

MUJERES

FUERA

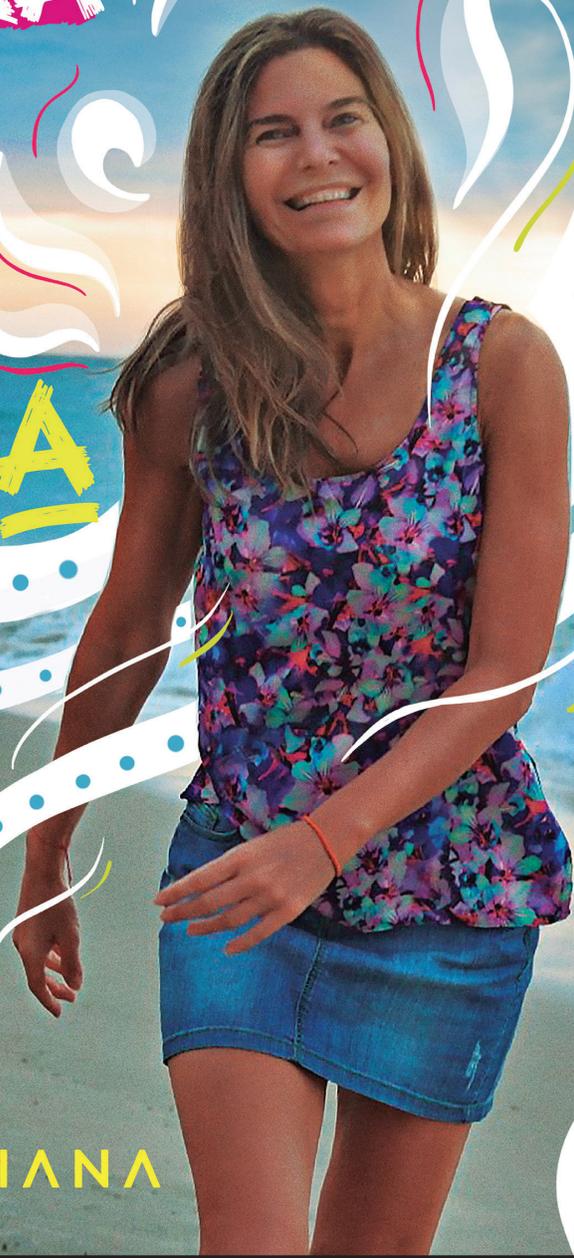
DE

LA

CAJA

CARLA
OLIVIERI

DIANA



No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y siguientes del Código Penal).

Mujeres fuera de la caja

© 2021, Carla Olivieri

Corrección de estilo: Elizabeht Bautista

Diseño de portada: Departamento de diseño
de Editorial Planeta Perú

Ilustración de portada: Danna Alcántara Villegas

Retoque de foto de portada: Julio Vicente

Diseño de interiores: Giancarlo Salinas Naiza

Derechos reservados

© 2021, Editorial Planeta Perú S. A.

Bajo su sello Editorial Diana

Av. Juan de Aliaga N° 425, of. 704 - Magdalena del Mar.

Lima - Perú

www.planetadelibros.com.pe

Primera edición: febrero 2021

Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN: 978-612-4290-62-6

Registro de Proyecto Editorial: 31501202100004

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del
Perú N° 2021-00107

Impreso en Industria Gráfica Cimagraf SAC

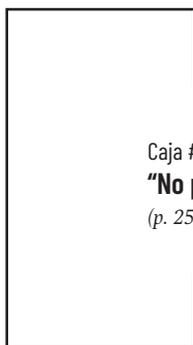
Pasaje Santa Rosa 140, Ate-Vitarte

Lima 3, Perú

Lima - Perú, febrero 2021

Índice

¿Qué es una mujer fuera de la caja?	09
Introducción	11
El autoempoderamiento: un primer gran paso	19



Caja #1
"No puedo"
(p. 25)

Romper la caja del "no puedo" (p. 26)
Mentalidad fija vs. mentalidad
de crecimiento (p. 34)

Caja #2
El miedo
(p. 39)

El miedo (p. 40)

Dándole la vuelta al mundo (p. 49)

