

Actividad final del seminario

Las seis experiencias inmersivas, comentadas: preguntas para el grupo y claves de debate

Esta es la actividad de cierre del Workshop 3. Se usa **después** de que el grupo haya pasado por las experiencias de realidad virtual, en el debriefing final: cada escenario se retoma con las mismas preguntas que aparecen dentro de la experiencia, se abre el debate y después se comparte la explicación y las claves teóricas que conectan lo vivido con el contenido de los talleres 1 y 2.

Cómo se usa

1. Proyecta o lee en voz alta la pregunta y sus opciones. Deja que el grupo responda antes de comentar nada.
2. Recoge las respuestas, pregunta por qué han elegido esa opción y solo entonces lee la explicación.
3. Usa las claves para el debate para ir más allá del caso concreto y llegar al mecanismo social que hay detrás.
4. Cierra cada escenario con la idea final antes de pasar al siguiente.

De dónde sale cada cosa

El contexto, las preguntas, las opciones y las explicaciones son los textos exactos de la experiencia, tal y como los ve quien la realiza. Las claves para el debate y las ideas finales las redactó el equipo de la Universitat de Barcelona.

0 Para abrir: dos frases del taller

Antes de repasar los escenarios, estas dos frases sirven para reconectar con lo trabajado en los talleres 1 y 2. Se leen en voz alta y se pregunta al grupo qué tienen en común.

Frase 1

«Trans people are pretending to be another gender.» → «Las personas trans están fingiendo ser de otro género.»

Frase 2

«If you don't feel you fit your sex, there is something wrong with you.» → «Si no sientes que encajas con tu sexo, hay algo mal en ti.»

1. El género como algo que se hace, no como algo que se es (Butler)

La idea de que una persona trans «finge» parte de creer que existe un género auténtico y fijo. Butler propone que el género no es algo que se «es», sino algo que se «hace»: lo expresamos a través de acciones, gestos y formas de presentarnos.

Para discutir: si el género es una forma de expresarse, ¿tiene sentido decir que alguien «finge»?

2. El género como construcción social (Oakley)

La frase «hay algo mal en ti si no encajas» mezcla sexo biológico y género cultural. Oakley explica que el género son expectativas sociales sobre cómo «deberíamos» comportarnos según el sexo asignado al nacer.

Idea central: cuando alguien no encaja, el problema no es la persona, sino un sistema que solo acepta dos formas rígidas de ser.

3. Las sanciones sociales y la exclusión

Decir que «hay algo mal en ti» funciona como un mecanismo de presión social para que la gente siga las normas establecidas. Quien no sigue esas normas puede ser etiquetado como «extraño» y sufrir exclusión.

Para el grupo: ¿por qué se castiga socialmente lo que se sale de lo esperado?

4. La heterosexualidad como norma (Rich, Wittig)

Algunas autoras señalan que estas ideas no son casuales, sino parte de un sistema que impone la heterosexualidad y limita otras formas de vivir la identidad y el deseo.

Para debatir: reconocer la diversidad de identidades no solo es respeto individual, sino una forma de cuestionar estructuras que restringen a todas las personas.

Estos prejuicios no siempre se expresan con mala intención, pero funcionan porque asumimos que la biología determina cómo debemos ser. La formación invita a reflexionar sobre cómo estos mensajes refuerzan un sistema que presenta el género como algo fijo e inmutable.

1 Sesgo en el trabajo: «¿Piensas tener hijos?»

Contexto

En este caso vas a experimentar una entrevista de trabajo en el papel del entrevistado. Vas a asumir el rol de Anna, una chica que está participando en una entrevista laboral, y vivirás la escena desde su propia perspectiva (primera persona). En la interacción solo habrá dos personajes: Anna (tú, en primera persona, por lo que no serás visible) y el entrevistador, un hombre. Durante la experiencia, se irán lanzando preguntas que deberás responder según el contexto y la narración del momento, estando todas ellas relacionadas con la propia entrevista y la situación que estás viviendo.

