



Construir entornos laborales inclusivos y libres de sesgos de género

Guía informativa de sesgos de género y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Construir entornos laborales inclusivos y libres de sesgos de género

Guía informativa de sesgos
de género y lenguaje inclusivo
en el ámbito laboral

Autora

Laura Martínez-Álvaro de BreakTheGap.

Revisión y aportes

División de Género de la Secretaría General
Iberoamericana (SEGIB).

Marzo, 2024

Financiación de la publicación



Índice

1. Introducción	5
2. Antecedentes	6
3. Conceptos clave	8
4. Impacto	11
4.1. Atracción del talento	13
4.2. Selección y contratación	13
4.3. Evaluaciones de desempeño	14
4.4. Retribuciones y compensaciones	14
4.5. Liderazgo	15
4.6. Emprendimiento	15
4.7. Inteligencia Artificial	15
4.8. Distribución de cuidados	16
5. Herramientas de mitigación	17
6. Referencias bibliográficas	18

1 Introducción

Desde 2015, los Organismos Iberoamericanos¹ están inmersos en un proceso de incorporación de la perspectiva de género en el sistema iberoamericano donde, a través del Comité de Género, se ha buscado impulsar la concreción de actividades conjuntas y el alineamiento de enfoques y estrategias para responder a estos mandatos.

En este sentido, se han aprobado una serie de **políticas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género**, entre las que se incluye el fortalecimiento de las capacidades institucionales como un elemento clave y fundamental para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género.

Asimismo, se han elaborado tres herramientas para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de los organismos. Estas son:

- ▶ Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos.
- ▶ Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos de los organismos iberoamericanos.
- ▶ Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios en los organismos iberoamericanos.

Como parte de este esfuerzo, se busca fortalecer las capacidades de las personas en la identificación y mitigación de sesgos de género en el ámbito del trabajo, así como fomentar el uso de un lenguaje inclusivo.

La importancia de este enfoque radica en la necesidad de crear entornos laborales más igualitarios, alineados con los principios y objetivos de los Organismos Iberoamericanos.

La presente “**Guía informativa de sesgos de género y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral**” tiene como objetivo arrojar luz sobre los diferentes sesgos de género que existen, proporcionando una comprensión más profunda sobre este fenómeno y sus principales características, cómo se originan y cómo se manifiestan en nuestro entorno laboral.

Los contenidos se centran principalmente en aquellos sesgos que tienen repercusiones más graves en la igualdad de género y dentro del contexto iberoamericano y se proporcionan herramientas para su mitigación para trabajar hacia la creación de un mundo más igualitario y justo para todas las personas.



1. Estos son: la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), el Organismo Internacional de la Juventud para Iberoamérica (OIJ), y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).

2

Antecedentes

Los sesgos de género tienen raíces profundas en la historia y la estructura social de la humanidad. Desde tiempos inmemoriales, las sociedades han asignado roles y expectativas específicas a las personas en función de su género, perpetuando así una serie de prejuicios y discriminaciones.

En la antigüedad, muchas culturas tenían sistemas patriarcales donde los hombres dominaban tanto en el ámbito público como en el privado, relegando a las mujeres a roles de cuidado del hogar y la crianza. Estas estructuras sociales establecieron un conjunto de creencias arraigadas sobre las capacidades y roles “apropiados” para cada género, creando así un terreno fértil para los sesgos de género.

Al comprender los antecedentes históricos y sociales de los sesgos de género, se puede apreciar la complejidad de este fenómeno y trabajar hacia su erradicación mediante la

promoción de la igualdad de género y el respeto mutuo entre todas las personas.