Caja #3
**Soy una mujer
maravilla llena
de culpas**
(p. 53)

Una mochila muy pesada (p. 54)

¿Cuál es el costo de sentir tanta culpa? (p. 60)

Caja #4
**Tu casa dentro
de la caja**
(p. 63)

Working moms (p. 64)

Otros *tips* para tener tu casa
“dentro de la caja” (p. 72)

Pico y Placa en la casa (p. 77)

¡Suelta! (p. 80)

Hombres, los necesitamos (p. 84)

Caja #5
**El terrible
"qué dirán"**
(p. 91)

¡Like! (p. 98)

Caja #6
Charlie
(p. 103)

Ganamos menos que los
hombres (p. 107)

¡Yo quiero ese puesto!, pero... (p. 111)

Tarea para hoy: ¡urgente! Actualiza tu
curriculum vitae (CV) (p. 117)

The boss (p. 120)

Quiero crecer profesionalmente.
¿Qué hago? (p. 126)

A mí nadie me mira en la empresa
(p. 133)

Qué suerte tiene mi amiga (p. 137)

Caja #7
**La mujer
y la mujer**
(p. 141)

De rivalidad a solidaridad (p. 146)

¿QUÉ ES UNA MUJER FUERA DE LA CAJA?

Una mujer fuera de la caja es la que ha tomado la decisión de no estar en esta vida para ser una más.

Ha decidido ser protagonista de un pedacito del mundo porque conoce sus fortalezas, conoce sus virtudes y sabe que tiene superpoderes que pueden generar un impacto positivo en ella, en los que la rodean y en la sociedad.

Una mujer fuera de la caja tiene un sentido de propósito y decide también ser la protagonista de su propia vida, tomando las riendas de ella, sin victimizarse, sin esperar que otros la saquen de su situación actual.

Una mujer fuera de la caja tiene claro a dónde quiere llegar, tiene sueños grandes, importantes, que generan una pasión intensa en ella, y se automotiva por hacerlos realidad.

Una mujer fuera de la caja sabe que el empoderamiento depende principalmente de ella y que este se trabaja de adentro hacia afuera. Sabe que para hacer realidad sus sueños necesita, primero, ser fuerte por dentro, y por eso tiene una rutina de entrenamiento fuerte y disciplinado a fin de desarrollar la musculatura actitudinal necesaria para tumbarse las “cajas” que la llevan, a veces, a jugar un papel secundario.

Una mujer fuera de la caja entiende que el miedo, el fracaso y la culpa no se evitan, no se evaden: se enfrentan, pero

con estrategia, conociendo su forma y las diferentes etapas que debe atravesar para manejarlos y mitigarlos.

Una mujer fuera de la caja es práctica; aprendió a dejar de hacerse bolas, a organizarse, a planificar, a gerenciar su casa, sus roles y su tiempo para que todo lo importante en su vida sea posible.

Una mujer fuera de la caja se mira positivamente, aprende del error y siempre está preparada para que, cuando se presenten las oportunidades, estas la encuentren lista.

Una mujer fuera de la caja sabe que el hombre no es su rival, que tenemos competencias diferentes y similares, pero que podemos organizarnos para formar equipos y sacar adelante proyectos juntos. Sabe también que necesita influenciar al hombre para que contribuya a alcanzar la igualdad de derechos para la mujer..., derechos que no son solamente legales.

Una mujer fuera de la caja sabe que, una vez fortalecida por dentro, le toca irradiar hacia afuera, abriéndole el camino a más mujeres para generar cambios positivos para la sociedad.

INTRODUCCIÓN

Me fascina bailar. Desde muy chiquita era fanática del baile, tanto así que tenía una faldita de gamuza con botones plateados a la que bauticé como “mi faldita pa bailar”. Mi mamá me cuenta que, cuando volvíamos a casa de algún lado, subía corriendo a mi cuarto, abría el cajón y me ponía la faldita para moverme y bailar. También me acuerdo de las reuniones de mis padres en casa: yo dormía feliz hasta que empezaba la música y no resistía bajar con mi pijama de cuadritos naranja —mi color preferido— a bailar con los señores.

