

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Sesgos inconscientes

Capítulo VII. Sesgos de género

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

Capítulo VII. Sesgos de género

Hemos reservado un único capítulo (y último de la serie) para profundizar sobre **los sesgos de género**, los más relacionados con la desigualdad entre mujeres y hombres.

A lo largo de la historia, en todas las sociedades se han atribuido diferentes estereotipos de género a mujeres y hombres (muchos todavía perduran), y que condicionan de forma importante tanto la importancia que prestamos a la información que recibimos, como a la forma de interpretarla, y que con qué “*nos quedamos*” en función de quién la emita).

Tanto las mujeres como los hombres tenemos sesgos de género y los aplicamos de manera inconsciente ante las mismas situaciones; sesgos que se apoyan en los estereotipos y que generan expectativas sobre aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, comportamientos, e incluso sobre el desempeño de determinadas profesiones o tareas, asociadas al género. Esto condiciona nuestro comportamiento y cómo se interpreta el mismo cuando se “*sale de la norma*”.

Y, pese a los avances que se están logrando en defensa y equiparación de los derechos de la mujer, los sesgos de género continúan formando parte de nuestra realidad cotidiana.

Sesgos inconscientes de Género (también llamado sexismo¹)

Podría decirse que son ideas, predilecciones o **prejuicios inconscientes**, que se activan, la mayoría de las veces, de forma automática, porque nuestro cerebro funciona a través de la minimización del esfuerzo cognitivo y los estereotipos permiten tomar decisiones de forma más rápida.

Se produce cuando alguien asocia de forma inconsciente ciertos estereotipos con diferentes géneros, y se suele materializar favoreciendo a un género sobre otro.

Puede afectar de forma negativa a un colectivo en la dinámica de las relaciones dentro de las organizaciones, reduciendo sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional, ya que, en la práctica, supone preferir a un género sobre otro o asumir que uno es mejor que el otro para el puesto de trabajo.

¹ **Sexismo:**

Discriminación basada en cuestiones de sexo o de género.

El término también alude a los prejuicios y a los estereotipos que pesan sobre mujeres u hombres por las condiciones que se le atribuyen a cada sexo. Se manifiesta a través de la invisibilidad, la hostilidad, la exclusión, la agresividad y la violencia (simbólica o física).

No sólo se lleva a cabo entre una persona con respecto a otra, también se produce a nivel social e institucional (centros de trabajo, hospitales, escuelas, instituciones públicas...).

Estos sesgos están marcados por la educación que recibimos:

- A los hombres los educan para ser valientes, fuertes, ambiciosos, emprendedores...
- A ellas para ser buenas madres, empáticas, comprensivas...y, a poder ser, y/o estar guapas. Es decir, para ser “*perfectas*”.

¿Resultado?

Como es prácticamente imposible llegar a “*la perfección*” (que, además, es subjetiva), las mujeres tienden a ser demasiado autoexigentes consigo mismas, y aspiran a cumplir el 100% de los requisitos cuando se presentan a una oferta de trabajo (ellos, en general, si reúnen el 60% se consideran preparados para presentarse).

¿En qué ámbitos se producen los sesgos de género?

En todos. Veamos algunos ejemplos:

- **En la salud:** cuando ensayos clínicos o estudios médicos se realizan sobre varones y posteriormente se aplican en toda la población, sin tener en cuenta las diferencias biológicas.
- **En la familia:** en separaciones/ divorcios, tendencia a la concesión de custodia de descendientes a las madres, porque la sociedad todavía tiene interiorizado que el cuidado de hijos/as es propio de las mujeres.
- **En la educación:** presuponer ciertas capacidades “*innatas*” diferentes en mujeres y hombres: ellos mejor capacitados para carreras técnicas o de ciencias y ellas para las relacionadas con la educación, las humanidades o los cuidados.
- **En el ámbito laboral:**

Partiendo de la premisa de que en nuestro mercado laboral sigue habiendo profesiones muy masculinizadas y otras muy feminizadas, está claro que siguen existiendo prejuicios basados en estereotipos de género que aún no se han eliminado:

- La **brecha salarial** de género: abonar salarios más bajos a las mujeres, aun desempeñando el mismo trabajo u otro de igual valor que los varones.
- **Decantarse por los candidatos varones** en los procesos de selección, contratación y promoción, aunque sus habilidades y experiencias sean similares.

