

Lo que no **cuestionamos,** lo repetimos:

4 sesgos de género que
afectan la inclusión y la
equidad

“Competencia versus calidez”

Supone que las mujeres deben ser amables y colaborativas. Cuando una mujer muestra firmeza y seguridad, puede ser vista como "fría" o "agresiva", mientras, que si es empática, se la percibe como menos competente.

Para empezar a contrarrestar este sesgo es muy importante avanzar en una redefinición del liderazgo con criterios claros y objetivos, donde la firmeza y la empatía sean igualmente valoradas. Esto implica capacitar a quienes evalúan el desempeño, establecer mecanismos de retroalimentación conscientes de sesgos y visibilizar modelos de liderazgo que integren determinación y calidez.

01.



“Afinidad o Mini Yo”

Ocurre cuando líderes favorecen a quienes se parecen a ellos en género, estilo o experiencia, lo que limita la familiarización con la diversidad necesaria para enriquecer equipos y mejorar el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo.

Es posible minimizar los efectos de este sesgo implementando programas estructurados de mentoría y patrocinio que asignen intencionalmente a líderes con talentos diversos, rompiendo la tendencia a elegir “mini yos”. Además, es clave incluir evaluaciones ciegas en procesos de selección y promoción, y entrenar a líderes en decisiones basadas en méritos objetivos, no afinidades personales.

Así se potencian las oportunidades para todas las personas de la Organización.

02.



“Expresividad emocional”

Supone que las mujeres son “emocionales” y los hombres “fuertes y racionales”, penalizando a ellas por su firmeza y a ellos por su vulnerabilidad. Como posible consecuencia, se exige más productividad a hombres y más atención al clima o variables emocionales a mujeres.

Para contrarrestar este sesgo, la cultura organizacional debe abrir espacios de conversación donde líderes y equipos normalicen la expresión emocional sin etiquetas de género. Esto se logra incorporando prácticas como check-in emocionales en reuniones, formación en inteligencia emocional para todos y el ejemplo de líderes que modelen una gestión emocional equilibrada. Así, la expresión de emociones se reconoce como una habilidad compartida, clave para la colaboración y el desempeño.

03.



“Preferencia por el riesgo”

Se refiere a asociar el comportamiento arriesgado con los hombres y a minimizarlo en mujeres, influyendo en decisiones y oportunidades laborales. Esto puede impedir el otorgamiento de roles desafiantes o aumentar la creencia de mujeres en funciones de cuidado de otros.

Para abordar este sesgo es clave abrir la participación de mujeres en proyectos estratégicos y en la toma de decisiones clave, estableciendo con toda precisión los criterios y la información que la Organización privilegia en la evaluación de riesgos. Lo anterior centrándose en habilidades estratégicas y de análisis, sin depender de factores emocionales asociados a estereotipos de género. Así, se asegura que la audacia y la prudencia se valoren por igual.

04.



El techo de cristal no está sólo arriba, sino dentro. Romperlo empieza por **cambiar** cómo vemos y elegimos líderes. ¿Te sumas al desafío?



neuro
awake

rutas
de liderazgo

awake
tools