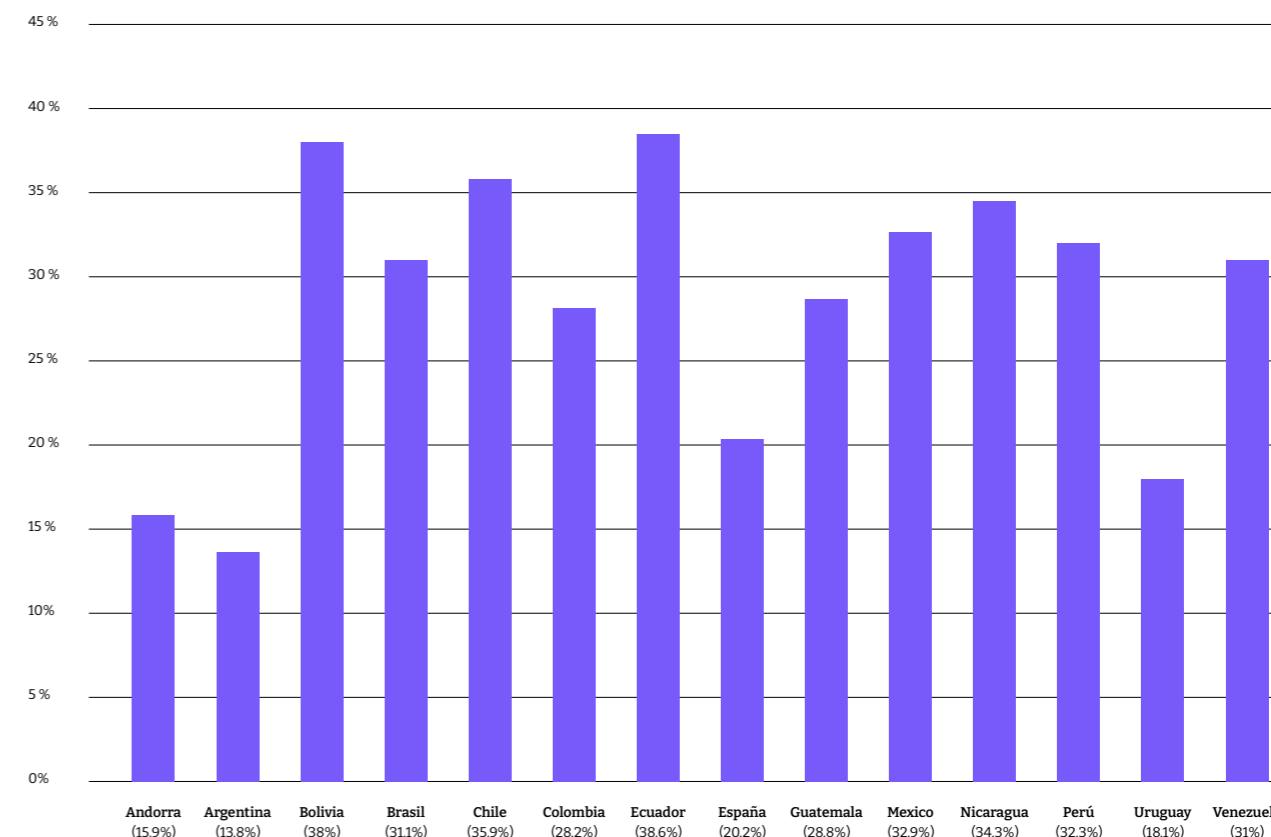
En el ámbito laboral, los sesgos de género están muy presentes y se manifiestan en todas sus formas, impactando de forma significativa las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.

En los años 70, y con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, la socióloga Rosebeth M. Kanter de la Universidad de Harvard fue una de las académicas pioneras en investigar el impacto de los sesgos de género y los estereotipos asociados a las mujeres en el mundo del trabajo. Identificando dichos estereotipos como fenómenos sociales y no biológicos, y destacando su impacto en las dinámicas de poder y toma de decisiones en las organizaciones.

En Iberoamérica, al igual que en otras regiones del mundo, los sesgos de género están presentes en diversas esferas sociales, económicas y políticas. Por ello, se hace imprescindible establecer mecanismos de medición y monitoreo que permitan cuantificar el progreso, identificar tendencias, la toma de decisiones informada y la reformulación de políticas públicas que permitan avanzar en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto, el ODS 5 de igualdad de género.



Figura 1. Porcentaje (%) de personas con sesgos de género en la dimensión económica por países



El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe global **“Derribar los sesgos de género: Cambio de las normas sociales para lograr la igualdad de género”** (2023) presenta el Índice de Normas Sociales de Género (acrónimo en inglés GSNI) donde cuantifica los sesgos de género contra las mujeres y captura las actitudes de las personas sobre los roles de las mujeres en cuatro dimensiones clave donde las mujeres enfrentan sistemáticamente desventajas y discriminación: política, educación, economía e integridad física. Cada dimensión cuenta con unos indicadores específicos.

