

Durante los días 4 de marzo y 3 de abril, 15 personas participaron en un espacio de aprendizaje compartido. El propósito de estos encuentros fue abordar temas vinculados al enfoque de género, buscando una mayor comprensión acerca de los sesgos inconscientes que todas las personas pueden tener. Se exploró conjuntamente cómo estas ideas preconcebidas, a menudo invisibles, pueden influir en los roles asumidos o asignados, y cómo esto moldea las experiencias de vida, tanto en lo personal como en lo laboral.

1

¿Por qué abrir esta conversación?

En AECSA, se valora la creación de un ambiente de trabajo donde prime el respeto y la empatía, un lugar donde cada persona se sienta cómoda, segura y reconocida. La política DEI es un reflejo de este compromiso: **se promueve la construcción de una organización, en la cual, todos puedan crecer en un marco de respeto mutuo y reconocimiento de la dignidad humana. La arista de género invita a una reflexión necesaria sobre cómo las interacciones diarias pueden estar sutilmente influenciadas por percepciones y roles.**



Rompiendo el sesgo de género

- Género
- Enfoque de género
- Equidad de género
- Sesgos inconscientes de género
- Roles de género en el ámbito laboral

2

Contexto para la reflexión

Una mirada a la historia muestra un camino recorrido, especialmente por las mujeres, en la búsqueda de acceso a derechos como la educación, la participación política o la autonomía sobre la salud sexual y reproductiva. Reconocer estos avances históricos se vuelven necesarios, e incentiva a seguir trabajando para que la discriminación, en todas sus formas, sea cosa del pasado. El año 2025 es simbólico, ya que se conmemora el 50 aniversario del Día Internacional de la Mujer, una fecha que recuerda tanto el legado de lucha como la importancia de continuar construyendo oportunidades equitativas para todas las personas.

Al mismo tiempo, es importante reconocer que las expectativas sociales sobre los hombres también han limitado, en muchos casos, la capacidad para expresar su identidad de manera segura, generando diversas consecuencias. Este año, además, se cumplen 30 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, un evento que debate sobre las expectativas de género en los hombres.

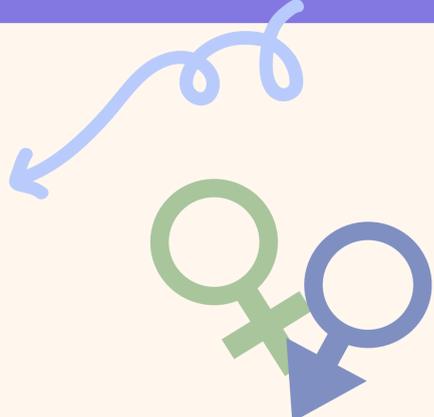


Durante el taller se recordó la diferencia entre **sexo**, las características biológicas que definen a hombres, mujeres o personas intersexuales, y el **género** que se refiere a las construcciones sociales – ideas, roles, expectativas – sobre lo que significa ser hombre, mujer o tener una identidad diversa. Estas ideas varían entre culturas y a lo largo del tiempo, entenderlas ayuda a comprender mejor las dinámicas sociales y cómo influyen en las relaciones interpersonales.

Considerar el **enfoque de género** es importante para entender cómo las normas sociales crean desigualdades. Esta perspectiva ayuda a detectar barreras, como prejuicios o expectativas distintas basadas en el género.

Tras identificar estas barreras, el desafío es actuar. Como las personas enfrentan circunstancias distintas y no parten del mismo lugar, el objetivo es alcanzar **la equidad de género**. Esto significa que cada persona reciba el apoyo y los recursos necesarios para tener oportunidades adaptadas a su contexto.

En consecuencia, **los sesgos inconscientes de género** actúan como filtros invisibles que pueden moldear la percepción y el trato hacia los demás según su género, frecuentemente sin que las personas sean conscientes de ello. Estos sesgos tienden a perpetuar los roles de género, especialmente en el ámbito laboral, que son esas expectativas socialmente construidas sobre cómo deberían comportarse las personas. Esto puede traducirse en normas no escritas, que condicionan oportunidades y tratos.



La analogía del iceberg utilizada en los encuentros sirvió para ilustrar cómo operan las dinámicas de género en los niveles interconectados. La punta que se ve fuera del agua son los micromachismos, esas pequeñas acciones o comentarios diarios, a veces sutiles o sin querer, que reflejan ideas sobre los géneros y pueden excluir o hacer sentir mal a alguien.

Esa punta visible se apoya en la parte más grande que está justo debajo del agua: ahí encontramos el machismo, que son actitudes, comportamientos y reglas sociales que mantienen un trato desigual entre géneros. Y todo eso, nace de la base más profunda y oculta del iceberg, que son las ideas automáticas y creencias generales que aprendimos sobre cómo son o deberían ser las personas según su género.



Entendiendo un poco mejor lo anterior, se observó cómo estos roles de género pueden manifestarse en el ámbito laboral, por ejemplo, en:

Diferencias en el reconocimiento del trabajo según el género.

Percepciones sesgadas sobre las habilidades "esperadas" para cada género.

Tipos de funciones o tareas que se asignan o esperan de manera diferenciada.

La desigual en la distribución de tareas domésticas y de cuidado.

Ideas preconcebidas sobre quién encaja en el perfil de "líder", lo cual puede generar barreras invisibles en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Con una dinámica llamada **¿Con qué gafas veo?**



Los participantes reflexionaron a nivel personal, permitiendo identificar patrones y contrastar experiencias sobre cómo los roles de género han influido en su vida personal, emocional y laboral. Además, se compartieron herramientas prácticas orientadas a fomentar una cultura laboral inclusiva, destacando acciones concretas para cultivar un relacionamiento transformacional y adaptado a cada situación.

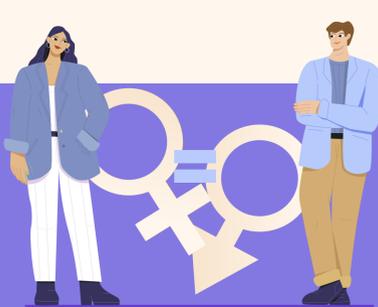


3

¿Qué aprendizajes surgieron?

Un ambiente laboral inclusivo se fortalece día a día a través de interacciones basadas en el respeto y la empatía. Es importante valorar las diferencias y promover activamente la equidad, independientemente del género u otras características. Reconocer cómo las interacciones y decisiones impactan a los demás ayuda a construir un entorno donde se valoren los aportes de todas las personas.

El conocimiento, como aliado, se transforma en una herramienta poderosa para impulsar mejoras, permitiendo identificar prejuicios y estereotipos personales y sociales. Al expresar y vivir en pro de los valores y costumbres personales, se fomenta la autenticidad y aporta colectivamente a un entorno de trabajo satisfactorio y humano.



El Estado de Innovación, dentro de su estrategia de apropiación hacia una cultura de innovación al interior de AECSA, creó el escenario de Mañanas Creativas, un espacio para desarrollar actividades de socialización y sensibilización, donde se tratan temas relacionados con la creatividad y se desarrollan sesiones de aplicación de herramientas para la innovación. Cada mes se desarrolla un tema diferente y se convoca un grupo, en lo posible siempre diferente, de colaboradores con funciones estratégicas, pues la idea es alcanzar la mayoría de líderes, quienes tienen la capacidad de aplicar y divulgar la información que se presenta en Mañanas Creativas. El propósito de este espacio es generar una experiencia que nos permita estar preparados para desarrollar proyectos en la lógica de la innovación.

