

**SESGOS Y PREJUICIOS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE
PERSONAL DE LÍNEA MEDIA EN EMPRESAS DEL VALLE DE ABURRÁ**

Mayron Danovis López Carreño

Liliana Carolina López González

Mónica Alexandra Peña Suárez

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

MEDELLÍN

2022

**SESGOS Y PREJUICIOS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE
PERSONAL DE LÍNEA MEDIA EN EMPRESAS DEL VALLE DE ABURRÁ**

Mayron Danovis López Carreño

Liliana Carolina López González

Mónica Alexandra Peña Suárez

**INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL**

Asesor

**Francisco Darío López Gallego, Profesor Investigador de la Escuela de Administración
EAFIT**

Contenido

1. Resumen	4
2. Introducción	5
3. Construcción del Problema	7
4. Antecedentes	14
5. Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
6. Justificación.....	22
7. Marco conceptual	25
8. Aspectos Metodológicos	35
9. Bibliografía.....	158
10. Anexos.....	162

1. Resumen

¿Existen sesgos o prejuicios, que terminan por desviar la objetividad de las personas encargadas de los procesos de reclutamiento y selección en empresas del Valle de Aburrá?

Objetivo. Indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, mediante la opinión calificada de expertos en reclutamiento de personal, con el propósito de hacer evidente posibles prácticas inadecuadas en los procesos de selección. **Método.** Se realizó un estudio cualitativo descriptivo utilizando la entrevista semiestructurada a 15 reclutadores de diferentes empresas del Valle de Aburrá, con cinco o más años de experiencia en el rol y responsables de los procesos de reclutamiento y selección en cada una de estas. **Conclusión.** Sobre los procesos de reclutamiento y selección existen variables exógenas y endógenas que, aunque no son plenamente reconocidas por los encargados de estos procesos, subsisten en las organizaciones del Valle de Aburrá, dichos condicionantes inducen sesgos en los procesos de selección, toda vez que amañan la definición del candidato a los influjos a los que obedece el encargado del proceso y subsisten a pesar de políticas.

Palabras clave: género, equidad de género, sesgos y prejuicios, LGBTIQ+, reclutamiento y selección.

2. Introducción

El presente estudio tiene como finalidad indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, para ello, se trabajó desde un enfoque cualitativo y se utilizó como método, las entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron realizadas a reclutadores de diferentes empresas del Valle de Aburrá, con cinco o más años de experiencia en el rol, responsables de los procesos de reclutamiento y selección en cada una de éstas. Posteriormente, se hizo un análisis de los comentarios u opiniones frente a las preguntas planteadas durante la entrevista, en contraste con los conceptos de autores y fuentes nacionales e internacionales sobre este tema, buscando dar respuesta a la pregunta **¿cuáles son los sesgos y prejuicios de género de los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá?**

Hablar de diversidad e inclusión en las organizaciones, se ha convertido en uno de los principales focos de atención para los directivos empresariales y por consecuencia para los líderes de gestión humana y reclutadores. Sin embargo y más allá de lo romántico y altruista de este tema, han aparecido una serie de sesgos y prejuicios que terminan por desviar la atención y objetividad de las personas a cargo de los procesos de reclutamiento y selección.

La elaboración de estereotipos respecto al candidato ideal, así como, la presión ejercida por movimientos, redes sociales, otras organizaciones o incluso el gobierno, en ocasiones han terminado por apartar de un cargo a la persona ideal, para favorecer a un candidato que, sin tener las competencias para desempeñar una función, obedece a un preconcepto que ha sido instalado en la mente de quienes están encargados de llevar a cabo el proceso de

reclutamiento y selección, bien sea por su propia cognición o por una imposición de la empresa para la cual trabaja.

3. Construcción del Problema

Los procesos de selección de las compañías en Colombia han estado marcados notoriamente por tendencias de desigualdad de género, en las cuales Quiñones (2005) afirma que:

“Es de destacar que la presencia minoritaria de personal femenino en determinadas posiciones o cargos dentro de la organización estarían dando indicio no sólo de la desigualdad de oportunidades sino de posibles zonas de infrautilización de mujeres y del escaso esfuerzo que han realizado las organizaciones para que, al tiempo que se incorpora el personal femenino, no se reproduzcan pautas de desigualdad ya existentes en otros ámbitos”. (Quiñones, 2005, pág. 41).

Lo que ha ocasionado el desarrollo de prácticas de gestión humana no inclusivas, conllevando al desaprovechamiento de capacidades y personal calificado, por la presencia de *prejuicios* y *sesgos* ocultos que tienen las empresas y los reclutadores frente a la definición de géneros por cargos, esto es, el desarrollo de una creencia interna generada a partir de las experiencias vividas, los logros alcanzados y las fallas identificadas, sobre la preferencia de un género para determinados niveles jerárquicos y roles dentro de la organización.

Por otra parte, en la actualidad se ha evidenciado que a raíz del aumento considerable de movimientos de diversidad, equidad e inclusión de género, en todos los ámbitos sociales y no solo a nivel nacional sino también internacional, las empresas se han visto presionadas o avocadas a implementar prácticas en la selección, que de una manera u otra priorizan el género vulnerable, así mismo, se han evidenciado en algunos casos, la definición de *cuotas u objetivos* de contratación femenina, para mostrar a los medios y la sociedad en general, indicadores de inclusión que favorecen implícitamente la reputación organizacional e incluso

la obtención de certificaciones de otras entidades, tal como las que brinda el Sello Equipares, el cual como lo expresa Arbeláez (2018)

“Es un sistema de gestión en igualdad de género que parte de una iniciativa global que ofrece a empresas y organizaciones, una metodología sólida para reducir desigualdades en el lugar de trabajo, desvirtuar estereotipos que perpetúan roles de género y promover buenas prácticas y políticas laborales. El fin es identificar y cerrar las brechas de género que dificultan la inserción y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo”. (Arbeláez, 2018, pág. 3)

Para la Organización Internacional del Trabajo – OIT, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es parte fundamental de su objetivo de constitución (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 1996-2021), muestra de ello son cuatro (4) convenios clave sobre los cuales esta organización se fundamenta, ellos son:

- Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, el cual fue escrito en 1951 y habla sobre “la igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (OIT, Convenio 100, 1951, pág. 1), lo que implica el tener una valoración estándar para el tipo de trabajo a desempeñar sin fijación del género de quien lo ejecuta.
- Convenio número 111 que hace referencia a la discriminación en el empleo y la ocupación, en el cual se hace referencia a “evitar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, entre otros. Así mismo, menciona la eliminación de cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que termine por alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”. Sin embargo, hace un énfasis especial en el párrafo 2, del artículo 1, en el que cita que, “las distinciones exclusiones o preferencias basadas en

calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación” (OIT, Convenio 111, 1958, pág. 1).

- Convenio 156 que habla sobre los “trabajadores con responsabilidades familiares” y que hace hincapié en las limitantes que las responsabilidades de los hijos a cargo le imponen al trabajador y como limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, participar y progresar en ella, así mismo, señala que estas responsabilidades pueden incluir a otros miembros de su familia directa que necesiten cuidado o sustento (OIT, Convenio 156, 1981, pág. 1).
- Convenio número 183, que habla sobre la protección de la maternidad y cuyo objetivo es promover la igualdad de las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y sus hijos. Es importante resaltar el contenido del artículo 8 y 9 los cuales hablan sobre la protección del empleo y no discriminación de las mujeres en el periodo prenatal y en su proceso de retorno al lugar de trabajo (OIT, Convenio 183, 2000, pág. 4).

Así mismo, la OIT ha reforzado con resoluciones conexas los temas de equidad de género, a través por ejemplo, de la resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004, en la decisión del consejo administrativo de marzo de 2005 respecto a las perspectivas de género en la cooperación técnica y la más reciente de ellas adoptada en junio de 2009 respecto a la resolución relativa a la igualdad de género, como eje del trabajo decente, en el cual se mencionan “medidas inmediatas a mediano y largo plazo para preservar la igualdad de género y mitigar la repercusión de la crisis económica” (OIT, Comisión de la Igualdad de Género - Conferencia Internacional del Trabajo, 2009, pág. 1).

Es importante mencionar que la OIT dicta los parámetros principales a partir de los cuales se desarrollan las leyes laborales en los países que son miembros de esta organización, Colombia es uno de ellos y a través del Ministerio del Trabajo, ha promovido leyes y decretos para reglamentar la igualdad de género en el país. Lo anterior, a partir de la Ley 1257 de 2008 y específicamente en el Decreto reglamentario del sector trabajo 4463 de 2011, en el cual este Ministerio contempla dentro de sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo.

Para el Ministerio del Trabajo de Colombia, el enfoque de género consiste en

Observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia e igualdad. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos (Ministerio del Trabajo, 2021, pág. 1).

Cabe mencionar que para el Ministerio del Trabajo en Colombia, hay cinco (5) puntos en los que recae la importancia de trabajar en la igualdad de género en el ámbito laboral, sin embargo, es indispensable resaltar dos (2) de ellos, el primero en el que se habla de fomentar la igualdad y la equidad de género en las empresas como elemento estratégico para la competitividad y el segundo, en el que se hace referencia a identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. Los tres (3) puntos restantes sobre los que recae la importancia de la igualdad de género para el Ministerio son, el impulso en la redistribución de roles sociales, el impacto en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la promoción de una transformación cultural en la que el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual (Ministerio del Trabajo, 2021)

El Ministerio del Trabajo de Colombia, tiene a su vez siete (7) objetivos en relación con la equidad laboral con enfoque de género, es de resaltar que entre estos, existen puntos contradictorios como la “eliminación de la discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas”, mientras que a su vez, en otro objetivo hace énfasis en el “posicionamiento de los derechos laborales de la mujer y vela por el empoderamiento y autonomía económica de la mujer” (Ministerio del Trabajo, 2021, pág. 2), apartándose de la posición igualitaria y neutral que se debe tener entre hombres y mujeres.

Vale la pena detenerse en uno (1) de los tres (3) ejes de acción del Ministerio del Trabajo en relación con la equidad laboral con enfoque de género y es “Sellos de gestión en igualdad de género” (Ministerio del Trabajo, 2021, pág. 4), programa de certificación que,

Reconoce a las empresas y organizaciones que implementan correctamente el sistema de gestión de igualdad de género, esta certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (Equipares Colombia, 2021, págs. 1-2).

Este programa puede ser implementado en cualquier empresa u organización y tiene unas fases o etapas para conseguir dicha certificación: Diagnóstico organizacional con enfoque de género, política y plan de acción, ejecución, evaluación y sello equipares.

En la actualidad algunas empresas con sede en el Valle de Aburrá y que forman parte del proceso para obtener dicho sello, son:

- Compañía Transportadora De Valores Prosegur De Colombia S.A.
- Sanofi-Pasteur S.A.
- Servicios Nutresa S.A.S.
- Manpower De Colombia Ltda.
- Cementos Argos S.A.
- Bancoomeva.
- Coomeva Corredores De Seguros.
- Coomeva EPS.
- Coomeva Medicina Prepagada.
- Servicios Administrativos Coomeva.
- Cooperativa Coomeva.
- Fondo De Empleados Coomeva – Fecoomeva.

- Fundación Coomeva.
- Konecta Colombia (Multienlace S.A.S).
- Concretos Argos.
- Fundación Grupo Argos.
- Almacenes Éxito S.A.
- EPM.
- Universidad Cooperativa.

Por lo anterior, se hace necesario cuestionar **¿cuáles son los sesgos y prejuicios de género de los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá?** para así entender lo que sucede en diferentes organizaciones con referencia a esta realidad actual de inclusión y equidad de género.

4. Antecedentes

Para el desarrollo del planteamiento de esta problemática, se exploraron algunos antecedentes, que permitieron evidenciar una situación de desventaja en el mundo laboral, para el género femenino, siendo esto un motivador para que entidades gubernamentales, estructuraran políticas y programas para disminuir dicha brecha.

Se encontraron diferentes estudios que demuestran la necesidad existente de analizar esas diferencias que se pueden establecer en las organizaciones a raíz del género. Uno de estos estudios buscó describir esas características entre los hombres y mujeres que los caracterizan a la hora de hacer parte del mundo laboral, especialmente en el sector privado del departamento de Quindío, Colombia. Algunos de los hallazgos fueron los siguientes:

El informe de colocados para el 2012, reporta 2.192 cargos provistos de requerimientos solicitados, de los cuales 1.251 eran hombres y 941 eran mujeres, lo cual representa el 57.07% para los hombres y 42.92% para las mujeres, de los cuales se pudo identificar que los cargos ocupados en su totalidad por hombres hacían referencia a empleos relacionadas con la empresas del área automotriz y servicio aéreo; cargos relacionados con las fuerzas armadas, vigilantes y guardias de seguridad y de tránsito; operadores y mecánicos de diferente maquinaria; técnico en diferentes áreas, especialmente en sistemas, construcción, electricidad, electrónica y recursos forestales; conductores y operadores de diferentes vehículos; oficios de instalación de redes, reparaciones, mantenimiento, carpintería y soldadura, trabajadores agrícolas; agentes y corredores de seguros; gerentes de producción, de transporte y distribución, e ingenieros en varias áreas entre otras mecánicos, electrónicos e

industriales y algunos otros oficios, como barman, pasteleros y reposteros, bailarines y jardineros. (Álvarez Ramírez, Cardona Gaviria, & Ortiz Sánchez, 2014, pág. 122)

Estos resultados dejaron en evidencia que continúa una brecha marcada en la diferencia de oportunidades laborales para las mujeres, mostrándolas además con una desventaja significativa frente al género masculino, además de seguir enmarcando ciertas profesiones como aquellas que han sido masculinizadas. En este mismo estudio, también se identificó que:

Los cargos que son ocupados en un alto porcentaje en un cien por ciento por mujeres son cargos relacionados con el área de mercadeo e impulso; guías de viaje; acompañantes domiciliarios, cuidado de niños; dietistas y nutricionistas, estilista, esteticistas y afines; sastres, patronistas; asistentes de personal y selección, orientadores educativos; higienistas orales, instrumentadores quirúrgicos, auxiliares de laboratorio clínico; biólogas, periodistas, directora artística y coreógrafa; gerentes financieros, en recursos humanos, profesoras de preescolar, especialistas en métodos pedagógicos; analista de calidad, de crédito y cobranza; auxiliares de oficina, de biblioteca y cajeros de servicios financieros; supervisoras de perforación y servicios petroleros y producción pecuaria y otros ingenieros. (Álvarez Ramírez, Cardona Gaviria, & Ortiz Sánchez, 2014, pág. 122)

Además de este hallazgo, también se evidenció que las mujeres que participaron de este estudio también se encontraban en desventaja frente al tipo de contratación que estas recibían en comparación con el género masculino

Tanto para hombres como para mujeres entre un 93.3% y un 78.9% respectivamente la contratación corresponde a un contrato laboral, de la cual para los hombres en un 90.0% es contratación directa con la empresa y para la mujer lo es sólo en un 63.2%. Para ambos sexos la duración del contrato es a término indefinido con un 80% en el caso de los hombres y un 77.9% en el caso de las mujeres, los puntos restantes corresponden a contratos inferior a un año y por labor contratada. (Álvarez Ramírez, Cardona Gaviria, & Ortiz Sánchez, 2014, pág. 125)

Esto de una manera u otra reforzó esa brecha de género existente frente al mundo laboral, ya que estos resultados se dieron en un estudio en el que las mujeres encuestadas contaban con mayor formación educativa que los hombres encuestados, en el que

Un 44.7% de las mujeres contestó afirmativamente y un 36.7% de los hombres contestó de forma negativa a la pregunta de si poseen estudios complementarios a lo cual 44.7% de mujeres respondieron afirmativamente y un 36.7% de hombres respondieron negativamente. (Álvarez Ramírez, Cardona Gaviria, & Ortiz Sánchez, 2014, pág. 123)

Y es que el panorama a nivel de Colombia sigue evidenciando una desventaja del género femenino

En 2019, mientras que la Tasa de Desempleo (TD) de los hombres era del 8,2%, en las mujeres alcanzó el 13,6%, es decir, una diferencia de 5,4 puntos porcentuales. En la última década se observa una disminución en la TD de ambos sexos, pero la tasa de las mujeres ha superado la de los hombres en todo momento en por lo menos 4,9

puntos porcentuales. (DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres, 2020, pág. 33)

Pero en el caso de la informalidad, se encontraron unos hallazgos que llaman la atención, ya que se encuentra una brecha más reducida en este aspecto a la hora de comparar los géneros, ya que, “en el mercado laboral colombiano, tres quintas partes de la población ocupada están en la informalidad (59,7%)¹⁹: en las mujeres el 60,0% y en los hombres el 59,3%”. (DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres, 2020, pág. 38)

Y a esto se suma un hallazgo adicional, y es que “con excepción del grupo etario de 18 a 28 años, en todos los demás la proporción de mujeres ocupadas en la informalidad es mayor” (DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres, 2020, pág. 38). Lo que puede estar demostrando que gracias a las iniciativas y acciones implementadas para aplacar la diferencia entre los géneros femenino y masculino. La población femenina más joven está abriendo camino y empezando a disminuir esa brecha que ha marcado la diferencia durante el pasado.

Además, se lograron algunos otros avances frente a la ocupación de cargos gubernamentales por parte del género femenino en Colombia

Entre los cargos de máximo nivel decisorio, es interesante analizar quiénes ocupan las titularidades en los ministerios. En el Gobierno nacional actual, por primera vez, Colombia tiene un gabinete paritario. Además, en las últimas tres administraciones, la participación femenina en estos cargos se ha incrementado significativamente, al pasar del 21,6% (2010-2014) al 27,6% (2014-2018), para después alcanzar la paridad

actual. Con ello, la representación de las mujeres en el gabinete es de las más altas en la región latinoamericana, donde el promedio es de 28,5%. (DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres, 2020, pág. 78)

Así mismo, también existen estudios que se dedicaron a analizar si existían diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial, uno de los más marcados por estas diferencias de género y encontraron lo siguiente:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se muestra que en la empresa donde se hizo el estudio parece mantener un nivel de satisfacción equitativa pues no se encontraron diferencias en cuanto a la percepción que tienen las mujeres de las condiciones de trabajo en comparación a los hombres, lo que quiere decir que se maneja un ambiente propicio para el desempeño de los trabajadores. Además, con estos resultados se aprueban las hipótesis al decir que no existen diferencias significativas tanto para hombres como para mujeres en su manera de percibir la satisfacción laboral y el clima organizacional, considerando que fue una muestra de 66 hombres y 66 mujeres por igual, se pudieron haber obtenido diferencias extremadamente significativas. Como limitantes se puede decir que, para efecto de los resultados, sólo se analizó una empresa del sector industrial, lo que pudo haber influido en los hallazgos de acuerdo a la forma en que la organización mantiene sus relaciones con el personal y las condiciones de trabajo adecuadas. Por lo que se sugiere para futuras investigaciones, obtener una muestra más elevada considerando otras empresas del sector industrial para realizar una comparación entre estas unidades económicas e identificar si existen esas diferencias. (Meza Barajas, 2017, pág. 154)

Para muchos quizá, estos resultados no permiten evidenciar esa diferencia en el género que escuchamos de manera recurrente, pero de una manera u otra también evidencia que algunas organizaciones han empezado a equilibrar la balanza y han permitido iniciar a borrar la brecha que ha sido bastante marcada entre los géneros femenino y masculino.

5. Objetivo General

Indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, mediante la opinión calificada de expertos en reclutamiento de personal, con el propósito de hacer evidente posibles prácticas inadecuadas en los procesos de selección.

Objetivos Específicos

- Explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá
- Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá
- Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTIQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá

El problema y los objetivos de Investigación

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICOS
¿Cuáles son los sesgos y prejuicios de género de los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá?	Indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, mediante la opinión calificada de expertos en reclutamiento de personal, con el propósito de hacer evidente posibles prácticas inadecuadas en	Explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá
		Explorar por la percepción de los

	los procesos de selección	reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá
		Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTIQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá.

Tabla 1. El problema y los objetivos de Investigación. Fuente. Elaboración propia

6. Justificación

En lo visto anteriormente, se identificó como el Gobierno Nacional y algunas entidades privadas han adoptado políticas y directrices, buscando lograr una equidad de género en el mercado laboral.

La redacción de estas leyes, artículos y programas, pueden inducir fácilmente a las empresas a tener vacíos en su interpretación, avocándolas a la generación de cuotas y objetivos de contratación de un género en particular, que en sí mismo, puede llegar a desequilibrar y viciar las prácticas de reclutamiento y selección en empresas del Valle de Aburrá.

Desde la perspectiva financiera, el *sesgo* de género no es fácil de contabilizar, sin embargo, la repercusión más importante que podría beneficiar o afectar a las empresas se da en relación con su reputación e imagen en el mercado. Lo anterior, de cara a la presión a la que podrían llegar a ser objeto los reclutadores por parte de los diferentes grupos de interés, los movimientos sociales, activistas, medios de comunicación, entre otros.

Con este trabajo de investigación, se buscó explorar la existencia de sesgos y prejuicios sobre un género en particular, lo que puede convertirse en una práctica que termina por privar a las empresas, de seleccionar al candidato con mejores capacidades técnicas y de conocimiento, por buscar un equilibrio de género en su nómina.

Así mismo, es importante identificar los sesgos de género que se presentan en procesos de selección en empresas del Valle de Aburrá para cargos de línea media, esto debido a que históricamente ha sido un tema que ha tratado de evolucionar pero que se ha quedado en sólo declaraciones de algunas empresas o no se han implementado las prácticas adecuadas para

desvirtuarlos, es preciso destacar que algunas entidades gubernamentales se han empezado a interesar en desarrollar programas que contribuyan a la mitigación de estos fenómenos y queremos explorar con esta investigación cuál es la situación actual. Se eligió para el desarrollo de la investigación estudiar los cargos de línea media debido a que, se puede evidenciar una mayor cantidad de rotación en las compañías objeto de esta investigación, como se evidencia en el estudio realizado por la consultora Hays en Colombia donde da cuenta de que “el 69% de especialistas y analistas son los perfiles laborales que más rotan en una compañía” (Hays, 2018). “En segundo lugar se encuentran gerentes y supervisores con 15 %, mientras que jefes y líderes de sección llegan al 10 %.” (Hays, 2018). Por lo anterior, se puede brindar una mayor información frente a prácticas de reclutamiento enfocadas en igualdad de oportunidades sin importar géneros ni orientación sexual. Adicional a lo anterior estos son los cargos donde más se evidencian esfuerzos para lograr igualdad de oportunidades y vivir la diversidad e inclusión.