El índice cubre el 85% de la población mundial (80 países) y los resultados indican que **9 de cada 10 hombres y mujeres tienen prejuicios fundamentales contra las mujeres** (PNUD, 2023).

La dimensión económica se centra en dos indicadores clave (Mukhopadhyay, Rivera-Vázquez y Tapia, 2019):

- ▶ *Los hombres deberían tener más derecho a trabajar que las mujeres*
- ▶ *Los hombres son mejores ejecutivos que las mujeres*

En la dimensión económica, **un 60% de las personas tienen al menos un sesgo** (54.5% mujeres, 64.7% hombres), con un 46% que cree que los hombres deberían tener más derecho a un trabajo y un 43% que cree que los hombres son mejores ejecutivos.

Pese a este porcentaje global es importante señalar que todos los países iberoamericanos analizados* están por debajo de la media global, con una media de 28.51% (Figura 1).

Figura 1: Países iberoamericanos en sesgos de género en la dimensión económica, PNUD, 2023.
 (*) El informe no contiene información para: Costa Rica, Cuba, Rep. Dominicana, Honduras, Panamá, Portugal.

3

Conceptos clave

Los sesgos de género son **tendencias cognitivas y sociales** que pueden influir en la forma en que las personas perciben, evalúan y se comportan hacia individuos de diferentes géneros. **Se basan en la percepción de que las mujeres no son iguales a los hombres** en derechos y/o dignidad.

La base de los sesgos de género son los estereotipos y los prejuicios **sobre cómo son los hombres y las mujeres**, llamados descriptivos y **cómo se espera que sean**, llamados prescriptivos y asociados a los roles de género.

Dichos estereotipos son **asimilados desde la infancia durante el proceso de socialización** y pueden fácilmente dominar las ideas sobre las características de hombres y mujeres (Heilman, 2015). En este sentido, el **lenguaje nativo emerge como principal agente socializador** ya que las palabras y el discurso se convierten en las herramientas más importantes para que los niños y las niñas construyan e interpreten el mundo social.

Atributos y actitudes con sesgos de género

Exigencia → Fuerza, autoridad, movimiento, racional, público.

Necesidad → Débil, pasividad, emocional, privado.

Así, existirá una tendencia inconsciente a describir de forma diferente a personas de distinto género independientemente de sus características individuales. Por ejemplo, los hombres serán identificados con atributos como la fuerza, la autoridad, el movimiento, lo racional lo público; en cambio, las mujeres serán identificadas con atributos como la debilidad, la obediencia, la pasividad, lo emocional, lo privado. De esta forma, los sesgos de género establecen, de forma inconsciente, dicotomías ficticias entre hombres y mujeres.

El segundo agente socializador es la escuela, que a veces de manera inconsciente, transmite, refleja y reproduce los sesgos de género que existen en la sociedad. El fenómeno del **“currículo oculto”** se refiere a aquellas lecciones, valores y normas que se transmiten de manera implícita en el entorno educativo y que se manifiesta a través de las interacciones cotidianas en el aula, las relaciones, el clima escolar, las normas y las experiencias extracurriculares.



En las competencias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), los últimos datos de la CEPAL señalan que en el mundo las mujeres representan solo el 35% de los y las estudiantes que cursan estudios de enseñanza superior en CTIM.

Ello se debe, entre otras cosas, a aspectos ligados a la socialización de género durante las etapas más tempranas (infancia y adolescencia); la falta de identidad con estas áreas, sesgos y estereotipos de género, ausencia de soportes y modelos a seguir, los estereotipos de género sobre el tipo de persona que trabaja en el ámbito CTIM, la influencia del entorno familiar y educativo, así como las propias barreras del empleo remunerado para las mujeres egresadas de estos campos.

La UNESCO señala por su parte, que “en todos los niveles educativos, las niñas muestran valores más bajos de autoeficacia, es decir, percibidos como opuestos a las habilidades reales, en las materias de matemáticas y ciencias, además de las ciencias de la vida”.