- La existencia del llamado **techo de cristal**² en las organizaciones, consecuencia de un sesgo de género que nos hace pensar que las mujeres tienen menos potencial para ocupar puestos directivos o de liderazgo.

² **Techo de cristal:**

Barrera invisible contra la que chocan las mujeres cuando intentan progresar en su carrera profesional, incluso cuando están igual o mejor cualificadas que sus compañeros varones, impidiéndoles alcanzar altos cargos dentro la política y de las organizaciones (públicas y privadas).

Cuando los estereotipos de género están aceptados e interiorizados, se convierten en sesgos de género, de los que existen varios tipos, que han sido estudiados y documentados a través de diferentes estudios, dividiendo en **cinco tipos los sesgos de género en el entorno laboral** (algunos de ellos ya analizados en capítulos anteriores de forma genérica, ya que son susceptibles de producirse en todos los ámbitos):

Meta-sesgo

Tendencia a no darse cuenta de los propios sesgos cognitivos, y de verse como menos sesgado que los/as demás. Para ello, conviene estar “*alerta*”.

Sesgo de maternidad

Hace que se perciban como menos comprometidas con la empresa a aquellas mujeres que son madres, presuponiendo que su interés por el trabajo es menor, y que serán más reacias que los varones a adoptar responsabilidades y/o retos profesionales.

Posibles consecuencias para las mujeres:

- ✓ Situaciones de acoso laboral con el objetivo de una baja voluntaria
- ✓ Menores posibilidades de ascenso a puestos de dirección

Sesgo de aprecio

Se basa en los estereotipos en torno a ciertas características que asociadas a las mujeres tienen connotaciones negativas, y asociadas a los varones se ven como positivas.

El ejemplo más común es la contundencia, la asertividad, o la exigencia (relacionadas con el liderazgo y la gestión de equipos de trabajo).

Mientras que en los hombres se valoran como cualidades para ejercer un buen liderazgo, en ellas, estas características, en muchas ocasiones suponen calificarlas como mandonas, agresivas...Así tenemos, que las mismas características despiertan simpatía y aprecio para el varón y rechazo para la mujer.

¿Por qué?

Porque de ellas se espera que sean amables y complacientes (estereotipo de género), cualidades que no se asocian con el liderazgo, se identifican con la subordinación (erróneamente, como se está percibiendo en el mercado laboral actual, en el que tener una Jefatura no es sinónimo de tener liderazgo).

Sesgo de afinidad

Hace que tendamos a evitar a las personas que percibimos como diferentes a nosotros/as y a relacionarnos con aquellas personas que sentimos como más afines (en creencias, estilos de vida, gustos, comportamientos, apariencia...). Lógicamente, nos fijaremos más en las últimas, ya que nos ayudan a reafirmarnos en nuestras creencias y formas de actuar.

En el mundo de la empresa se traduce en que hombres con puestos de poder tiendan a trabajar con hombres que perciben como afines, limitando, de forma inconsciente, el acceso del colectivo femenino a puestos de liderazgo o dirección.

Sesgo de rendimiento

Consiste en valorar el trabajo realizado por mujeres con criterios diferentes al realizado por los hombres, tendiendo a infravalorar el primero y sobrevalorar el segundo.

Este sesgo hace pensar que las mujeres trabajan peor que los hombres y que son menos competentes, pensamiento que se produce tanto en hombres como en mujeres, y tiene diferentes consecuencias, como la brecha salarial, la necesidad del colectivo femenino de tener que esforzarse más para demostrar que su competencia es igual que la de los varones, o la falta de referentes femeninos en puestos de liderazgo, y en determinadas profesiones o sectores profesionales.

Sesgo de aversión a la pérdida

Tendencia a rechazar lo nuevo, los cambios en general.

Tiene más de una causa (miedo a la incertidumbre, resistencia a abandonar proyectos en los que se han invertido muchos recursos...), y una más que probable consecuencia: entornos laborales obsoletos, que no innovan, que se quedan atrás, que se *“fossilizan”*.

Sesgo de confirmación

También conocido como *“profecía autocumplida”*.

Ocurre cuando sólo tenemos en cuenta aquella información respecto a una persona que confirma la idea preconcebida que tenemos de ella.

El resto de información que la contradice, la ignoramos.

Efecto anclaje

Se produce cuando usamos la información inicial de una persona o sólo aquella de la que disponemos, para emitir juicios posteriores.

Como combatirlos y evitarlos en el entorno laboral.