Con este estudio es posible mostrar cómo las prácticas de selección en empresas del Valle de Aburrá, pueden traer consigo *sesgos y prejuicios* que pueden impactar positiva o negativamente la contratación y generación de oportunidades equitativas para todos los géneros, ocasionando posiblemente afectación en el desarrollo de los colaboradores y la competitividad de la organización.

Evidenciando dichos *sesgos y prejuicios* presentes en los procesos de selección, se puede contribuir a que las empresas reflexionen acerca de las prácticas que están ejecutando, identifiquen las oportunidades de mejora y definan planes de acción, que impulsen el desarrollo de medidas equitativas de género en sus procesos de contratación.

Así mismo, desde una visión social, se puede generar para las partes interesadas que generan presión a las organizaciones, la oportunidad de reflexionar para que desarrollen estrategias realmente inclusivas y no enfocadas en beneficiar a un género en particular, por el simple hecho de considerarlo el género vulnerable, dado que, en algún momento, esta práctica puede invertir la situación actual de desigualdad.

Es importante identificar los sesgos de género que se presentan en procesos de selección en empresas del Valle de Aburrá para cargos de línea media, esto debido a que históricamente ha sido un tema que ha tratado de evolucionar pero que se ha quedado en sólo declaraciones de algunas empresas o no se han implementado las prácticas adecuadas para desvirtuarlos, es preciso destacar también que algunas entidades gubernamentales se han empezado a interesar en desarrollar programas que contribuyan a la mitigación de estos fenómenos y queremos explorar con esta investigación cuál es la situación actual. Se eligió para el desarrollo de la investigación estudiar los cargos de línea media debido a que, se puede evidenciar una mayor cantidad de rotación en las compañías objeto de esta investigación, como se evidencia en el estudio realizado por la consultora Hays en Colombia donde da cuenta de que “el 69% de especialistas y analistas son los perfiles laborales que más rotan en una compañía” (Hays, 2018). “En segundo lugar se encuentran gerentes y supervisores con 15 %, mientras que jefes y líderes de sección llegan al 10 %.” (Hays, 2018). por lo anterior nos pueden brindar una mayor información frente a prácticas de reclutamiento enfocadas en igualdad de oportunidades sin importar géneros ni orientación sexual. Adicional a lo anterior estos son los cargos donde más se evidencian esfuerzos para lograr igualdad de oportunidades y vivir la diversidad e inclusión.

7. Marco conceptual

Desde los inicios de la historia, el mundo laboral ha estado notoriamente diseñado para favorecer principalmente el género masculino, conllevando consigo una tendencia hacia la desigualdad frente a otros géneros, como lo afirma Quiñones “Es de destacar que la presencia minoritaria de personal femenino en determinadas posiciones o cargos dentro de la organización estarían dando indicio no sólo de la desigualdad de oportunidades sino de posibles zonas de infrautilización de mujeres” (Quiñones, 2005, pág. 41).

Considerando que en la actualidad las empresas se han orientado a promulgar una cultura diversa e inclusiva, con oportunidades para todos, tal como lo declara el BBVA: “Uno de los puntos donde más incide la política de Talento y Cultura de BBVA consiste en derribar las barreras que impiden que haya mayor diversidad en puestos de responsabilidad y algunas de las medidas adoptadas van encaminadas a buscar una mayor representación femenina” (BBVA, 2019)

Género

El género ha sido uno de los conceptos más estigmatizados desde los inicios de la historia, pues en un inicio se ha concebido sólo la masculinidad y la feminidad, sin embargo, esta posición ha evolucionado con el pasar de los años y en la actualidad existen una gran diversidad no solamente de preferencias sino también de identidad de género algunas entidades han definido este concepto como se describe a continuación:

De acuerdo con la OMS El *género* se refiere a:

Los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (OMS, 2018)

Por su parte el PNUD define el género cómo:

Categoría de análisis que hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres de una sociedad particular, con base en las características, los roles, las oportunidades y las posibilidades que el grupo social asigna a cada uno de aquellas y aquellos. En este sentido, identifica diferencias y relaciones determinadas culturalmente, susceptibles de ser transformadas, y no particularidades biológicas, determinadas por el sexo. Como se citó en (Alcaldía de Medellín, 2014)

Según el DNP el concepto de género hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres -desde sus diferencias- tanto como a la igualdad de derechos, al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad. (Subdirección de género, 2020)

Equidad e igualdad de género

A lo largo de la historia la equidad de género ha generado un sin número de discusiones frente a su interpretación, pues su definición aún no es comprendida de una manera única sino que puede ser interpretada de diversas formas generalmente asociadas a lo que cada individuo ha experimentado en su cultura, uno de los problemas que hemos identificado a lo largo de la historia ha sido el hecho de que la sociedad ha situado el género masculino como principal, con una posición de poder en un entorno donde habitan dos géneros, esto es un androcentrismo que hoy en día vemos de una manera tan natural, que no nos sorprenden algunas prácticas de desigualdad que se han establecido en diferentes contextos, en este caso la vinculación al mundo laboral.

Según la UNESCO la equidad de género se define como:

La situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados (ONU & Unesco, Educación y género, 2019, pág. 2).

Por su parte la Universidad EAFIT (2019) en su protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa, indica que la equidad de género significa:

que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género

estará orientada a ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres, independientemente de sus diferencias físicas, tienen derecho a acceder con justicia y equidad al uso y los beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, de igual manera están en la capacidad de tomar decisiones de manera igualitaria en los diferentes contextos de la vida. Tomado de: Protocolo para la equidad de género y sexualidad diversa en la universidad EAFIT <http://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>. (EAFIT, 2019)

El gobierno de México define la equidad de género como:

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). (México, 2006)

De acuerdo con lo definido por la ONU en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “los pactos internacionales de derechos humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”.

(ONU, CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION, 1979, pág. 1)

La máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. (ONU, CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION, 1979, pág. 2)

Estereotipos y prejuicios

Desde la infancia los seres humanos se empiezan a moldear conforme al entorno en cual desenvuelven, es por eso que ante la sociedad existen figuras, actitudes o características sociodemográficas que son comúnmente “bien vistas” y es por eso que se podría interpretar los estereotipos como la consecuencia de lo que un grupo de personas estipula que está bien y que es aceptable.

Smith y Mackie (1997) aseguran que los estereotipos:

son una representación cognitiva de un grupo, que se desarrolla al asociar a un grupo tanto características como emociones particulares Los mismos autores afirman que los estereotipos se pueden cambiar, aunque no fácilmente dado que son impresiones iniciales acerca de los grupos y tienden a imprimirse con un poder duradero (como se citó en (Camacho & Martínez, 2016, pág. 8)

Myers (2005), afirma que el estereotipo se refiere a una “creencia acerca de los atributos personales de un grupo de personas. Además, afirma que en ocasiones son inexactos, se generalizan en exceso y son inflexibles a obtención de información nueva” (como se citó en (Camacho & Martínez, 2016, pág. 8).

Por su parte González Gavaldón afirma que:

Los estereotipos no son, en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal contexto de mantener y preservar unas normas sociales ventajosas para él. (Gavaldón, 1999, pág. 80)

Según Auster y Ohm, 2000; Hamilton 1981; Tajfel,1981, Los estereotipos en general pueden ser entendidos como representaciones mentales interconectadas de creencias compartidas sobre grupos de personas o categorías sociales (como se citó en (martín, 2007, pág. 17)

Según Eagly y Chaiken, 1998; Fishbein y Azjen, 1974 los estereotipos son creencias sobre las personas basadas en las categorías sociales a las que pertenecen, mientras que los prejuicios son un conjunto de reacciones afectivas o actitudes que no necesariamente ha de ser consecuencia de nuestras creencias, sino que incluso pueden ser causa de las mismas (como se citó en (martín, 2007, pág. 13)

LGBTIQ+

Durante los últimos años la sigla LGBTIQ+, compuesta por las iniciales de algunas de las palabras que describen los diferentes tipos de orientación sexual que existen en la sociedad,

ha empezado a ser aceptada como una comunidad que trabaja por la inclusión social y la igualdad de oportunidades para todas las personas sin importar por quién se siente atraídos, de quién deben enamorarse y con quién debería tener una relación sexual; esto no siempre ha sido así, han sido múltiples las acciones que se han realizado para lograr la aceptación de quienes por su cultura, sesgos o prejuicios que han adquirido durante su vida aseguran que no está bien compartir sentimentalmente con alguien del mismo sexo.

De acuerdo con el BBVA las siglas LGTBIQ+ se definen como:

L - Lesbiana: Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

G - Gay: Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

T - Trans: El término engloba las identidades de género que no coinciden con aquellas asignadas al nacer. Esta letra hace referencia a dos conceptos: transgénero y transexual.

Una persona transgénero nace con unas características físicas que no se corresponden con el género con el que se identifican. Las personas transexuales son personas transgénero que han comenzado con un tratamiento hormonal o quirúrgico para comenzar o finalizar un cambio de sexo.

B - Bisexual: Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia hombres y mujeres, indistintamente.

I - Intersexual: Persona que nace con características físicas de ambos géneros.

Q - 'Queer' o sin etiquetas: Personas que no se categorizan con las etiquetas tradicionales o aceptadas socialmente.

+ - Otras: Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

(BBVA, 2021)

De acuerdo con la ONU:

LGBTI es el acrónimo formado con las iniciales de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual. La abreviatura se emplea habitualmente en referencia a personas que se sienten atraídas por otras personas de su mismo sexo, personas con identidades de género diferentes del sexo que se les asignó al nacer, personas con identidades no binarias y personas cuyas características sexuales no encajan con las definiciones tradicionales de masculino o femenino. (ONU, Naciones Unidas Derechos Humanos, 2019)

El ICBF por su parte indica que:

Estas siglas tienen el siguiente significado “La L corresponde a las mujeres lesbianas, es decir a aquellas mujeres que su orientación sexual es homosexual; la G corresponde a los hombres gay, es decir, a aquellos hombres cuya orientación sexual es homosexual. La letra B, corresponde al grupo de mujeres y hombres bisexuales, para quienes su orientación sexual está dirigida tanto a hombres como a mujeres. La letra T hace referencia al grupo de personas transgeneristas (travestis, transformistas y transexuales) cuya identidad de género no corresponde a su sexo biológico. Por último, la letra I corresponde a las personas intersexuales, es decir a aquellos seres humanos que por su condición biológica no pueden ser clasificados dentro de la construcción Hombre-Mujer. (ICBF, 2020)

Reclutamiento y selección de personal

Al interior de la organización no es suficiente solo con desarrollar bien las actividades core del negocio, sino que también se debe velar por atraer el mejor talento, es por eso que los

reclutadores juegan un papel fundamental en la selección de personal, pues son los responsables de vincular el personal mejor cualificado para desarrollar las actividades de la empresa, actuando de una manera ética y transparente para contratar el mejor talento sin importar su género.

Según Chiavenato “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. (Chiavenato, 2009, pág. 144)

Por otra parte, Alles define el reclutamiento como:

Un conjunto de procedimientos para atraer e identificar a candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el puesto ofrecido, a fin de seleccionar a algunos de ellos para que reciban el ofrecimiento de empleo. El reclutamiento puede ser interno, es decir, atraer personas dentro de la misma organización, o bien externo, atraer personas de fuera de la organización.

La atracción es una etapa del proceso de selección de personas durante la cual se realizan una serie de acciones para atraer a los postulantes más adecuados en relación con el puesto que se desea cubrir. (Alles, 2015, pág. 184)

En esa línea de pensamiento, De Juan, considera la selección de personal se define como:

La escogencia del mejor candidato para el cargo, quien es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional. El objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la

persona dentro de la organización, buscando que ésta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. Como lo citó (Solarte, 2009, págs. 175 - 177)

Por su parte (Llanos, 2005; Decenzo & Robbins, 2001; Chiavenato 2001), definen el reclutamiento como “el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo con los requerimientos o perfiles suministrados en la requisición, a partir de un proceso de comunicación que debe ser efectivo” Como lo citó (Solarte, 2009, pág. 175).

Según Ricardo López la selección de personal:

Es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador. La selección de personal por competencias es un tema muy reciente que está cautivando a las empresas modernas que quieren asegurarse de contar con un personal calificado y competente. (Gumucio, 2010)

8. Aspectos Metodológicos

8.1 Cuadro síntesis propuesta de investigación

Título	Problema	Objetivos	Marco de referencias	Método			
				Tipo de estudio	Sujetos	Instrumentos	Procedimiento
Sesgos y prejuicios de género en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá	¿Cuáles son los sesgos y prejuicios de género de los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá?	<p>Objetivo General: Indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, mediante la opinión calificada de expertos en reclutamiento de personal, con el propósito de hacer evidente posibles prácticas inadecuadas en los procesos de selección.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá ● Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá ● Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá. 	<p>Género</p> <p>Equidad e igualdad de género</p> <p>Estereotipos y Prejuicios</p> <p>LGBTBIQ+</p> <p>Reclutamiento y selección</p>	<p>Cualitativo</p> <p>Descriptivo</p>	<p>Reclutadores de diferentes empresas del Valle de Aburrá, que cuenten con cinco o más años de experiencia en el rol y sean responsables de los procesos de reclutamiento y selección en cada una de estas</p>	<p>Entrevistas semiestructuradas.</p> <p>Categorías de rastreo de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sesgos y prejuicios ● Competencias, cualidades o capacidades 	<p>Fase I: Contextualización</p> <p>Fase II: trabajo de campo</p> <p>Fase III: Análisis y discusión de los resultados</p>

Tabla 2. Cuadro síntesis propuesta de investigación. Fuente. Elaboración propia

8.2 Tipo de estudio

El presente trabajo se desarrolló bajo una investigación cualitativa que buscó describir los sesgos y prejuicios de género en los procesos de selección de personal de línea media en las empresas del Valle de Aburrá que se identificaron en un grupo de entrevistados. Esta metodología permitió identificar situaciones que describan de manera general aquellas situaciones en las que se tomaron decisiones frente a procesos de selección, que estaban relacionadas o no con los sesgos y prejuicios de género.

a. Sujetos

Este trabajo se realizó en el Valle de Aburrá, un área que comprende los municipios de Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Medellín, Envigado, Itagüí, Sabaneta, La Estrella y Caldas. El acompañamiento se realizó de manera virtual a cada uno de los entrevistados.

Las entrevistas se realizaron a 15 reclutadores de diferentes empresas del Valle de Aburrá, con cinco o más años de experiencia en el rol y responsables de los procesos de reclutamiento y selección en cada una de estas. A cada participante, se le solicitó la revisión y firma del consentimiento informado (Ver anexo 1. Consentimiento Informado) Este grupo fue el idóneo ya que es el responsable directo para realizar los primeros filtros de los diferentes candidatos a las vacantes disponibles en las empresas, además de ser los responsables de hacer cumplir los lineamientos establecidos por la o las compañías para la selección del personal.

A continuación, una breve descripción del perfil de cada uno de los entrevistados:

NÚMERO DE PARTICIPANTE	PERFIL
1	Profesional en ingeniería industrial, especialista en Gerencia de Talento Humano. Actualmente, cuenta con ocho años de experiencia, laborando en una de las principales empresas de reclutamiento y selección del país.
2	Profesional en economía, con experiencia en empresas del sector financiero y seguros. Actualmente, cuenta con seis años de experiencia, laborando en la firma corredora de seguros y consultora de riesgos más grande del mundo, en el área de recursos humanos
3	Profesional en Administración de Empresas, especialista en Gestión Humana, con más de quince años liderando procesos de gestión humana y experiencia en empresas del sector real y de servicios.
4	Profesional en Psicología, con experiencia de más de trece años liderando procesos de gestión humana, específicamente áreas de reclutamiento y selección. Cuenta con experiencia en empresas del sector real y de servicios.
5	Profesional en Psicología, especialista en Gestión Humana, magíster en gestión estratégica. Más de 15 años liderando procesos de gestión humana en empresas del sector real. Actualmente es docente investigador en una reconocida universidad de la ciudad.
6	Administrador de negocios, especialista en Gerencia de la calidad, con más de 8 años de experiencia en equipos de Gestión Humana realizando procesos de selección en sectores como el de construcción y el bancario
7	Psicólogo, especialista en Gerencia del Desarrollo Humano, Magister en psicología del trabajo, de las organizaciones y en Recursos Humanos, doctorando en administración, con más de 5 años de experiencia en equipos de Gestión Humana realizando procesos de selección en el sector educativo y de alimentos
8	Profesional en Psicología, especialista en Gerencia del Desarrollo Humano, con más de 8 años de experiencia en equipos de Gestión Humana realizando procesos de selección en sectores como el de energía y servicios
9	Profesional en Psicología, especialista en Gerencia del Desarrollo Humano, con más de 8 años de experiencia en equipos de Gestión

	Humana realizando procesos de selección en sectores como el de energía y servicios
10	Profesional en Administración de negocios, con especialización en Gerencia del Desarrollo Humano y Maestría en Desarrollo Humano Organizacional, con más de 8 años de experiencia en equipo de Gestión Humana realizando procesos de selección en el sector cementero y de inversiones sostenibles
11	Profesional en psicología, con más de 20 años de experiencia en procesos de Adquisición de Talento, HR Business Partner y Consultor en evaluación y selección, en los sectores de Telecomunicaciones, Consumo Masivo, Servicios, Industria y Banca.
12	Profesional en Antropología, magíster en Desarrollo Humano Organizacional, con más de 10 años de experiencia destacada en reclutamiento, diseño organizacional, compensación estratégica, desarrollo, cultura y clima organizacional.
13	Profesional en psicología, con cinco años de experiencia laboral como reclutadora en el sector de la salud de la ciudad de Medellín. Actualmente lidera procesos de gestión humana en una Start Up que ofrece soluciones tecnológicas para grupos de recursos humanos.
14	Profesional en psicología, con más de 10 años de experiencia en el sector de Telecomunicaciones. Actualmente supervisa los procesos de adquisición del talento de una compañía de este sector, ubicada en el Valle de Aburrá.
15	Profesional en psicología, con 5 años de experiencia en prácticas de selección de personal en diferentes sectores de la economía. Actualmente se desempeña en el cargo de Adquisición del Talento.

Tabla 3. Perfiles participantes. Fuente. Elaboración propia

b. Instrumentos o técnicas de información

Se realizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales, de acuerdo con Janesick (1998):

Se definen como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el

entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Hernández Sampieri, 2014, pág. 403)

Su principal característica, de acuerdo con Grinnell y Unrau, 2011, es que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información”. (Hernández Sampieri, 2014, pág. 403)

En dichas entrevistas, se abordaron los siguientes temas: estereotipos de género entre hombres, mujeres y comunidad LGBTIQ+, estereotipo comprendido como la creencia sobre las personas, basadas en las categorías sociales a la que pertenece y es visto desde dos dimensiones: competencia, capacidad para alcanzar metas prestigiosas; y sociabilidad, simpatía interpersonal.

Otro tema que se abarcó, fueron los prejuicios, que se conocen como el conjunto de reacciones afectivas o actitudes que no necesariamente son consecuencia de nuestras creencias, sino que pueden ser causa de la misma.

Dichas entrevistas fueron grabadas en su totalidad y seguidamente transcritas, lo cual nos permitió utilizar esta información para identificar las coincidencias en el discurso de las diferentes entrevistas, y determinar puntos en común.

Para realizar el análisis de la información recolectada a través de las entrevistas, se realizó una organización del contenido transcrito, el cual se dividió en categorías de acuerdo con los diferentes temas tratados, y de esta manera se identificaron las coincidencias o diferencias existentes en las respuestas de los entrevistados.

Para la satisfacción del primer objetivo específico, explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

- ¿Cree que hay compañías en las que existan cargos de línea media en los cuales solo se pueda seleccionar el género masculino? ¿Cuáles cargos?
- ¿Cuáles son las principales competencias, cualidades o capacidades que se pueden evidenciar en los perfiles de candidatos de línea media masculinos en comparación de los femeninos o LGBTIQ+?
- ¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con el género masculino, en comparación con el género femenino y/o LGBTIQ+?

Para la satisfacción del segundo objetivo específico, explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

- ¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con el género femenino?

- ¿Cuáles considera que son algunas de las razones por las cuales algunas empresas prefieren contratar o no personal femenino, para cargos de línea media?
- ¿Cree que las mujeres siguen en una desventaja laboral frente a otros géneros? ¿Por qué?

Y para la satisfacción del tercer objetivo específico, explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTIQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

- ¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con la comunidad LGBTIQ+?
¿Cuáles?
- ¿Cuáles son las principales competencias, cualidades o capacidades que se pueden evidenciar en los perfiles de candidatos comunidad LGBTIQ para cargos de línea media?
- ¿Cuáles son las prácticas que identifica en las organizaciones para la vinculación de personal de la comunidad LGBTIQ+?

8.3 Relación entre Objetivos y Categorías de Rastreo de Información

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍAS DE RASTREO DE INFORMACIÓN
Indagar por posibles sesgos y prejuicios de género, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, mediante la opinión calificada de expertos en reclutamiento de personal, con el propósito de hacer evidente posibles prácticas inadecuadas en los procesos de selección	Explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos ● Competencias, cualidades o capacidades de candidatos masculinos
	Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas ● Competencias, cualidades o capacidades de candidatas femeninas
	Explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTIQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá.	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesgos y prejuicios hacia candidatos de la comunidad LGBTIQ+ ● Competencias, cualidades o capacidades de candidatos de la comunidad LGBTIQ+

Tabla 4. Relación entre Objetivos y Categorías de Rastreo de Información. Fuente. Elaboración propia

8.4 Desarrollo de la Investigación

Se seleccionaron quince (15) reclutadores, diez (10) mujeres y cinco (5) hombres de diferentes empresas con presencia en el Valle de Aburrá. Cada uno de éstos, contaban con cinco (5) o más años de experiencia en procesos de selección de personal o liderando áreas de gestión humana. Todos éstos, laboran o laboraron en diferentes sectores de la economía, lo cual permitió enriquecer la diversidad de la información entregada para el análisis del problema de investigación.

