



Mercè Brey
Fundadora de BLUE Transforming Power

DECONSTRUIR, PASO PREVIO A LA EQUIDAD

Deconstrucción es un término sumamente interesante. Utilizado en la filosofía, hace referencia a desmontar, a través de un análisis intelectual, una estructura conceptual. Aunque cabe decir que este vocablo se popularizó al ser utilizado en el ámbito culinario por reconocidos chef de nuestro país como Ferrán Adrià o Marc Singla quien propuso, por ejemplo, la conocida deconstrucción de la tortilla de patatas.

Llevado al terreno de la equidad de género, la propuesta aquí consiste en deconstruir los fundamentos que han propiciado la desigualdad entre hombres y mujeres. Se trata de desmembrar uno a uno los elementos que entretejen la desigualdad para poder, así, crear una nueva realidad.

De este modo, podemos distinguir cuatro elementos clave: privilegios invisibles, sesgos inconscientes, creencias limitantes y barreras. Analicemos someramente cada uno de ellos.

Los privilegios invisibles tienen que ver con una formulación de la realidad que, por habitual, nos pasa desapercibida. Metafóricamente sería como el agua para los peces o bien el aire que los humanos respiramos. Están siempre presentes pero, sin embargo, apenas nos damos cuenta. En lo tocante al género, los hombres suelen gozar de una serie de privilegios invisibles que les han sido conferidos con el transcurrir de los años y que están tan instaurados que difícilmente se cuestionan. Sentarse en lugar preferente en una reunión o saberse con el derecho a presentarse a una promoción y a ganar el puesto serían algunos ejemplos. Es preciso prestar atención para detectar estos privilegios y despojarlos de esa invisibilidad.

Por sesgos inconscientes se entienden aquellos comportamientos que pueden llegar incluso a ser irracionales y que se derivan de la interpretación sesgada de la información. Tiene mucho que ver con el mundo de las percepciones condicionadas por el

contexto social. Me refiero a discursos aprendidos como el que las mujeres no son buenas con los números, que no nos gustan las carreras de ciencias o que damos más preferencia a la familia que al trabajo. Puede ser cierto...o no. Depende de cada mujer.

Lo relativo a las creencias es un terreno muy vasto. Pero hay dos tipos que me parecen especialmente relevantes en lo que concierne al género. Por un lado, la creencia que tiene que ver con las propias capacidades y, por otro, la que está vinculada con el merecer o no determinada suerte.

Así, y según un estudio realizado por HP, las mujeres suelen presentarse como candidatas a una promoción cuando sienten que cumplen al 100% los requisitos demandados mientras que los hombres con un 65% de los requerimientos ya dan el paso.

O el tan habitual síndrome de la impostora (el que nos hace pensar que no merecemos el éxito alcanzado y que nos aboca a sentir como si fuéramos un fraude) más vinculado con la creencia de no merecer.

Y, finalmente, el cuarto elemento clave son las barreras, reales o sugestionadas, que obstinadamente dificultan nuestro avance. De barreras hay muchas pero, por su relevancia, quiero subrayar especialmente una: el miedo.

Sí, el miedo nuestro a tomar la voz, a ser protagonistas, a salir de una confortable segunda posición para ocupar el arriesgado puesto de exponerse ante los demás. Y el miedo de ellos a la diferencia, a no saber cómo lidiar con lo distinto, a perder hegemonía, a dejar de ser indispensables o necesarios.

Deconstruir privilegios, sesgos, creencias y barreras erigidos en contraposición al otro. Esa es la tarea fundamental de las organizaciones si quieren construir una nueva realidad que trascienda el género, que deje de lado la confrontación y que abrace incondicionalmente la riqueza de la diversidad. ●