Ello se traduce en que solo el 30% de los investigadores del mundo son mujeres y cerca de la mitad de la población femenina mundial (43%) aún no utiliza Internet, en comparación con el 38% del total de hombres.

En consecuencia, las mujeres y las niñas tienen un 25% menos de probabilidades que los hombres de saber aprovechar la tecnología digital para fines básicos, 4 veces menos de saber programar ordenadores y 13 veces menos de solicitar una patente TIC. Ello provoca, a su vez, que el desarrollo y el uso de sistemas de inteligencia artificial (IA), ofrezcan resultados con sesgos sexistas.



Pese a las campañas globales y locales de concienciación en los últimos años, como “Yo También”, “Ni Una Menos”, “Time’s Up”, “Se acabó” y “Un Violador en Tu Camino”, en la actualidad, los sesgos de género están muy presentes y condicionan la igualdad de género. Las principales características de los sesgos de género se pueden concretar en:

- ▶ **Los sesgos de género persisten en todas las regiones**, niveles de ingresos y culturas, lo que los convierte en un problema global.
- ▶ Los sesgos de género pueden ser visibles, invisibles e inconscientes, **son transmitidos en el proceso de socialización** en la infancia y también durante la vida adulta.
- ▶ **Impactan en todos los ámbitos de la vida** como la salud, la educación, la participación en la vida pública, el empoderamiento económico y la integridad física.
- ▶ **Forman parte del lenguaje**, estereotipos, prejuicios y actitudes interiorizadas y formas de explicar la realidad.
- ▶ Crean normas estándares de conducta esperada que **inducen desaprobación y sanciones sociales** cuando son violadas directamente.
- ▶ Las creencias culturales sobre el género están vinculadas a las percepciones de otras personas, pero también a **nuestra propia idea de quiénes somos y qué se espera de nosotros y nosotras**.

Estas características producen desigualdades y desventajas significativas en las mujeres y las niñas en todo el mundo. La suma de los estereotipos, los roles de género y el refuerzo de éstos debido a la falta de visibilidad de referentes no estereotipados, resulta en **diferentes formas de discriminación**.

Estas discriminaciones son **agravadas por la interseccionalidad** según la edad, religión, clase social, etnia, cultura, orientación sexual e identidad de género y la discapacidad, entre otras, creando experiencias únicas de opresión y privilegio para las personas que se encuentran en la intersección de múltiples identidades.

Factores que contribuyen a generar diferentes formas de discriminación

Estereotipos

Roles de género

Invisibilidad

Interseccionalidad



4 Impacto

Existe una amplia tipología de sesgos de género asociada a los distintos ámbitos de la vida. No obstante, **en el mundo del trabajo y las organizaciones se han identificado una serie de sesgos de género que tienen lugar de forma sistemática** (Williams y Dempsey, 2014) y que tienen un impacto real en las trayectorias de las mujeres en el ámbito profesional.

Según el informe “**Mujeres en el mundo laboral: Global 2020**” (Catalyst, 2020) las mujeres dedican un 21.7% de su tiempo al **trabajo de cuidados** sin remunerar respecto al 1.5% de los hombres, además las mujeres representan el 38.8% de la fuerza laboral global y **son retribuidas un 20% menos** que los hombres de todo el mundo.

El informe destaca la **discriminación horizontal** donde se ve a las mujeres más representadas en aquellas áreas de soporte o funcionales y la **discriminación vertical**

donde se observa la infrarepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, por ejemplo, con un 23% de los puestos de Dirección (Figura 2).

Dichos sesgos de género **impactan en todas las fases de la carrera profesional** de las mujeres: desde el colegio –a la hora de considerar su futuro profesional– durante la carrera universitaria, en el **proceso de selección de la empresa u organización**, en las **evaluaciones de desempeño** y finalmente en las **promociones** a puestos de mayor responsabilidad y **compensación económica**.

Estudios científicos documentados, para cada una de estas fases, reflejan la importante desventaja de las mujeres en el mundo del trabajo.