Las entrevistas se realizaron de manera virtual, haciendo uso de plataformas digitales, fueron grabadas y transcritas las respuestas a cada una de las preguntas, y posteriormente se realizó el análisis de las respuestas de cada uno de los participantes, teniendo así la posibilidad de realizar la triangulación con diferentes autores que soportan los enunciados de nuestros participantes.

8.5 Tratamiento de la información con triangulación

<p>¿Cree que hay compañías en las que existan cargos de línea media en los cuales solo se pueda seleccionar el género masculino?</p> <p>¿Cuáles cargos?</p>				
	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>Es común que muchas empresas hagan contratación de hombres para ciertos cargos, ejemplo, es muy común en coordinación de áreas logísticas, coordinación de plantas de producción, coordinación de empresas de transporte, incluso en muchos call center, es muy común ver una figura masculina en ese cargo de coordinación, supervisión y jefatura y sector seguridad</p>	<p>De acuerdo con la versión entregada por el participante, es notorio identificar que en la ciudad y en general en el medio, se tienen identificados cargos y áreas para los cuales las compañías prefieren contratar hombres por encima de mujeres o de la comunidad LGBTIQ+, de acuerdo con la información entregada, la tendencia a seleccionar hombres para determinados cargos, va más orientada al tipo de funciones que requiere desarrollar</p>	<p>Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.</p> <p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>
PARTICIPANTE 2	<p>Absolutamente no, por supuesto nosotros tenemos el perfil definido con lo que se necesita para el cargo, indiferente si es hombre o mujer, si cumple esa descripción, pasa las pruebas, es seleccionado.</p> <p>Se tiene en cuenta lo que el líder solicita, pero no importa si es hombre o mujer.</p>	<p>La información entregada por el participante, está muy influenciada por el tipo de compañía en la que actualmente labora, dado que, en ella, se tienen establecidas claras políticas de contratación y de diversidad e inclusión y esto puesto que es una multinacional que tiene presencia en todo el mundo y las políticas son de</p>	<p>...Existen empresas para las cuales, el género no es importante al momento de contratar...</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>

		estricto cumplimiento puesto que su casa matriz radica en Nueva York		
PARTICIPANTE 3	<p>Es un tema cultural, en el sector seguridad predomina el género masculino, si bien las mujeres han incursionado en este sector, aún es muy limitado, porque se piensa es que hay turno de noche y las mujeres no deben salir de noche, es que están portando un arma y las mujeres no deberían portar armas, entonces es un sector donde si hay mucho sesgo.</p> <p>En trabajos de industria, donde por ejemplo hay que hacer trabajos en alturas y manejar alguna herramienta pesada, entonces se presentan este tipo de sesgos.</p> <p>En las líneas medias, por los niveles de autoridad, si hay muchos sesgos de decir: es que son muchos hombres, cómo los va a liderar una mujer... pero es un tema de explicar y entender que una mujer también tiene las competencias para liderarlos.</p> <p>El concepto no es que no lo puedan hacer, es lo que hay incrustado en la cultura y en el sector de cada organización</p>	<p>La selección de hombres para determinados cargos está basada en el tipo de funciones que deben desarrollar, si bien, tal como lo manifiesta el participante, algunos cargos se consideran deben ser desempeñados por hombres, es notorio identificar que, en muchos casos, se define hombre es por la capacidad física - fuerza - que tienen en comparación con las mujeres y que no pretende ser un sesgo si no que se convierte en un requisito de selección para poder desempeñar el cargo en su totalidad</p>	<p>Nos cuesta imaginarnos a una mujer en estas ocupaciones tradicionalmente consideradas como “masculinas”. A pesar de que las mujeres entran cada día con más fuerza al mercado laboral remunerado, los sectores de la construcción y el transporte se caracterizan por una alta segregación ocupacional por razones de género.</p> <p>En cambio, cuando pensamos en las labores de cuidado no remunerado dentro de los hogares, automáticamente asociamos estos empleos mujeres y niñas. Ellas son las primeras en quienes pensamos cuando imaginamos quién cuida a los niños o a los enfermos, lava la ropa, o limpia el hogar. Efectivamente, cifras de la OIT del 2019 revelan que en el mundo las mujeres realizan 76.2% del total de trabajo de cuidado no remunerado, lo que equivale a gastar 3.2 veces más tiempo que los hombres.</p>	<p>Robledo, V., Montes, L., & Bernal, V. (08 de marzo de 2020). Moviliblog. Obtenido de https://blogs.iadb.org/transporte/es/este-trabajo-es-solo-para-mujeres-y-este-es-solo-para-hombres/ pág.1.</p>

<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>Cuando son plantas de producción o equipos de hombres, les gusta que se seleccionen hombres, para liderar a esos equipos. Creo que la razón se basa en decir que con tanto hombre es mejor que los lideren hombres y no es lógico, en la empresa actual, el proceso de logística es liderado por una mujer y todo su equipo de trabajo es hombre y lo hace bien. Se generaliza el tema de que hombres manejen hombres y eso no está bien y nos equivocamos a la hora de hacer los procesos.</p> <p>En la empresa actual donde trabajo, ya me prohibieron mujeres para poblaciones (vendedor de poblaciones) y la razón es que, en los viajes, se pueden encontrar con guerrilla, paramilitares, enfrentarse a restaurantes de carretera donde hay solo hombres. Se considera que, por permanecer en tanto pueblo, fácilmente se puede enredar con alguien y después es un problema para la empresa.</p> <p>...El trabajo pesado es más bien para hombres.</p>	<p>De acuerdo con la versión entregada por el participante, se tienen identificados cargos y áreas para los cuáles las compañías prefieren contratar hombres por encima de mujeres o de la comunidad LGBTIQ+, de acuerdo con la información entregada, la tendencia a seleccionar hombres para determinados cargos, va más orientada al tipo de funciones que requiere desarrollar y/o a las capacidades físicas o emocionales</p>	<p>Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.</p> <p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>Para empleos duros, es decir, el sector de la construcción y desde el proceso de selección se ve el sesgo. De hecho, para los cargos de seguridad y salud en el trabajo en dichas empresas buscan hombres, para que puedan entrar a las minas, a los socavones. Son condicionamientos operantes que están en el medio y son imperceptibles o hacen parte de políticas no formales de la organización, que todo el mundo sabe que es así, pero nadie lo expresa</p>	<p>Una vez más, la respuesta entregada por un participante coincide en decir, que se tienen identificados laboralmente cargos y áreas para las cuales se prefieren seleccionar hombres. Se normalizaron los sesgos, sin embargo, nadie los reconoce como tal.</p>	<p>Nos cuesta imaginarnos a una mujer en estas ocupaciones tradicionalmente consideradas como "masculinas". A pesar de que las mujeres entran cada día con más fuerza al mercado laboral remunerado, los sectores de la construcción y el transporte se caracterizan por una alta segregación ocupacional por razones de género.</p>	<p>Robledo, V., Montes, L., & Bernal, V. (08 de marzo de 2020). Moviliblog. Obtenido de https://blogs.iadb.org/transporte/es/este-trabajo-es-solo-para-mujeres-y-este-es-solo-para-hombres/ pág.1.</p>
<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>"Todavía ocurre pero no deberían serlo, algunos cargos operativos de ciertas industrias de pronto se podría por algunas condiciones físicas que pudieran ser determinantes, pero para roles de nivel medio no debería ser un tema determinante"</p> <p>"Por ejemplo hay ciertas área y ciertas industrias donde este fenómeno se puede presentar, por ejemplo, en la construcción de vías que es un sector donde yo trabajaba, específicamente las cuadrillas de construcción requieren un tema de fuerza física y de exposición a condiciones muy fuertes como el tema de la temperatura yo no</p>	<p>De acuerdo a lo indicado por el participante se logra evidenciar que aunque no debería suceder en la actualidad, continúan habiendo empresas que exigen que para algunos cargos el personal sea masculino, el participante justifica su respuesta indicando que por temas de fuerza física y exposición a altas temperaturas debido al uso de maquinaria esta fenómeno se podría aceptar, de la misma manera el participante cree estar seguro de que no aplica el hecho de que para cargos de nivel medio con tintes más administrativos aplique diferenciación por género.</p>	<p>Un estudio elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Centro de Estudios Andaluces y la Universidad de Málaga, que constata los estereotipos y roles sexistas que aún perduran en la sociedad y en el ámbito empresarial, concluye que el 30 por ciento de los hombres empresarios prefieren contratar a un varón en su empresa</p>	<p>Heraldo noticias. (22 de febrero de 2017). El 30% de los hombres empresarios prefiere contratar a un varón en su empresa. Heraldo noticias. pág. 1.</p>

digo que una mujer no lo pueda desempeñar pero creo que es una labor más riesgosa inclusive para las mujeres porque tienen que manejar herramientas en condiciones de temperatura muy altas y que se exponen al tema de la mezcla asfáltica del pavimento que en caliente fácilmente genera quemaduras de segundo y tercer grado si no se tienen las condiciones físicas para digamos manejo de herramientas y para cumplir con la tarea, extender el pavimento, cargar carretillas con el alimento, eso es un poco de la experiencia que he tenido de que ahí puede ser un poco más dado a los hombres por un tema de condición física e inclusive de condición de riesgo"

"Creo que no aplica y que cada vez está más claro que el tema de diferenciar en temas de género para labores de nivel medio y sobre todo roles administrativos no aplica este tema de diferenciación en género, creo que cada vez es más abierto a que cualquier persona independientemente de su género y demás desempeñe cualquier función de ese tipo"

<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Lo que hemos identificado es que hay roles en los cuales son muy masculinizados, en nuestro caso nosotros tenemos jefaturas que son muy masculinizados como mantenimiento, donde es complejo identificar en los procesos de selección o atraer mujeres, puesto que es un rol que es generalmente ocupado por hombres desde la formación en sí y el campo de acción es un poco a las mujeres que desean desempeñarse en este rol, entonces uno si encuentra cargos como jefes de mantenimiento o jefes de procesos productivos entonces es complejo la atracción, reclutamiento y selección de mujeres en este tipo de roles y de cargos</p> <p>yo creo que hay dos motivos: 1. un tema histórico, de machismo por así decirlo dentro de una cultura como la nuestra, hablando específicamente de Colombia o Medellín, donde se asocia que ciertos roles son más hacia las mujeres o ciertos roles son más hacia los hombres y te pongo un ejemplo, está el rol de gestión humana, donde por ejemplo los que somos psicólogos identificamos que son</p>	<p>El participante afirma que aún existen compañías donde hay cargos de línea media que deben ser ocupados por hombres y eso se debe a que desde la académica no se ha realizado la debida apertura o concientización de que todas las carreras aunque generalmente hayan sido masculinizadas o feminizadas, pueden ser estudiada por cualquier persona sin importar el género, de la misma manera también afirma que se puede presentar por la historia que tienen algunos cargos al interior de la organización con tintes machistas, pero que sin duda, desde la academia se debe realizar un gran trabajo.</p>	<p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo, en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>más las mujeres que los hombres los que estudian este tipo de formación, entonces yo creo que hay más como un tema de que, hay es que psicología por lo general es de mujeres o gestión humana por lo general es de mujeres, pero ingenierías no, por lo general es de los hombres, entonces creo que está ese sesgo y hay ahí un tema cultural y demás que hace que esto ocurra.</p> <p>2. También en algún momento en una conversación con la Andi, hablábamos que también podía ser temas desde la misma academia y como ellos desde esos programas formativos pueden contribuir y atraer personas o estudiantes para formaciones que son o más masculinizadas o más feminizadas, yo creo que son esas cosas, uno un reto desde la academia y otro un reto también por lo que es la tradición cultural, el tema del machismo y demás.</p>			
PARTICIPANTE 8	<p>Si, creo que es un tema que se está empezando a trabajar, como todo el tema de equidad de género en las compañías y yo creo que en este momento si lo hay, pues hay mucho roles que son típicamente masculinos y</p>	<p>La participante cree que en la actualidad si existen cargos de línea media para los cuales algunas empresas exigen que sean ocupados por hombres, sin embargo, asocia esto a aspectos culturales y de tradiciones históricas, de la misma</p>	<p>Por lo general, se suele hablar de los sesgos cognitivos de los individuos, olvidando que las empresas también tienen los suyos y que estos "sesgos corporativos" se unen a los prejuicios personales de los contratadores complicando nuestras misiones por partida</p>	<p>ICIMS. (08 de noviembre de 2021). ¿Qué es la cultura organizaciones y cómo influye en el reclutamiento</p>

<p>otros roles que son típicamente femeninos y que la idea es pues como ir cerrando esa brecha con planes de acción que tengan cada una de las compañías pero yo creo que si existen.</p> <p>Yo creo que es un tema de cultura, de unas nuevas generaciones y un tema de cambiar todo el paradigma para poder pues como incluir mujeres y hombres en todos los procesos, ósea equidad de género también incluye ambos géneros. No puedo decir que una compañías sea buena o mala porque tenga estas prácticas sino que es una tarea que estamos realizando las personas de gestión humana dentro de las compañías, también las áreas de responsabilidad social que están implementando e incluyendo políticas, actividades, todo el tema de educar pues como a los líderes, cambiar los procesos y hacer planes de acción para cambiar ese chip, ósea no es que yo piense que sea bueno o malo sino que ahora se está trabajando para mejorar ese tema.</p>	<p>manera afirma que hoy las empresas han enfocado muchos de sus esfuerzos en superar este fenómeno y cambiar mentalidades</p>	<p>doble. No es sencillo, pero aquí tienes algunas pistas para verlo más claro.</p>	<p>de personal? Obtenido de https://www.ici.ms.com/es/blog/que-es-la-cultura-organizacional-y-como-influye-en-el-reclutamiento-de-personal/</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>Si, por ejemplo, me ha pasado en mi experiencia que en las plantas de producción de compañías como las que nosotros acompañamos nos piden hombres para cargos de las plantas como líderes o cargos medios como tú dices, que sean hombre, incluso que sean más operativos también. el Grupo tiene una campaña pues importante para disminuir pues como esos temas, sin embargo, si hay cargos que son como muy masculinizados. Creo que es un sesgo por cualquier cargo de línea media lo puede ocultar cualquier género</p>	<p>Si, la participante cree que existen cargos que generalmente han sido masculinizados en los cuáles solo contratan personas del género masculino. Considera además que cualquier cargo de línea media puede ser ocupado por una persona de cualquier género</p>	<p>Celeste López expone que, ... De hecho, el 80% de los españoles dice que, en igualdad de condiciones, prefieren contratar a un hombre que, a una mujer, según datos del CIS</p>	<p>La vanguardia. (06 de octubre de 2015). El 80% de los españoles contratarían antes a un hombre que a una mujer. La vanguardia. Pag 1.</p>
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**PARTICIPANTE
10**

Finalmente, ya es una práctica anticuada, pues obviamente yo soy mujer entonces ahí ya tengo un sesgo por afinidad pero con el género femenino, entonces pues me molesta incluso cuando alguien hace una distinción de género para un cargo y más por todo lo que hemos trabajado al interior del grupo, digamos que todos los cargos sabemos que los puede hacer cualquiera de los dos género, ¿qué pienso? no me gusta, me molesta, estamos nosotros desde gestión humana llamados a facilitar como esa transición, a hacer conscientes a las personas como de sus sesgos, nosotros yo creo que de alguna manera hemos tratado de desvirtuar y de trabajar mucho en los sesgos cognitivos pues de las personas y de los sesgos inconscientes cierto, porque eso es normal, nosotros sabemos que estamos en una industria que es muy masculinizada entonces históricamente en el negocio de cemento y energía que son empresas más tradicionales, digamos que si habían mayores retos porque habían líderes que consideraban que habían cargos que las mujeres no estaban facultadas por los temas físicos o por los

La participante considera que, si existen empresas que exigen personas del género masculino para cubrir cargos de línea media, sin embargo, considera que es una práctica anticuada, que, aunque ella tiene afinidad hacia el género femenino, le molesta que aún se presenten este tipo de prácticas. Considera que cualquier cargo que haya sido generalmente masculinizado, puede ser ocupado por cualquier persona sin importar el género. De la misma manera afirma que desde las áreas de gestión humana, estamos llamados a desvirtuar este tipo de sesgos que tienen algunos líderes.

las compañías han invertido cada vez más en áreas de recursos humanos que no solo se concentran en encontrar al mejor talento, sino que este sea diverso e incluyente. La mayoría conocen los beneficios que conlleva tener una plantilla diversa, no solo porque lo tienen dentro de sus objetivos, sino porque se traduce en un liderazgo más efectivo dentro de la organización y que proporciona múltiples enfoques, enriqueciendo la gestión corporativa

Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. Obtenido de <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integracion-y-compromiso/inclusion-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

	<p>temas estratégicos para desarrollarlos, entonces si tuvimos líderes muy conservadores, muy tradicionales, con muchos sesgos inconscientes que nos exigían que fueran hombres pero yo creo que la cultura organizacional inclusiva que hemos venido trabajando desde hace algún tiempo nos ha facilitado que las personas transiten o que las personas hagan como esa transición, así piensen eso, digamos que se tienen que adaptar o se tienen que alinear a los comportamientos que queremos observar dentro de la cultura organizacional, entonces eso también nos ayuda y nos facilita a nosotros que ese tipo de cosas se vayan desvirtuando.</p>			
<p>PARTICIPANTE 11</p>	<p>Sí. Tenemos que, pese a los esfuerzos por hacer búsquedas y que incluyan mujeres para para roles de liderazgo en áreas técnicas, no es tan fácil llegar a mujeres. Y dentro de los mismos planes de sucesión que hay en en varias empresas y quién está ahí mapeado es otro hombre. ¿Por qué? Porque no hay mujeres que puedan cumplir con los requisitos iniciales, pues de</p>	<p>Es una reclutadora con muchos años de experiencia que ha tenido que vivir los cambios que se han generado durante las últimas décadas a nivel laboral.</p>	<p>Aunque más mujeres estudian programas técnicos, tecnológicos, universitarios y posgrados relacionados a las áreas STEM, la participación femenina, en término porcentuales, frente a los hombres se mantiene en una proporción de unas 3 de cada 10 egresados para los últimos 17 años.</p>	<p>El Tiempo (06 de marzo 2020) En datos: así son las diferencias de género entre los graduados - https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cifras-de-mujeres-en-</p>

	<p>entrada de conocimientos. Para para llegar al liderazgo en ciertas áreas técnicas, principalmente en él desde lo técnico.</p>			<p>ciencia-y- tecnologia-en- educacion-en- colombia- 412200</p>
<p>PARTICIPANTE 12</p>	<p>Creo que todos los cargos en línea media pueden ser ocupados por mujeres y hombres, estoy convencida de eso, pero seguramente en la mira del reclutador y del dueño de la vacante, sí puede haber unos sesgos en ciertos sectores en ciertas industrias. En la historia de ciertas organizaciones donde el dueño de la vacante y los reclutadores inclinen por no ver talento femenino, eso sí puede pasar, pero sí creo.</p>	<p>Ha manejado procesos de selección de áreas bastante masculinizadas, encontrando dificultad para suplir vacantes con el género femenino.</p>	<p>Existen dos mitos principales sobre la participación femenina en la ciencia y la tecnología: que los niños son mejores que las niñas en matemáticas y que las ingenierías y áreas afines son de dominio masculino.</p>	<p>El Tiempo (06 de marzo 2020) ¿Por qué no hay más mujeres en la ciencia y la tecnología? - https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/razones-por-las-que-hay-pocas-mujeres-en-ciencia-o-tecnologia-412152</p>
<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Sí y si ha pasado la experiencia. Hay cargos que solamente se solicitan personas masculinas. Yo creo que ha sido como por varios factores, muchos perfiles de ingeniería civil, también me ha tocado, como la experiencia en todo el tema de ingeniería, ingeniería civil e ingeniería, y desarrolladores, que ahora es como la tendencia. Yo creo que hay varios factores, uno de ellos es por el equipo de</p>	<p>Evidencia que sí existen áreas en el que la solicitud se inclina en contratar un hombre para suplir ciertas vacantes específicas.</p>	<p>Un estudio elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Centro de Estudios Andaluces y la Universidad de Málaga, que constata los estereotipos y roles sexistas que aún perduran en la sociedad y en el ámbito empresarial, concluye que el 30 por ciento de los hombres empresarios prefieren contratar a un varón en su empresa</p>	<p>Heraldo noticias. (22 de febrero de 2017). El 30% de los hombres empresarios prefiere contratar a un varón en su empresa. Heraldo noticias. pág. 1.</p>

	<p>trabajo que se tienen que manejar, porque sienten que de pronto las mujeres para manejar este gremio no tenemos como con tantas habilidades o con tantas competencias para manejar, lo digo en temas de construcción, porque sé que en el tema de operarios sucede.</p>			
<p>PARTICIPANTE 14</p>	<p>Sí, yo creo que algunas posiciones en donde a veces las áreas, los clientes o los líderes a veces han tratado de forzar un poquito más que sea un hombre. Para algunas posiciones, aquí que me acuerde, por ejemplo, algunas posiciones muy técnicas. Por ejemplo, de operaciones, en donde a veces si se pide a fuerza un poquito que sea un hombre el que pueda llegar a cubrir esa posición. Igual también hay que tener en cuenta que esas posiciones a veces la mayoría, son los ingenieros y a veces en el mercado, pues el tema de ingeniería es mucho más de hombres que de mujeres, entonces, a veces para posiciones de cargos intermedios en área de operaciones, a veces, aunque sea un poquito más un hombre.</p>	<p>Sí ha tenido que evidenciar que las organizaciones soliciten contrataciones masculinas para ciertos cargos, agregando además la dificultad de suplir ciertos cargos con personal femenino, debido a la falta de perfiles.</p>	<p>El caso de los programas de tecnología y técnicos hay una tendencia de crecimiento muy intensa para el año 2011, cuando se triplican el total de graduados. Sin embargo, el aumento de egresados no benefició de la misma forma a hombres y a mujeres teniendo en cuenta que en 2001 la brecha era de un 21.2% y se disparó hasta 37%, 10 años después.</p>	<p>El Tiempo (06 de marzo 2020) En datos: así son las diferencias de género entre los graduados - https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cifras-de-mujeres-en-ciencia-y-tecnologia-en-educacion-en-colombia-412200</p>