Llegaron los quinceañeros y para mí eran el paraíso: una fiesta dedicada únicamente a bailar. ¡Qué más! Sin embargo, sufría a morir. Siempre fui muy tímida y, cuando un chico me sacaba a bailar, me moría de vergüenza de mirarlo o de hablarle. Entonces, no me volvía a sacar a bailar porque, obviamente, a nadie le gusta bailar con un palo que no habla, y yo sufría.

Es ahí, en los años ochenta, que pensaba en la suerte que tenían los hombres porque, en ese entonces, eran ellos quienes decidían a quién sacaban a bailar, y las mujeres simplemente esperábamos a que alguien nos diera bola. Los envidiaba simplemente por tener ese poder maravilloso de sacar a bailar a alguien y de mover el esqueleto toda la

noche. ¡Qué poder! Los hombres tenían el monopolio de la diversión. Ellos decidían qué mujer bailaba y cuál no.

Gracias a Dios que eso está cambiando y hoy las chicas sacan a los chicos a bailar, las chicas bailan con chicas, las chicas bailan solas, y los chicos igual. Pero en otros campos, la mujer sigue muy relegada y vemos brechas y barreras culturales, sociales, salariales y hasta emocionales que debemos cambiar.

Diversos estudios^{1y2} revelan que...

en los Estados Unidos solamente el 19 % de las mujeres son miembros de un directorio de una empresa top 500; en América Latina, la cifra es del 6 %, y en el Perú, apenas del 3 %.

Es cierto que hay temas legales que nos ayudan, como la licencia de maternidad; sin embargo, siempre que en países como en la mayoría de América Latina la mujer tenga alrededor de noventa días de permiso y el hombre únicamente diez o quince, estaremos en condiciones de desventaja para competir en el campo laboral.

Hace un tiempo creía que la solución radicaba en otorgar el mismo permiso de maternidad/paternidad tanto al hombre como a la mujer sin diferencia en la cantidad de días o, mejor aún, que el permiso se le otorgara a la familia y que fuera esta la que decidiera si se lo toma completo la mujer,

1 Catalyst, "2014 Census: Women Board Directors", <https://www.catalyst.org/research/2014-catalyst-census-women-board-directors/>

2 Corporate Women Directors International, "Women Board Directors of Fortune Global 200— 2004-2014", <https://globewomen.org/CWDINet/index.php/2015-cwdi-fortune-global-200-report/>

el hombre o la mitad cada uno. Pensaba que así estaríamos en igualdad de condiciones para procesos de selección.

De modo que hice una pequeña investigación³ para corroborar si esta opción funcionaría o no, y me di con la sorpresa de que, cuando le preguntamos a los hombres si tomarían ese lapso de tres meses de permiso de paternidad, la respuesta fue que era mucho tiempo y que les preocupaba cómo afectaría su trabajo. El 73 % de los hombres afirmó tomar entre dos semanas y un mes del permiso otorgado, y únicamente un 3 % señaló que se tomaría el permiso completo.

Los aspectos legales son complicados, pero más complejas son las preocupaciones y los dilemas internos que vivimos las personas ante este tipo de situaciones. Adicionalmente a la preocupación de los hombres por cómo tomarse el permiso completo de noventa días afectaría su trabajo, en el caso del Perú, se suma la preocupación social, es decir, cómo serían vistos por sus amigos. El 59 % de los hombres encuestados mencionó que su imagen personal se vería afectada y que, seguramente, sus amigos se burlarían de ellos por quedarse en casa tanto tiempo en lugar de ir a trabajar. Según ellos, vendrían de inmediato burlas como “¡Ponte tu mandil!”, “¡Saco largo!”, “¡Uy, no puede salir porque le toca planchar!”, etc.

Ante esta situación, en la que, por un lado, tenemos un sistema legal que le quita competitividad laboral a las mujeres y, por otro lado, encontramos que, aunque los hombres tuvieran un permiso de paternidad igual al de las mujeres,

3 Investigación propia hecha a partir de la entrevista a 150 ejecutivos con cargos como jefes, subgerentes y gerentes, a fin de evaluar la percepción que tenían sobre la mujer en el momento de contratación y la propuesta de modificación de la ley de permiso de paternidad.

no se lo tomarían completamente, se me ocurrió pensar en una propuesta “fuera de la caja”.