*Las mujeres representan un **38.8%** de la fuerza laboral global y son retribuidas un **20% menos** que los hombres en todo el mundo*

*Solo el **2.6%** de CEOs son mujeres en las compañías Fortune Global 500*

Figura 2. Mujeres en el mundo laboral

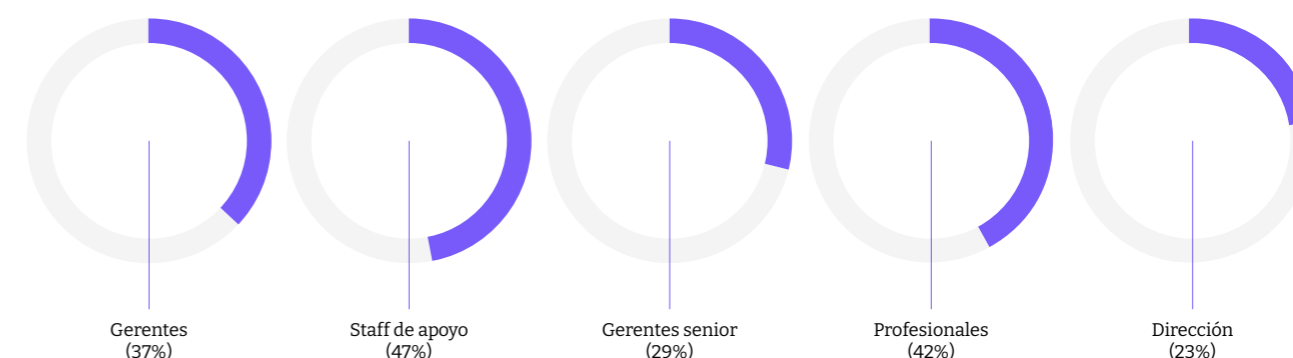
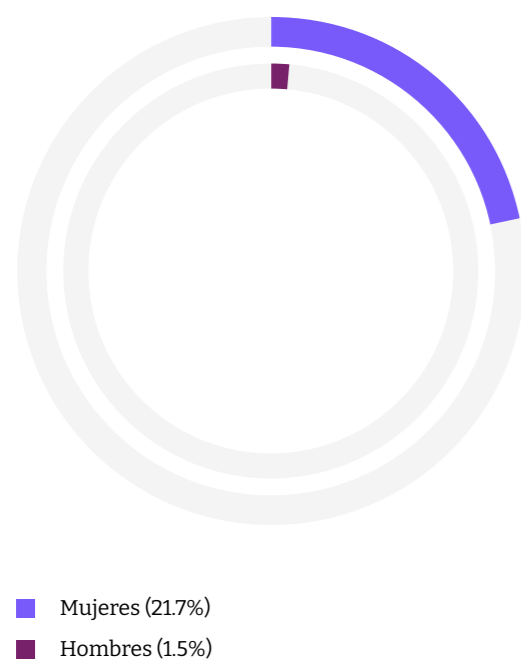


Figura 2: “Mujeres en el mundo laboral: Global 2020”. Catalyst, 2020

Figura 3.
Trabajo de cuidados sin remunerar



Tras más de 35 años investigando el campo de los sesgos de género en el ámbito laboral, Williams y Dempsey (2014) identificaron cuatro sesgos de género que operan sistemáticamente en el lugar de trabajo. Posteriormente, fueron confirmados a través de más de 127 entrevistas a mujeres en posiciones de liderazgo en distintas organizaciones y sectores. Mujeres que habían sido descritas como “agresivas” cuando defendían su postura o “inseguras” cuando lo hacían delicadamente, mujeres que estaban constantemente demostrando su valía o viendo sus ideas o méritos usurpados, mujeres que eran recordadas a lo largo del tiempo por la ocasión en la que llegaron tarde o un error que cometieron, mujeres aconsejadas a desconfiar de sus compañeras de trabajo. Estas son algunos de los patrones que fueron identificados y tipificados en su obra².

Sesgos de género más habituales en el trabajo

1. Sesgo de la “cuerda floja”

Las mujeres pueden ser vistas como débiles, desconfiando de su capacidad de liderazgo, o agresivas, lejos del estereotipo femenino. Es preciso equilibrar los estereotipos buscando un balance.

2. Sesgo del “pruébalo otra vez”

Se refiere a la necesidad de que las mujeres prueben su valía una y otra vez a lo largo de su carrera, debido a los estereotipos de género negativos sobre su capacidad y compromiso laboral.