<p>PARTICIPANTE 15</p>	<p>Creería que sí. Puede que ocurra, pero que tenga ejemplos de compañías en las que yo sepa que a ciencia cierta lo hacen de esa manera, no tengo ningún ejemplo. No, no las conozco, pero desde la suposición podría pensar que sí.</p> <p>La empresa tradicional colombiana generalmente está dirigida por personas, digamos que el típico empresario colombiano que montó una empresa y creció muchísimo. En la misma Colanta en empresas de ese corte en que fueron creciendo un montón, pero las personas que están en la dirección pues no tuvieron una formación, no tuvieron unas bases formales en la Academia y no está mal, pero siento que muchos de los sesgos que tiene esa generación a hoy todavía se pueden vivir y se pueden experimentar en algunas de esas empresas.</p>	<p>No ha tenido la experiencia de encontrarse con esta situación, pero cree que por temas culturales sí se puede generar esa situación.</p>	<p>Las mujeres tienen de promedio el 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres con las mismas características, según se desprende del estudio '¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?', publicado por el Observatorio Social de "la Caixa" y presentado este 6 de marzo en el Caixa Fórum Madrid.</p>	<p>Las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser contratadas que los hombres (6 de marzo 2019)</p> <p>- https://www.europapress.es/ep-social/igualdad/noticia-mujeres-tienen-30-menos-probabilidades-ser-contratadas-hombres-20190306135733.html</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuáles son las principales competencias, cualidades o capacidades que se pueden evidenciar en los perfiles de candidatos de línea media masculinos en comparación de los femeninos o LGBTIQ+?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANT E 1	<p>No me atrevería a hablar de diferencias en competencias, creo que el sesgo viene más desde el reclutador o la cultura organizacional que se tiene en una organización, más que en habilidades específicas, claramente hay temas que los hombres posiblemente tengan más desarrollado entre comillas que las mujeres - el hombre es más fuerte - al hombre no le van a dar piropos en una bodega"</p> <p>El hombre no tiene problema en trabajar toda la noche, el hombre es más abierto"</p> <p>"Si el trayecto es muy largo, entonces los hombres se quejan menos, vivo en bello y trabajo en sabaneta ... las mujer es muy emocional</p> <p>Razones que los clientes dan: los hombres tienden a rotar menos, los hombres tienden a pedir menos permisos, los hombres no tienen que ir a acompañar sus hijos a recibir notas, los hombres no se ausentan porque no les dan cólicos premenstruales.</p> <p>Yo creo que estamos capacitados ambos, como para trabajar en</p>	<p>De acuerdo con las respuestas del participante, no se evidencian competencias que hagan diferenciar un género de otro. Las razones por las que se prefiere seleccionar un hombre por encima de una mujer o de una persona de la comunidad LGTBIQ+, va alineada a la cultura organizacional que tiene la empresa y en parte a las experiencias vividas dentro de la organización, con un género en particular.</p>	<p>Algunas de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral son: la falta de flexibilidad; desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad; acoso sexual laboral; procesos de selección con sesgos; falta de políticas de género; lenguaje y comportamiento sexista</p> <p>-----</p> <p>Las mujeres en el país todavía dedican más del doble de tiempo que los hombres a tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (7 horas y 14 minutos contra 3 horas y 25 minutos al día, respectivamente²²), hecho que se acentúa en los niveles educativos más bajos y disminuye en los más altos. La responsabilidad desproporcionada de este</p>	<p>elempleo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/por-que-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283, pág.3.</p> <p>-----</p> <p>ONU, El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos, 2018, pág. 46</p>

	diversas cosas, e incluso las personas de la población LGBTQ+ , lastimosamente hay empresas que descartan a las personas por eso...Si alguien tiene un gesto que es muy femenino ¿cómo va a quedar?		tipo de trabajo limita las oportunidades de las mujeres - ya sea en educación, empleo, participación política o descanso- y se convierte en un obstáculo tanto para el empoderamiento económico como para el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres.	
PARTICIPANT E 2	<p>Nosotros no tenemos esas diferenciaciones, nuestras competencias están dadas en los cargos. No tenemos una diferenciación entre un hombre y una mujer.</p> <p>Que, si pasa, hay cargos que típicamente son realizados más por hombres que por mujeres. Ejemplo los Hackers financieros</p>	La información entregada por el participante, está muy influenciada por el tipo de compañía en la que actualmente labora, dado que, en ella, se tienen establecidas claras políticas de contratación y de diversidad e inclusión y esto puesto que es una multinacional que tiene presencia en todo el mundo y las políticas son de estricto cumplimiento puesto su casa matriz radica en Nueva York.	La investigación evidenció que en la región hay un bajo nivel de mujeres en áreas como informática (27.4%) y producción (33.4%) y su participación desproporcionada en áreas como recursos humanos (67%) y comunicaciones (65.6%).	elempleo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/por-que-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283 , pág.3.
PARTICIPANT E 3	Como competencias no veo ninguna diferencia. Sin embargo, el sesgo lo tengo yo, porque por ejemplo, en algunos cargos, a mí me gustan las mujeres en algunos cargos por la multitarea, mientras que a los hombres les cuesta un poquito más, pero esto son sesgos que uno va	De acuerdo con las respuestas del participante, no se evidencian competencias que hagan diferenciar un género de otro. Las razones por las que se prefiere seleccionar un hombre por encima de	Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.	Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.

	<p>creando por las experiencias vividas.</p> <p>Yo no creo que a nivel masculino, hayan competencias mejores o diferenciadoras, podría hablarlo no desde una competencia si no desde la capacidad física.</p> <p>Hoy yo no veo un factor diferenciador desde la capacidad intelectual, ambos están en la capacidad de desarrollarlo en cualquier cargo y en cualquier organización.</p> <p>La condición de género no es lo que determina su capacidad</p>	<p>una mujer o de una persona de la comunidad LGTBIQ+, están orientadas al tipo de funciones físicas que requiere desarrollar y a las experiencias vividas dentro de la organización, con un género en particular.</p>	<p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	
<p>PARTICIPANT E 4</p>	<p>Desde la capacidad física si son diferentes mujeres de hombres. Los hombres son muy buenos para el tema de cargas, más que un sesgo, es que la condición del cargo así lo exige.</p>	<p>De acuerdo con las respuestas del participante, no se evidencian competencias que hagan diferenciar un género de otro. Las razones por las que se prefiere seleccionar un hombre por encima de una mujer o de una persona de la comunidad LGTBIQ+, están orientadas al tipo de funciones físicas que requiere desarrollar o la</p>	<p>Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.</p> <p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>

		<p>percepción que se tiene sobre la debilidad del género que</p>	<p>adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	
<p>PARTICIPANT E 5</p>	<p>Cuando hablamos de competencias, hablamos de un cargo y no de la persona. Es un cargo instrumental.</p> <p>Yo me inclinaría más por personalidad, atributos o rasgos versus competencias, para mirar donde puede clasificar una persona con esos elementos y que pueda encajar dentro de un puesto laboral</p>	<p>De acuerdo con las respuestas del participante, no se evidencian competencias que hagan diferenciar un género de otro. Las razones por las que se prefiere seleccionar un hombre por encima de una mujer o de una persona de la comunidad LGTBIQ+, va alineada a la cultura organizacional que tiene la empresa.</p>	<p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150.</p>

<p>PARTICIPANT E 6</p>	<p>"No pues es que yo en mi experiencia y en mi día a día no busco por género ni por orientación entonces yo busco competencias en términos generales independientemente si es hombre, mujer o cualquier tipo de orientación de género u orientación sexual"</p> <p>"Algo que uno de pronto encuentra más en los hombres lo cual no es generalizado y vuelvo y digo que no es una cosa que me genere un tema de escoger más hombres que mujeres ni mucho menos pero de pronto hay veces lo que uno ve es que los hombres pueden ser más dados a tener una inteligencia emocional un poco más evidente, me refiero a que de pronto en ciertos temas o en ciertas áreas que sean de manejos emocionales complicados uno puede tender o puede a veces considerar de pronto un hombre porque las mujeres tienen cierta tendencia a afectarse un poco más por eso, pero realmente es una cosa que es determinante, no, pero pues que a veces uno si puede esta es un área de solo mujeres, la jefe es mujer, la jefe es un poquito complicada entonces otra mujer para el equipo a veces puede ser difícil entonces uno trata de pronto como de bueno de pronto un hombre puede generar cierto nivel de equilibrio o puede manejar mejor este tipo de situaciones, pero es como por un</p>	<p>El participante afirma que en el día a día sus procesos no se enfocan en buscar cualidades particulares sobre algún género o persona con preferencias sexuales diferentes a la que rige la sociedad según sea su sexo biológico, identifica competencias, sin embargo, puede destacar en el género masculino tiene un mejor manejo de la inteligencia emocional, en el género femenino tiene un poco más de método y las personas que son abiertamente parte de la comunidad LGBTIQ+ reflejan más seguridad</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?originalSubdomain=es</p>
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	conjunto de particularidades que por un aspecto que uno generalice"			
PARTICIPANT E 7	<p>Realmente pienso que competencias no, porque todos las tienen independientemente del género, orientación y demás, por eso en diferentes experiencias laborales procuro hacer los procesos de selección basados en competencias, porque digamos que el hombre es bueno en esto y la mujer es buena en esto, entraríamos como en un proceso de discriminación; uno si ha escuchado incluso desde el tema biológico que el cerebro del hombre y la mujer varía, que la mujer tiene una orientación más al detalle, que el hombre es más práctico, que digamos la población LGBTQ+ tiene como es ese mix ahí, pero yo creo que centrarme más en las diferencias entre hombre y mujer por lo que pueda aportar cada uno, siento que es un tema de competencias y tanto el hombre como la mujer puede aportar, enriquecer y por eso los procesos de selección es importante que se hagan por competencias independiente de que sea un hombre o una mujer, sean las competencias las que lo lleve a asumir el rol, porque se va a adaptar a la cultura, porque se va a adaptar al rol, porque se va a desempeñar en la</p>	<p>El participante afirma que las competencias las tienen todas las personas sin importar el género y que entrar a comparar estaría discriminando, sin embargo, afirma que desde el tema biológico si se puede asociar el género masculino a ser un poco más práctico, el género femenino a tener más atención al detalle y las personas de la comunidad LGBTQ+ a tener un mix.</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?originalSubdomain=es</p>

	<p>medida de lo posible mejor que por ejemplo otros candidatos, por ejemplo pasa, que a veces esa selección intencionada, en el sentido ven, procuremos en un cargo masculinizado tener mujeres y metemos mujeres al proceso entonces se tiene igual el grupo de hombres y mujeres pero si el proceso de selección demuestra que las competencias la tienen las hombres así la intención sea por una mujer pues creo que lo justo es seleccionar la persona más por la competencia.</p> <p>Yo invitaría a las empresas que realizan procesos considerando cualidades de la personalidad a reevaluar esos temas y que puedan abrirse a procesos más diversos e incluyentes y evitar esos sesgos y esa discriminación, realmente dar la oportunidad a que a través de un proceso de selección por competencias, se identifique realmente las competencias en si de cada candidato, porque digamos ahí estamos generalizando y uno puede encontrar hombres y mujeres organizados, orientados al logro, metódicos, disciplinados.</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>PARTICIPANT E 8</p>	<p>Bueno, ya ahí hay un tema pues como de sesgos, yo creo que las competencias son en general para todas las personas independiente de que sean femenino o masculino, entonces de pronto en algunos procesos que han sido típicamente masculinos que he manejado, en un área donde son 50 personas y antes eran 49 hombres, hemos tratado de cerrar esa brecha, ya han ingresado muchas mujeres al centro de control que son ingenieras eléctricas, pues lo que nos menciona el líder frente a las competencias de las mujeres es que se puede evidenciar más un tema de trabajo en equipo, armonizan las situaciones difíciles que puedan existir y también generan un ambiente chévere porque las mujeres que han ingresado, implementaron actividades de cumpleaños y temas sociales que antes no se tenía, entonces siento que es un tema de que las mujeres alegran los espacios que son típicamente masculinos porque los hombres pueden ser más parcos, más serios en esos temas, no estaría de acuerdo en decirte, no, los hombres tienen estas características y las mujeres estas, porque de hecho pues la competencias son transversales y serían tanto para hombres como para mujeres y comunidad LGBTIQ+.</p>	<p>La participante afirma que en este punto podrían llegar a existir sesgos frente a cualidades o capacidades, pues las competencias las podría tener cualquier persona, sin embargo, se está tratando de cerrar la brecha principalmente por cargos más masculinizados, pues se han evidenciado en algunos casos que las mujeres traen armonía a los equipos y por el contrario los hombres son más parcos</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?originalSubdomain=es</p>
-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANT E 9</p>	<p>Los hombres son más orientados a la tarea</p>	<p>Se logra identificar que la participante pudiese tener algún tipo de sesgo ya que en su respuesta fue precisa e indicó que los hombres son más orientados a la tarea</p>	<p>Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.</p> <p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>
-----------------------------------	--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANT E 10</p>	<p>Nunca lo he categorizado como de esa manera, yo creo que, por tradición, por nuestra cultura y demás si tenemos como muy claro ese tema que tú decías, de hombre o de mujer (los hombres tienen una inteligencia emocional más controlada y las mujeres son más metódicas y organizadas)</p>	<p>La participante afirma no haberse cuestionado frente a este tema antes, sin embargo, afirma que por nuestra cultura si es evidente que el hombre se le podría asociar a tener una inteligencia emocional más controlada y a la mujer a ser más metódica y organizada, la participante también afirmó que cualquier persona sin importar su género podría desempeñarse en cualquier rol</p>	<p>Pinilla indica, que por ejemplo, los cargos administrativos, de recursos humanos, contabilidad, psicología y comercio exterior en la mayoría de los casos son ocupados por mujeres.</p> <p>Mientras que en las ramas de ingenierías, mecánica y lo que tiene que ver con logística, son más adaptadas para el género masculino.</p> <p>Pinilla señala que “en el caso de los vendedores y asesores comerciales la tendencia del género la marca el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo en las organizaciones que producen productos de belleza y cuidado femenino siempre hay mujeres en este tipo de cargos, pero en consumo masivo la tendencia es ver hombres”.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>
------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANT E 11</p>	<p>Generalmente dicen que los hombres pueden trabajar más, tener más tiempo y aguanta la presión. Muchas veces lo dicen porque es un ambiente donde hay muchos hombres, entonces mejor otro hombre. Dicen que aguantan más, tienen más tiempo.</p>	<p>Sigue inclinada a lo tradicional, en el que los hombres son más fuertes y soportan mayor presión</p>	<p>Las mujeres y los hombres se concentran en actividades distintas, muchas de las veces relacionadas con las áreas asociadas socialmente a lo que se consideran características inherentes a los sexos, es decir, a lo que significa ser mujer u hombre en una sociedad, lo que resulta en ocupaciones y ramas feminizadas o masculinizadas</p>	<p>DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres. (2020). MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. Colombia. Pag 37</p>
<p>PARTICIPANT E 12</p>	<p>Los hombres son buenos para cerrar ventas. Ellos son muy buenos cazando clientes, mientras que las mujeres son muy buenas fidelizando cuando el cliente estaba en un estado emocional muy fuerte, ya son las que con ese rol protector lograban llegar tal manera que incluso el cliente no tuviera que irse. La mezcla de las dos es tan potente, porque también dice al extremo, en contextos donde solo son mujeres. Yo creo que eso no es tampoco enriquecedor nutritivo, y lo digo porque también he estado en equipos de gestión humana donde históricamente siempre ha habido mujeres y yo creo que también la combinación de tener talento masculino hace que se equilibren mucho las energías.</p>	<p>Ella puntualiza en que los hombres cuentan con ciertas habilidades, para campos como las ventas, pero resalta que las mujeres a su vez, también cuentan con cualidades en áreas como la fidelización, destacando que la mezcla de los dos resulta potente.</p>	<p>Las capacidades de liderazgo entre hombres y mujeres son iguales. La equidad de género parte de pensar que somos iguales, y que ambos tenemos las mismas capacidades. Depende totalmente de cómo formemos esas capacidades, y sobre todo de autenticidad. Muchas de las mujeres líderes que ocupan posiciones de liderazgo se destacan precisamente por su autenticidad.</p>	<p>María Fernanda Suárez Londoño, ministra de Minas y Energía (marzo 17 De 2020) Portafolio - https://www.portafolio.co/negocios/empresas/hombres-y-mujeres-tenemos-la-misma-capacidad-de-liderazgo-539150</p>

<p>PARTICIPANT E 13</p>	<p>Yo creo que los dos, los dos géneros en la misma capacidad de generar las mismas competencias. Sin embargo, creo que es cognitivo, eso es lo que el mercado, la experiencia o la historia ha demostrado. Pero creo que últimamente ha cambiado mucho también ese rol porque las mujeres han demostrado esas competencias ahí. Esas habilidades que sí tenemos que anteriormente se creía que no.</p>	<p>Encuentra una igualdad en el desarrollo de competencias, cualidades o capacidades entre los dos géneros.</p>		
<p>PARTICIPANT E 14</p>	<p>A veces hay jefes que dicen que el hombre tiene más aguante en áreas donde hay que trabajar esas áreas técnicas. Por ejemplo, hay que trabajar casi 7 por 24, sábados y domingos bastante, entonces a veces en temas de que el hombre puede tener mucho más aguante, que puede trabajar mucho más, que puede aceptar más fácilmente feedback, ya que, en esas áreas, a veces la forma de tratar a las personas un poquito brusca, fuerte.</p>	<p>Sí encuentra que, en su labor, los dueños de cargos suelen anteponer comentarios que favorecen a los hombres a la hora de ocupar una vacante en áreas de mucha exigencia.</p>	<p>Un estudio elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Centro de Estudios Andaluces y la Universidad de Málaga, que constata los estereotipos y roles sexistas que aún perduran en la sociedad y en el ámbito empresarial, concluye que el 30 por ciento de los hombres empresarios prefieren contratar a un varón en su empresa</p>	<p>Heraldo noticias. (22 de febrero de 2017). El 30% de los hombres empresarios prefiere contratar a un varón en su empresa. Heraldo noticias. pág. 1.</p>

<p>PARTICIPANT E 15</p>	<p>Te podría dar, digamos, como unas características que sean propias solamente del género masculino, porque mi experiencia me encontraba con que...Digamos que podría decir que incluso la pregunta en sí misma puede ser un poquito sesgada. O sea, se tiende a pensar, por ejemplo, que las mujeres son más organizadas que los hombres. Pero me encontraba con hombres demasiado organizados. O que las mujeres son más empáticas, pero me encontraba con nombres demasiado empáticos, me parecen muy empáticos también con las pruebas de equipo. Siento que no hay una característica que está que por el hecho de ser hombre.</p>	<p>No encuentra diferencia alguna entre el género masculino o femenino, ya que cree que es irrelevante hacer la diferenciación o incluso una pregunta sesgada.</p>	<p>Las capacidades de liderazgo entre hombres y mujeres son iguales. La equidad de género parte de pensar que somos iguales, y que ambos tenemos las mismas capacidades. Depende totalmente de cómo formemos esas capacidades, y sobre todo de autenticidad. Muchas de las mujeres líderes que ocupan posiciones de liderazgo se destacan precisamente por su autenticidad.</p>	<p>María Fernanda Suárez Londoño, ministra de Minas y Energía (marzo 17 De 2020) Portafolio - https://www.portafolio.co/negocios/empresas/hombres-y-mujeres-tenemos-la-misma-capacidad-de-liderazgo-539150</p>
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con el género masculino, en comparación con el género femenino y/o LGBTIQ+?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>El sesgo tiene que ver mucho con uno, uno genera un sesgo con alguien que tuvo empatía, uno hay veces deja de ver falencias u oportunidades de mejora que tiene el candidato, porque tengo mucha afinidad con la persona, aunque no sea la mejor candidata para el cargo... o tiene una historia muy similar a la mía, entonces creo una conexión muy fuerte y me voy con toda por ese candidato</p> <p>En Medellín es muy frecuente que lo veas y parte desde el mismo proceso cuando creamos la solicitud o las vacante, casi nunca se ve: buscamos coordinador o coordinadora de X o Y cargo, casi siempre el cargo es coordinador, ingeniero, profesional, técnico, tecnólogo, desde ahí empezamos a ser un poquito sexistas, a la hora de crear la vacante y esto lleva en muchos casos a que las mujeres digan no me quiero postular, porque me voy a ir a vivir a un mundo de hombres y no me voy a sentir cómoda</p>	<p>Según la información entregada por el participante, en los procesos de selección, se presentan sesgos desde la publicación de la vacante y se combinan con la experiencia que se vive al momento de la entrevista y que radica en la conexión que se logra establecer con el candidato, lo que hace que se desarrollen prejuicios, influenciados por nuestras reacciones afectivas.</p>	<p>Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas o actitudes que no necesariamente ha de ser consecuencia de nuestras creencias, sino que incluso pueden ser causa de las mismas. Nuestras reacciones afectivas pueden influir el contenido de nuestras creencias estereotípicas y nuestras creencias pueden influir en nuestras reacciones afectivas Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas (Schneider, 2004).</p> <p>-----</p> <p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14.</p> <p>-----</p> <p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>

