

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Nesgos inconscientes

Capítulo VII. Nesgos de xénero

Co financiamento de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

## Capítulo VII. Nesgos de género

Reservamos un único capítulo (e último da serie) para profundar sobre **os nesgos de xénero**, os máis relacionados coa desigualdade entre mulleres e homes.

Ao longo da historia, en todas as sociedades se atribuíron diferentes estereotipos de xénero a mulleres e homes (moitos aínda perduran), e que condicionan de forma importante tanto a importancia que prestamos á información que recibimos, como á forma de interpretala, e que con que “*quedamos*” en función de quen a emita).

Tanto as mulleres como os homes temos nesgos de xénero e aplicámoslos de maneira inconsciente ante as mesmas situacións; nesgos que se apoian nos estereotipos e que xeran expectativas sobre aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, comportamentos, e mesmo sobre o desempeño de determinadas profesións ou tarefas, asociadas ao xénero. Isto condiciona o noso comportamento e como se interpreta o mesmo cando se “*sae da norma*”.

E, a pesar dos avances que se están logrando en defensa e equiparación dos dereitos da muller, os nesgos xénero continúan formando parte da nosa realidade cotiá.

### Nesgos inconscientes de Género (tamén chamado sexismo<sup>1</sup>)

Podería dicirse que son ideas, predileccións ou **prexuizos** inconscientes, que se activan, a maioría das veces, de forma automática, porque o noso cerebro funciona a través da minimización do esforzo cognitivo e os estereotipos permiten tomar decisións de forma máis rápida.

Prodúcese cando alguén asocia de forma inconsciente certos estereotipos con diferentes xéneros, e adóitase materializar favorecendo a un xénero sobre outro.

Pode afectar de forma negativa a un colectivo na dinámica das relacións dentro das organizacións, reducindo as súas oportunidades laborais e o seu desenvolvemento profesional, xa que, na práctica, supón preferir a un xénero sobre outro ou asumir que un é mellor que o outro para o posto de traballo.

#### <sup>1</sup> **Sexismo:**

Discriminación baseada en cuestións de sexo ou de xénero.

O termo tamén alude aos prexuizos e aos estereotipos que pesan sobre mulleres ou homes polas condicións que se lle atribúen a cada sexo. Maniféstase a través da invisibilidade, a hostilidade, a exclusión, a agresividade e a violencia (simbólica ou física).

Non só leva a cabo entre unha persoa con respecto a outra, tamén se produce a nivel social e institucional (centros de traballo, hospitais, escolas, institucións públicas...).

Estes nesgos están marcados pola educación que recibimos:

- Aos homes edúcanos para ser valentes, fortes, ambiciosos, emprendedores...
- A elas para ser boas nais, empáticas, comprensivas...e, a poder ser, e/ou estar guapas. É dicir, para ser “*perfectas*”.

## Resultado?

Como é practicamente imposible chegar “*á perfección*” (que, ademais, é subxectiva), as mulleres tenden a ser demasiado autoexigentes consigo mesmas, e aspiran a cumprir o 100% dos requisitos cando se presentan a unha oferta de traballo (eles, en xeral, se reúnen o 60% considéranse preparados para presentarse).

## En que ámbitos se producen os nesgos de xénero?

En todos. Vexamos algúns exemplos:

- **Na saúde:** cando ensaios clínicos ou estudos médicos realízanse sobre homes e posteriormente aplícanse en toda a poboación, sen ter en conta as diferenzas biolóxicas.
- **Na familia:** en separacións/ divorcios, tendencia á concesión de custodia de descendentes ás nais, porque a sociedade aínda ten interiorizado que o coidado de fillos/as é propio das mulleres.
- **Na educación:** presupoñer certas capacidades “*innatas*” diferentes en mulleres e homes: eles mellor capacitados para carreiras técnicas ou de ciencias e elas para as relacionadas coa educación, as humanidades ou os coidados.
- **No ámbito laboral:**

Partindo da premisa de que no noso mercado laboral segue habendo profesións moi masculinizadas e outras moi feminizadas, está claro que seguen existindo prexuízos baseados en estereotipos de xénero que aínda non se eliminaron:

- **A brecha salarial** de xénero: Abonar salarios máis baixos ás mulleres, aínda desempeñando o mesmo traballo ou outro de igual valor que os homes.
- **Decantarse polos candidatos homes** nos procesos de selección, contratación e promoción, aínda que as súas habilidades e experiencias sexan similares.