Pregunta 1 — ¿Está bien esto?. La pregunta del entrevistador sobre "tomar descansos más largos" es

- a. Una forma educada de saber si la candidata quiere viajar.
- b. Aceptable, porque no se trata directamente del embarazo.
- c. Problemático, porque apunta indirectamente a la planificación familiar.
- d. Una pregunta estándar en las entrevistas modernas

Explicación. Incluso las preguntas indirectas sobre posibles rupturas en la vida personal pueden constituir prácticas discriminatorias si se refieren a experiencias específicas de género.

Pregunta 2 — ¿Qué dice la ley?. Preguntarle a un candidato sobre el embarazo o los planes familiares durante una entrevista es:

- a. Ilegal y discriminatorio
- b. Aceptable en industrias que justifiquen la continuidad necesaria
- c. Sólo es problemático si el candidato se queja
- d. Es injusta y discriminatoria, pero no está regulada por la ley.

Explicación. En muchas jurisdicciones, incluida la UE, estas cuestiones se consideran legalmente discriminación según las leyes de empleo y de igualdad de trato.

Pregunta 3 — ¿En qué debe centrarse el empleador?. En una entrevista profesional, el empleador debe evaluar al candidato basándose en:

- a. Si es probable que tomen licencia parental
- b. Su compromiso a largo plazo con la empresa
- c. Sus habilidades técnicas, experiencia y actitud.
- d. Su flexibilidad respecto a las responsabilidades familiares

Explicación. El reclutamiento debe basarse estrictamente en criterios relacionados con el trabajo, como habilidades, desempeño previo y adaptación cultural, no en circunstancias personales o familiares.

Pregunta 4 — ¿Qué harías?. Imagínate en esta situación. ¿Cómo crees que habrías reaccionado?

- a. Yo habría reaccionado como el candidato, ya que está en mi derecho no responder a este tipo de preguntas.
- b. Habría dejado la entrevista — no querría trabajar para una empresa con tales prácticas.
- c. Podría haber mentido — si la empresa está siendo injusta, estoy en mi derecho de protegerme.
- d. Habría respondido con la verdad, sin importar las consecuencias.

Explicación. No existe una única forma correcta de responder a la discriminación; la decisión de cada persona depende de su situación. Lo importante es saber que estas preguntas son ilegales e injustas. La contratación debe centrarse únicamente en tu capacidad para realizar el trabajo.

Claves para el debate

1. Penalización por maternidad

La pregunta del entrevistador sobre si Anna «tomará descansos largos» refleja el sesgo que asume que las mujeres, especialmente al tener hijos, serán menos comprometidas o menos disponibles.

Relación con las fuentes: el informe de McKinsey señala que las mujeres suelen ser evaluadas por su desempeño pasado, mientras que a los hombres se les juzga por su potencial futuro. Este sesgo contribuye a que la maternidad se perciba como un «riesgo» laboral.

2. Incumplimiento del marco legal y ético

Preguntar sobre planes familiares es ilegal y discriminatorio.

- Constitución Española, artículo 14: prohíbe la discriminación por sexo.
- Ley Orgánica 3/2007: impide preguntas sobre maternidad o futuro familiar durante la contratación.
- Existen legislaciones similares en Polonia y en Lituania, donde también se exige igualdad en el proceso de selección.

3. El modelo de la «trabajadora ideal»

La pregunta parte del modelo tradicional del sustentador masculino, donde se supone que la dedicación total al empleo es incompatible con la maternidad.

Relación con el taller: este sesgo reproduce el sexismo estructural y contribuye a fenómenos como el techo de cristal o la falta de mujeres en posiciones de liderazgo.

4. Discriminación sin intención consciente

El entrevistador puede no ser consciente del sesgo, pero eso no elimina su efecto.