<p>PARTICIPANTE 2</p>	<p>Si creo, muchas de las decisiones que se toman en las empresas son de índole económico. Tengo colegas que dicen, es que la candidata tiene 26 años, quiere tener hijos y eso genera tener un reemplazo por un tiempo.</p> <p>Yo considero que, en Colombia, aún tenemos sesgo que diferencian a hombres de mujeres</p>	<p>Al analizar la respuesta, aunque la compañía en la que labora el participante, está muy enmarcada en políticas de igualdad, diversidad e inclusión y que las respuestas a las preguntas anteriores, fueron muy cerradas y limitadas al cumplimiento de las mismas, en esta respuesta, se evidenció que existen los sesgos de género, pues implícitamente prefieren contratar hombres, puesto que las mujeres implican tener que incurrir en costos adicionales, por concepto de embarazo y licencias de maternidad, lo que concluye la existencia de sesgo.</p>	<p>Pese al avance en el cierre de la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres, y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación laboral por razones de género, estas persisten incluso en condiciones de igual educación y experiencia. Se mantienen por tanto los sesgos en la contratación laboral que no favorecen a las mujeres.</p> <p>-----</p> <p>Las mujeres en el país todavía dedican más del doble de tiempo que los hombres a tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (7 horas y 14 minutos contra 3 horas y 25 minutos al día, respectivamente²²), hecho que se acentúa en los niveles educativos más bajos y disminuye en los más altos. La responsabilidad desproporcionada de este tipo de trabajo limita las oportunidades de las mujeres - ya sea en educación, empleo, participación política o descanso- y se convierte en un obstáculo tanto para el empoderamiento económico como para el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres.</p>	<p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia, pág.46.</p> <p>-----</p> <p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia, pág.24.</p>
----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>La condición de género no es lo que determina su capacidad, la capacidad la determina cada persona, si tiene el acceso a la educación, tiene la capacidad de desarrollarla, depende de su deseo de aprender y su capacidad de conocimiento. Mas que un sesgo podemos hablar de que no todas las personas tienen la misma capacidad de aprendizaje</p>	<p>De acuerdo con la respuesta dada, no existen sesgos, pues cualquier persona puede ocupar cualquier cargo, si así lo proyecta. No se pueden definir diferencias en las competencias y capacidades de hombres, mujeres y comunidad LGBTQ+ todo radica en la persona indiferente de su género y la capacidad y deseo de mejorar su desarrollo profesional.</p>	<p>Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero”, declaró Kristalina Georgieva, presidenta Interina del Grupo Banco Mundial. “El cambio está ocurriendo, pero no lo suficientemente rápido, y a 2700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres. Es fundamental que eliminemos las barreras que impiden el avance de las mujeres, y con este informe nos proponemos demostrar que las reformas son posibles y acelerar el cambio</p>	<p>Banco Mundial. (27 de febrero de 2019). A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales. Obtenido de https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work, pág.1.</p>
----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>Los hombres son más relacionados con fuerza y carácter. El sesgo se da, porque el cargo y las funciones del cargo lo ameritan y lo exigen. Hay que revisar muy bien, si realmente es sesgo, porque las personas se cerraron en decir que tiene que ser hombre o mujer porque sí o si es que las condiciones del cargo ameritan que sea hombre o mujer</p>	<p>Al analizar la respuesta del participante, existe sesgo, independiente del motivo, ya que nadie nos asegura que la razón por la que se elige un hombre, ejemplo por fuerza, no la tenga una mujer. Es normal encontrar en plantas de producción a muchos hombres, pero siempre, así sean pocas hay algunas mujeres y ellas desempeñan el cargo en las mismas condiciones que un hombre, lo anterior, significa que hemos normalizado el sesgo, llamándolo funciones del cargo.</p>	<p>Estereotipos: son creencias sobre las personas basadas en las categorías sociales a las que pertenecen. Característico de los estereotipos de género: describen no solo como la gente cree que son hombres y mujeres sino también como hombres y mujeres deben ser y comportarse. Afecta a través de las expectativas que nos hace tener sobre las personas en función de su género. ---- --Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14. ---- Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>El sesgo es porque como reclutador yo debo garantizar que la persona que traiga le guste a la gente y ese que le guste a la gente puede ser un riesgo y un peligro para la organización y la razón es porque vas a traer a una persona que posiblemente caiga bien a la gente pero técnicamente no esté bien, hasta qué punto ese perfilamiento va a llevar a tener un buen candidato</p> <p>Los sesgos dentro de las empresas se vuelven imperceptibles, porque las empresas piensan que todo está muy bien y que los jefes tienen claridad sobre el tema y finalmente son ellos quienes están incidiendo sobre el resultado</p> <p>Ejemplo, tengo una estudiante que me decía que está haciendo procesos de selección en una empresa y que si bien a ella no le han dicho que seleccione personas por su condición política, el jefe si es de fijarse mucho en eso, de entrada ahí ya está el sesgo, porque se empieza a buscar personas con la misma orientación, para poder cumplir con la eficacia, el reconocimiento y demás.</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, en las empresas se presentan sesgos y prejuicios de género al momento de seleccionar un candidato, lo anterior, aunque no son visibles a simple vista, continúan estando presentes en los procesos de reclutamiento y selección</p>	<p>Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas o actitudes que no necesariamente ha de ser consecuencia de nuestras creencias, sino que incluso pueden ser causa de las mismas. Nuestras reacciones afectivas pueden influir el contenido de nuestras creencias estereotípicas y nuestras creencias pueden influir en nuestras reacciones afectivas Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas (Schneider, 2004).</p> <p>-----</p> <p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14.</p> <p>-----</p> <p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Ve es que yo digo que eso es relativo porque hay empresas que si lo hacen y ahí son como limitadas inclusive en la forma en la que publican sus convocatorias, entonces eso es un sesgo inconsciente a tender a que sean ciertos roles hacia los hombres, sin embargo, también siento que a veces esos sesgos también son desde el lado femenino porque a veces uno encuentra en algunas publicaciones "Coordinadora de Gestión Humana" es un sesgo a que en gestión humana solamente trabajan mujeres o que es mas de mujeres o que es más de mujeres entonces ahí es donde yo digo que hay sesgos de ambos lados, yo siento que todavía Colombia culturalmente es un país que tiende a ser más machista pero cada vez siento que es menos, cada vez siento que hay una visión más de diversidad, de equidad de inclusión desde la misma forma en la que se publican las vacantes y la forma en que también se ejecutan los procesos de selección, libre de orientarse o de guiarse hacia uno o hacia el otro</p>	<p>De acuerdo a lo indicado por el participante, si existen sesgos inconscientes que se presentan inclusive desde la publicación de las mismas ofertas laborales, de la misma manera afirma que estos sesgos no aplican solo para el género masculino sino también para el género femenino</p>	<p>Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral</p>	<p>Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021). El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2</p>
<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Hay varias cosas, sin duda alguna creo que en el medio sigue existiendo cierta predisposición, temor, sesgo, prejuicio, en fin, frente a roles masculinizados o</p>	<p>el participante afirma que siguen existiendo sesgos hacia el género masculino, pero estos vienen acompañados de temores, prejuicios y demás,</p>	<p>Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de</p>	<p>Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021).El sesgo de género y su influencia</p>

<p>feminizados, sobre todo hacia la mujer, en qué sentido, ah es que una mujer si podrá en logística, es que una mujer si podrá en producción, es que una mujer si podrá con la maquina y el equipo, es que para la mujer no será más duro? otro tema siento que una hay personas que discriminan en el género a la mujer por el embarazo, ah es que esta chica se embaraza y la licencia de maternidad, tanto tiempo por fuera y no estamos para eso entonces un hombre mejor para evitemos el riesgo de que quede en embarazo y se nos vaya 3,4 o 5 meses.Si considero que aun hoy uno encuentra sesgos y prejuicios y es más hacia la mujer por roles masculinizados o por ejemplo a veces, venga es que traigamos una mujer o traigamos un hombre para equilibrar las emociones de este equipo, mucha mujer mucha hormona, mucho hombre mucha testosterona.Qué se debe hacer: evitar esos sesgos, educar a las personas porque siento pueden por desconocimiento, no tener un comportamiento asertivo frente a las personas que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ o de cualquier territorio.</p>	<p>que pueden ser más evidentes en el género femenino sobre todo en áreas que han generalmente masculinizado</p>	<p>mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral</p>	<p>en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>No en compañías como tal sino en áreas que dicen por ejemplo, yo quiero que sea un hombre o yo quiero que sea una mujer, de hecho pues por ejemplo, en call centers he escuchado que prefieren personas de la comunidad LGBTIQ+ por un tema de orientación al servicio, entonces en ese caso sería como un sesgo positivo, pues como que de pronto prefieren estas personas porque tienen un tema de orientación al servicios más cercano, pero como decirte que una compañía tenga de pronto ese tema muy marcado no, es más como de pronto en áreas, entonces por ejemplo operaciones, en una compañía minera que laboré los operarios del tema minero son típicamente masculinos pero es porque son labores que requieren como mayor esfuerzo dentro de las minas.</p>	<p>La participante afirma que, si hay sesgos, pero no en las compañías en general sino en áreas en particular, esto se podría presentar debido a que en algunas áreas los cargos han sido masculinizados, feminizados o creen que los podría desempeñar mejor alguien de la comunidad LGBTIQ+</p>	<p>Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral</p>	<p>Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021). El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2</p>
<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>Si, yo creo que sí, hay compañías insisto las grandes compañías como el grupo, están trabajando fuertemente en un tema de equidad de género, pero estoy 100% segura que empresas más pequeñas o medianas si tienen esos sesgos super definidos, pues empresas del sector productivo, por ejemplo, empresas del sector construcción también son muy masculinizadas</p>	<p>Si, la participante cree que las compañías tienen sesgos hacia el género masculino, sin embargo, se identificó que estos sesgos generalmente están favoreciendo el género masculino.</p>	<p>Existen diferentes tipos de sesgos según el contexto, entre los más comunes se encuentran: el de afinidad, en el que las personas sienten mayor seguridad al estar con otro que les parezca familiar o similar a sí mismo, así no lo conozcan; el de belleza, aquel en el que los sujetos creen que ser bello es antónimo de ser inteligente y el de género, que se entiende como la creencia de que los hombres tienen mayores habilidades que las mujeres.</p>	<p>BBVA (12 DE MARZO DE 2020). Cómo influyen los sesgos inconscientes en la lucha por la igualdad. Obtenido de https://www.bbva.com/es/co/mo-influyen-los-</p>

				sesgos- inconscientes- en-la-lucha-por- la-igualdad/
PARTICIPANTE 10	<p>Si, ósea desde gestión humana nosotros hemos hecho un esfuerzo importante en hacer consciencia de nuestros propios géneros y más pues porque hacemos selección y demás pero yo sé que también tenemos que hacer un esfuerzo importante con líderes, porque los líderes, si bien ya no se da eso de contrátame solo un hombre o contrátame solo una mujer, digamos que uno sabe que ellos también hacen entrevistas y obviamente si son más evidentes el tema de los sesgos en algunos líderes entonces tenemos que seguir trabajando más en el tema de liderazgo inclusivo para que cada vez efectivamente podamos consolidarnos como una cultura inclusiva, básicamente como eso.</p>	<p>Si, la participante afirma que aún se presentan algunos sesgos y que desde gestión humana se han tratado de desvirtuar en la medida de lo posible, sin embargo, considera que se debe hacer un trabajo importante con algunos líderes para consolidar una cultura inclusiva</p>	<p>Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral</p>	<p>Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021). El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2</p>
PARTICIPANTE 11	<p>Yo creo que hay un momento en que en que se divide. Cuando yo empecé a acá, por ejemplo, muchos hombres. De 30 que entraban 28 eran hombres. Pero de esos 30 que ingresaban, por ejemplo, por dar un número, el 60% eran de áreas técnicas. Pues coincidía que era el perfil donde más se encontraba. Luego, entonces viene la</p>	<p>Asienten que con el tiempo este fenómeno ha disminuido, que cada vez las mujeres han ganado mayores lugares en el mercado. Pero en el caso del mundo técnico, siguen en desigualdad, siendo una de las áreas con mayor presencia del género masculino.</p>	<p>A nivel profesional, las mujeres han incrementado su presencia. No obstante, aún hay sesgos importantes en cuanto a las carreras que eligen, lo cual está condicionado por una serie de estereotipos sexistas que se reproducen a lo largo de la vida.</p>	<p>DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres. (2020). MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA.</p>

	<p>atención, bueno, entonces vamos a sumarle mujeres a este proceso y ya se fueron sumando mujeres, pero muy pocas. Entonces creo que sí había una preferencia en ese momento por lo masculino y una inclinación que la demanda del momento. Entonces creo que sí sigue marcado para hombre.</p>			Colombia. Pag 29
PARTICIPANTE 12	<p>En el mundo técnico, como ha sido dominado por hombres, entonces son ambientes. que están masculinizados. Que también el asunto de la comunicación. Las relaciones son más duras, distinto a un mundo comercial que de pronto eso no, no, no se ve tan fuerte.</p>			
PARTICIPANTE 13	<p>Lo que considero que es depende del cargo, porque creen que las mujeres muchas veces somos más organizadas en manejar equipos cuando son muy grandes. Las mujeres somos más fuertes, como en ese liderazgo se genera más tensiones. mira que muchas veces uno escucha, hay ingresemos un hombre como para que ni un poquito las cargas porque se genera entre nosotros mucha más rivalidad y si me ha pasado en muchos equipos que hacen como el análisis y diseño de pronto un hombre se necesita para alivianar como las</p>	<p>Resalta que las mujeres son contratadas porque son conocidas por ser más organizadas y enfocadas al detalle. Pero agrega que las empresas tienen un sesgo al decir que los equipos conformados por solo mujeres tienden a ser más difíciles.</p>	<p>Estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que los individuos forman fuera de su propia conciencia. Todos tienen creencias inconscientes sobre varios grupos sociales y de identidad, y estos sesgos se derivan de la tendencia de uno a organizar los mundos sociales por categorización.</p>	<p>Prejuicio en el género por el reclutamiento (junio 29, 2021) - https://factorialhr.es/blog/prejuicio-genero-reclutamiento/</p>

	cargas que no quede como tan pesado el ambiente.			
PARTICIPANTE 14	Yo sí creo que sí hay muchos sesgos, porque yo siento que a veces al hombre, lo pintan como una persona que tiene más aguante. Lo que decíamos ahorita que no es tan sensible. que puede ser más fuerte para para persuadir, para negociar puede ser más agresivo en términos entre comillas, agresivos en términos comerciales, y yo siento que hay mujeres que no encuentran protección, que son mejores, inclusive que los hombres.	Reconoce que sin duda alguna sí existen sesgos que de una manera u otra han favorecido a los hombres, disminuyendo así las oportunidades de las mujeres.	Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral	Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021). El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2
PARTICIPANTE 15	Yo creo que vuelvo un poquito de lo que te decía, para mí es muy probable que sí, es muy probable que aún hoy se ven otro tipo de esos de los que sido los testigos. No me sorprendería que se desborde de estilo también cuando uno se va a ver esos cargos de línea media. ¿En qué proporción están constituidos por hombres y en qué proporción están constituidos por mujeres? Eso también deja ver que pronto está teniendo eso de manera directa o indirecta, como un criterio a la hora de seleccionar. Entonces pensaría que sí.	Como reclutador, acepta que la sociedad sigue teniendo algunos sesgos frente al género a la hora de realizar contrataciones.		

¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con el género femenino?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	Lo he visto en empresas de vigilancia. Ellos hicieron un estudio y llegaron a la conclusión que debían contratar mujeres cabeza de familia, porque tienen una menor probabilidad a la rotación, porque la mujer dice... soy el sustento de mis hijos, entonces dice no voy a renunciar, no voy a perder mi trabajo, no me voy a hacer echar, sea cual sea la razón, dice me quedo.	De acuerdo con la información entregada, si existe sesgo, puesto que el simple hecho de tener una creencia o una característica por la cual se prefiere un género en particular hace que se materialice el sesgo	<p>Pese al avance en el cierre de la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres, y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación laboral por razones de género, estas persisten incluso en condiciones de igual educación y experiencia. Se mantienen por tanto los sesgos en la contratación laboral que no favorecen a las mujeres.</p> <p>-----</p> <p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia, pág.46.</p> <p>-----</p> <p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>

<p>PARTICIPANTE 2</p>	<p>Si, es una realidad, en algunas compañías para ponerse al día, definen cuotas de contratación de mujeres. En la industria aseguradora, es todo lo contrario hay más mujeres que hombres.</p> <p>La mujer es más de: Yo no hago ruido, yo hago mi trabajo, póngame más trabajo, mientras que el hombre no es así... el hombre dice hasta aquí y si no me colocas más salario entonces me voy. La mujer es más conservadora. La mujer es más noble o conformista.</p>	<p>Según la información entregada por el participante, si hay sesgo puesto que, si bien inicialmente arranca como una característica de la mujer y que es de dominio de ella, la organización muestra un aprovechamiento del mismo y contrata más mujeres que hombres, bajo el prejuicio de que la mujer es más conservadora, lo que evita o minimiza la rotación de personal, en ese momento, el sesgo ya está materializado.</p>	<p>Certificación del Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES: liderado por el Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el PNUD. El Gobierno colombiano tiene uno de los más completos programas de Certificación del Sistema de Gestión en Igualdad de Género (SGIG) denominado Sello de Equidad Laboral – Equipares, el cual se propone distinguir a las empresas que hayan implementado el SGIG mediante un proceso de certificación que conduzca a generar transformaciones culturales para el logro de la equidad de género en las empresas</p> <p>-----</p> <p>Bakan (1966) distingue como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p>	<p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia, pág.48.</p> <p>-----</p> <p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.</p>
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>Sesgos hay muchos, pero es por temas culturales no por capacidades, somos una región que, si bien hemos evolucionado mucho, seguimos siendo una región muy machista y tradicional. Somos muy dados a decir todavía que las mujeres son las encargadas del hogar, de mantener el matrimonio, entonces deben estar en casa.</p> <p>Pero creo que no hay un sesgo directo que tenga que ver con su capacidad, lo único que encontraría es lo físico.</p>	<p>Al analizar la respuesta del participante, existe sesgo, independiente del motivo, ya que nadie nos asegura que la razón por la que se elige un hombre, ejemplo por fuerza, no la tenga una mujer.</p>	<p>Algunas de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral son: la falta de flexibilidad; desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad; acoso sexual laboral; procesos de selección con sesgos; falta de políticas de género; lenguaje y comportamiento sexista</p>	<p>elemplo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/porque-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283, pág.3.</p>
<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>En la empresa actual donde trabajo, ya me prohibieron mujeres para poblaciones (vendedor de poblaciones) y la razón que me dieron es que, en los viajes, se pueden encontrar con guerrilla, paramilitares, enfrentarse a restaurantes de carretera donde hay solo hombres. Se considera que, por permanecer en tanto pueblo, fácilmente se puede enredar con alguien y después es un problema para la empresa, adicional, que, al viajar con el conductor, para ahorrarse el hotel, terminan compartiendo habitación y después es un problema. Así</p>	<p>Según la información entregada por el participante, se presentan sesgos y prejuicios, y parten de la percepción o concepto que se tiene de la mujer. Pues es sexista y discriminante decir que solo la mujer es quien incita a tener una relación sentimental con alguien del trabajo y esto no es una eventualidad que solo se presente en las mujeres ni que tenga una investigación certera que así lo demuestre.</p>	<p>Algunas de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral son: la falta de flexibilidad; desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad; acoso sexual laboral; procesos de selección con sesgos; falta de políticas de género; lenguaje y comportamiento sexista</p> <p>-----</p> <p>Parson y Bales en 1955 identificaron dos diferentes características: un papel instrumental orientado a metas que se asigna a los hombres en la mayor parte de las sociedades, y un papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales</p> <p>En la misma línea, Bakan (1966) distingue</p>	<p>elemplo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/porque-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283, pág.3.</p>