Desde que tengo uso de razón se ha hablado del permiso de maternidad o el permiso de paternidad y creo que ahí está el nudo que no permite que mejoremos la situación. Se me ocurrió voltear la tortilla y proponer la licencia de maternidad/paternidad como...

**un derecho del bebé a tener a su papá y a su mamá
criándolo y dándole amor en sus primeros
meses de vida.**

Pensé entonces que, al proponer una ley defendiendo el derecho del bebé a estar cerca de su padre y madre, la respuesta podría cambiar.

Nuevamente, me enrumbé a hacer otra encuesta a 150 ejecutivos de mando medio y de alta dirección, y con ese planteamiento enfocado en defender los derechos de los bebés, el 87 % de los hombres encuestados afirmó que sí se tomaría el periodo completo de permiso de paternidad para asegurarse de ser buenos padres en ese momento crucial del desarrollo de sus hijos.

Lo que cambió fue enfocar el problema de otra manera. Fue pensar en el bebé, en **sus** derechos y cómo estaría mejor cerca de ambos padres. Este planteamiento hizo a los hombres mirar el permiso de paternidad con otro lente. Empatizaron con sus bebés. Sintieron el peso de la responsabilidad de defender sus derechos. Sintieron que les correspondería cumplir porque se hacía más tangible su rol de padres.

Interesante y, por supuesto, complejo, porque genera un costo monetario al sistema de salud estatal que subsidia dichos

permisos. Pero creo que es un tema que merece mucho análisis de costo-beneficio —tema y análisis que quisiera dejar para otra oportunidad porque el foco de este libro es diferente.

Además de los asuntos legales, las mujeres aún enfrentamos muchos retos culturales que necesitamos solucionar.

Recuerdo cuando nació mi primer hijo y comencé a cantarle las canciones de niños que yo conocía: “Los pollitos dicen”, “La gallina turuleca” y el ultra famoso “Arroz con leche”. No entonaba esa canción desde que era muy pequeña y, cuando la canté, no podía creer la letra:

*Arroz con leche, me quiero casar
con una señorita de Portugal.
Que sepa coser, que sepa bordar...*

¡Qué! De ninguna manera iba a permitir que mi hijo se aprendiera esa letra. Y, obviamente, la cambié por “que sepa cantar, que sepa bailar...”. Al pobre, en el nido, sus amiguitos lo fastidiaban porque era el único que cantaba “mal” esa canción y regresaba a casa triste contándome cómo lo criticaban. La primera vez que mi hijo fue “buleado” en el nido fue por el “Arroz con leche”.

Esa canción me marcó porque fue en ese instante que me di cuenta de cómo desde muy pequeñas las mujeres hemos estado asumiendo esos roles culturalmente asignados y, de igual manera, los hombres han estado asumiendo roles tipificados.

Pero ha sido recién en estos últimos años que he tomado real consciencia de las prácticas que tenemos en casa con las que automáticamente vamos dándole forma a los roles estereotipados para el hombre y la mujer. Es cierto

que vivimos en una cultura aún machista, pero lo increíble es que ese machismo no se refleja únicamente en cómo criamos a nuestros hijos, sino también a nuestras hijas. Se refleja también en la manera en que los hombres se tratan entre ellos mismos y en cómo tratan a las mujeres. Nosotras, muchas veces sin darnos cuenta, somos también machistas y criamos a nuestros hijos e hijas bajo ese pensamiento ofensivo.

En casa, hazte este pequeño *test*:

1. Cuando necesitas ayuda en la cocina, ¿a quién le pides ayuda: a tu hijo o hija? ¿Cómo era en casa de tu mamá?
2. ¿Cuando tu marido necesita ayuda en algo, llama al hijo o a la hija?
3. ¿Los regalos de cumpleaños que compras o compraste para tus hijas fueron todas muñecas y cosas rosadas? ¿Y para tus hijos, juegos para armar, pelear y con colores azules, grises, rojos?
4. ¿Alguna vez compraste algo rosado para tu hijo?
5. ¿Los cuentos que les lees a tus hijas son *La Cenicienta*, *La Bella Durmiente*, *Blanca Nieves y los siete enanos*? ¿Les lees los mismos cuentos a tu hijo?
6. ¿Si haces una parrilla en casa, pides ayuda a tu hijo o a tu hija?
7. ¿Si se te baja una llanta del auto, llamas a tu hijo para que te ayude?