El taller explica que la discriminación a menudo opera sin intención, especialmente cuando se basa en estereotipos profundamente arraigados. Por eso las organizaciones están adoptando protocolos de selección estructurados para reducir estos sesgos.

5. Soluciones propuestas por las organizaciones

- Entrevistas basadas en competencias, no en vida personal.
- Formación obligatoria en sesgos para las personas responsables de contratación.
- Transparencia y seguimiento de los datos de contratación y promoción para evitar desigualdades.

Idea final

El caso de Anna muestra cómo las normas culturales y los sesgos de género siguen influyendo en la contratación. Aunque el entrevistador no actúe con mala intención, reproduce estructuras discriminatorias. Cuestionar estas prácticas y adoptar procesos inclusivos es esencial para avanzar hacia una verdadera equidad laboral.

2 El ascenso denegado: discriminación por embarazo

Contexto

En este caso, experimentarás una situación laboral desde la perspectiva de Anna, una empleada a la que se le ha negado un ascenso debido a su embarazo. Asumirás el rol de Anna y verás toda la interacción a través de sus ojos (perspectiva en primera persona). La escena involucra una conversación entre dos personajes: Anna (tú, en primera persona, por lo tanto no serás visible) y su jefa, la Sra. Kowalski. El enfoque está en cómo Anna enfrenta los desafíos emocionales y profesionales de esta situación.

Pregunta 1 — ¿Pueden decir eso?. ¿Es legal negar un ascenso basándose en el embarazo de una empleada o en su supuesta disponibilidad futura debido a su paternidad?

- a. Sí, si el puesto requiere disponibilidad total
- b. No, la discriminación por embarazo es ilegal
- c. Depende de la política de la empresa
- d. Solo si la empleada no ha informado sobre sus planes de baja por maternidad

Explicación. Explicación: La discriminación por embarazo es ilegal según la legislación de la UE y muchas legislaciones nacionales. Los empleadores no pueden denegar ascensos basándose en suposiciones sobre las responsabilidades parentales.

Pregunta 2 — Doble moral. ¿Qué doble rasero se aprecia en la manera como el técnico evalúa a Anna en comparación con Tomasz?

- a. El gerente asume que las mujeres con hijos estarán menos comprometidas, pero no aplica el mismo criterio a los empleados varones.
- b. El gerente ofrece horarios flexibles solo a los nuevos empleados.
- c. El gerente promueve según los años de experiencia, no el desempeño actual.
- d. No hay doble rasero — la baja de Anna la hace inelegible.

Explicación. A menudo se asume que las mujeres se comprometen menos con el trabajo después de ser madres, mientras que a los hombres no se les juzga de la misma manera. Los ascensos deben basarse en habilidades demostradas y no en suposiciones sobre los roles de género.

Pregunta 3 — Detectar el sesgo. ¿Cuál de los siguientes supuestos en el comportamiento del gerente reflejan sesgo o discriminación?

- a. Suponer que la empleada no regresará de su baja por maternidad
- b. Ofrecer horarios flexibles solo al personal no embarazado.
- c. Negar un ascenso debido a la percepción de futuras ausencias.
- d. Todas las anteriores.

Explicación. Todas estas acciones reflejan sesgo y son potencialmente discriminatorias. Las decisiones deben basarse en las habilidades y el desempeño, no en suposiciones sobre la vida personal.

Pregunta 4 — ¿Qué harías?. Imagínate en el lugar de Anna. ¿Qué crees que habrías hecho?

- a. Reacciona como lo hizo Anna, tengo derecho a hablar.
- b. Me habría ido. No querría trabajar en una empresa así.
- c. Podría haberme quedado callado. No quiero arriesgarme a un conflicto o a perder mi trabajo.
- d. Lo habría aceptado en silencio y buscado otras oportunidades.

Explicación. Cada persona reacciona de forma diferente ante la discriminación. Lo importante es reconocer que las suposiciones sobre el embarazo o la paternidad nunca deberían afectar tu carrera profesional: es injusto e ilegal.

