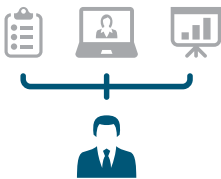


# ACCIONES QUE LOS HOMBRES PUEDEN EMPRENDER

En Catalyst creemos que los hombres tienen una función central en la creación de centros de trabajo donde tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse. Nuestra investigación sugiere que un aspecto medular de este rol es ser ejemplo para otros hombres. A continuación enlistamos algunas acciones que los hombres pueden emprender para desarrollar capacidades que les permitan ser agentes de cambio y modelos influyentes para sus compañeros.

Estos comportamientos pueden hacer la diferencia en tu lugar de trabajo y empezar a crear una masa crítica para el cambio.



1. **Se abierto** con otros hombres respecto a tu compromiso para crear un lugar de trabajo incluyente para hombres y mujeres e invítalos a unirse.
2. **Habla con** otros hombres sobre el costo de la inequidad de género - tanto para hombres como para mujeres – en el lugar de trabajo.
3. **Recurre a los beneficios de la flexibilidad en vida-trabajo**, Si tienes esta prestación (por ejemplo, permiso parental, licencias por razones familiares, trabajo a distancia), para administrar tus responsabilidades personales y de trabajo y no te avergüences de ello.
4. **Comunica tu apoyo** hacia tus compañeros que usan las políticas/prestaciones de flexibilidad vida-trabajo para administrar sus responsabilidades personales y de trabajo.
5. **Responsabilízate** de tu aprendizaje. No dependas de tus colegas femeninas para saber sobre la inequidad de género. Usa tus habilidades para observar los hechos y busca recursos para educarte.
6. **Hazte mentor o sponsor** de una líder incipiente y anima a tus compañeros a hacer lo mismo.
7. **Habla sin reservas** si descubres suposiciones basadas en género respecto a las necesidades de tus colegas, intereses y competencias (por ejemplo, ella no quiere reubicarse porque tiene un hijo pequeño; él no necesita las políticas de flexibilidad; ella no desea realmente estar en la vía rápida del ascenso).
8. **Mantente atento** sobre si tus colegas hombres y mujeres son juzgados bajo diferentes estándares (por ejemplo, criterios de promoción basados más en potencial en el caso de hombres y en logros demostrados en el caso de mujeres, considerar el estado marital/parental en las decisiones de recursos humanos sobre mujeres, pero no sobre hombres). Manifiéstate si observas prejuicios relacionados al género en el trabajo.
9. **Comparte tus anécdotas** respecto a trabajar por la inclusión con otros hombres – ambas, las buenas y las malas. Es tan importante compartir tus fracasos como tus éxitos, de manera que todos puedan aprender de la experiencia.
10. **Involúcrate** en los grupos de recursos de empleados de tu organización enfocados en género (ERGs), o inicia uno si tu organización no lo tiene.



MEN ADVOCATING  
REAL CHANGE

CATALYST  
Cambiando Lugares de Trabajo. Cambiando Vidas.

