

## Sesgos inconscientes y socialización de género: dos inseparables para entender por qué hay menos mujeres en el sector transporte

### Lectura 1

HACIA UN VIAJE INCLUSIVO

Según el Foro Económico Mundial, más del **40%** de la explicación de las brechas de género en las organizaciones se debe a los sesgos inconscientes de las personas tomadoras de decisiones en ellas.

Comprender qué son los sesgos de género, su impacto y la relación con el sector transporte es un primer paso en nuestro camino para avanzar hacia la igualdad de género en el sector.

### ¿Qué son los sesgos?

Los sesgos son desviaciones sistemáticas a la hora de procesar e interpretar la información que recibe nuestro cerebro. Ello quiere decir que son **asociaciones que hacemos todos los días** y que resultan en juicios, premisas y sobre todo actitudes hacia las demás personas.

Estas asociaciones se basan en ideas estereotipadas que existen en nuestra sociedad sobre variables como el género, la etnia, la edad, la procedencia, entre otros atributos de las personas, y tienen como principal característica que **afectan nuestras acciones sin que nos demos cuenta**.

Debido a que, en gran medida no nos percatamos de ellos, los sesgos impactan nuestro comportamiento y afectan nuestras decisiones, permitiendo, en muchos casos, que pasemos por alto o que provoquemos situaciones de discriminación.

### ¿Qué dice la sociedad sobre cómo deberían ser las mujeres?

Mediante los procesos de socialización, las personas hemos aprendido lo que para la sociedad significa ser hombre o mujer. Es decir, cómo se deben comportar, vestir, a qué se deben dedicar y cuáles son labores o tareas que se supone se desempeñan mejor de acuerdo con determinada identidad de género o el sexo asignado al nacer.

Esta socialización brinda mandatos y encargos a las mujeres, los cuales impactan directamente en sus decisiones,

pensamientos y conductas. Además de hacer que la sociedad coloque expectativas sobre ellas, determinando qué pueden hacer o no, e incluso en qué labores desempeñarse profesionalmente.

### Ser esposa, ser madre

En el caso de las mujeres, existe un mandato principal que es el “*ser esposa, ser madre*”, según lo cual, se establece que el principal trabajo en la vida de una mujer es cuidar de su familia y tenerla como prioridad. Este mandato ha provocado que las mujeres no se incorporen de manera activa a la vida laboral remunerada, ya que deben encargarse de su familia.



Un estudio de la OIT y Gallup, indica que el **70%** de las mujeres en el mundo prefieren obtener un trabajo remunerado que quedarse en casa al cuidado de las personas dependientes. Sin embargo, las barreras a las que se enfrentan son múltiples; los datos indican que a nivel mundial un 20% de los hombres y un 14% de las mujeres encuestadas consideran que no es aceptable que una mujer tenga un trabajo remunerado fuera del hogar y estas personas pueden ser familiares o incluso personas tomadoras de decisiones, quienes no les contratan pues asumen que al tener que responsabilizarse por ser esposas y madres no podrán desempeñarse de manera óptima en su trabajo o bien estarán “distráidas” tratando de congeniar ambos roles que caen sobre sus espaldas

### **Vivir para las demás personas: el don de cuidar**

Desde edades tempranas, las mujeres son influenciadas por mensajes que enfatizan la importancia de priorizar el cuidado de los demás como una característica esencial de la feminidad. Este énfasis se extiende más allá de su familia y se les enseña que son naturalmente talentosas como cuidadoras.

Como resultado, es común ver a las mujeres ocupando roles en áreas relacionadas con el cuidado y el servicio, como enfermería, educación y servicio al cliente. Sin embargo, es menos común verlas en áreas como ingeniería, ciencias, matemáticas y tecnología, debido a la percepción errónea de que carecen de habilidades naturales en estos campos o que tendrán un bajo desempeño. A nivel global, las mujeres representan solo el **35%** de los estudiantes en carreras y programas de STEM. Esto se ve reflejado en estudios de percepción que muestran que del total de encuestados solo el 3% considera apropiado que las mujeres ejerzan en industrias como la mecánica y la ingeniería mientras que el 60% considera que es nato para los hombres.

### **Sensibilidad, delicadeza y sumisión**

Se espera que las mujeres encarnen la feminidad de manera delicada y sensible, lo que a menudo se percibe como un atributo biológico innato. Esta expectativa limita su consideración para roles laborales que



implican trabajo físico o en áreas operativas, basándose en la creencia de que carecen de la fuerza y resistencia asociadas con la masculinidad.

Además, la percepción de las mujeres como sumisas refuerza la idea de debilidad y falta de poder, lo que dificulta su consideración para roles de liderazgo, especialmente cuando se espera que trabajen predominantemente con hombres. Se asume que carecen de la capacidad para manejar equipos y tomar decisiones objetivas, lo que perpetúa la exclusión de las mujeres de roles de liderazgo.

### **Estereotipos en el sector transporte**

Los sesgos de género afectan la inclusión y permanencia de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados como el transporte. Estos estereotipos han llevado a una subrepresentación significativa de mujeres en el sector, con creencias arraigadas sobre su habilidad para conducir, operar maquinaria pesada, liderar o incluso sobre la suerte que pueden traer a una embarcación en el mar. Actualmente, solo el **15%** de los trabajadores en este sector son mujeres. Para abordar esta brecha, las organizaciones de transporte deben implementar estrategias para desafiar los sesgos y estereotipos, atrayendo y reteniendo a mujeres en roles técnicos y de liderazgo, y proporcionando entornos seguros y potenciadores para su desarrollo profesional.