Claves para el debate

1. Penalización por maternidad

El ascenso se le deniega no por su rendimiento, sino por su embarazo. Se asume que una mujer embarazada o madre será menos disponible, menos productiva o menos comprometida.

Relación con McKinsey: las mujeres suelen ser evaluadas por logros pasados, mientras que a los hombres se les valora por su potencial futuro. En el caso de Anna, su potencial queda eclipsado por estereotipos sobre el cuidado.

2. Techo de cristal y sexismo estructural

La decisión de su jefa no es un caso aislado, sino un ejemplo del techo de cristal, una barrera invisible que bloquea el ascenso de las mujeres.

- La cultura organizacional sigue el modelo del «trabajador ideal» sin responsabilidades familiares.
- La discriminación puede ocurrir sin intención consciente, pero reproduce desigualdades arraigadas.

3. Ilegalidad de la decisión

Negar una promoción por embarazo es ilegal en España, Polonia y Lituania.

- España: Constitución, artículo 14, y Ley Orgánica 3/2007.
- Polonia: Constitución, artículo 33(2), y Código del Trabajo.
- Lituania: Código del Trabajo, artículo 26.

4. Consecuencias para la persona y para la organización

Para la persona: sentimiento de exclusión y desmotivación, percepción de injusticia y mayor riesgo de agotamiento o de abandono de la organización.

Para la empresa: pérdida de talento, riesgo legal y daño reputacional.

Idea final

El caso de Anna muestra cómo los estereotipos sobre el embarazo afectan directamente a las oportunidades profesionales: la decisión no evalúa su mérito real, sino un supuesto basado en roles de género tradicionales. La solución que proponen las fuentes es adoptar criterios de promoción claros, transparentes y objetivos antes de evaluar a las personas candidatas, para evitar que los sesgos, conscientes o no, condicionen decisiones clave.

3 La carga de cuidados: el reparto doméstico desigual

Contexto

En este caso, vivirás una escena doméstica cotidiana en primera persona. Asumirás el papel de una mujer que acaba de llegar a casa tras un largo día de trabajo y de compras. A pesar del cansancio, continúa con las tareas del hogar mientras su pareja, con una camiseta blanca, se relaja en el sofá. La interacción solo involucra a dos personajes: tú (la mujer, vista en primera persona) y tu pareja, presente y visible en la escena.

Pregunta 1 — Roles de género en el hogar. ¿Es problemático esperar que uno de los miembros de la pareja se encargue de la mayoría de las tareas del hogar, incluso si es "mejor en eso"?

- a. Sí, corre el riesgo de reforzar estereotipos y un esfuerzo desigual.
- b. No es problemático, ya que así la casa funciona de forma más eficiente.
- c. No, permite que las personas se concentren en lo que saben hacer bien.
- d. No, ya que es mejor que imponerles tareas.

Explicación. Se espera que la mujer sea mejor en las tareas del hogar si siempre las realiza. Ser mejor en ellas no justifica seguir haciéndolo; más bien, demuestra cuán desequilibradas están las responsabilidades domésticas y la urgencia de cambiar esto.

Pregunta 2 — Minimizar las respuestas emocionales. ¿Es la reacción de la pareja "Woah, relájate, relájate..." y el chiste, una respuesta apropiada?

- a. Sí. Quizás no fue cortés, pero solo intenta calmar la situación para evitar una pelea.
- b. Sí, solo intenta relajar el ambiente.
- c. No, desestima su frustración justificada y la hace parecer irracional.
- d. No, pero fue una reacción normal, ya que está descargando el estrés del trabajo en él.

Explicación. Su reacción desestima sus sentimientos, argumentando que está siendo "demasiado emotiva". Esto puede empeorar la situación, especialmente en contextos donde ya recae sobre ella una carga injusta.