Aunque no suceda con tus hijos, hazte las mismas preguntas relacionadas a ti y tu pareja:

1. ¿Quién se encarga mayormente del mantenimiento del auto?
2. ¿Quién se ocupa del menú semanal de la casa?
3. ¿Si algo le pasa a tu hija o a tu hijo, a quién llaman por teléfono por ayuda?
4. ¿Quién se encarga típicamente de comprar el trago para alguna reunión?
5. ¿Quién se encarga de hacer la parrilla?, ¿quién el menú de la cena navideña?

Es importante que nos preguntemos estas cosas porque también educamos con el ejemplo y no queremos que nuestros hijos piensen que es normal que haya tareas típicamente asignadas a las chicas y otras a los chicos. Este tema lo abordaremos más adelante con mayor profundidad, pero lo menciono desde el inicio del libro para que vayas observándote y tomando nota de estas cosas con las que convivimos y que, muchas veces, evitan que tomemos conciencia de que estamos generando un sesgo. Me incluyo en esa lista.

No estaría mal si la cosa fuese planificada con un sistema de repartición de tareas. A lo que me refiero en esta sección es cómo estos roles son asignados o asumidos por el hombre y la mujer de manera automática porque así hemos crecido, creyendo que ciertas cosas son inherentes del hombre y otras de la mujer.

Como vemos en esta introducción, hay muchas cosas por cambiar, y aunque los asuntos legales y culturales puedan tomar mucho tiempo, hay mucho que sí podemos hacer nosotras para criar hijas e hijos que valoren la diversidad y crean en la igualdad, y para nosotras mismas tomar las

riendas de nuestro propio empoderamiento como mujeres, aspirar alto y hacer realidad nuestros sueños y objetivos.

En este libro exploraremos algunas de las barreras que nos frenan para alcanzar nuestros sueños y que podemos (y debemos) derribar. También analizaremos cómo funcionamos las mujeres en comparación con los hombres en ciertos campos, y veremos cómo hay aspectos muy interesantes de ellos que podemos incluir en nuestras vidas, y, claro, también veremos características maravillosas que tenemos las mujeres y que llevadas a la empresa le añaden valor e inclusive las hacen más rentables.

El libro profundiza mucho en el aspecto emocional, en los cambios y actitudes que nos toca asumir a nosotras, las mujeres, para disfrutar la vida con plenitud. Nos enfocaremos también en los miedos y las barreras (las cajas) que impiden que desarrollemos y potenciemos nuestras capacidades al máximo y, especialmente, que construyamos una autoestima sólida. De esta forma, libres de las cajas, conseguiremos atrevernos a ser líderes en nuestros diferentes roles, administrarlos mejor, disfrutar más de la vida teniendo control de nuestro futuro y nuestra felicidad, y, sobre todo, desarrollar independencia emocional para asumir mejor los retos de la vida y vivirla muy empoderadas.

Este libro también incluye algunos ejercicios y *tips*, así como formatos y manuales que ayudarán a generar consciencia y a evidenciar los cambios y tácticas que debemos emplear para ser mujeres extraordinarias y, sobre todo, fuera de la caja.

EL AUTOEMPODERAMIENTO: UN PRIMER GRAN PASO

Ponte a analizar los cuentos infantiles con los que muchas y muchos hemos crecido. La Cenicienta era una pobre joven que fue salvada del abuso de su madrastra y hermanastras por el príncipe azul. Blanca Nieves era la sirvienta de siete enanitos que salían a trabajar y fue salvada de la bruja por el príncipe azul. O la Sirenita, que sacrificó su esencia como sirena para convertirse en humana a fin de estar con su amado.

