

¿Cómo pueden las cirujanas cambiar la cultura dominante sin alienar a la mayoría?

Nancy Shipley * Resumen: este interesante post de una cirujana ortopédica estadounidense, llama la atención sobre la necesidad de que las mujeres cirujanas mantengan la calma ante el desprecio o discriminación que reflejan muchos de los comentarios de compañeros, y la necesidad de no caer en posturas extremas, si no en reconocer a esa "mayoría silenciosa" y trabajar para que se produzca la concienciación de estos sobre el problema. Un buen método para empezar a cambiar la cultura machista en nuestra profesión. Aunque su contexto socio-laboral son los Estados Unidos, pensamos que es un mensaje muy interesante y valioso también en el nuestro, por lo que lo reproducimos aquí.

How can women surgeons change the dominant culture and not alienate the majority? Summary: This interesting post by a female orthopedic surgeon draws attention to the need for women surgeons to remain calm in the face of contempt or discrimination that many of the comrades' comments reflect, and the need not to fall into extreme positions, but recognizing the "silent majority" and working to raise awareness about the problem... A good method to start changing the "macho" culture in our profession. Although its socio-labor context is located in the States, we think it is a very interesting and valuable message also in ours.



Recientemente, el problema sobre cómo las mujeres cirujanas en la actualidad todavía son tratadas como profesionales de segunda clase, parece que está alcanzando la atención que merece. Las redes sociales se han hecho eco de ello y ha habido muchos y buenos comentarios y discusiones sobre el tema, particularmente en Twitter. Pero casi como si fuera una bandera roja, un cirujano varón ¿diferente? intervino con el siguiente comentario:

¿Gracias a Dios, acabo de terminar un curso de meditación, ya que este tipo de vitriolo misógino (se refiere al hecho de como se discrimina y trata a muchas cirujanas) me enerva, pero me controlé y mi primera reacción fue estallar en carcajadas. Probablemente esto sea lo mejor para mi tensión arterial. Sin embargo, me hizo pensar, y escribir?.

Podemos discutir fácilmente cómo su perspectiva es bastante inexacta, si no simplemente ofensiva. Fue un comentario tan incendiario que la gente se preguntó si ¿la entrada? era incluso auténtica, o simplemente un troll buscando seguidores en Twitter. A veces, las palabras pueden ser tan feas, que la mayoría de las personas normales tienen dificultades para creer que podría provenir de un ser humano real porque parece tan ... inhumano.

Solo brevemente, hablemos de lo que está mal acerca de esto. No voy a generalizar y decir que las mujeres son mejores cirujanos, pero tenemos el hecho de que hay algunos estudios realizados rigurosamente y de gran actualidad que lo atestiguan, lo que apoyaría que somos iguales. No somos débiles ¿Y el estrés y la tensión? Buenos, vamos a ver.

Algunos de los comentarios más divertidos sobre las cirujanas mujeres que no son capaces de manejar ¿pacientes que se desangran a chorro? implican la necesidad de poseer (por cierto, está incorporado) un útero y, como tal, tener que ver y tratar con más sangre de manera personal que cualquier hombre. Pero en serio, una vez en el quirófano, me encontré un paciente de 97 años con el antebrazo en el hombro, pellizcando una rotura de la arteria axilar no detectada por una fractura proximal del húmero (sí, llamé al vascular, sí, hicimos estudios preoperatorios - y sí, esta rotura no se detectó ya que se tamponó), mientras que el cirujano vascular/cardiotorácico que estaba operando al lado trataba de escapar del bypass que se traía entre manos para poder acercarse y ayudarme a repararlo o injertarlo. Si hubiese entrado en pánico, si lo hubiese dejado ir, este hombre hubiese muerto más rápido de lo que ese cirujano ortopédico habría tardado en poner su "tweet misógino?". Bueno, finalmente no, no salí corriendo, y conozco a muchas, muchas mujeres colegas que manejan estas y otras situaciones estresantes con bastante gracia y calma.

¿Y cuáles son las implicaciones más amplias de este tipo de actitudes, provenientes de un cirujano colega nuestro? ¿Ustedes creen que una paciente mujer a los ojos de este cirujano va a ser realmente atendida por él de la misma forma que pueda tratar a sus pacientes masculinos? Yo lo veo cuando menos un poco dudoso.