Pregunta 3 — Conciencia emocional y respeto. ¿Fue problemático que el compañero respondiera el teléfono en mitad de la conversación?

- a. No, sería de mala educación para su amigo no contestar el teléfono.
- b. Sí, porque tenía que justificar adecuadamente por qué no debía planchar la ropa.
- c. No. Solo necesitaba un descanso y la llamada llegó en el momento justo.
- d. Sí, ignoró su visible estrés y restó importancia a la situación.

Explicación. Interrumpir a alguien cuando está claramente abrumado demuestra falta de empatía. Minimiza sus sentimientos y le hace sentir ignorado, lo que aumenta aún más su carga emocional.

Pregunta 4 — Trabajo invisible. ¿Qué sugiere toda esta situación sobre las desigualdades ocultas y el trabajo?

- a. Que ambos miembros de la pareja contribuyen, solo que de maneras diferentes, que pueden no ser igualmente obvias.
- b. Que uno intenta calmar al otro, quien reacciona exageradamente debido al estrés laboral.
- c. Que algunas tareas son simplemente más urgentes que otras, aunque menos obvias.
- d. Que la carga de las tareas a veces se minimiza, lo que implica que uno de los miembros de la pareja hace más sacrificios que el otro.

Explicación. Las tareas del hogar a menudo pasan desapercibidas, pero exigen tiempo y esfuerzo: cuando uno de los miembros de la pareja las descuida, el otro soporta una carga injusta e invisible.

4 Conciliación y expectativas familiares

Contexto

En esta experiencia, asumirás el rol de una mujer embarazada desde una perspectiva en primera persona. La escena transcurre durante una cena familiar, donde estás sentada a la mesa con tu pareja, un hombre joven, y tus padres, una mujer y un hombre mayores. La interacción se centra en conversaciones informales, dinámicas emocionales y momentos compartidos en la mesa. No eres visible en la escena, ya que se presenta completamente desde tu perspectiva.

Pregunta 1 — Roles de género. Cuando los padres de la mujer le sugieren que deje su trabajo, ¿qué creencia están reforzando?

- a. Que una madre puede trabajar a tiempo completo y aun así ser una buena madre.
- b. Que los hombres son más aptos para ganar dinero y las mujeres para criar hijos.
- c. Que todos los trabajos son demasiado estresantes para las mujeres embarazadas.
- d. Que la crianza es una responsabilidad compartida.

Explicación. Los padres insinúan que el trabajo de la mujer es menos importante y que la crianza es su rol natural, lo que refuerza principios obsoletos.

Pregunta 2 — Crianza igualitaria. ¿Por qué los padres se resisten a la idea de contratar ayuda o dividir los roles parentales?

- a. Consideran que pedir ayuda demuestra debilidad.
- b. Creen en preservar las estructuras familiares tradicionales donde los roles son fijos.
- c. Piensan que las niñeras no son confiables.
- d. Desconocen los recursos modernos para padres.

Explicación. Los padres se aferran a valores tradicionales donde la madre cría al niño y el padre provee, resistiéndose a enfoques compartidos o modernos de crianza.

Pregunta 3 — Tiempos de cambio. ¿Cuál es el cambio clave en la actitud de los padres al final de la conversación?

- a. Deciden contratar una niñera para su hija.
- b. Están totalmente de acuerdo con los planes de la pareja.
- c. Reconocen a regañadientes la autonomía de su hija y la evolución de las normas familiares.
- d. Insisten en que la pareja se mude con ellos para poder ayudar.

Explicación. Aunque no están del todo de acuerdo, los padres empiezan a aceptar que su hija y su pareja son capaces de tomar sus propias decisiones para su familia.

Claves para el debate

1. Mandatos de género y responsabilidad del cuidado

El consejo de los padres se basa en la idea tradicional de que las mujeres deben asumir el cuidado como obligación «natural».

