

CURSO DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL



MÓDULO 2: EQUIDAD DE GÉNERO, IDENTIFICACIÓN DE SESGOS Y DISCRIMINACIÓN

2.1 Equidad de Género

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

Por ello, en un concepto más amplio, se alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Aquí nos podríamos preguntar ¿y...cuál es el problema?. El problema es que las diferencias de trato y de oportunidades van en contra de los derechos humanos, e históricamente han afectado más a las mujeres, en razón de su sexo.



2.2 Sesgos Inconscientes

→ ¿Qué son los Sesgos Inconscientes?

Los sesgos inconscientes son prejuicios que operan a nivel subconsciente y afectan nuestras decisiones y comportamientos sin que nos demos cuenta. En el contexto laboral, estos sesgos pueden influir en la contratación, evaluación, promoción y la interacción diaria con los colegas.

→ Tipos Comunes de Sesgos Inconscientes

Sesgo de Género: Prejuicios basados en las expectativas sociales sobre el comportamiento y las capacidades de hombres y mujeres.

Ejemplo: Asumir que los hombres son más adecuados para roles de liderazgo y las mujeres para roles de apoyo.

Sesgo de Confirmación: La tendencia a buscar y valorar la información que confirma nuestras creencias previas, ignorando la evidencia en contrario.

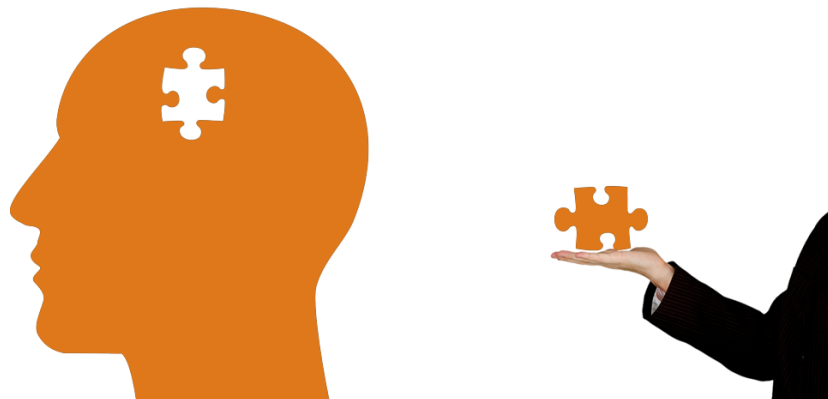
Ejemplo: Evaluar más favorablemente a los candidatos que se ajustan a nuestros estereotipos de género.

Sesgo de Afinidad: La inclinación a favorecer a las personas que se parecen a nosotros o con quienes compartimos características.

Ejemplo: Preferir contratar a personas del mismo género, raza o antecedentes educativos.

Sesgo de Edad: Prejuicios basados en la edad de una persona.

Ejemplo: Asumir que los empleados más jóvenes son más innovadores y que los mayores son menos adaptables.



→ Impacto de los Sesgos Inconscientes en la Equidad de Género e Inclusión Laboral

1. En la Contratación

Filtro Inconsciente: Los reclutadores pueden filtrar inconscientemente candidatos basados en nombres, apariencia o antecedentes, favoreciendo a ciertos grupos sobre otros.

Ejemplo: Preferir candidatos masculinos para puestos técnicos o de liderazgo.



2. En la Evaluación del Desempeño

Evaluación Subjetiva: Los sesgos pueden influir en la evaluación del desempeño, resultando en calificaciones más altas para ciertos grupos.

Ejemplo: Juzgar más severamente los errores de las mujeres que los de los hombres.

3. En la Promoción

Promoción Dispar: Los sesgos pueden llevar a la promoción de ciertos grupos a roles de liderazgo mientras otros grupos quedan estancados.

Ejemplo: Promover más frecuentemente a hombres a posiciones de alto nivel, dejando a mujeres en roles de medio nivel.



→ Estrategias para Mitigar los Sesgos Inconscientes

1. Conciencia y Capacitación

Programas de Sensibilización: Implementar programas de capacitación para todos los empleados, especialmente los encargados de la contratación y evaluación, para aumentar la conciencia sobre los sesgos inconscientes.

Ejemplo: Talleres sobre sesgos inconscientes y su impacto en el lugar de trabajo.

2. Procedimientos Estandarizados

Proceso de Contratación Estructurado: Estandarizar el proceso de contratación con preguntas y criterios claros y específicos para cada puesto.

Ejemplo: Usar paneles diversos para las entrevistas y listas de verificación para evaluar a los candidatos.

3. Revisión Anónima

Evaluación Ciega: Implementar procesos de evaluación anónimos en la revisión de CV y la evaluación de desempeño.

Ejemplo: Eliminar nombres y otras identificaciones personales de los CV antes de la revisión.

4. Promoción de la Diversidad

Metas de Diversidad: Establecer y monitorear metas de diversidad para asegurarse de que se está promoviendo la inclusión de todos los grupos.

Ejemplo: Programas de tutoría y desarrollo profesional específicos para grupos subrepresentados.

5. Cultura Inclusiva

Fomento de la Inclusión: Crear una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión a través de políticas y prácticas inclusivas.

Ejemplo: Políticas de apoyo a la conciliación trabajo-familia, flexibilidad laboral y grupos de recursos para empleados.