Nunca en mi infancia leí un cuento en el que era el hombre quien estaba en una situación dura o de abuso y fue salvado por la “princesa azul” (rosada, ni hablar). Nunca vimos a una Cenicienta capaz de decirle a sus hermanastras que no le gustaba la forma como la trataban o a una Blanca Nieves capaz de sentarse con los siete enanos a decirles que ellos también debían colaborar con los quehaceres de la casa, o a alguna de ellas enamorar al príncipe no por sus encantos físicos, sino porque lo maravilló con una conversación súper interesante.

Desde muy niñas, entonces, recibimos el mensaje de que la mujer es débil, vulnerable, sacrificada, y de que el hombre es el poderoso, el héroe que salva a la sumisa y débil mujer. Ese mismo mensaje ha sido enviado a los hombres que hoy son adultos y aún muchos niños lo siguen recibiendo.

Personalmente, también pienso que es muy injusto para el hombre crecer con la idea de que son ellos los responsables de proveer económicamente a la familia. Es una responsabilidad muy fuerte la que se les impone. Las dos cosas se deben de cambiar y ya estamos avanzando en ese sentido.

Felicito a Mattel Inc. por haber lanzado una línea de muñecas Barbie compuesta por mujeres icónicas que han logrado cambios sociales, como la empresaria peruana Mariana Costa, fundadora de Laboratorio, una institución dedicada a formar mujeres para que sean programadoras y expertas en desarrollo web.

Esperamos ver más cuentos y películas con muchas mujeres heroínas y empoderadas, así como con hombres dedicados al hogar. Pero creo que lo que más ansío es ver a esas heroínas y a esos héroes en su dimensión humana, aceptando su lado vulnerable, con sus miedos e inseguridades, los mismos que todos tenemos, porque así nos animaremos todas a mirarnos como heroínas sin pensar que necesitamos algún megapoder para serlo.

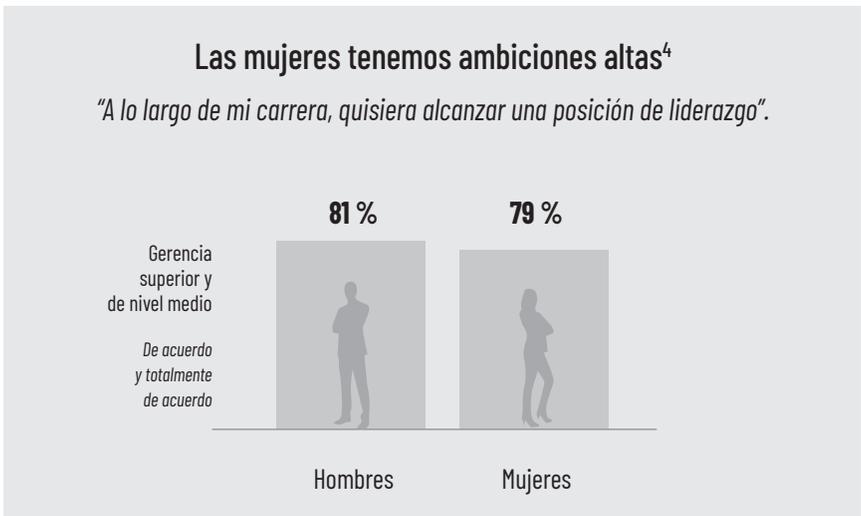
El camino legal y el cultural son largos, toman tiempo, y el empoderamiento de la mujer tiene que avanzar más rápido. Personalmente, creo que lo más importante y lo más necesario para cerrar esta brecha profesional, y para que la mujer logre sus sueños y sea una persona feliz, es autoempoderarnos; indistintamente de nuestro nivel socioeconómico, está en nosotras la responsabilidad de empoderarnos como mujeres, como personas. Probablemente, a algunas les será más fácil que a otras, pero nos toca ser las protagonistas del proceso y no esperar a las leyes o que alguien venga a solucionarnos la vida. ¡Hey!, los cambios en las leyes y en los aspectos culturales tampoco son nuestro

“príncipe azul” que nos sacará de la miseria. Nosotras mismas lo somos.

Yo soy mi propio príncipe azul, yo soy mi propia heroína.