- A existencia do chamado **teito de cristal**<sup>2</sup> nas organización, consecuencia dun nesgo de xénero que nos fai pensar que as mulleres teñen menos potencial para ocupar postos directivos ou de liderado.

### <sup>2</sup> **Teito de cristal:**

Barreira invisible contra a que chocan as mulleres cando tentan progresar na súa carreira profesional, mesmo cando están igual ou mellor cualificadas que os seus compañeiros homes, impedíndolles alcanzar altos cargos dentro a política e das organizacións (públicas e privadas).

Cando os estereotipos de xénero están aceptados e interiorizados, convértense en nesgos de xénero, dos que existen varios tipos, que foron estudados e documentados a través de diferentes estudos, **dividindo en cinco tipos os nesgos de xénero** na contorna laboral (algúns deles xa analizados en capítulos anteriores de forma xenérica, xa que son susceptibles de producirse en todos os ámbitos):

#### **Meta-nesgo**

Tendencia a non darse conta dos propios rumbos cognitivos, e de verse como menos nesgado que os/as demais. Para iso, convén estar *“alerta”*.

#### **Nesgo de maternidade**

Fai que se perciban como menos comprometidas coa empresa a aquelas mulleres que son nais, presupoñendo que o seu interese polo traballo é menor, e que serán máis remisas que os homes para adoptar responsabilidades e/o retos profesionais.

Posibles consecuencias para as mulleres:

- ✓ Situacións de acoso laboral co obxectivo dunha baixa voluntaria.
- ✓ Menores posibilidades de ascenso a postos de dirección.

#### **Nesgo de aprecio**

Baséase nos estereotipos ao redor de certas características que asociadas ás mulleres teñen connotacións negativas, e asociadas aos homes ven como positivas.

O exemplo máis común é a contundencia, a asertividade, ou a esixencia (relacionadas co liderado e a xestión de equipos de traballo).

Mentres que nos homes se valoran como calidades para exercer un bo liderado, nelas, estas características, en moitas ocasións supoñen cualificalas como mandonas, agresivas... Así temos, que as mesmas características espertan simpatía e aprecio para o home e rexeitamento para a muller.

Por que?

Porque delas espérase que sexan amables e compracentes (estereotipo de xénero), calidades que non se asocian co liderado, identifícanse coa subordinación (erroneamente, como se está percibindo no mercado laboral actual, no que ter unha Xefatura non é sinónimo de ter liderado).

#### □ Nesgo de afinidade

Fai que tendamos a evitar ás persoas que percibimos como diferentes a nós e a relacionarnos con aquelas persoas que sentimos como máis afíns (en crenzas, estilos de vida, gustos, comportamentos, aparencia...).

Loxicamente, fixarémonos máis nas últimas, xa que nos axudan a reafirmarnos nas nosas crenzas e formas de actuar.

No mundo da empresa tradúcese en que homes con postos de poder tendan a traballar con homes que perciben como afíns, limitando, de forma inconsciente, o acceso do colectivo feminino a postos de liderado ou dirección.

#### □ Nesgo de rendemento

Consiste en valorar o traballo realizado por mulleres con criterios diferentes ao realizado polos homes, tendendo a infravalorar o primeiro e sobrevalorar o segundo.

Este nesgo fai pensar que as mulleres traballan peor que os homes e que son menos competentes, pensamento que se produce tanto en homes como en mulleres, e ten diferentes consecuencias, como a brecha salarial, a necesidade do colectivo feminino de ter que esforzarse máis para demostrar que a súa competencia é igual que a dos homes, ou a falta de referentes femininos en postos de liderado, e en determinadas profesións ou sectores profesionais

#### □ Nesgo de aversión á perda

Tendencia a rexeitar o novo, os cambios en xeral.

Ten máis dunha causa (medo á incerteza, resistencia a abandonar proxectos nos que se investiron moitos recursos...), e unha máis que probable consecuencia: contornas laborais obsoletas, que non innovan, que quedan atrás, que se “fossilizan”.

#### □ Nesgo de confirmación:

Tamén coñecido como “*profecía auto cumprida*”.

Prodúcese cando só temos en conta aquela información respecto a unha persoa que confirma a idea preconcebida que temos dela.

O resto de información que a contradí, ignorámola.

#### □ Efecto ancoraxe:

Prodúcese cando usamos a información inicial dunha persoa ou só aquela de a que dispoñemos, para emitir xuízos posteriores.