<p>mismo, se piensa que en un restaurante de carretera una mujer no para en cualquier parte, mientras que un hombre sí, que las mujeres ponen un poquito más de problema que los hombres. Se dice que la mujer para viajar, empiezan a decir que tienen hijos, que las reuniones del colegio del hijo, que estoy embarazada entonces no puedo viajar porque me hace daño. En resumen, que el trabajo pesado es más bien para hombres.</p> <p>Para los cargos de recepcionista siempre se pide que sea mujer, incluso me pasó, que me pidieron mujer, con características físicas específicas (altura, talla)</p> <p>Las mercaderistas normalmente son mujeres y por qué, porque son cargos que atienden público y por lo general deben ser bonitas para poder vender. Si la mujer es bonita, organizada y llamativa, la gente solo por mirar a la mujer, le pone atención a lo que está hablando.</p>		<p>como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p>	<p>-----</p> <p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>El sesgo es porque como reclutador yo debo garantizar que la persona que traiga le guste a la gente y ese que le guste a la gente puede ser un riesgo y un peligro para la organización y la razón es porque vas a traer a una persona que posiblemente caiga bien a la gente pero técnicamente no esté bien, hasta qué punto ese perfilamiento va a llevar a tener un buen candidato</p> <p>Los sesgos dentro de las empresas se vuelven imperceptibles, porque las empresas piensan que todo está muy bien y que los jefes tienen claridad sobre el tema y finalmente son ellos quienes están incidiendo sobre el resultado</p> <p>Ejemplo, tengo una estudiante que me decía que está haciendo procesos de selección en una empresa y que si bien a ella no le han dicho que seleccione personas por su condición política, el jefe si es de fijarse mucho en eso, de entrada ahí ya está el sesgo, porque se empieza a buscar personas con la misma orientación, para poder cumplir con la eficacia, el reconocimiento y demás.</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, en las empresas se presentan sesgos y prejuicios de género al momento de seleccionar un candidato, lo anterior, aunque no son visibles a simple vista, continúan estando presentes en los procesos de reclutamiento y selección</p>	<p>Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas o actitudes que no necesariamente ha de ser consecuencia de nuestras creencias, sino que incluso pueden ser causa de las mismas. Nuestras reacciones afectivas pueden influir el contenido de nuestras creencias estereotípicas y nuestras creencias pueden influir en nuestras reacciones afectivas Los prejuicios son el conjunto de reacciones afectivas (Schneider, 2004).</p> <p>-----</p> <p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14.</p> <p>-----</p> <p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Ve es que yo digo que eso es relativo porque hay empresas que si lo hacen y ahí son como limitadas inclusive en la forma en la que publican sus convocatorias, entonces eso es un sesgo inconsciente a tender a que sean ciertos roles hacia los hombres, sin embargo, también siento que a veces esos sesgos también son desde el lado femenino porque a veces uno encuentra en algunas publicaciones "Coordinadora de Gestión Humana" es un sesgo a que en gestión humana solamente trabajan mujeres o que es mas de mujeres o que es más de mujeres entonces ahí es donde yo digo que hay sesgos de ambos lados, yo siento que todavía Colombia culturalmente es un país que tiende a ser más machista pero cada vez siento que es menos, cada vez siento que hay una visión más de diversidad, de equidad de inclusión desde la misma forma en la que se publican las vacantes y la forma en que también se ejecutan los procesos de selección, libre de orientarse o de guiarse hacia uno o hacia el otro</p>	<p>De acuerdo con lo indicado por el participante, si existen sesgos inconscientes que se presentan inclusive desde la publicación de las mismas ofertas laborales, de la misma manera afirma que estos sesgos no aplican solo para el género masculino sino también para el género femenino</p>	<p>“Las organizaciones aún tienen barreras inconscientes con las que se están poniendo freno a un entorno diverso. Se deben destruir para lograr un ambiente laboral con equidad de género en el que las oportunidades sean igualitarias”, afirmó Carlos Andrés Arango, consultor en equidad de género, mercado laboral y derechos humanos.</p>	<p>BBVA (12 DE MARZO DE 2020). Cómo influyen los sesgos inconscientes en la lucha por la igualdad. Obtenido de https://www.bbva.com/es/co/como-influyen-los-sesgos-inconscientes-en-la-lucha-por-la-igualdad/</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Hay varias cosas, sin duda alguna creo que en el medio sigue existiendo cierta predisposición, temor, sesgo, prejuicio, en fin, frente a roles masculinizados o feminizados, sobre todo hacia la mujer, en qué sentido, ah es que una mujer si podrá en logística, es que una mujer si podrá en producción, es que una mujer si podrá con la maquina y el equipo, es que para la mujer no será más duro? otro tema siento que una hay personas que discriminan en el género a la mujer por el embarazo, ah es que esta chica se embaraza y la licencia de maternidad, tanto tiempo por fuera y no estamos para eso entonces un hombre mejor para evitemos el riesgo de que quede en embarazo y se nos vaya 3,4 o 5 meses.</p> <p>Si considero que aun hoy uno encuentra sesgos y prejuicios y es más hacia la mujer por roles masculinizados o por ejemplo a veces, venga es que traigamos una mujer o traigamos un hombre para equilibrar las emociones de este equipo, mucha mujer mucha hormona, mucho hombre mucha testosterona.</p> <p>Qué se debe hacer: evitar esos</p>	<p>El participante afirma que siguen existiendo sesgos hacia el género masculino, pero estos vienen acompañados de temores, prejuicios y demás, que pueden ser más evidentes en el género femenino sobre todo las áreas que han generalmente masculinizadas</p>	<p>Algunas de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral son: la falta de flexibilidad; desequilibrio entre licencia de paternidad y maternidad; acoso sexual laboral; procesos de selección con sesgos; falta de políticas de género; lenguaje y comportamiento sexista</p>	<p>empleo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/por-que-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>sesgos, educar a las personas porque siento pueden por desconocimiento, no tener un comportamiento asertivo frente a las personas que hacen parte de la comunidad LGBTQ+ o de cualquier territorio.</p>			
<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>No en compañías como tal sino en áreas que dicen por ejemplo, yo quiero que sea un hombre o yo quiero que sea una mujer, de hecho pues por ejemplo, en call centers he escuchado que prefieren personas de la comunidad LGBTQ+ por un tema de orientación al servicio, entonces en ese caso sería como un sesgo positivo, pues como que de pronto prefieren estas personas porque tienen un tema de orientación al servicios más cercano, pero como decirte que una compañía tenga de pronto ese tema muy marcado no, es más como de pronto en áreas, entonces por ejemplo operaciones, en una compañía minera que laboré los operarios del tema minero son típicamente masculinos pero es porque son labores que requieren como mayor esfuerzo dentro de las minas.</p>	<p>La participante afirma que, si hay sesgos, pero no en las compañías en general sino en áreas en particular, esto se podría presentar debido a que en algunas áreas los cargos han sido masculinizados, feminizados o creen que los podría desempeñar mejor alguien de la comunidad LGBTQ+</p>	<p>“Hay una barrera en los procesos de selección si la diversidad sexual de una persona es manifiesta; jefes directos que se sienten incómodos con la orientación sexual o identidad de género de esa persona y despidos, teniendo en cuenta que esto es ilegal tras la Ley 1752 de 2015”, manifestó Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de Comerciantes LGBTQ+, gremio con más de 160 empresas afiliadas, 80 de ellas con el sello de espacios libres de discriminación.</p>	<p>Diario La República (28 de junio de 2021). Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables. Diario La República. Pág. 1.</p>

<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>Si, total. El sector construcción, el sector productivo mucho, manufactura, por ejemplo, sector mecánico</p>	<p>Si, la participante cree que las compañías tienen sesgos hacia el género femenino sobre todo en las industrias que han sido generalmente masculinizadas</p>	<p>Es posible pensar, como demostró un estudio realizado por la Universidad Exeter, el Skidmore College y la British Veterinary Association y publicado en la revista Science Advances, que una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral, promovida tanto por las acciones de discriminación positiva como por las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, han eliminado los sesgos de género en este ámbito, pero lo cierto es que no es así y, como mecanismos inconscientes que son y que son necesario romper, todavía están bastante presentes en el mundo laboral</p>	<p>Grupo ático 34 (28 de octubre de 2021). El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Grupo ático 34, pág. 2</p>
<p>PARTICIPANTE 10</p>	<p>Si, ósea desde gestión humana nosotros hemos hecho un esfuerzo importante en hacer consciencia de nuestros propios géneros y más pues porque hacemos selección y demás pero yo sé que también tenemos que hacer un esfuerzo importante con líderes, porque los líderes, si bien ya no se da eso de contrátame solo un hombre o contrátame solo una mujer, digamos que uno sabe que ellos también hacen entrevistas y obviamente si son más evidentes el tema de los sesgos en algunos líderes entonces tenemos que seguir trabajando más en el tema de liderazgo inclusivo para que cada vez efectivamente podamos</p>	<p>Si, la participante afirma que aún se presentan algunos sesgos y que desde gestión humana se han tratado de desvirtuar en la medida de lo posible, sin embargo, considera que se debe hacer un trabajo importante con algunos líderes para consolidar una cultura inclusiva</p>	<p>“Las organizaciones aún tienen barreras inconscientes con las que se están poniendo freno a un entorno diverso. Se deben destruir para lograr un ambiente laboral con equidad de género en el que las oportunidades sean igualitarias”, afirmó Carlos Andrés Arango, consultor en equidad de género, mercado laboral y derechos humanos.</p>	<p>BBVA (12 DE MARZO DE 2020). Cómo influyen los sesgos inconscientes en la lucha por la igualdad. Obtenido de https://www.bbva.com/es/co/como-influyen-los-sesgos-inconscientes-en-la-lucha-por-la-igualdad/</p>

	consolidarnos como una cultura inclusiva, básicamente como eso.			
PARTICIPANTE 11	Dicen que, con más organizadas, pueden hacer multitareas y no se les queda nada de lado y pues muy orientadas al detalle. También, pues nos siguen asociando con que somos más cálidas, más amorosas y que pueden ser más cercanas	Destaca que el sesgo que las compañías tienen frente a las mujeres está relacionado con ciertas habilidades y destrezas ya mencionadas por otros entrevistados.	Estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que los individuos forman fuera de su propia conciencia. Todos tienen creencias inconscientes sobre varios grupos sociales y de identidad, y estos sesgos se derivan de la tendencia de uno a organizar los mundos sociales por categorización.	Prejuicio en el género por el reclutamiento (junio 29, 2021) - https://factorialhr.es/blog/prejuicio-genero-reclutamiento/
PARTICIPANTE 12	Porque también hay por ahí un sesgo muy tenaz que tiene que ver con la maternidad. Y es que las mujeres, por tener el privilegio de ser madres, entonces como que también eso se vuelve un asunto de que no puede ser fácil conciliar el mundo laboral con él con el deseo de ser mamá. Entonces tienden a ser talento que en algún momento puede estar ausente, por su embarazo de alto riesgo, por sus licencias.	Indiscutiblemente, sale a relucir el tema de la maternidad como uno de los principales sesgos que tienen las organizaciones frente al género femenino.	Aunque la ley colombiana ampara a la población en estado de embarazo, sobre todo contra despidos -salvo eventos en los cuales el empleador pueda exponer razones válidas para expulsarla-, muchas de ellas argumentan que son maltratadas por su estado y que sus jefes, en muchos casos, intentan no dejar huella en sus actuaciones para que estas no deriven en quejas legales o demandas.	Especial: Discriminación a mujeres en estado de embarazo. El Tiempo - https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html

<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Hay un sesgo, evidentemente, que las mujeres no tenemos como la capacidad de manejar el gremio de transporte. Entonces creen que cuando son personas de muy bajo rango, personas que no han tenido una formación profesional a una formación académica, que la mayoría son hombres, consideran que las mujeres no tenemos esas capacidades. También hay otra razón, las mujeres somos más complejas e indicamos en la forma de ser, por decirlo de alguna manera, se genera más competitividad que muchas veces los hombres no son así. Dicen que los equipos más pesados son donde hay más mujeres.</p>	<p>Siguen relacionando a las mujeres con debilidad en ciertos sectores específicos. No encuentran al género femenino como un material óptimo para desempeñar labores en ellos, tal como lo es el del transporte.</p>	<p>Los estereotipos de género en el transporte Típicamente, cuando pensamos en los trabajos generados en el sector de la construcción y en el transporte, lo primero que se nos viene a la cabeza son los hombres. Nos cuesta imaginarnos a una mujer en estas ocupaciones tradicionalmente consideradas como "masculinas". A pesar de que las mujeres entran cada día con más fuerza al mercado laboral remunerado, los sectores de la construcción y el transporte se caracterizan por una alta segregación ocupacional por razones de género. Datos para América Latina y el Caribe muestran que las mujeres representan entre el 1% y el 6% de los empleados del sector de la construcción, dependiendo del país. En el caso del sector transporte esto varía entre el 7.5% y el 17.5% (OIT, 2016).</p>	<p>"Este trabajo es solo para mujeres y este es solo para hombres" (Marzo 8 de 2020) - https://blogs.iadb.org/transporte/es/este-trabajo-es-solo-para-mujeres-y-este-es-solo-para-hombres/</p>
<p>PARTICIPANTE 14</p>	<p>A veces sienten que a veces la mujer puede no sentirse muy cómoda en escenarios cuando hay algún feedback malo, un regaño que haga sobre algún error que haya cometido. Además, no las creen capaces de soportar largas horas de trabajo, de aguantar madera. Pero muchas yo siento que eso es un estereotipo que se han ido marcando entre hombres y mujeres realmente.</p>	<p>Siguen identificando a las mujeres como un sexo débil, que no se le facilita afrontar ambientes de presión.</p>	<p>"Las organizaciones aún tienen barreras inconscientes con las que se están poniendo freno a un entorno diverso. Se deben destruir para lograr un ambiente laboral con equidad de género en el que las oportunidades sean igualitarias", afirmó Carlos Andrés Arango, consultor en equidad de género, mercado laboral y derechos humanos.</p>	<p>BBVA (12 DE MARZO DE 2020). Cómo influyen los sesgos inconscientes en la lucha por la igualdad. Obtenido de https://www.bbva.com/es/co/como-influyen-los-sesgos-inconscientes-en-la-lucha-por-la-igualdad/</p>

PARTICIPANTE 15	Tienen inconveniente con que pueda ser contratar a una mujer por temas como la licencia de maternidad. Creen que son menos confiable a la hora de delegar la responsabilidad del tipo que tienen las personas de mandos medios porque puede llegar a embarazarse y abandonar su puesto de trabajo.	Al igual que con otros entrevistados, vuelve a mencionarse el tema de la maternidad como uno de los principales sesgos que tienen las organizaciones frente al género femenino.	Aunque la ley colombiana ampara a la población en estado de embarazo, sobre todo contra despidos -salvo eventos en los cuales el empleador pueda exponer razones válidas para expulsarla-, muchas de ellas argumentan que son maltratadas por su estado y que sus jefes, en muchos casos, intentan no dejar huella en sus actuaciones para que estas no deriven en quejas legales o demandas.	Especial: Discriminación a mujeres en estado de embarazo. El Tiempo - https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuáles considera que son algunas de las razones por las cuales algunas empresas prefieren contratar o no personal femenino, para cargos de línea media?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>Razones creo que hay muchas y muy variadas, en nuestro caso hay clientes que nos dicen: es que la voz de la mujer tiende a convencer más a la hora de la compra, es que las mujeres son más consentidoras, entonces eso puede ayudar un poquito más, las mujeres son más organizadas que los hombres y para este cargo el orden es primordial, entonces aquí ideal que sea una mujer, las mujeres son las damas del hogar y saben cómo administrar el hogar, entonces van a saber cómo administrar</p> <p>Hemos tenido clientes que nos dicen: nuestros asesores comerciales tienen que ser mujeres y no pueden superar de talla 8, deben tener el cabello de X color</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, las empresas prefieren contratar personal femenino por la identificación del estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) o y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Los estereotipos son creencias sobre las personas basadas en las categorías sociales a las que pertenecen</p> <p>Distintos autores proponen que tendemos a diferenciar entre hombres y mujeres utilizando dos dimensiones fundamentales, que representan el estereotipo tradicionalmente asociado a los varones, instrumentalidad (racional, inteligente, eficaz y líder), y el asociado a las mujeres, Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva).</p> <p>Glick y Fiske (1999) quienes consideran que los estereotipos permiten categorizar a cualquier grupo a lo largo de dos dimensiones: Competencia (capacidad para alcanzar metas prestigiosas) y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p> <p>-----</p> <p>Parson y Bales en 1955 identificaron dos diferentes características: un papel instrumental orientado a metas que se asigna a los hombres en la mayor parte de las sociedades, y un papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales</p> <p>En la misma línea, Bakan (1966) distingue como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14.</p> <p>-----</p> <p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina:</p>

			<p>autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p>	<p>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.</p>
<p>PARTICIPANTE 2</p>	<p>Normalmente las mujeres tienen algunas habilidades más desarrolladas que puede que a los hombres les cueste un poco más, por ejemplo, organización, disciplina, bloques de trabajo</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, las empresas prefieren contratar personal femenino por la identificación del estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) o y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Parson y Bales en 1955 identificaron dos diferentes características: un papel instrumental orientado a metas que se asigna a los hombres en la mayor parte de las sociedades, y un papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales</p> <p>En la misma línea, Bakan (1966) distingue como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p>	<p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.</p>

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>Las mujeres son más cálidas, dan muy buena imagen, dan muy buena presentación de la organización, en ocasiones ocurre por los tonos de voz es más agradable cuando te contesta una mujer y también en ocasiones ha dependido del proyecto que va a liderar y la conformación del mismo, si en el proyecto todas son mujeres, es mejor contratar de líder a una mujer, porque se van a sentir más conectadas o también me han dicho, yo me siento trabajando mejor con las mujeres son más creativas</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, las empresas prefieren contratar personal femenino por la identificación del estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) o y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Los estereotipos son creencias sobre las personas basadas en las categorías sociales a las que pertenecen</p> <p>Distintos autores proponen que tendemos a diferenciar entre hombres y mujeres utilizando dos dimensiones fundamentales, que representan el estereotipo tradicionalmente asociado a los varones, instrumentalidad (racional, inteligente, eficaz y líder), y el asociado a las mujeres, Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva).</p> <p>Glick y Fiske (1999) quienes consideran que los estereotipos permiten categorizar a cualquier grupo a lo largo de dos dimensiones: Competencia (capacidad para alcanzar metas prestigiosas) y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p> <p>-----</p> <p>Parson y Bales en 1955 identificaron dos diferentes características: un papel instrumental orientado a metas que se asigna a los hombres en la mayor parte de las sociedades, y un papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales</p> <p>En la misma línea, Bakan (1966) distingue como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p>	<p>Lemus Martín, S. (20 de diciembre de 2007). Tesis doctoral. Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual. Nueva Granada, España: Universidad Granada, pág.14.</p> <p>-----</p> <p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y</p>
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.
PARTICIPANTE 4	<p>En la parte de gestión humana, siempre me han pedido seleccionar mujeres, pienso que es por la capacidad de análisis de la persona, el saber entender, la parte humana, la cercanía, la mujer tiende a ser más de servicio, de atención de llegarle más a la gente.</p> <p>Por ejemplo en la empresa actual para el cargo de líder de compras, me solicitaron que debía ser mujer, a pesar de tener candidatos hombres muy buenos y la razón fue que la mujer es más organizada, la experiencia que tuvimos con un hombre no fue buena.</p> <p>Los cargos que requieren atención, orden, planeación, se inclinan mucho por mujeres en la parte femenina.</p> <p>En empresas de ventas por catálogos, se prefiere contratar mujeres, porque según la empresa el servicio es mejor prestado por mujeres que por hombres, entonces es más fácil que una mujer asesore en temas de moda y ropa</p>	De acuerdo con la información entregada por el participante, las empresas prefieren contratar personal femenino por la identificación del estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) o y Sociabilidad (simpatía interpersonal).	En la investigación se evidenció que en la región hay un bajo nivel de mujeres en áreas como informática (27.4%) y producción (33.4%) y su participación desproporcionada en áreas como recursos humanos (67%) y comunicaciones (65.6%).	<p>elempleo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/por-que-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283, pág.3.</p>

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>La mujer es más eficiente en el manejo del dinero y de los recursos, a la mujer le da más dificultad quedarse con un peso o robarse un peso por la censura social (el qué dirán si me robo esto o aquello) y por eso en una empresa donde laboré, se empezó a realizar un cambio en la estructura de vinculación y nivelación de la mujer frente a estos temas económicos y demás.</p> <p>Cargos de contaduría, economía y finanzas son más ocupados por mujeres.</p> <p>La capacidad de juicio que tiene la mujer frente al manejo del recurso, al cumplimiento de la norma y la tarea, capacidad de juicio frente a la toma de decisiones, porque la mujer tiene otros sexto sentido que es la sensibilidad</p>	<p>De acuerdo con la información entregada por el participante, las empresas prefieren contratar personal femenino por la identificación del estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) o y Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Parson y Bales en 1955 identificaron dos diferentes características: un papel instrumental orientado a metas que se asigna a los hombres en la mayor parte de las sociedades, y un papel expresivo orientado a las relaciones interpersonales</p> <p>En la misma línea, Bakan (1966) distingue como más común en los hombres la diligencia caracterizada por la autoafirmación y la autoprotección, y en las mujeres la comunión caracterizada por la abnegación y la preocupación por los demás</p> <p>-----</p> <p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Lupano, P. M., & Castro, S. A. (octubre de 2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Palermo, pág.56.</p> <p>-----</p> <p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150</p>
<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Porque yo creo que socialmente he históricamente ha habido también como una visión cultural de que la mujer por ejemplo es más organizada, que la mujer</p>	<p>De acuerdo con lo indicado por el participante algunas de las razones por las cuales algunas empresas se</p>	<p>A pesar de los prejuicios de que sus empleos son considerados “para hombres”, con su decisión de contratar mujeres esta compañía minera mejoró la productividad y la innovación,</p>	<p>Banco mundial (30 de marzo de 2015) Seis ejemplos que</p>

	<p>es multifuncional, entonces para ciertos roles hay personas que le manifiestan a uno eso, como hay ojalá sea una mujer porque la mujer es más juiciosa con el manejo de la plata, ojala sea una mujer porque le puedes poner diferentes tareas y es capaz de hacerlo, entonces creo que esos son como los elementos que pueden a veces generar un sesgo hacia la parte femenina</p> <p>Por eso te digo que áreas como las de gestión humana tienden a ser más de mujeres, áreas como las de tesorería, no te digo que siempre, pero en gran parte las tesoreras en las empresas son mujeres, por qué? porque hay una tendencia a son más juiciosas con el tema de la plata, que son más organizadas entonces eso de todas formas si marca un poquito</p>	<p>inclinan hacia la contratación de las personas del género femenino es que ha identificado que tienen habilidades para realizar diferentes tareas en simultánea, son más metódicas y organizadas, adicional al hecho de que algunas áreas han sido generalmente feminizadas y al día de hoy continúan pidiendo personas del género femenino para cubrir algunas vacantes</p>	<p>fortaleció las dinámicas de equipo, y optimizó el proceso de toma de decisiones.</p>	<p>demuestran que contratar mujeres es un buen negocio. Obtenido de https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/30/seis-ejemplos-que-demuestran-que-contratar-mujeres-es-un-buen-negocio</p>
<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Puede ser por dos motivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porque realmente haya un sesgo y digas, es que necesitamos mejor mujer, porque ejemplo si es mujer, entonces podrá manejar, números, cifras, datos, más orientada al detalle, más organizada, más metódica, un hombre no tanto, entonces puede haber un sesgo ahí y que de entrada haya una discriminación hacia los hombres. 2. También podría ser una selección intencionada, por ejemplo, es que acá tenemos 80% hombres, 20% mujeres, bueno hacer un proceso de selección intencionado, una convocatoria dirigida 	<p>El participante afirma que puede haber dos razones, una es el tema que culturalmente hemos tenido al considerar que las mujeres pudieran llegar a ser más metódicas, organizadas y orientadas al detalle y la otra es que algunas empresas están buscando equilibrar la balanza entre la cantidad de personas del género masculino, femenino y la comunidad LGBTIQ+</p>	<p>Alfredo Diez, Coach ejecutivo experto en liderazgo femenino de TISOC y autor de este listado, asegura que la dinámica empresarial se ve muy enriquecida con la incorporación del colectivo femenino.</p>	<p>20 minutos (05 de marzo de 2014) Siete motivos por los que las empresas deben contar con mujeres en sus plantillas. 20 minutos, pág.1</p>

