DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Igualdad entre mujeres y hombres: actuar sobre lo invisible

Módulo adaptativo | ~20 min

Alrededor de un 12 % de brecha salarial en la Unión Europea, según Eurostat: nadie ha decidido esta cifra. Es la suma de miles de momentos minúsculos, en las reuniones y en las decisiones cotidianas. El módulo actúa sobre esos automatismos. Da a cada persona, sea mánager o no, gestos precisos: atribuir en voz alta a una compañera su idea, proteger a la que interrumpen, poner su nombre en juego para que algunas avancen.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Detectar el mecanismo invisible: interrupciones, criterio puesto en duda, ideas atribuidas a otros; anodinos por separado, enormes al acumularse.

02 Practicar la amplificación en las reuniones: atribuir la idea a su autora, proteger a la que interrumpen, equilibrar el tiempo de palabra.

03 Patrocinar en vez de aconsejar, y apoyarse en criterios comunes y no en la impresión del momento.

04 Vigilar los puntos ciegos: la parentalidad que aún pesa sobre las mujeres, la cúpula de la pirámide, la inteligencia artificial (IA) que reproduce los sesgos del pasado.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mujeres y hombres que quieren que la igualdad avance de verdad en su equipo, tanto en las reuniones como en las decisiones.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Daouda, jurista, ha anotado tres comentarios que le hicieron a Imène cuando expresaba su desacuerdo en las reuniones: «Cálmate», «Te lo tomas mal», «No hace falta que te enfades». Desacuerdos parecidos, expresados por otras personas, pasaron sin comentarios. Imène nunca se lo ha comentado a Daouda. ¿Qué debe hacer Daouda?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Iris Bohnet, What Works: Gender Equality by Design (2016).
- «Two in the pool»: al menos dos mujeres entre los finalistas (Johnson y Hekman, Harvard Business Review, 2016).
- Mentor y sponsor: Sylvia Ann Hewlett (Center for Talent Innovation).
- «Amplificación»: nombrar a la autora de la idea cuando se retoma; práctica surgida en la Casa Blanca durante la presidencia de Obama (2016).

FUENTES Y REFERENCIAS

- McKinsey, Diversity Wins: más del 30 % de mujeres en la dirección, una proporción asociada a una rentabilidad superior a la del sector
- Eurostat: brecha salarial no ajustada de alrededor del 12 % en la Unión Europea (11,1 % en 2024)
- Reglamento europeo de inteligencia artificial (IA), o AI Act (Reglamento (UE) 2024/1689, anexo III): la IA de selección de personal, clasificada en la categoría reglamentaria «de alto riesgo»
- Johnson, Hekman y Chan, Harvard Business Review: una única mujer entre los finalistas casi nunca resulta elegida

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 31 de octubre de 2026