Relación con la presentación: los mandatos de género asignan roles diferentes a hombres y mujeres, reforzando la idea de que la mujer debe priorizar el hogar y el hombre el empleo.

2. División sexual del trabajo

El mensaje responde al modelo histórico del hombre proveedor y la mujer cuidadora, que aún persiste en muchas familias.

Este modelo sitúa el trabajo remunerado como responsabilidad masculina y el doméstico como femenino, invisibilizando la importancia del empleo para la autonomía económica de las mujeres.

3. Socialización y construcción de la identidad

La presión familiar actúa como mecanismo de socialización que enseña a «ser mujer» según roles tradicionales. Siguiendo la idea de Simone de Beauvoir, estos mensajes familiares fomentan una identidad femenina definida por otros, no por la propia mujer.

4. Impacto en la brecha salarial y en el «suelo pegajoso»

- Muchas mujeres frenan su desarrollo profesional debido a las expectativas domésticas.
- Las interrupciones laborales alimentan el suelo pegajoso: salarios inferiores y menor acceso a oportunidades a largo plazo.

5. Ciclos de desigualdad reforzados

Cuando una mujer deja el empleo por presiones familiares, se refuerza la idea de que su trabajo vale menos y de que las mujeres son menos disponibles, lo que alimenta sesgos empresariales como la penalización por maternidad.

La discriminación opera muchas veces sin intención, pero sus efectos son reales y sostenidos en el tiempo.

Idea final

La situación refleja cómo la desigualdad no solo se genera en las empresas, sino también en el entorno familiar. Aunque los padres crean estar aconsejando desde el cariño, reproducen estructuras que limitan la autonomía profesional de las mujeres. El taller invita a «cambiar el guion»: compartir los cuidados, cuestionar las expectativas tradicionales y apoyar trayectorias profesionales igualitarias.

5 Inclusión trans: la historia de Mónica

Contexto

En esta experiencia, asumirás el papel de Mónica desde una perspectiva en primera persona. La primera escena transcurre en un pequeño parque con árboles, bancos y un sendero, donde un grupo de chicos se acerca a ti y a Laura. La segunda escena continúa en la consulta de un médico. Aunque el examen no puede realizarse desde tu perspectiva, los diálogos y las interacciones están adaptados para que se produzcan todos los eventos necesarios.

Pregunta 1 — Solo una broma?. ¿Cómo debemos interpretar el comportamiento del grupo cuando dicen “era una broma”?

- a. Simplemente estaban intentando ser graciosos — no había ninguna mala intención.
- b. No lo decían a propósito, así que Mónica no debería estar molesta.
- c. Chistes como ese son parte de la interacción social normal.
- d. Era un intento de minimizar su comportamiento transfóbico haciéndolo parecer inofensivo.

Explicación. Incluso disfrazado de broma, burlarse de la identidad de alguien es un acto de violencia discriminatoria. Desafortunadamente, lo vemos con demasiada frecuencia en nuestro día a día. Que se diga en broma no significa que sea menos dañino.

Pregunta 2 — Género incorrecto. ¿Qué quiere decir Mónica cuando dice que la están "confundiendo de género"?

- a. Quiere decir que la insultan llamándola hombre.
- b. Significa que la maltratan y quieren hacerle daño.
- c. Significa que se refieren a ella por el género asignado al nacer en lugar de por su identidad de género real.
- d. Significa que está confundida sobre su género y no sabe cómo deberían referirse a ella los demás.

Explicación. Explicación: Usar el nombre anterior de una persona trans o el género incorrecto es irrespetuoso y puede ser profundamente hiriente. Aunque sea involuntario, socava su identidad y tiene un impacto emocional duradero.

Pregunta 3 — Escuchando al paciente. ¿El médico hizo algo mal durante la consulta?