3. Sesgo del “muro de la maternidad”

Debido a embarazos pasados, presentes o futuros, al margen de su deseo de ser madres, o acogerse a medidas de conciliación proyectan falta de compromiso laboral o incompetencia.

4. Sesgo del “tira y afloja”

Se refiere al conflicto entre mujeres que surge en entornos donde las mujeres tienen escaso poder en el lugar de trabajo y donde reciben el mensaje de que lo políticamente inteligente es distanciarse de otras mujeres.

Cada uno de los **sesgos de género identificados se reflejaron en las prácticas organizativas** del día a día de los entornos laborales y en los distintos **procesos de recursos humanos** de las organizaciones.

4.1. Atracción del talento

El lenguaje y la redacción (palabras de temáticas masculinas y femeninas, asociadas con los estereotipos de género) en los anuncios de empleo sostienen la desigualdad de género (Gaucher, 2011). La redacción empleada en los anuncios de contratación laboral puede tener un sesgo de género debido al uso de diferencias sistemáticas y sutiles en la redacción dentro de una muestra de anuncios de empleo. Los puestos de trabajo que se describían en términos masculinos estereotipados eran percibidos por las mujeres participantes como menos atractivos.

“Evidencia de lenguaje sesgado en anuncios de trabajo que sostienen la desigualdad”. Gaucher, 2011.

Términos masculinos estereotipados	Términos femeninos estereotipados
Activo	Colaboración
Aventurero	Comprometerse
Agresión	Comunal
Ambición	Compasión
Analizar	Conectar
Afirmar	Considerado
Atleta	Cooperativo
Autónomo	Cooperar
Batalla	Depender
Presumir	Emocional
Desafiante	Empatía
Campeón	Sentir
Competitivo	

4.2. Selección y contratación

Los sesgos de género impactan en el acceso a determinados puestos asociados tradicionalmente a hombres o mujeres (tecnología, cuidados) con una mayor incidencia en aquellas que se perciben como masculinas. El uso de una pantalla para ocultar a las personas candidatas del jurado durante las audiciones preliminares para las orquestas sinfónicas aumentó la probabilidad de que una música avanzara a la siguiente ronda en 11 puntos porcentuales. Durante la ronda final, las audiciones “a ciegas” aumentaron la probabilidad de que se seleccionaran músicas en un 30% (Goldin y Rouse, 2000).



2. “Tendencias de los sesgos de género que impactan en las evaluaciones”, Williams y Dempsey, 2014.

4.3. Evaluaciones de desempeño

Las expectativas negativas de desempeño pueden afectar el procesamiento de la información de varias maneras. Heilman, Manzi y Brown (2015) identificaron tres de ellos: el **sesgo en la atención** que se presta a unos elementos sobre otros, la **interpretación de la información** para justificar los prejuicios y estereotipos aprendidos y el **recuerdo de la información** condicionada inconscientemente por los sesgos de género.

Se empleó un mismo currículum para ser evaluado por un panel de evaluación, formado por hombres y mujeres, que evaluó de forma distinta cuando el nombre era de mujer que cuando era nombre de hombre, favoreciendo al hombre sobre la mujer de forma sistemática.

Los procesos de evaluación están condicionados por los sesgos de género, hasta el punto de que el género de la persona es un criterio de selección. Los estudios demuestran como las personas tienden a evaluar mejor a los

hombres que a las mujeres con capacidades y desempeños similares.

Las mujeres son penalizadas trabajando en equipo puesto que los éxitos serán atribuidos de forma inconsciente a sus colegas hombres.

4.4 Retribuciones y compensaciones

Los estudios han demostrado que las mujeres que negocian su salario son vistas de forma más negativa que los hombres que negocian y, por ello, tienen más probabilidades de ser penalizadas (Bowles, Babcock y Lai, 2007).

Además, es más probable que las mujeres se sientan nerviosas o incómodas al negociar su salario y pueden ser percibidas como demasiado insistentes o exigentes si lo hacen.

El sesgo de género también puede manifestarse sutilmente, como cuando se asume que las mujeres están menos comprometidas con sus carreras debido a responsabilidades familiares.