	<p>solo a mujeres para hacer de nuestros procesos y talento, algo más incluyente, más diverso y vayamos cerrando de alguna manera esa brecha que tenemos por género e ir equilibrando esa balanza.</p>			
<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>Pues yo creo que ese tipo de temas se debería como ir disminuyendo porque pienso que cualquier rol lo podría hacer un hombre o una mujer, algunas características femeninas como que son multitareas, de pronto los hombres se enfocan más en una tarea y hasta terminarla continúan con la siguiente, las mujeres podrían tener como es tema de estar mirando varios temas a la vez y acompañando diferentes proyectos, eso podría ser como un plus en el tema de competencias que podrías diferenciar a los hombres de las mujeres, pero el punto que a mí me gustaría tratar es que todos los roles podrían ser ocupados por un hombre o por una mujer porque por ejemplo si un rol requiere ese tema de multitareas y lo hace un hombre, pues lo puede desarrollar, entonces según las fortalezas que tenga, no descartarlo porque simplemente sea hombre y no tenga ese tema de multitareas, sino que ingrese como en un plan individual de desarrollo para que pueda desarrollar esa competencia.</p>	<p>La participante afirma que la razón por la que algunas empresas prefieren contratar personal del género femenino podría estar asociado al hecho de que las mujeres son multitarea, sin embargo, considera que las áreas de gestión humana deberían continuar trabajando en desvirtuar estas prácticas ya que los hombres podrían desarrollar esos aspectos también.</p>	<p>las compañías han invertido cada vez más en áreas de recursos humanos que no solo se concentran en encontrar al mejor talento, sino que este sea diverso e incluyente. La mayoría conocen los beneficios que conlleva tener una plantilla diversa, no solo porque lo tienen dentro de sus objetivos, sino porque se traduce en un liderazgo más efectivo dentro de la organización y que proporciona múltiples enfoques, enriqueciendo la gestión corporativa</p>	<p>Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. Obtenido de https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer</p>

<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>Yo creo que muchas veces la gente piensa y eso es un sesgo, que las mujeres son más organizadas, que son más estructuradas, que son como más administrativamente eficientes. Pero también está el sesgo de qué no contratan mujeres porque se embarazan, tienen hijos y se quieren dedicar al hogar en vez de la carrera profesional</p>	<p>Se puede evidenciar que la participante reconoce que las causas por las que algunas empresas prefieren contratar personal del género femenino es un sesgo que tienen las personas al interior de las empresas, que ha sido un común denominador y que en algunas oportunidades favorece las mujeres y en otras no</p>	<p>En este proveedor de partes automotrices, el 41% de los empleados son mujeres. En un lugar donde había pocos ingenieros y pocos empleados locales bien entrenados, lograron atraer y retener el tipo de trabajadores que necesitaban.</p>	<p>Banco mundial (30 de marzo de 2015) Seis ejemplos que demuestran que contratar mujeres es un buen negocio. Obtenido de https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/30/seis-ejemplos-que-demuestran-que-contratar-mujeres-es-un-buen-negocio</p>
<p>PARTICIPANTE 10</p>	<p>Yo creo que es para equilibrar la balanza, porque si tu vez las estadísticas a nivel mundial, incluso en pandemia, nos devolvimos un montón en temas mujeres en el mercado laboral, entonces ya habíamos dado como un paso importante, las mujeres se estaban posicionando mucho mejor en el mercado laboral, estaban digamos que asumiendo roles de liderazgo, estaban llegando a cargos que anteriormente eran muy masculinizados, pero a partir de la pandemia involucramos en el proceso, entonces yo creo que no es que tengamos una preferencia por el género femenino sino que históricamente ha sido como el más vulnerable o el más</p>	<p>La participante afirma que la principal razón por la que algunas empresas prefieren contratar personal del género femenino es para equilibrar la balanza ya que el género femenino ha sido al que más le ha costado ingresar al mundo laboral y durante la pandemia fue el más afectado</p>	<p>Las mujeres todavía no cuentan con un lugar equitativo frente a los hombres en el mercado laboral. Sin embargo, algunas empresas ya empiezan a incorporar políticas para equilibrar su fuerza laboral y generar espacios de inclusión, no solo proporcionando bienestar a su compañía, también crecimiento e innovación.</p>	<p>Elemplo.com (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.elemplo.com/co/noticias/mundo-empresarial/por-que-es-buen-negocio-para-las-</p>

	afectado para entrar al mercado laboral, entonces yo creo que si hay un compromiso por parte de las empresas para facilitar un poquito el proceso, o como te decía ahorita, para implementar estrategias que les permita tener condiciones de equidad, ósea facilitar un poquito o implementar las estrategias de manera que ese proceso que antes ha sido tan inequitativo o tan desigual, digamos que se facilite un poquito para ellas.			empresas-contratar-mujeres-6283
PARTICIPANTE 11	En el caso cuando ya son muchos hombres y necesitamos una mujer que venga y nos apoye. Porque es que las mujeres vienen aquí y nos van a hacer un ambiente más agradable. Porque eso ya es mucha, mucha hormona masculina, es lo que dicen. Necesitamos a alguien que pueda estar con nosotros y más cercano, que nos equilibre.	Una de las razones que se identifican, es que las empresas piden contratar mujeres para equilibrar las cargas masculinas.	Las estrategias de equilibrio de género son un requisito de rendimiento del Plan de acción para todo el sistema en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), aunque sólo 14 de las 32 entidades de las Naciones Unidas contaban con una en 2011. De las 18 que no contaban con ninguna, más de la mitad (10) tenían previsto poner en práctica una. Dos entidades señalaron que no contaban con estrategias propias, pero que seguían las de la Secretaría de las Naciones Unidas. Sólo ocho entidades declararon que sus estrategias especificaban mecanismos de rendición de cuentas.	Estrategias para el equilibrio de género - https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/strategies-and-tools

<p>PARTICIPANTE 12</p>	<p>¿Las mujeres? Yo creo que hay un asunto que tiene que ver con que tendemos a ser muy minuciosas, muy detallistas. Los hombres tienden a ser más prácticos. Sí, entonces, encargos donde se necesita, cómo llegar a la filigrana y que hay que ser de pronto, controlador de muchas cosas. Talento femenino puede tener. ¿Le puede favorecer eso en de pronto, en encargos que son más de incertidumbre, cosas nuevas que crear? Pero les puede favorecer sin decir que una mujer no pueda estar ahí. Cierto, lo que pasa es que pronto nosotras, por esa tendencia a ser minuciosas, incluso controladoras, poder nos puede costar fluir más en la incertidumbre. Sí.</p>	<p>Algunas organizaciones deciden contratar mujeres porque creen que este género cuenta con habilidades de organización y enfoque al detalle que les permite controlar y llevar el detalle de cada uno de los objetivos propuestos.</p>	<p>A pesar de los prejuicios de que sus empleos son considerados “para hombres”, con su decisión de contratar mujeres esta compañía minera mejoró la productividad y la innovación, fortaleció las dinámicas de equipo, y optimizó el proceso de toma de decisiones.</p>	<p>Banco mundial (30 de marzo de 2015) Seis ejemplos que demuestran que contratar mujeres es un buen negocio. Obtenido de https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/30/seis-ejemplos-que-demuestran-que-contratar-mujeres-es-un-buen-negocio</p>
<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Por la comunicación, las mujeres tienen más habilidad como para el tema de ponencias de ruedas de prensa, tenemos como más facilidad para ese tema, los hombres no tienen tanto.</p>	<p>Especifica que las empresas ven en las mujeres ciertas habilidades en temas de comunicación asertiva.</p>	<p>En la investigación, encargada por la firma de seguros Sheila's Wheel, las mujeres 'tienen habilidades superiores de comunicación y utilizan una variedad más amplia de las palabras en situaciones sociales, mientras que los hombres luchan con su dominio del idioma'. "Son los hombres quienes son más propensos a hablar por hablar cuando participan en la vida social mediante el reciclaje de sus palabras con un lenguaje redundante que no contiene nueva información", dijo el investigador de la Universidad de Manchester Geoffrey Beattie.</p>	<p>Un estudio revela que las mujeres comunican mejor que los hombres con menos palabras (8 de febrero del 2011) - https://www.eperiodico.com/es/sociedad/20110218/estudio-revela-mujeres-</p>

				comunican- mejor-858832
PARTICIPANTE 14	<p>Porque son personas que sean mucho más organizadas, planeadoras, con más orientación al detalle y más creativas para proponer ideas. Me ha dicho "yo preferiría una mujer por ahí porque creo que me puede organizar mucho el área, puede llevarme muy bien los indicadores, me puede ayudar a propuestas diferentes. A veces me dicen que preferiría una mujer para algunos roles bajo esas características. Te que te digo que he escuchado que prefieren que sea mujer cuando ese cargo requiere estabilidad.</p>	<p>Al igual que otros entrevistados, resalta que las mujeres son contratadas porque son conocidas por ser más organizadas y enfocadas al detalle. Pero agrega que las empresas tienen un sesgo al decir que los equipos conformados por solo mujeres tienden a ser más difíciles.</p>	<p>Estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que los individuos forman fuera de su propia conciencia. Todos tienen creencias inconscientes sobre varios grupos sociales y de identidad, y estos sesgos se derivan de la tendencia de uno a organizar los mundos sociales por categorización.</p>	<p>Prejuicio en el género por el reclutamiento (junio 29, 2021) - https://factorialhr.es/blog/pr-ejuicio-genero-reclutamiento/</p>
PARTICIPANTE 15	<p>No, yo creo que me sostengo, pues al menos desde mi punto de vista, siento que no. No hay, pues una característica, es un sesgo. Puede ser que en general sí, pero si nos vamos a ver el caso a caso la regla no siempre aplica, no siempre es generalizable para todos los hombres y todas las mujeres, entonces, al fin y al cabo, toca revisarlo en el caso a caso.</p>	<p>Sostiene que no encuentra diferencia alguna entre las capacidades que pueden tener el género femenino y masculino.</p>	<p>Las capacidades de liderazgo entre hombres y mujeres son iguales. La equidad de género parte de pensar que somos iguales, y que ambos tenemos las mismas capacidades. Depende totalmente de cómo formemos esas capacidades, y sobre todo de autenticidad. Muchas de las mujeres líderes que ocupan posiciones de liderazgo se destacan precisamente por su autenticidad.</p>	<p>María Fernanda Suárez Londoño, ministra de Minas y Energía (marzo 17 De 2020) Portafolio - https://www.portafolio.co/negocios/empresas/hombres-y-mujeres-tenemos-la-misma-capacidad-de-liderazgo-539150</p>

¿Cree que las mujeres siguen en una desventaja laboral frente a otros géneros? ¿Por qué?				
	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>Creo que sí, hemos ganado terreno, pero falta. A hoy algunas leyes han ayudado a que en las juntas directivas o en los cargos directivos, cierto porcentaje sean mujeres o sean hombres, para tratar de compensar la balanza. Pero si creo que hay una desventaja. Siento que la desventaja viene mucho desde el poder acceder a la educación.</p> <p>...A las empresas les están poniendo cuota, nosotros tenemos muchas empresas que tienen que tener ciertos porcentajes de mujeres y hombres y esa cuota hace que se presente el sesgo.</p>	<p>De acuerdo con la información, si se continúa presentando desventaja laboral de las mujeres frente a otros géneros, tal como lo plantea el participante, si bien, se han incrementado el número de vacantes para el género femenino, la equidad de género radica en tener las mismas oportunidades, los mismos salarios, las mismas responsabilidades y la misma toma de decisiones.</p>	<p>UNESCO define la equidad de género como: la situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.</p> <p>-----</p> <p>Por ello, para alcanzar este tipo de beneficios, las empresas pueden empezar por preguntarse "cuántas mujeres y hombres tienen en nómina; cuántas capacitan y cuántas son promovidas a cargos más altos. También deben de analizar los rangos salariales y qué puestos están ocupando las mujeres", explicó del Castillo.</p>	<p>ONU, & Unesco. (2019). Educación y género. Buenos aires: Instituto internacional de planeamiento de la educación IIEP - Unesco, pag.1.</p> <p>-----</p>
	<p>Para mi equidad de género, más que tener la misma cantidad de hombres y mujeres, es que las mujeres y los hombres podamos tener las mismas oportunidades, los mismo salarios, las mismas responsabilidades, la misma toma de decisiones, porque muchas veces no pasa de la misma manera. Entonces te vas a ver y las 100 mujeres que tienes, son auxiliares, las de oficios varios, la cafetería. Entonces tienes una cuota femenina, pero ¿si están en los mismos rangos salariales, en las mismas condiciones, si tienen acceso a las mismas posibilidades que los hombres?</p>			<p>empleo.com. (12 de abril de 2021). ¿Por qué es buen negocio para las empresas contratar mujeres? Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/p</p>

				or-que-es-buen-negocio-para-las-empresas-contratar-mujeres-6283, pág.2.
PARTICIPANTE 2	<p>El problema real es que las mujeres no sabemos pedir, no sabemos buscar empleo. Normalmente la mujer salarialmente siempre pide menos de lo que pide un hombre. La mujer en esa situación es más tímida para pedir, mientras que en ese sentido el hombre es más audaz. Normalmente la mujer siempre pide más o menos un 20 ó 30% menos que un hombre.</p> <p>Hay mucha oferta de mujeres y eso puede ser lo que a la larga hace que los salarios bajen, porque si yo tengo que enfrentarme con 3 ó 4 mujeres, seguramente yo digo me bajo un poquito más de salario, cobro menos, para que me contraten a mí y no a las otras, esto es economía, si hay mucha papa el precio baja.</p>	<p>Al analizar la información entregada por el participante, se continúa presentando desventaja laboral de las mujeres frente a otros géneros y aunque el participante sustenta que es debido a una habilidad ausente en las mujeres, las organizaciones se aprovechan de la misma, para continuar con la ampliación de la brecha salarial entre hombres y mujeres.</p>	<p>Según estadísticas los hombres ganan entre un 20% y 30% más que las mujeres en el mismo cargo, y son los ellos quienes desempeñan más puestos directivos y gerenciales.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>Desde mi experiencia ya no marca una desventaja laboral, pero desafortunadamente si hay organizaciones donde aún se privilegia al hombre.</p> <p>Por ejemplo, cuando se habla de ingeniero e ingeniera, se tiende a pagar menos salario a la ingeniera porque se piensa que la mujer no va a tener la misma capacidad para atender determinados requerimientos, por ejemplo: ella no se nos va a meter a la obra a media noche, entonces como no, no debe ganarse lo mismo.</p> <p>Las mujeres pueden tener desventaja desde la asignación del salario y desde la asignación de las responsabilidades</p>	<p>De acuerdo con la información, si se continúa presentando desventaja laboral de las mujeres frente a otros géneros, dado que la equidad de género radica en tener las mismas oportunidades, los mismos salarios, las mismas responsabilidades y la misma toma de decisiones, características que no son evidentes actualmente en el mercado laboral.</p>	<p>Pese al avance en el cierre de la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres, y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación laboral por razones de género, estas persisten incluso en condiciones de igual educación y experiencia. Se mantienen por tanto los sesgos en la contratación laboral que no favorecen a las mujeres.</p>	<p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia, pág.46.</p>
<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>Yo creo que no, porque si bien hay cargos que se inclinan por hombres, también hay otros que se inclinan por mujeres. No se puede decir que la mayoría de las vacantes que hay son para hombres o que la mayoría son para mujer, creo que es muy parejo</p>	<p>Según la información del participante, no hay desventaja laboral de la mujer frente a otros géneros, puesto que, si bien hay vacantes enrutadas para ser ocupadas por hombres, también las hay para ser ocupadas por las mujeres.</p>	<p>UNESCO define la equidad de género como: la situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.</p>	<p>ONU, & Unesco. (2019). Educación y género. Buenos aires: Instituto internacional de planeamiento de la educación IIPE - Unesco, pag.1.</p>

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>La participación de las mujeres dentro del escenario laboral ha estado tratando de equilibrarse, incluso existen políticas muy claras de diversidad e inclusión de la mujer, porque la mujer hace parte de la transformación social, no es que el hombre no lo haga, pero es que la mujer tiene unas características muy interesantes desde el punto de vista, personal, laboral. Aquí estamos hablando de la teoría de Adams sobre el equilibrio.</p>	<p>De acuerdo con la información, si se continúa presentando desventaja laboral de las mujeres frente a otros géneros, sin embargo, cada vez la brecha es menor entre mujeres y hombres.</p>	<p>UNESCO define la equidad de género como: la situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.</p>	<p>ONU, & Unesco. (2019). Educación y género. Buenos aires: Instituto internacional de planeamiento de la educación IYPE - Unesco, pag.1.</p>
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Yo creo que todavía se presenta, cada vez es menos y cada vez es más evidente como el hecho de que sobre todo las grandes empresas tiendan a preocuparse más por eso, sin embargo, pienso que todavía hay un camino muy grande y todavía hay brechas en ese sentido, porque todavía hay como esos sesgos culturales, sociales de que la mujer pues no necesariamente es capaz de desempeñar ciertos roles y todavía se marca un poquito pero siento que cada vez en más la tendencia a que el tema vaya cambiando, lentamente pero cambiando</p> <p>Para mí la equidad e igualdad es que haya la misma cantidad de oportunidad, ya que al final la decisión que se tome sea por un hombre, una mujer, o una persona que tenga cualquier tipo de orientación me parece que ahí no va la equidad, porque algunas empresas como tú dices, se han ido como tengo que tener, cierto, entonces terminan descartando hombres porque toca meter una mujer, yo no comparto esa visión, yo lo que creo es que lo que hay que garantizar es igualdad de oportunidades y que en ningún un hombre o una mujer diga es que yo no tuve la oportunidad, sino que la tengan y que al final la decisión se tome por competencias y por criterios que no estén relacionados con el género, porque me parece que obligar o enmarcarse en que hay que tener si o si 50/50 también es una visión un poco sesgada y que al final la empresas terminan haciéndolo por "obligación"</p>	<p>De acuerdo con lo indicado por el participante se puede evidenciar que aún se presenta desventaja laboral para el género femenino y esto podría obedecer a los sesgos culturales y sociales que se han tenido durante la historia. Sin embargo, las áreas de gestión humana de grandes empresas se han empezado a preocupar por este tema pero que aún hay un gran camino por recorrer</p>	<p>Pese al avance en el cierre de la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres, y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación laboral por razones de género, estas persisten incluso en condiciones de igual educación y experiencia. Se mantienen por tanto los sesgos en la contratación laboral que no favorecen a las mujeres.</p>	<p>ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia.</p>
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Si hay una desventaja, pero cada vez más se ha ido disminuyendo.</p> <p>Mira yo creo que hay como dos vías, uno es que siento que las mujeres cada vez más están reclamando de alguna manera que las incluyan en todos los roles, en todos los niveles, en todos los tipos de organización y no es que lo tengan que hacer, porque más que la mujer lo demuestre es que en general la sociedad está identificando y se está dando cuenta que las posiciones que han sido tan masculinizadas a través de la historia si la pueden asumir mujeres, obviamente puede haber ciertos roles que a la final seguirán siendo muy masculinizados si no se hacen unos ajustes para eso.</p> <p>Siento y pienso que las organizaciones también desde temas de sostenibilidad, temas de responsabilidad social empresarial, temas de equidad de género con cada una de estas iniciativas en fin, siento que hay como una presión social, entonces cada vez más diferentes actores, instituciones, stake holders, van exigiendo a sus grupos de interés que sean más incluyentes en sus procesos de selección y los temas de equidad de género</p>	<p>De acuerdo con la respuesta entregada por el participante, si hay una desventaja, pero cada vez más se ha ido cerrando esa brecha</p>	<p>La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo</p>	<p>Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. Obtenido de https://www.michaelpage.com.co/advice/clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer</p>
<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>Creo que sí, lo que pasa es que Colombia es un país muy tradicional, hay compañías multinacionales, pero hay compañías que son colombianas que manejan estilos gerenciales a la antigua entonces eso es lo que se ha tratado de ir cambiando, creo que, si todavía falta, que hay un camino por recorrer para el tema de las mujeres en los roles típicamente masculinos,</p>	<p>Si, de acuerdo a la respuesta entregada las mujeres siguen estando es desventaja laboral frente a otros géneros y eso podría obedecer a los tradicionalistas que han sido algunas empresas</p>	<p>La inclusión laboral ha sido posible gracias al cambio en los modelos tradicionales de contratación que han hecho las compañías, las cuales pasaron de entender a los trabajadores como una categoría genérica y homogénea, para concebirlos como un recurso heterogéneo, que tiene unas</p>	<p>Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer.</p>