- a. No. El médico simplemente seguía los procedimientos habituales para el dolor abdominal.
- b. Sí. Fue inapropiado preguntar sobre la vida sexual de Mónica durante su primera consulta.
- c. No. Mónica debería haber explicado la situación desde el principio.
- d. Sí. El médico ignoró pistas importantes y dio suposiciones en lugar de escuchar lo que la paciente intentaba decir.

Explicación. El médico hizo suposiciones basándose en su apariencia y nombre legal, y formuló preguntas irrelevantes. Una atención respetuosa exige escuchar atentamente, usar un lenguaje inclusivo y permitir que el paciente hable sin interrupciones.

Pregunta 4 — Cómo uno se siente. Mónica tuvo un mal día. ¿A qué crees que se debe?

- a. Por cómo la trataban.
- b. Porque no encaja en su entorno.
- c. Porque nadie puede entender a alguien tan "rara" como ella.
- d. Porque le preocupa su salud.

Explicación. El maltrato a personas de género diverso a menudo se debe a la ignorancia, no a la intención, pero aun así puede ser perjudicial. Preguntar con respeto en lugar de asumir ayuda a evitar errores perjudiciales. La experiencia de Mónica demuestra la importancia que aún tienen la empatía y la concienciación.

Claves para el debate

1. La «broma» como violencia simbólica

Cuando el grupo justifica su comportamiento diciendo que «solo era una broma», está ejerciendo violencia simbólica: una forma de discriminación que se camufla como humor y que sirve para reforzar estereotipos y desigualdades de género.

2. «Confundir de género» y el sistema binario rígido

Tratar a Mónica según su sexo asignado al nacer refleja la lógica de un sistema que solo acepta dos géneros fijos. Este binarismo ignora su identidad y obliga a encajar en categorías preestablecidas.

3. Performatividad del género (Butler)

Según la teoría de Butler, el género no es algo fijo que se «es», sino algo que se «hace». La forma en que Mónica expresa su identidad desafía la norma binaria, y por eso recibe rechazo.

4. Discriminación sin intención

Muchas formas de discriminación no se hacen con mala intención, pero igualmente tienen un impacto real. Los «chistes» del grupo son un ejemplo de cómo el sexismo estructural opera incluso cuando no hay conciencia explícita de dañar.

5. Empatía e inclusión como respuesta

La situación muestra la necesidad de preguntar con respeto, escuchar y validar la identidad de los demás. Practicar la empatía y la inclusión ayuda a romper prejuicios y a crear entornos seguros.

Idea final

El caso de Mónica evidencia cómo los estereotipos de género y el sistema binario funcionan como mecanismos de control que castigan la diversidad. Por eso, la educación en igualdad y en experiencias de género diversas es esencial para transformar estas interacciones cotidianas.

6 Experiencia no binaria: el primer día de Max

Contexto

En esta experiencia, asumirás el papel de Max desde una perspectiva en primera persona. La primera escena transcurre en una recepción con un escritorio y una recepcionista, donde comienzas frente al escritorio antes de que el jefe entre desde otra habitación. La segunda escena continúa en una sala de trabajadores con máquinas operadas por dos trabajadores, donde primero te encuentras junto a una máquina averiada y luego frente a dos puertas de baño. Aunque la maquinaria no está completamente detallada, las interacciones están adaptadas para que se produzcan todos los eventos necesarios.

Pregunta 1 — Género y papeleo. ¿Cómo evaluarías el manejo que la recepcionista hizo de la identidad de Max y el uso de listas de género?

- a. Era aceptable — los registros oficiales necesitan dividirse de alguna manera, y el género es la forma más práctica.
- b. No era lo ideal, pero como finalmente Max fue encontrado en una de las listas, el sistema todavía funciona.
- c. La reacción de la recepcionista fue insuficiente — muestra que se necesita mejor formación para respetar a las personas no binarias.
- d. La recepcionista estaba confundida, pero no ofensiva. Max debería haber explicado su género con más claridad.

Explicación. Incluso si la recepcionista encontrara el nombre de Max, el sistema mismo no respetó su identidad. Los lugares de trabajo deberían adoptar prácticas inclusivas que no se basen en suposiciones binarias de género.