### **Como combatelos e evitalos na contorna laboral.**

- Ter en conta que os nesgos de xénero poden converternos de forma simultánea en vítimas e “*verdugos*”. Os das outras persoas inflúennos, pero os propios nos auto limitan e poden facer que limitemos a outras mulleres.
- Recoñecer que existen para tratar de evitalos e/o rompelos (facer consciente o que facemos de forma inconsciente). Trátase de loitar contra o metanesgo; o noso cerebro tende a ser ególatra, e a facernos pensar que a nosa visión do mundo e a nosa opinión é a verdadeira. Debemos ser conscientes de que todo o mundo pode caer en nesgos inconscientes.
- Partir da premisa de que, mesmo se estamos en contra da discriminación e a favor da igualdade e a diversidade, é fácil caer en prexuizos. E existen moitos: xénero, raza, discapacidade, etnia, formas de vestir, maneiras de pensar, estilo ao enfrontarse aos problemas...
- Activar, fomentar e traballar a empatía na organización. Para aceptar a diversidade é indispensable recoñecer que cada persoa ten a súa propia forma de ser e de ver o mundo.
- Sensibilizar a todo o persoal (e á cidadanía en xeral) mediante campañas de comunicación que movan a emoción das persoas, e demostren os grandes erros que poden ocasionar rumbos inconscientes e o valor que ten facernos “*conscientes*” diso.
- Apostar pola formación como ferramenta: cursos sobre igualdade de trato e oportunidades nas empresas, a todos os niveis, que inclúan sensibilización e coñecemento sobre os estereotipos de xénero, causantes dos nesgos de xénero.
- Traballar a obxectividade, revisando os procesos de xestión de persoas para detectar se están presentes nesgos sistémicos (procesos de selección, de contratación, de promoción). Cantas máis opinións, moito mellor. Contar con distintos puntos de vista é moito máis probable que nos permita traballar con criterios máis obxectivos.
- Adoptar unha política empresarial de inclusión e diversidade, que inclúa un proceso de identificación de nesgos e desagregar como pode estar a impactar a súa organización para aplicar correctivos. Por exemplo, establecendo obxectivos empresariais relacionados coa diversidade e de creación de equipos máis equilibrados en canto ao xénero.
- Capacitar a todos os membros da organización para que tomen consciencia de que son os nesgos inconscientes, cales son os máis frecuentes e como poden “*desaprenderlos*”.

- Adaptar procesos para garantir parámetros e controis que impidan que decisións organizacionais sexan tomadas con este tipo de influencia, buscar eliminar a discrecionalidade e garantir a imparcialidade.  
Por exemplo: definir os perfís das candidaturas idóneas a un posto de traballo cando se produza a vacante, antes da fase de recrutamento e selección, establecendo requisitos e estándares neutrais ao xénero, baseado en coñecementos, habilidades e competencias e avaliando a todas as persoas candidatas de acordo a eses estándares previamente establecidos.
- Poñer metas, medir resultados e aplicar medidas correctoras para que este proceso se converta en parte dos seus plans de mellora continua dentro da organización.
- Usar unha linguaxe neutral nas descrições dos postos de traballo, que non se tenda a relacionar máis cun xénero que con outro.
- Reflexionar sobre que nos leva a pensar que unha muller que se impón e reafirma a súa visión e opinións, é vista como unha persoa agresiva, cando se fose un home non se tacharía de agresivo, senón de asertivo no ámbito laboral.
- Realizar o seguinte exercicio nos procesos de promoción: cambiar o xénero da persoa que se ten en mente (mantendo o seu perfil profesional comprobar se cambia a nosa percepción).
- Proporcionar recursos e apoiar o fomento do liderado feminino.
- Incluír a perspectiva de xénero á hora de deseñar as medidas nun Plan de igualdade (ou medidas alternativas, que supoñen Boas Prácticas para aquelas empresas que non teñen obriga de contar co Plan.)

### **Reflexión final desta serie de capítulos sobre Negos Inconscientes:**

Dedicamos moitas horas da nosa vida ao traballo, certo?

Así que, con esta serie, queremos convidar a todo o mundo a reflexionar sobre eles, para coñecerse mellor e poder aplicalo na súa contorna laboral.

**Basta de taparnos os ollos, e de mirarnos o embigo.  
Todos/as gañaremos**

**Acaso existe mellor estratexia organizacional para evitar conflitos e fomentar a produtividade e o bo clima que o «Win-Win»?**