4.5. Liderazgo

Los sesgos de género junto con otras barreras (como el fenómeno conocido como “club de hombres”, la cultura organizativa, la sexualidad, entre otras) son particularmente críticos en el liderazgo porque se espera que las personas que lideran las organizaciones tengan los atributos y actitudes tradicionalmente asociados a lo masculino, así como un estilo de liderazgo caracterizado como “masculino” y no tradicionalmente asociado a las mujeres. En este sentido, el género acaba siendo un criterio de promoción a un puesto de liderazgo. Los sesgos de género no solo impactan de forma clara en los procesos de recursos humanos, también tiene impacto en el emprendimiento y en el uso de la inteligencia artificial (IA) para fines de gestión de talento.

4.6. Emprendimiento

Dada las oportunidades limitadas en el sector privado y la necesidad de flexibilidad horaria, las mujeres en la región iberoamericana recurren con frecuencia al emprendimiento. En este ámbito, también se producen impactos en la percepción de las emprendedoras y acceso a financiación. Una investigación con datos de 32 955 empresas de 56 países mostró como el lenguaje no inclusivo hace que las mujeres empresarias se desanimen más a la hora de solicitar préstamos que los hombres. Este efecto del lenguaje es similar a la hora de ofrecer financiación (Bertrand, Osei-Tutu y Laurent Weill, 2022).

4.7. Inteligencia artificial

Estudios recientes también han asociado la inteligencia artificial a los sesgos de género existentes en la ingeniería de software que los programa. Los hallazgos concluyeron que los nombres femeninos están más asociados a la familia que al trabajo, al arte que a las matemáticas y las ciencias a los nombres masculinos.

Los procesos de evaluación están condicionados por los sesgos de género, hasta el punto de que el género de la persona es un

criterio de selección. Los estudios demuestran como las personas tienden a evaluar mejor a los hombres que a las mujeres con capacidades y desempeños similares.

De la misma forma, el uso de IA para procesos de selección de personas, financiación, etc. ha reproducido los sesgos de género actuales (Caliskan, Bryson y Narayanan, 2022). La tecnología a nivel de usuaria también se ve impactada por los sesgos de género, por ejemplo, el reconocimiento facial. Determinados programas en uso no son capaces de identificar a una mujer de piel más oscura de un hombre con piel más oscura. Un estudio dirigido por Buolamwini y Gebru (2018) encontró disparidades en la forma en que los sistemas de análisis facial construidos por IBM, Microsoft y la empresa Face Plus Plus clasificaban a las personas por género.



Las mujeres de piel más oscura fueron el grupo más clasificado erróneamente, con tasas de error de hasta el 34.7%. Por el contrario, la tasa máxima de error para los hombres de piel más clara fue inferior al 1%.

4.8. Distribución de cuidados

Los sesgos de género impactan en la desigual distribución de los cuidados, siendo las mujeres y niñas quienes los asumen desproporcionadamente. El tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es el principal obstáculo para la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. Según datos de la CEPAL,

alrededor de un 60% de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 15 años, declara no participar en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares, mientras que, en hogares sin presencia de niños y niñas del mismo tramo de edad, esta cifra se acerca a un 18% (CEPAL 2020).

Por eso, la OIT reconoce que la igualdad de género comienza en el hogar y que es necesario avanzar en temas de cuidado para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo (OIT, 2023).



5

Herramientas para la mitigación

Esta sección propone una serie de herramientas y estrategias para abordar y mitigar los sesgos de género en el ámbito del trabajo y, de forma muy específica, en la toma de decisiones relacionadas con personas de la organización. Reconociendo la importancia de erradicar la discriminación y promover la igualdad de género, estas herramientas ofrecen enfoques prácticos para desafiar y cambiar los prejuicios arraigados a nivel individual y colectivo.