Claro, que en cirugía ortopédica, el concepto de mujer como cirujana antes casi no se entendía y se consideraba como algo bastante improbable, pero ahora parece ser ¿mucho menos improbable?. A pesar de eso, todavía somos solo un 6% de mujeres traumatólogas en este momento en el contexto donde trabajo que son los Estados Unidos. ¿Cuales son las consecuencias de comentarios como este? ¿pues que suelen tener el potencial de cabrear a las mujeres, de convertirlas en "personas que odian a los hombres", pero desde aquí quiero desafiar a aquellas mujeres cirujanas que aún se muestran vacilantes a propósito de esto para que lo reconsideren.

Después de compartir ese comentario que puse al principio, me animaron las palabras de mis colegas masculinos y femeninos que hablaron en contra de este tipo de narrativa. **#HeForShe** es una cosa (una buena cosa), y es vital avanzar en mi campo, o en cualquier otro, para el caso. Me recuerda la idea del "radicalismo moderado", como lo discutió Debra Meyerson en su libro del mismo nombre** y Adam Grant en ¿Originales?***.

¿Cómo nosotras, como mujeres cirujanos, podemos mantenernos en la cuerda floja de ser parte de la cultura dominante, a la vez trabajar para cambiar el sistema y al mismo tiempo no ¿alienar? a quienes constituyen la mayoría? No podemos generalizar el desprecio hacia la mayoría que refleja el comentarista misógino. **#MenAsAllies** es tan crucial aquí, porque si este fue un comentario hecho en su práctica grupal o en el hospital o departamento académico, y está sucediendo, digamos, en el vestuario de hombres, no importa cuán fuertes o vocales seamos las mujeres, nuestra fuerza se pierde sin el apoyo de los hombres que están dispuestos a levantarse y enfrentarse a los que hacen ese tipo de comentarios y de hablar sobre estas situaciones en sus propios servicios.

(*) Original post en:

<https://www.kevinmd.com/blog/2020/01/how-can-women-surgeons-change-the-dominant-culture-and-not-alienate-the-majority.htm>

1

(**) La idea del "radicalismo moderado" se describe en el interesante libro, "Tempered Radicals: How People Use Difference to Inspire Change at Work" (Harvard Business School Press, 2003), donde Debra E. Meyerson **revela cómo crear lugares de trabajo adaptables, favorables a la familia y socialmente responsables son construidos no por revolucionarios sino por aquellos a quienes ella llama "radicales moderados", un grupo de personas que equilibran la conformidad de la empresa con la rebelión individual. Si bien sus diferencias a menudo los ponen en desacuerdo con la cultura organizacional "convencional", Meyerson argumenta que estos "líderes cotidianos" actúan como fuentes cruciales de las nuevas ideas, de perspectivas alternativas y de aprendizaje y cambio organizacional. Con una historia de quince años de investigación y testimonios convincentes de "radicales moderados" en una variedad de organizaciones, Meyerson ilustra un espectro de formas innovadoras que las personas usan para "sacudir el barco" desde el interior del barco corporativo y dirigir un curso hacia un cambio poderoso y positivo. No nos consta que se haya traducido al castellano.**

(***) El libro "Originales: Cómo los inconformistas mueven el mundo" (Planeta, 2017), su autor, **Adam Grant**, aborda el desafío de mejorar el mundo, desde la perspectiva de convertirse en original: elegir defender ideas y valores novedosos que van en contra de la corriente, luchar contra la conformidad y romper tradiciones obsoletas. ¿Cómo podemos generar nuevas ideas, políticas y prácticas sin arriesgarlo todo? Mediante estudios e historias sorprendentes que abarcan negocios, política, deportes y entretenimiento, Grant explora en este libro cómo reconocer una buena idea, hablar sin ser silenciado, formar una coalición de aliados, elegir el momento adecuado para actuar y manejar el miedo y la duda; cómo los padres y los maestros pueden cultivar la originalidad en los niños; y cómo los líderes pueden construir culturas que acojan la disidencia. Algunos de los ejemplos utilizados en el libro son tan atractivos como el de un emprendedor que presenta sus nuevas empresas destacando las razones para no invertir, una mujer de Apple que desafió a Steve Jobs, un analista que anuló la regla del secreto en la CIA, un asistente financiero multimillonario que despidió a los empleados por no criticarlo. Un conjunto de ideas innovadoras sobre el rechazo de la conformidad y la mejora del status quo.