- Tener en cuenta que los sesgos de género pueden convertirnos de forma simultánea en víctimas y “*verdugos*”. Los de las otras personas nos influyen, pero los propios nos autolimitan y pueden hacer que limitemos a otras mujeres.
- Reconocer que existen para tratar de evitarlos y/o romperlos (hacer consciente lo que hacemos de forma inconsciente). Se trata de luchar contra el metasesgo; nuestro cerebro tiende a ser ególatra, y a hacernos pensar que nuestra visión del mundo y nuestra opinión es la verdadera. Debemos ser conscientes de que todo el mundo puede caer en sesgos inconscientes.
- Partir de la premisa de que, incluso si estamos en contra de la discriminación y a favor de la igualdad y la diversidad, es fácil caer en prejuicios. Y existen muchos: género, raza, discapacidad, etnia, formas de vestir, maneras de pensar, estilo al enfrentarse a los problemas...
- Activar, fomentar y trabajar la empatía en la organización. Para aceptar la diversidad es indispensable reconocer que cada persona tiene su propia forma de ser y de ver el mundo.
- Sensibilizar a todo el personal (y a la ciudadanía en general) mediante campañas de comunicación que muevan la emoción de las personas, y demuestren los grandes errores que pueden ocasionar sesgos inconscientes y el valor que tiene hacernos “*conscientes*” de ello.
- Apostar por la formación como herramienta: cursos sobre igualdad de trato y oportunidades en las empresas, a todos los niveles, que incluyan sensibilización y conocimiento sobre los estereotipos de género, causantes de los sesgos de género.
- Trabajar la objetividad, revisando los procesos de gestión de personas para detectar si están presentes sesgos sistémicos (procesos de selección, de contratación, de promoción). Cuantas más opiniones, mucho mejor. Contar con distintos puntos de vista es mucho más probable que nos permita trabajar con criterios más objetivos.
- Adoptar una política empresarial de inclusión y diversidad, que incluya un proceso de identificación de sesgos y desglosar cómo puede estar impactando su organización para aplicar correctivos. Por ejemplo, estableciendo objetivos empresariales relacionados con la diversidad y de creación de equipos más equilibrados en cuanto al género.
- Capacitar a todos los miembros de la organización para que tomen consciencia de qué son los sesgos inconscientes, cuáles son los más frecuentes y cómo pueden “*desaprenderlos*”.

- Adaptar procesos para garantizar parámetros y controles que impidan que decisiones organizacionales sean tomadas con este tipo de influencia, buscar eliminar la discrecionalidad y garantizar la imparcialidad.
Por ejemplo: definir los perfiles de las candidaturas idóneas a un puesto de trabajo cuando se produzca la vacante, antes de la fase de reclutamiento y selección, estableciendo requisitos y estándares neutrales al género, basado en conocimientos, habilidades y competencias y evaluando a todas las personas candidatas de acuerdo con esos estándares previamente establecidos.
- Poner metas, medir resultados y aplicar medidas correctoras para que este proceso se convierta en parte de sus planes de mejora continua dentro de la organización.
- Usar un lenguaje neutral en las descripciones de los puestos de trabajo, que no se tienda a relacionar más con un género que con otro.
- Reflexionar sobre qué nos lleva a pensar que una mujer que se impone y reafirma su visión y opiniones, es vista como una persona agresiva, cuando si fuese un hombre no se lo tacharía de agresivo, sino de asertivo en el ámbito laboral.
- Realizar el siguiente ejercicio en los procesos de promoción: cambiar el género de la persona que se tiene en mente (manteniendo su perfil profesional comprobar si cambia nuestra percepción).
- Proporcionar recursos y apoyar el fomento del liderazgo femenino.
- Incluir la perspectiva de género a la hora de diseñar las medidas en un Plan de igualdad (o medidas alternativas, que suponen Buenas Prácticas para aquellas empresas que no tienen obligación de contar con el Plan.)

Reflexión final de esta serie de capítulos sobre Sesgos Inconscientes:

Dedicamos muchas horas de nuestra vida al trabajo, ¿cierto?

Así que, con esta serie queremos invitar a todo el mundo a reflexionar sobre ellos, para conocerse mejor y poder aplicarlo en su entorno laboral.

**Basta de taparnos los ojos, y de mirarnos el ombligo.
Todos/as ganaremos.**

¿Acaso existe mejor estrategia organizacional para evitar conflictos y fomentar la productividad y el buen clima que el « Win-Win »?