Responsabilízate (individual)

- ▶ Cambia tu lenguaje
- ▶ Cuestiona tus primeras impresiones
- ▶ Expresa o escribe lo que sientes
- ▶ Identifica y examina tus sesgos
- ▶ Justifica tus decisiones
- ▶ Pide consejo

Promueve el cambio (colectivo)

- ▶ Emplea un lenguaje inclusivo
- ▶ Crea una cultura de identificación de sesgos
- ▶ Visibiliza y reconoce
- ▶ Haz que los demás justifiquen sus decisiones
- ▶ Toma decisiones colectivamente
- ▶ Pídele al resto que vean la situación desde otra perspectiva

El Modelo de las 4 C's - cuestiona, contrasta, consulta y confirma - plantea un proceso metodológico para la toma de decisiones relacionada con las personas dentro de una

organización. Este modelo se basa en una serie de preguntas que tienen por objetivo identificar y visibilizar posibles sesgos de género que estén operando en la organización.

Promover una cultura inclusiva requiere analizar el lenguaje empleado y evitar tomar decisiones que afectan a las personas de forma inconsciente y basadas en la intuición y seguir un método con rigor.

Modelo de las 4 C

Fase 1. Comunica

- ▶ ¿Cuál es el objetivo?
- ▶ ¿Qué necesito saber?
- ▶ ¿Qué factores son clave?
- ▶ ¿Puedo identificar algún sesgo?
- ▶ Redefine el objetivo sin prejuicios

Fase 2. Contrasta

- ▶ ¿Tengo datos objetivos?
- ▶ ¿En qué factores estoy basando mi opinión?
- ▶ ¿Cuál es la realidad?
- ▶ ¿Estoy tomando en consideración perspectivas diferentes u opuestas?

Fase 3. Consulta

- ▶ ¿Qué piensan otras personas?
- ▶ ¿Están proponiendo diferentes opciones?
- ▶ ¿Cuál es la opinión de las personas involucradas?

Fase 4. Confirma

- ▶ ¿Cómo puedes justificar tu decisión?
- ▶ Mira las posibles limitaciones de tu decisión
- ▶ Audita tu decisión final

6

Referencias bibliográficas

Referencias por orden alfabético

- ▶ **CATALYST**, 2020, Mujeres en el mundo laboral: Global 2020.
- ▶ **BOWLES, BABCOCK Y LAI**, 2007, Incentivos sociales y diferencias de género en la negociación: A veces realmente duele pedir.
- ▶ **CEPAL**, 2020, Panorama Social de América Latina.
- ▶ **CEPAL**, 2021, La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial N°9 COVID-19.
- ▶ **CEPAL**, 2021, Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM).
- ▶ **CORRELL**, 2001, Procesos de género y elección de carrera: el papel de las autoevaluaciones sesgadas.
- ▶ **GAUCHER**, 2011, Evidencia de lenguaje sesgado en anuncios de trabajo que sostienen la desigualdad.
- ▶ **GOLDIN Y ROUSE**, 2000, Audiciones ciegas reducen los sesgos de género e incrementan el número de mujeres músicas.
- ▶ **HEILMAN, MANZI Y BROWN**, 2015, Asunción de incompetencia: percepción de inadecuación por sesgos de género en los procesos de contratación y selección. Manual de carreras en gestión: entrar, salir.
- ▶ **PNUD**, 2023, Derribar los sesgos de género:

Cambio de las normas sociales para lograr la igualdad de género.

- ▶ **SUBIRATS Y TOMÉ**, 2007, Balones fuera. La reconstrucción de los espacios desde la coeducación.
- ▶ **UNESCO**, 2019, Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).
- ▶ **WILLIAMS Y DEMPSEY**, 2014, Tendencias de los sesgos de género que impactan en las evaluaciones.

Otras referencias de interés

- ▶ **BERTRAND, OSEI-TUTU Y LAURENT WEILL**, 2022, El lenguaje con sesgos de género desanima a solicitar financiación.
- ▶ **BUOLAMWINI Y GEBRU**, 2018, Tonos de género: disparidades interseccionales de precisión en la clasificación de género comercial.
- ▶ **BID**, 2021, Una olimpiada desigual. La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe.
- ▶ **CEPAL**, 2019, Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.
- ▶ **FLORES**, 2023, Sesgos de género en la inteligencia artificial: el estado de derecho frente a la discriminación algorítmica por razón de sexo.
- ▶ **OEI**, 2021, Análisis y reflexiones sobre la Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica.
- ▶ **OIT**, 2023, Panorama laboral 2023. América Latina y el Caribe.
- ▶ **OOIB**, 2023, Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos.





Con el apoyo de



Cooperación
Española