Pregunta 2 — ¿Qué es tan gracioso?. ¿Por qué crees que el supervisor y los trabajadores se burlan de Max?

- a. Porque la transfobia (odio hacia las personas no conformes con su género) a menudo se disfraza de burla.
- b. Porque no están preparados para trabajar en un taller.
- c. Porque el trabajo es tedioso y necesitan algo de entretenimiento.
- d. Porque hicieron bromas sobre algo que no tenía relación con ellos y Max malinterpretó la situación.

Explicación. La transfobia suele disfrazarse de bromas para evitar la rendición de cuentas, pero esto no la hace menos dañina. La verdadera inclusión requiere capacitar al personal, no solo contratar empleados diversos.

Pregunta 3 — Instalaciones inclusivas. ¿Cuál sería una forma más inclusiva de diseñar baños en el lugar de trabajo para personas con identidades de género no convencionales?

- a. Mantenga sólo dos opciones: “Hombres” y “Mujeres”, pero aclare que las personas pueden usar la que les resulte más cómoda.
- b. Agregue una opción de baño unisex o para todos los géneros además de las existentes.
- c. Pídeles a los empleados que voten quién podrá usar cada baño.
- d. Eliminar toda la señalización y hacer que los baños sean separados por género sin consultar a nadie.

Explicación. El diseño inclusivo implica crear espacios seguros y accesibles para todos. La mejor práctica es ofrecer baños para todos los géneros junto con baños para personas de género, para que las personas de cualquier identidad tengan una opción respetuosa.

Pregunta 4 — Primer día. ¿Crees que Max tuvo un buen primer día de trabajo?

- a. No, porque no se adaptaron bien al trabajo.
- b. Sí, no es gran cosa: los primeros días siempre son difíciles.
- c. Fue un desastre: la negativa de la gente a aceptar su identidad de género hizo que las cosas fueran aún más difíciles, tal como temían.
- d. No, Max estaba demasiado nerviosa y no funcionó como se esperaba.

Explicación. La falta de conciencia sobre la diversidad de género conduce a la discriminación y la exclusión, violando flagrantemente los derechos de las personas afectadas. El mal día de Max refleja lo que muchos enfrentan habitualmente: el cambio comienza con la empatía y la aceptación.

Claves para el debate

1. El sistema binario invisibiliza identidades diversas

El método de registro solo tiene dos categorías, hombre y mujer, lo que deja fuera a personas que no se identifican en ninguna de ellas. Resultado: Max no se siente reconocido desde el minuto uno.

2. La reacción de la recepcionista muestra falta de formación

Aunque no hubo intención de ofender, su desconcierto evidencia que no está preparada para tratar identidades no binarias. La inclusión no depende solo de «no ser ofensivo», sino de saber actuar respetuosamente.

3. La validación de la identidad es esencial

Cuando la recepcionista duda o insiste en buscar a Max en categorías incorrectas, transmite el mensaje de que su identidad «no existe» o es un problema administrativo. Validar empieza por no cuestionar la identidad que la persona expresa.

4. Las prácticas del lugar de trabajo deberían ser inclusivas

Los sistemas internos (listados, formularios, credenciales, bases de datos) deben dejar de asumir el binarismo.

- Listas por nombre, no por género.
- Formularios con opciones abiertas.
- Preguntar los pronombres cuando sea relevante, y hacerlo con respeto.

Idea final

Aunque la recepcionista encontró a Max, el sistema sigue excluyéndolo. Los lugares de trabajo deben actualizar sus procesos para no basarse en suposiciones binarias de género: una formación adecuada y unos registros inclusivos son esenciales para respetar a las personas no binarias.

Actividad final del seminario del Workshop 3 del proyecto VR Balance. Libre para usar y adaptar con fines educativos no comerciales, citando la fuente.