2.3 Tipos de Discriminación

La discriminación en el ámbito laboral puede manifestarse de diversas formas, **afectando la igualdad de oportunidades y el ambiente de trabajo**. A continuación, se describen los principales tipos de discriminación laboral, así como ejemplos y efectos asociados:

1. Discriminación de Género

Descripción:

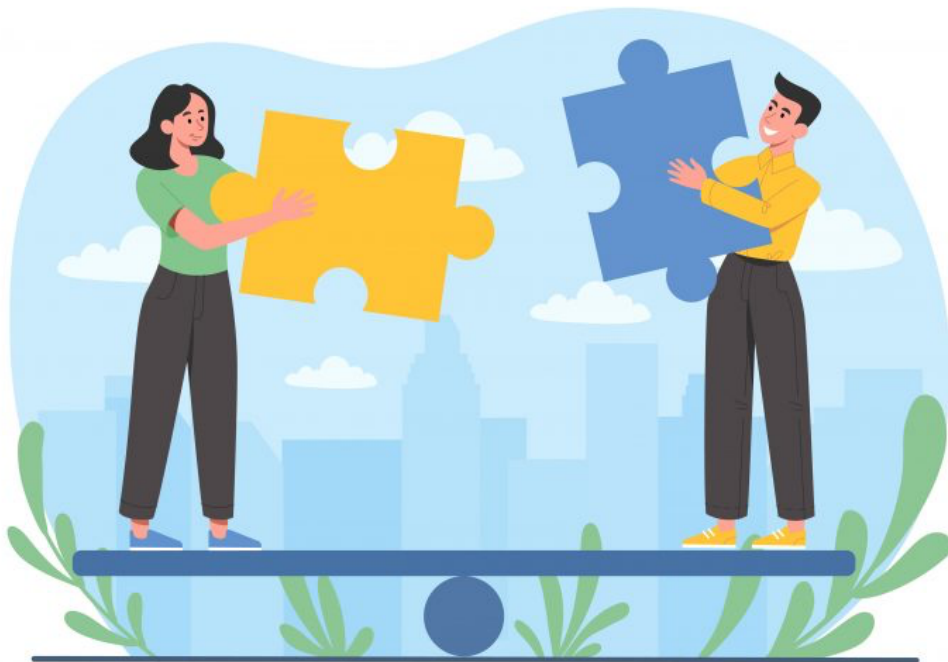
- Trato desigual basado en el sexo o género de una persona.

Ejemplos:

- Asumir que ciertos roles son más adecuados para un género específico.
- Disparidad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.
- Exclusión de mujeres de posiciones de liderazgo.

Efectos:

- Desigualdad en oportunidades de promoción y desarrollo profesional.
- Menor satisfacción y compromiso laboral entre los empleados discriminados.



2. Discriminación por Edad

Descripción:

- Trato desfavorable a empleados basándose en su edad, ya sea por ser jóvenes o mayores.

Ejemplos:

- Preferir candidatos jóvenes para puestos que requieren innovación.
- No considerar a empleados mayores para programas de formación o ascensos.

Efectos:

- Pérdida de talento y experiencia valiosa.
- Desmotivación y sensación de inutilidad entre los empleados mayores.



3. Discriminación Racial y Étnica

Descripción:

- Trato injusto basado en la raza, color de piel, origen étnico o nacionalidad.

Ejemplos:

- No contratar a personas de ciertos grupos étnicos.
- Asignar tareas menos favorables o menos visibles a empleados de minorías raciales.

Efectos:

- Ambiente de trabajo hostil y divisivo.
- Baja moral y alta rotación de empleados afectados.

4. Discriminación por Discapacidad

Descripción:

- Trato desigual a personas con discapacidades físicas o mentales.

Ejemplos:

- No realizar adaptaciones necesarias para empleados con discapacidades.
- Excluir a personas con discapacidades de ciertos procesos de selección.

Efectos:

- Exclusión de talentos capacitados.
- Percepción de falta de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.



5. Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

Descripción:

- Trato desfavorable basado en la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

Ejemplos:

- Comentarios despectivos o acoso hacia empleados LGBTQ+.
- Negar beneficios conyugales a parejas del mismo sexo.

Efectos:

- Ambiente de trabajo inseguro y hostil para empleados LGBTQ+.
- Dificultad para atraer y retener talento diverso.



6. Discriminación por Religión

Descripción:

- Trato desigual basado en las creencias religiosas de una persona.

Ejemplos:

- Negar permisos para prácticas religiosas o días festivos.
- Acoso o burlas sobre las creencias religiosas de los empleados.

Efectos:

- Sentimiento de exclusión y desvalorización de la diversidad religiosa.
- Conflictos y tensión entre empleados de diferentes religiones.

7. Discriminación por Estado Civil y Responsabilidades Familiares

Descripción:

- Trato desigual basado en el estado civil o las responsabilidades familiares de una persona.

Ejemplos:

- Preferir a empleados sin hijos para posiciones que requieren viajar.
- Asumir que personas solteras tienen más tiempo disponible para el trabajo.

Efectos:

- Falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Sentimiento de desventaja entre empleados con responsabilidades familiares.



8. Discriminación por Estatus Socioeconómico

Descripción:

- Trato injusto basado en la clase social, nivel educativo o antecedentes económicos de una persona.

Ejemplos:

- Favorecer a candidatos de instituciones educativas prestigiosas sin considerar otras cualificaciones.
- Prejuicios contra empleados que provienen de áreas desfavorecidas.

Efectos:

- Pérdida de diversidad y riqueza de perspectivas en el lugar de trabajo.
- Limitación de oportunidades para empleados de entornos menos privilegiados.

