

CASE STUDY SIGMA

I. MISIÓN DEL IDMAH:

“LIDERAR MÁS ALLÁ DEL GÉNERO”

Nuestro propósito cardinal es impulsar una nueva era de **liderazgos empresariales**, en la que la capacidad de guiar no esté circunscrita al género.

Desde hace 7 años, estamos ayudando a **promover masculinidades positivas al interior de las principales empresas latinoamericanas**, a la par de robustecer aquellos liderazgos que trabajan arduamente en la erradicación de brechas de género.

Cientes como:



II. EL ENCARGO



SIGMA Alimentos, una multinacional mexicana líder en alimentos refrigerados.



Opera en un ambiente cultural con roles de género tradicionales y una fuerte cultura de masculinidad hegemónica.

ESTE ENTORNO HA CAUSADO RESISTENCIAS DURANTE EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE LA COMPAÑÍA, CON ALGUNOS LÍDERES LUCHANDO POR ADAPTARSE A LOS CAMBIOS.

En 2022, SIGMA intentó abordar estos desafíos de masculinidad colaborando con consultoras externas, pero estos esfuerzos resultaron contraproducentes, reforzando las resistencias de los líderes. En consecuencia, la empresa optó por colaborar con el IDMAH, buscando un impacto más significativo y positivo en esta área.

Los objetivos fueron:

- **01** FOMENTAR LA CONCIENCIA DE UN LIDERAZGO MÁS ALLÁ DEL GÉNERO
- **02** ELIMINAR RESISTENCIAS Y SESGOS DE GÉNERO



III. ¿QUÉ HICIMOS?

Plan estratégico propuesto e implementado por el IDMAH

PRIMERA ETAPA



LAS NOCHES IDMAH

SEGUNDA ETAPA

CICLO DE CÍRCULOS PARA 3 GRUPOS DE LÍDERES



Círculo 1.
La mente patriarcal



Círculo 2.
Machismos en las oficinas



Círculo 3.
Hacia un liderazgo más inclusivo

CICLO DE CÍRCULOS PARA LÍDERESAS



Círculo 1.
Sentido de agencia



Círculo 2.
Sororidad y Liderazgo



Círculo 3. Prácticas machistas y cómo desarticularlas

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

PRIMERA ETAPA

TRABAJO INTENSIVO CON CASI **100 VARONES LÍDERES DE LA COMPAÑÍA** DONDE POR PRIMERA VEZ SE ABORDARON CONVERSACIONES INCÓMODAS EN UN ESPACIO DISTENDIDO QUE PERMITIÓ EXPANDIR PUNTOS DE VISTA Y ABRIR REFLEXIONES QUE SUMARÁN A LA AGENDA ESTRATÉGICA DE LA COMPAÑÍA.

- **Creación y habilitación de espacios seguros de diálogo para abordar temas que históricamente no se habían abordado entre los líderes varones.** Estos espacios permitieron a los participantes profundizar en sus posibles sesgos, tanto a nivel personal como profesional.

Así, surgió el deseo y la oportunidad de expandir estos conocimientos a más áreas dentro de SIGMA.

SEGUNDA ETAPA

- **Asimilación de Conceptos y Alto Interés en Herramientas:** Se observó una asimilación efectiva de concepto y un notable interés en las herramientas compartidas para aplicar dentro y fuera del entorno laboral, reflejando un compromiso por implementar aprendizajes y estrategias en la vida cotidiana. Las herramientas mejor asimilada fueron:

Reacción Vs Respuesta:

Fomentar una comunicación consciente consigo mismo y con los demás, observando y reflexionando antes de hablar para evitar reacciones impulsivas y promover respuestas más consideradas.

Escucha Activa:

Practicar una comunicación interpersonal efectiva, entendiendo y dando sentido a lo que se escucha, evitando el juicio y la interrupción, y apreciando el silencio.

Aplicación de la Participación Equitativa en Reuniones:

Proponer estrategias para asegurar que las mujeres tengan igualdad de participación en reuniones y otros espacios de decisión, desafiando así estructuras y prácticas excluyentes.

- **Identificación y Enfrentamiento de Micromachismos:** Sesión tras sesión, los participantes identificaron y aportaron ejemplos significativos, como reconocer la importancia de involucrarse más en el cuidado de los hijos, darse cuenta del uso problemático de la frase “te ayudo” en el hogar, y abordar comentarios sexistas al conducir. Estas reflexiones demuestran un interés continuo en la educación sobre estos temas y una apertura para discutir y modificar comportamientos personales.

- **Reconocimiento de la Necesidad de Actuar ante Machismos Cotidianos:** Las participantes identificaron y aceptaron la existencia de machismo en el ámbito laboral, categorizándolo como “machismo benevolente” o “machismo rosa”.

Esta conciencia llevó a un interés pronunciado por obtener herramientas efectivas para enfrentar y desarticular estas situaciones.

V. ¿QUÉ SIGUE?



Para el 2024, un claro objetivo:

Implementar y llevar a la práctica el liderazgo más allá del género.