El empoderamiento se refiere a la capacidad que tienen las personas, en situaciones de vulnerabilidad, de lograr una transformación con la cual dejen de ser objetos de otros y consigan ser las protagonistas de su propia historia. En otras palabras, empoderamiento es fortalecernos o conseguir poder para mejorar nuestra situación.

Miremos estos gráficos, qué interesantes. El primero muestra que, efectivamente, las mujeres tenemos ambiciones altas y queremos alcanzar una posición de liderazgo. Estamos casi tas-con-tas con los hombres en este deseo:



4 McKinsey & Company, “Women Matter 2013. Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries”, 10–11.

Sin embargo, vean cómo se voltea la tortilla cuando a las mujeres y a los hombres se les pregunta si se creen capaces de lograrlo:



Casi 20 % más hombres que mujeres en posiciones de mando medio o de alta gerencia confían en que podrán alcanzar una posición de liderazgo. Las mujeres, entonces, tenemos ambiciones grandes, pero no nos creemos capaces de conseguirlas.

¿Por qué?

Por muchas razones, pero yo quisiera abordar una, que es la que me parece la más fuerte de todas.

⁵ McKinsey & Company, "Women Matter 2013. Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries", 10-11.

Las mujeres tenemos ambiciones grandes, efectivamente, soñamos con cosas importantes. Queremos tener un súper puesto, trabajar tal vez en otro país, sobresalir en el deporte o algún *hobbie*, ser madres, involucrarnos con alguna causa social; en fin, tenemos muchas ambiciones importantes, al igual que los hombres.

Sin embargo, cuando comenzamos a visualizar este sueño, este futuro inmenso e importante para nosotras, ¿cuál creen que es la palabra que se aparece en nuestras mentes cuando decimos “Quiero ser una líder importante”?

Sí, la palabra *pero*. Ambicionamos cosas gigantes y, al mismo tiempo, nos llenamos de peros. “Quiero sobresalir en mi campo profesional..., pero cómo voy a hacer con mi casa, mis hijos; voy a llegar más tarde a casa; cómo hago con el perro, mi deporte, mis padres”... Comienza la complicación.

¿Acaso los hombres no quieren cosas similares a las que nosotras queremos? Sí, claro que sí. Ellos también quieren ser exitosos a nivel profesional; muchos querrán tener hijos, una casa, seguir practicando su *hobbie* o deporte, salir con sus amigos. Pero eso no disminuye sus ambiciones ni sus grandes sueños.

El empoderamiento de la mujer tiene que nacer de nosotras mismas. Acá está la raíz de nuestras limitaciones: que somos nosotras mismas las que no nos sentimos tan capaces y somos nosotras las más duras para empoderarnos de verdad.

Nos quejamos de que los hombres nos cortan las alas y la carrera cuando, en muchos casos, somos nosotras mismas las que lo hacemos. A veces, no nos damos cuenta de algo importante que sucede frecuentemente, y es que se nos hace fácil a algunas “victimizarnos”. Caemos en este rol de víctimas en el que somos las perjudicadas debido a que hay

una coyuntura o alguien culpable de la situación en la que estamos: somos víctimas de los hombres y de las leyes y de la cultura machista.

No caigamos en esto. Entiendo que sentirse víctima tiene un lado seductor porque automáticamente los demás se solidarizan con una y nos apapachan. También es una salida fácil que nos quita la responsabilidad que tenemos de nuestra situación, de hacer algo para cambiarla.

No seamos víctimas. Seamos protagonistas de nuestra vida y hagamos que esa vida sea grande.

Las mujeres debemos soñar en grande y mantener ese sueño grande. No achiquemos nuestras ambiciones, dejemos de soñar en pequeño. Creámonos capaces y aprendamos de los hombres a ser más prácticas.

Es cierto que para el hombre todavía puede resultar más fácil ser práctico porque aún muchos piensan que las funciones del hogar recaen más en la mujer, y eso les permite realizarse mejor o más fácilmente como profesionales. Este tema lo abordaremos más adelante porque depende también de nosotras cambiar eso.

Lo que sí quiero tratar acá es nuestra actitud, y esa, tal vez, es la primera caja a romper, la caja del “no puedo”.