉNERO. NO ASUMAS QUE SABES. PREGUNTA.

HAZTE VISIBLE CUANDO IMPORTA.

4. AMPLIFICA LOS PUNTOS DE LAS MUJERES EN LAS REUNIONES. SI ALGUIEN IGNORÓ SU IDEA, NÓMBRALA. "COMO DIJO [NOMBRE]..."
5. MANDA UN CORREO ESTA SEMANA RECONOCIENDO UN LOGRO ESPECÍFICO DE UNA COLEGA. NO GENÉRICO SINO ALGO CONCRETO QUE ELLA HIZO.
6. HABLA BIEN DE ELLA CUANDO NO ESTÁ. ELÓGIALA CON OTROS COLEGAS. LA REPUTACIÓN SE CONSTRUYE TAMBIÉN EN LAS CONVERSACIONES DONDE ELLA NO ESTÁ PRESENTE.

ABRE PUERTAS QUE ELLA QUIZAS NO PUEDE ABRIR SOLA.

7. RECOMIENDA A UNA MUJER DE TU EQUIPO PARA UN PROYECTO DE ALTA VISIBILIDAD. ACTIVAMENTE. SIN ESPERAR QUE ELLA LO PIDA.
8. IDENTIFICA MUJERES QUE ESTÁN LISTAS PARA SER PROMOVIDAS Y ABOGA POR ELLAS. CON NOMBRE, CON ARGUMENTOS, EN LAS REUNIONES DONDE SE TOMAN ESAS DECISIONES.
9. BUSCA OPORTUNIDADES PARA QUE MUJERES DE TU EQUIPO REPRESENTEN AL EQUIPO EN REUNIONES O EVENTOS. VISIBILIDAD QUE MULTIPLICA.

CONVIÉRTETE EN MENTOR Y PATROCINADOR.

10. IDENTIFICA MUJERES A QUIENES PUEDAS MENTOREAR EN TU EQUIPO Y AGENDA TIEMPOS ESPECÍFICOS. NO "CUANDO PUEDA." EN EL CALENDARIO.
11. HABLA CON UN PAR TUYO SOBRE A QUIÉN PUEDEN PATROCINAR EN OTRO EQUIPO. EL PATROCINIO ES MÁS QUE MENTORÍA, ES USAR TU CAPITAL POLÍTICO PARA ABRIR PUERTAS.

REVISA LOS SISTEMAS, NO SOLO LOS COMPORTAMIENTOS.

12. ANALIZA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN TU EQUIPO. SI EXISTE TOMA PASOS ACTIVOS PARA CERRARLA. NO EL PRÓXIMO AÑO. AHORA.

13. REVISA LA CARGA DE TRABAJO EN TU ORGANIZACIÓN. LAS TAREAS QUE TODOS NECESITAN PERO NADIE RECONOCE Y ASEGÚRATE DE QUE ESTÉ DISTRIBUIDA EQUITATIVAMENTE ENTRE GÉNEROS.

14. INTRODUCE INTERRUPCIONES DE SESGO EN TODOS LOS PROCESOS: RECLUTAMIENTO, EVALUACIONES DE DESEMPEÑO, PROMOCIONES Y COMPENSACIÓN. NO BASTA CON TENER BUENAS INTENCIONES, HAY QUE DISEÑAR SISTEMAS QUE LAS HAGAN FUNCIONAR.

TRABAJA EN TI MISMO.

15. EDÚCATE. LEE SOBRE DESIGUALDAD DE GÉNERO. NO ESPERES QUE LAS MUJERES TE EXPLIQUEN TODO. ESA TAMBIÉN ES TU RESPONSABILIDAD.
16. CUANDO VEAS COMPORTAMIENTO INAPROPIADO, DILO. SI UN COLEGA INTERRUMPE A UNA MUJER EN UNA REUNIÓN, NÓMBRALO EN EL MOMENTO. EL SILENCIO TAMBIÉN ES UNA POSICIÓN.
17. DEDICA TIEMPO A REFLEXIONAR SOBRE TU PROPIO PODER, PRIVILEGIO Y SESGOS. NO COMO EJERCICIO DE CULPA SINO COMO PUNTO DE PARTIDA PARA ACTUAR DIFERENTE.
18. BUSCA UN COACH QUE TE ACOMPAÑE ESPECÍFICAMENTE EN DESARROLLARTE COMO ALIADO EFECTIVO. ESTE TRABAJO TAMBIÉN REQUIERE ACOMPAÑAMIENTO.

EL ALIADO NO NACE. SE CONSTRUYE.

¿POR CUÁL DE ESTOS 18 EMPIEZAS HOY?

NO TIENES QUE HACER TODO A LA VEZ.
ELIGE UNO. ESTA SEMANA. Y LUEGO EL
SIGUIENTE.

ASÍ SE CONSTRUYE EL CAMBIO: UNA DECISIÓN
A LA VEZ.



PAOLOARCECOACH



PAOLOARCE