

Sesgos de género en los procesos de selección de personal



COCEMFE

1. Marco conceptual

1. La importancia de la perspectiva de género

Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural (...)”

2. Incorporación de la perspectiva de género a los recursos humanos de una empresa

1. Dificultades para implementar la perspectiva de género

- Sesgos y estereotipos de género.
- La infravaloración del trabajo de las mujeres.
- Discriminación laboral.

2. Consecuencias de la falta de perspectiva de género en RR.HH.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Promover políticas de conciliación que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es esencial en las organizaciones.

Los cuidados siguen siendo una doble tarea asumida generalmente por las mujeres que termina afectando en su desarrollo laboral.

Beneficios de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Menos conflictividad laboral.
- Incremento del compromiso de la plantilla con la compañía.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Incremento de los resultados económicos de la organización.

Posibles prácticas que pueden promover o facilitar la conciliación

- Horarios flexibles.
- Teletrabajo.
- Reducción de jornada.



Brecha salarial

La diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

Beneficios al poner fin a la Brecha salarial

- Organización más inclusiva, responsable y comprometida.
- Disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones, así como de bajas no esenciales.
- Creación de empleos de calidad, y estabilidad.
- Satisfacción y compromiso de la plantilla.

3. La igualdad en los procesos de selección

1. Dificultades a las que enfrentarse

Sesgos inconscientes en el trabajo

- **Sesgo de afinidad:** sesgo hace que evalúes a una persona de manera positiva por tener alguna característica o rasgo similar a ti.
- **Sesgo de confirmación** (o profecía autocumplida): “Ya sabía yo que no iba a encajar”.
- **Efecto Halo:** Una cualidad o rasgo especialmente positivo acapara todo nuestro juicio.
- **Efecto anclaje:** Se usa la información inicial de una persona o sólo aquella de la que disponemos, para emitir juicios posteriores.

¿Cómo podemos eliminar los sesgos?

- Impartir formación en todos los niveles, o en aquellos en los que pueda existir un mayor número de sesgos inconscientes.
- Aplicar la objetividad, es decir, revisar los procedimientos en la gestión de recursos humanos para detectar la presencia de sesgos en los procesos de selección, formación, desarrollo profesional o promoción.
- Diversificar opiniones. Implicar a alguna persona más en el proceso que pueda aportar otros puntos de vista, así como establecer criterios lo más neutrales posibles.

2. Fases para la incorporación de la perspectiva de género en un proceso de selección

Fase inicial

- **Definición del puesto de trabajo:** El primer paso será la redacción de una ficha con los requisitos y necesidades reales.
- **Diseño y publicación de la oferta de empleo:** La oferta de empleo deberá realizarse en base a la ficha de necesidades explicada en el apartado anterior para evitar sesgos y valoraciones subjetivas basadas en el género.
- **El lenguaje e imágenes que se utilicen son realmente importantes.** Por eso, es necesario evitar usar un lenguaje que incite a la autoexclusión de algunas personas candidatas (por ejemplo, mediante el uso de un lenguaje no sexista).



Fase operativa

- **Difusión y comunicación de la oferta:** Los canales y estrategias escogidas no sólo deben diseñarse en base al análisis de género inicial, sino que también serán determinantes para el tipo de candidaturas que se reciban y seleccionen.
- **Selección y criba de CV:** Es esencial establecer un protocolo de selección y criba de currículums por escrito como herramienta para paliar las decisiones basadas en estereotipos y sesgos de género conscientes o inconscientes.
- **Tipos de CV solicitados para la candidatura:** ¿Por qué es necesario crear una estrategia relacionada con los CV? Incluso si se han recibido candidaturas de mujeres para un puesto en un sector masculinizado, los datos indican que tienen un 30% menos de posibilidades de conseguir el puesto de trabajo que los hombres, especialmente, si se encuentran en edades que habitualmente se asocian a las épocas en las que suelen tener hijos/as.
- **Estrategias de acción positiva:** Se trata de frente a dos CV de igual idoneidad, y como estrategia de integración por necesidades sociales y de la empresa, seleccionar, por ejemplo, el que corresponda a una mujer en el caso de un sector masculinizado.
- **Reclutamiento y proceso de selección:** Las pruebas de selección deben ser objetivas. Las entrevistas de trabajo deben contener las mismas preguntas para todas las personas candidatas, de manera que se garantice una evaluación objetiva de las respuestas.
- **Entrevistas:** Claves básicas:
 1. Protocolo para entrevistas escrito como guía adaptable a los distintos procesos de selección que puedan llevarse a cabo en la empresa.
 2. Puntos de la entrevista pautados y estandarizados.
 3. Contrarrestar de forma activa los sesgos de género y garantizar la igualdad de oportunidades.
 4. Ofrecer distintos días y franjas horarias para garantizar el acceso al futuro puesto de trabajo a aquellas personas con cargas de cuidados o tiempos limitados, que en su mayoría son mujeres.
 5. Preguntas prohibidas: relacionadas con la vida personal
 6. Revisar o eliminar los tests prediseñados para procesos de **selección**.
 7. Valoración integral de las competencias adquiridas tanto a través de la formación como del desarrollo profesional y personal.
 8. Cumplimiento de los requisitos de la oferta.



Fase de incorporación

- **Gestión del rendimiento (productividad):** La evaluación del desempeño, o la evaluación de la productividad, debe tener también incluida la perspectiva de género.
- **Gestión de la remuneración:** Un análisis y una gestión de la remuneración con perspectiva de género servirán para determinar si existe una brecha salarial y a qué puede deberse. Se deberá establecer un sistema de retribuciones transparente.
- **Gestión del desarrollo profesional:** Procesos de promoción libres de estereotipos y fomento del ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad cuando estas están infrarrepresentadas en ellos.