<p>por ejemplo, ingeniería eléctrica, ingeniería civil, ingeniería de minas o geología. Hay más mujeres pero por ejemplo al momento de nosotros hacer procesos de selección, para buscar roles de liderazgo o línea media, nos piden que sea hombre o mujer, tengan experiencia en el rol pero como generalmente en las compañías en Colombia, hay algunos roles que son típicamente masculinos, es muy difícil que las mujeres cuando participan en estos procesos cumplan la experiencia, entonces si nos piden 3 años de experiencia generalmente pues hay mujeres que puedan tener los 6 meses de la práctica y ya, entonces ahí ya hay una desventaja porque como siempre han sido roles típicamente masculinos, cuando traemos una mujer como al proceso de selección es difícil que nos pase porque le hace falta la experiencia, entonces yo creo que aunque se está haciendo pues como mucho el tema de educación y se está trabajando en eso, no se ha logrado y no está como en el momento ideal de igualdad de condiciones para ingresar a una compañía, más que todo por el tema de la experiencia porque si no se le brinda la oportunidad a una mujer de aplicar su conocimiento, de ingresar, sin la experiencia entonces es difícil que la adquiera y pueda ser competitiva para ir creciendo dentro de las compañías.</p>	<p>colombianas que no han evolucionado en sus estilos gerenciales</p>	<p>características particulares y que busca ser motivado constantemente</p>	<p>Obtenido de https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>sí, yo digo que sí y para la muestra un botón, en nuestro grupo empresarial solamente la empresa más joven tiene más mujeres que hombres y que las oportunidades son como más o menos balanceadas, pero me parece que sí, que eso sigue presentándose, que a pesar de los esfuerzos la mujer sigue ganándose menos plata, que por el tema del embarazo hay veces las ponen en duda a la hora de seleccionarlas, cosas así.</p>	<p>Si, de acuerdo con la información entregada por la participante las mujeres siguen en desventaja laboral principalmente en empresas que traen trayectoria, lo que podría significar que la practicas de gestión humana anticuadas que aún no han evolucionado o no se les ha dado la suficiente fuerza</p>	<p>Los movimientos feministas refieren desde hace tiempo que, en medios de comunicación públicos y oficiales, como libros de texto, revistas, etcétera, invisibilizan, segregan o discriminan a las mujeres y niñas, razón por lo cual demandan la eliminación de estereotipos e imágenes denigrantes, al igual que en el lenguaje, subrayó Perla Alicia Martín Laguerenne, del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) de la UNAM</p>	<p>Aristegui noticias (26 de junio de 2021). Superar estereotipos, sesgos e invisibilizaciones de la comunidad LGBTQ+, objetivo en escuelas: Expertos. Aristegui noticias, pág. 3.</p>
<p>PARTICIPANTE 10</p>	<p>Si, sabes que sí, nosotros tenemos un comité de equidad de género al interior de la compañía, precisamente para estar como muy pendientes y monitoreando que todo este sistema de gestión que hemos implementado alrededor de la equidad de género digamos que se dé de la mejor manera y le hagamos seguimiento como a todas las estrategias que se acuerdan, en fin. Como te digo ahí se revisaba la estadística, la data y pues increíblemente nos hemos devuelto en el tiempo, y decían que era a raíz de la pandemia porque la mayor tasa de desempleo en pandemia había sido para las mujeres, pues es un fenómeno que habrá que analizar, por qué las mujeres fueron las principalmente afectadas en cuanto al tema de empleo pero si, digamos que ese fue el análisis que hicimos y obviamente ahí las compañías tendrán que repensarse de cara a esto que está sucediendo</p>	<p>Si, la participante afirma que desde su gestión en la empresa han identificado como de hecho las empresas han involucrado en este tema principalmente durante la pandemia, donde quienes más se vieron afectadas curiosamente fueron las mujeres. De la misma manera se evidencia el compromiso por parte de las grandes empresas en contribuir a disminuir esta brecha</p>	<p>Según un informe del Departamento Nacional de Estadísticas, Dane, sobre el mercado laboral entre marzo y mayo la tasa de desempleo de los hombres fue de 7,2% mientras que en las mujeres fue de 12,1%.</p>	<p>Portafolio. (31 de Julio de 2017). ¿Para cuáles trabajos son mejores los hombres y para cuáles las mujeres? Portafolio, pág. 3.</p>

	haber cómo podemos seguir haciendo para impulsar digamos que el proceso.			
PARTICIPANTE 11	<p>Sí. Porque, por ejemplo, en las búsquedas que yo hago no encuentro mujeres. Bueno encuentro de mujeres, porque eso específico técnico, y no sé si no es.</p> <p>Por gusto por o porque no sé por qué no llegan a ese tema, no sé si no sea de su agrado. Oh, no sé si es un tema económico. O sea que valga muchísimo especializarse en eso de lado. Y entonces la mujer no prefiero otras cosas y no me especializo por ahí.</p> <p>Pensando ya en roles, pues de otro orden de orden administrativo, de áreas de soporte a los comerciales, no. No hay desventaja.</p>	Expresa que las mujeres sí tenemos una desventaja laboral frente a otros géneros, enmarcado por la falta de perfiles u oportunidades para estudiar ciertas carreras que se ven masculinizadas en la sociedad.	Pese al avance en el cierre de la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres, y a las medidas tendientes a eliminar la discriminación laboral por razones de género, estas persisten incluso en condiciones de igual educación y experiencia. Se mantienen por tanto los sesgos en la contratación laboral que no favorecen a las mujeres.	ONU. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia.
PARTICIPANTE 12	<p>En algunos sí. En algunos si ha habido avances, pero en otros no. Creo que en el sector financiero se ve que ha habido más figuras femeninas en media y alta dirección.</p> <p>Telecomunicaciones yo creo, exceptuando de pronto en las áreas técnicas de telecomunicaciones. Yo creo que también ha empezado a haber un equilibrio en el área de salud.</p> <p>Es típico verlas en gestión humana, áreas administrativas, pero también ya pueden hacer parte de negocios, operación, finanzas. De otro lado, tiene que ver mucho con lo que yo te dije de cuántas mujeres, cuantas jóvenes están tomando la decisión de estudiar ciertas carreras para que cuando lleguen al mundo laboral las empresas tengamos oferta, que es lo que a mí me pasa. Por ejemplo, en este momento soy responsable por todos los centros de transmisión de energía del país y</p>	Destacada que algunos sectores de la economía sí han demostrado avances, en el que las mujeres han logrado destacarse y ganar terreno. Pero resalta que sigue existiendo una dificultad en sectores demasiado técnicos.	Entre los cargos de MND, es interesante analizar quiénes ocupan las titularidades en los ministerios. En el Gobierno nacional actual, por primera vez, Colombia tiene un gabinete paritario. Además, en las últimas tres administraciones, la participación femenina en estos cargos se ha incrementado significativamente, al pasar del 21,6% (2010-2014) al 27,6% (2014-2018), para después alcanzar la paridad actual. Con ello, la representación de las mujeres en el gabinete es de las más altas en la región de latinoamericana, donde el promedio es de 28,5% (ver Gráfica 50).	DANE, Departamento Administrativo , CPEM, & ONU Mujeres. (2020). MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. Colombia. Pag 78

	entonces le apuesto a lograr tener un talento femenino, pero es muy difícil.			
PARTICIPANTE 13	<p>Sí, por el tema del salario, porque con todas las personas que hablo en el tema del salario en desventaja, a pesar de que hagamos exactamente lo mismo, o sea, es capaz de hacer exactamente lo mismo que un hombre haría.</p> <p>También hay muchos cargos que son muy sesgados y que internamente la directriz viene de rango mucho más allá y te dicen necesito un hombre, solamente quiero un hombre.</p>	Persiste la respuesta de la desigualdad salarial de acuerdo al género, en el que las mujeres se encuentran en mayor desventaja.	Las diferencias en el pago que perciben mujeres y hombres por su trabajo, no se explican solo por el hecho de que trabajan en distintos sectores y ocupaciones, ya que, a igual nivel educativo y experiencia, las mujeres suelen obtener un pago menor, lo que significa, en términos generales, que la discriminación está presente en los mercados laborales.	DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres. (2020). MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. Colombia. Pag 40
PARTICIPANTE 14	No, yo pienso que no, pues yo siento que me preguntas a mí en términos de competencias y habilidades, que es como debe de hacerse un buen proceso de selección. Para mí no tiene ninguna desventaja, están a la par de los hombres. Y de muchos procesos, como te digo por experiencia, siento que a veces las mujeres brillan mucho más. Yo siento que la desventaja que tienen es precisamente esto que estamos hablando, que algunas organizaciones y algunos líderes a veces van estereotipando a las mujeres que tienen ciertas habilidades buenas y otras no tan buenas.	A diferencia del resto de entrevistados, este destaca que las mujeres han empezado a avanzar y empiezan a ganar terreno en diferentes sectores. Además, destaca que cuentan con muchas habilidades que les permiten seguir creciendo.	Existen pruebas firmes y cada vez más numerosas de que la presencia de mujeres líderes en los procesos de toma de decisiones políticas mejora dichos procesos [17]. Por ejemplo, una investigación sobre los panchayats (consejos locales) de la India puso de relieve que el número de proyectos de abastecimiento de agua potable en zonas donde dichos consejos están liderados por mujeres era un 62 por ciento mayor que en el caso de aquellas cuyos consejos están liderados por hombres. En Noruega se encontró una relación de causalidad directa entre la presencia de mujeres en los consejos municipales y la cobertura de la atención infantil [18].	Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres - https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

<p>PARTICIPANTE 15</p>	<p>Mientras que existan sesgos como el que te mencioné por ejemplo de la licencia de maternidad y cosas de ese estilo siempre van a estar, considero.</p>	<p>Mencionan nuevamente el tema de la maternidad como uno de los principales sesgos que tienen las organizaciones frente al género femenino.</p>	<p>Aunque la ley colombiana ampara a la población en estado de embarazo, sobre todo contra despidos -salvo eventos en los cuales el empleador pueda exponer razones válidas para expulsarla-, muchas de ellas argumentan que son maltratadas por su estado y que sus jefes, en muchos casos, intentan no dejar huella en sus actuaciones para que estas no deriven en quejas legales o demandas.</p>	<p>Especial: Discriminación a mujeres en estado de embarazo. El Tiempo - https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cree que las compañías tienen algún sesgo específico con la comunidad LGBTIQ+? ¿Cuáles?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>Sí, definitivamente hay mucho sesgo en ese aspecto, porque si es hombre con inclinación a mujer, entonces se dice es que es muy afeminado, o por la forma en que habla o se viste, entonces piensan que de pronto se le va a salir en una reunión o si es mujer y se viste de forma muy masculina, entonces se piensa en si será mostrable, si seremos capaces de estar en un espacio con ella.</p> <p>Es una comunidad muy vulnerable, porque las empresas aún no somos tan abiertas de contratar población LGBTIQ+</p> <p>En Medellín, si bien se habla un poco con más libertad del tema, las organizaciones no están preparadas para eso, no hay una cultura organizacional que los vincule como los tiene que vincular porque lamentablemente los vemos como otros y ellos son tan humanos como nosotros, hay una etiqueta de entrada</p>	<p>Según la información entregada, si hay un sesgo frente a la comunidad LGTBIQ+, puesto que se tiene estereotipada a las personas que pertenecen a la misma y la cultura de país y de organización, aún no ha madurado la forma de tratar y ver a las personas de dicha comunidad.</p> <p>Se cree que por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+, las emocionalidades y el profesionalismo entran en discusión constantemente y esto basados en que se debe entrar a revisar si la persona por su inclinación sexual, si puede interactuar de forma natural y tranquila con personas de género femenino o masculino, lo cual no es coherente, puesto que si no lo hacemos para género femenino o masculino, porqué si es un factor a revisar por el simple hecho de pertenecer a la comunidad LGTBIQ+.</p>	<p>Según estudios de la Cámara de Comerciantes LGBT y el Centro Nacional de Consultoría, solo cuatro de cada 100 personas trans en Colombia cuentan con un contrato laboral</p> <p>-----</p> <p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p> <p>-----</p> <p>En Colombia esta población es la que más sufre de desempleo, y de las personas encuestadas en el estudio, solo cuatro de cada 100 mujeres ‘trans’ tenían un contrato laboral formal”, afirma el presidente de la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia</p>	<p>Bernal, C. (24 de junio de 2021). Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT. Obtenido de https://forbes.co/2021/06/24/capital-humano/solo-4-de-cada-100-personas-trans-en-el-pais-tienen-un-contrato-laboral-camara-de-comerciantes-lgbt/, pág.1.</p> <p>-----</p> <p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p> <p>-----</p> <p>eempleo.com. (20 de junio de 2019). El panorama laboral para</p>

				población LGBT en Colombia. Obtenido de https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874 , pág.2.
PARTICIPANTE 2	<p>En la compañía que trabajo actualmente, no tenemos ese sesgo. En nuestra compañía tenemos una política de diversidad e inclusión, somos súper abiertos con el tema. Nuestros beneficios están abiertos para todos.</p> <p>El saber con quién vives, no debe ser un juicio para tomar la decisión</p>	<p>La información entregada por el participante está muy influenciada por el tipo de compañía en la que actualmente labora, dado que, en ella, se tienen establecidas claras políticas de contratación y de diversidad e inclusión y esto puesto que es una multinacional que tiene presencia en todo el mundo y las políticas son de estricto cumplimiento puesto que su casa matriz radica en Nueva York</p>	<p>Los programas de diversidad e inclusión corporativa que lidera la entidad han llegado a más de 160 empresas nacionales y extranjeras y sensibilizado a más de 25.000 personas. Además, han logrado certificar a 70 organizaciones como espacios libres de discriminación, lo que garantiza procesos de contratación sensibilizados para entender y respetar la diferencia y que la diversidad sexual no vaya a ser una barrera para el acceso al empleo formal</p> <p>-----</p> <p>Igualdad de prestaciones: Las empresas deben conceder las mismas prestaciones a todos los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de sus empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos.</p>	<p>Bernal, C. (24 de junio de 2021). Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT. Obtenido de https://forbes.co/2021/06/24/capital-humano/solo-4-de-cada-100-personas-trans-en-el-pais-tienen-un-contrato-laboral-camara-de-comerciantes-lgbt/, pág.1.</p> <p>-----</p> <p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.10.</p>

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>No creo que el sesgo está en el proceso de selección si no a donde lo vas a poner. El sector seguridad es un sector totalmente machista y tradicional. Hay que revisar la cultura de la organización, antes de colocar a la persona de la comunidad allí y esto se hace también por responsabilidad, respeto y por evitar a futuro una rotación de personal.</p> <p>Yo como responsable del proceso, reviso a qué líder se lo voy a entregar, si yo tengo un líder con mucha apertura al cambio, muy flexible, para él no va a pasar nada, si por el contrario tengo un líder que es tradicional, muy mayor y que culturalmente tiene sus sesgos, yo no se lo voy a poner, así quizás sea muy bueno, yo diré: este no es el lugar para él.</p>	<p>Según la información entregada, si hay un sesgo frente a la comunidad LGTBIQ+, puesto que se tiene estereotipada a las personas que pertenecen a la misma y la cultura de país y de organización, aún no ha madurado la forma de tratar y ver a las personas de dicha comunidad.</p> <p>Se cree que por pertenecer a la comunidad LGTBIQ+, las emocionalidades y el profesionalismo entran en discusión constantemente y esto basados en que se debe entrar a revisar si la persona por su inclinación sexual, si puede interactuar de forma natural y tranquila con personas de género femenino o masculino, lo cual no es coherente, puesto que si no lo hacemos para género femenino o masculino, porque si es un factor a revisar por el simple hecho de pertenecer a la comunidad LGTBIQ+.</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p>
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>Creo que no y no me ha tocado. Puede existir, pero la gente se cuida de esos juicios.</p> <p>Sin embargo, pienso que, como seleccionador, uno debe revisar la personalidad de la persona, creo que ahí el sesgo lo pongo yo, porque debo evitar ingresar personas que no se van a sentir cómodas o no van a hacer sentir cómodas al equipo de trabajo, si yo veo que es una persona discreta, respetuosa, bien presentada, que no genera impacto de entrada, no me parece que sea un motivo de descarte.</p>	<p>Según la información entregada, si hay un sesgo frente a la comunidad LGTBIQ+, puesto que se tiene estereotipada a las personas que pertenecen a la misma y la cultura de país y de organización, aún no ha madurado la forma de tratar y ver a las personas de dicha comunidad.</p> <p>Se cree que por pertenecer a la comunidad LGTBIQ+, las emocionalidades y el profesionalismo entran en discusión constantemente y esto basados en que se debe entrar a revisar si la persona por su inclinación sexual, si puede interactuar de forma natural y tranquila con personas de género femenino o masculino, lo cual no es coherente, puesto que si no lo hacemos para género femenino o masculino, porque si es un factor a revisar por el simple hecho de pertenecer a la comunidad LGTBIQ+.</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>Si, existen muchos sesgos todavía. El proceso de selección parte de la personalización, donde el reclutador mira el dispositivo llamado sujeto gay o LGBTIQ+ y allí se mira si la cultura de la organización está preparada para la inclusión.</p> <p>Adicional, hay sesgo desde la imagen de la hoja de vida.</p> <p>Está pasando en el medio actualmente y es algo que se ha normalizado y es que se inicia la revisión en redes sociales, del perfil del reclutador y como candidato, identifico los gustos y en la entrevista genero una proximidad. El reclutador también lo "debe de hacer" o se genera también desde el punto de vista del reclutado que, al perfilar a su reclutador, desiste de pertenecer a un proceso de selección, cuando ven que las posturas del mismo tienen que ver con orientaciones sexuales, discriminación, o que tienen que ver con organizaciones que hacia afuera son identificadas como marcas que son excluyentes</p>	<p>Según la información entregada, si hay un sesgo frente a la comunidad LGTBIQ+, puesto que se tiene estereotipada a las personas que pertenecen a la misma y la cultura de país y de organización, aún no ha madurado la forma de tratar y ver a las personas de dicha comunidad.</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p>
<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Algunas, también siento que es un tema que cada vez va en disminución, sin embargo, creo que algunas y ciertos sectores siguen siendo marcados por eso, sectores que históricamente han sido muy</p>	<p>Si, de acuerdo con lo que expresó el participante si existen sesgos hacia la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, estos sesgos han ido disminuyendo y son de alguna manera más marcados</p>	<p>Con el paso de los años, tanto las legislaciones como los movimientos sociales, políticos y culturales han abierto camino y una luz de esperanza para la integración.</p>	<p>Homuork. (28 de junio de 2021). Cómo apoyar las personas LHBTIQ+ en las organizaciones. Obtenido de https://www.homuork.c</p>

	<p>desde lo masculino, como la construcción, entonces por ejemplo, seguramente es difícil para una empresa constructora que un proceso llegue una persona y diga abiertamente que es transgénero o que de pronto diga abiertamente que es homosexual o que se vaya a desempeñar en un rol donde el resto de la gente tiene esa tendencia como tan machista todavía, entonces pienso que todavía hay sesgos en ese sentido y todavía hay empresas, creo que lo mismo, las empresas, sobre todo las más grandes, son más abiertas a que independiente de la orientación, la condición, una persona pueda participar y pueda vincularse a una compañía, pero todavía pasa.</p>	<p>en sectores que generalmente han sido muy masculinizados</p>	<p>Aunque no todos los países gozan de las mismas leyes, lo cierto es que el Norte de esta brújula metafórica apunta hacia una mayor integración. A pesar de esto, en pleno siglo XXI el ámbito laboral continúa siendo un espacio problemático para la visibilidad del colectivo LGBTQ+</p>	<p>om/es/como-apoyar-a-las-personas-lgbtq-en-las-organizaciones_351_102.html</p>
<p>PARTICIPANTE 7</p>	<p>Siento que también el tema del LGBTQ+, hay organizaciones donde hay personas que no se responsabilizan de sus propios sesgos, sino que atribuyen a los demás ciertos sesgos y prejuicios y te pongo un ejemplo, ¡no es que a mí me encantaría, pero es que yo creo que esta organización no está preparada!, entonces cuándo lo va a estar, ¡ah, es que me parecería súper chévere tener una persona del LGBTQ+ pero yo siento que este equipo no está preparado, entonces cuándo el equipo va a estar</p>	<p>Si, el participante afirma que hay sesgos y que las personas que están en las organizaciones no se responsabilizan de los mismos, lo que se podría interpretar como que algunas personas no reconocen que tienen sesgos, no cambian o podría representar un mayor esfuerzo para ellos. Las empresas deben evolucionar</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York.</p>

preparado y por qué tiene que estar preparado para una persona del LGBTIQ+. Entonces siento que aún hay sesgos, aún hay prejuicios, aún falta fortalecer procesos más diversos e incluyentes, creo que es muy importante que la alta dirección se involucre en esas políticas, lineamientos, directrices, ósea si hay una visibilidad y apoyo desde la alta dirección, se genera ese efecto dominó y de ahí hacia abajo.

Los líderes hay veces sin querer pueden hacer "comentarios" que de alguna manera puede predisponer al candidato a un momento o de discriminación o de prejuicios o lo condiciona a dar una respuesta.

Qué se debe hacer: evitar esos sesgos, educar a las personas porque siento pueden por desconocimiento, no tener un comportamiento asertivo frente a las personas que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ o de cualquier territorio.

<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>No en compañías como tal sino en áreas que dicen por ejemplo, yo quiero que sea un hombre o yo quiero que sea una mujer, de hecho pues por ejemplo, en call centers he escuchado que prefieren personas de la comunidad LGBTIQ+ por un tema de orientación al servicio, entonces en ese caso sería como un sesgo positivo, pues como que de pronto prefieren estas personas porque tienen un tema de orientación al servicios más cercano, pero como decirte que una compañía tenga de pronto ese tema muy marcado no, es más como de pronto en áreas, entonces por ejemplo operaciones, en una compañía minera que laboré los operarios del tema minero son típicamente masculinos pero es porque son labores que requieren como mayor esfuerzo dentro de las minas.</p>	<p>La participante afirma que, si hay sesgos, pero no en las compañías en general sino en áreas en particular, esto se podría presentar debido a que en algunas áreas los cargos han sido masculinizados, feminizados o creen que los podría desempeñar mejor alguien de la comunidad LGBTIQ+</p>	<p>“Hay una barrera en los procesos de selección si la diversidad sexual de una persona es manifiesta; jefes directos que se sienten incómodos con la orientación sexual o identidad de género de esa persona y despidos, teniendo en cuenta que esto es ilegal tras la Ley 1752 de 2015”, manifestó Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de Comerciantes LGTBIQ+, gremio con más de 160 empresas afiliadas, 80 de ellas con el sello de espacios libres de discriminación.</p>	<p>Diario La República (28 de junio de 2021). Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables. Diario La República. Pág. 1.</p>
<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>Creo que sí, porque por ejemplo empresas de servicios, o empresas en las que estas personas tienen cargos donde pueden estar muy de cara al cliente, siento que los excluyen por lo que son, por ser trans o muy amanerados, por el impacto que pueden llegar a generar ellos, ellas o ellos</p>	<p>Si, la participante afirma que si existen sesgos hacia la comunidad y que estos podrían ser más evidentes en cargos comerciales por la forma en la que se ven algunas personas y la forma en la que se desenvuelven</p>	<p>“Hay una barrera en los procesos de selección si la diversidad sexual de una persona es manifiesta; jefes directos que se sienten incómodos con la orientación sexual o identidad de género de esa persona y despidos, teniendo en cuenta que esto es ilegal tras la Ley 1752 de 2015”, manifestó Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de Comerciantes</p>	<p>Diario La República (28 de junio de 2021). Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables. Diario La República. Pág. 1.</p>

			LGTBIQ+, gremio con más de 160 empresas afiliadas, 80 de ellas con el sello de espacios libres de discriminación.	
PARTICIPANTE 10	Yo puedo decir, yo creo y no puedo afirmarlo como con toda certeza, pero de alguna manera tenían algo en contra de ellos o los criticaban. Digamos que las mismas personas de la comunidad, les ha ayudado a las demás personas a abrir la mente totalmente y a superar como muchos de sus sesgos inconscientes y conscientes, que son muy conscientes incluso con respecto a las personas de la comunidad para muchas personas.	De acuerdo a la información entregada por la participante, se puede interpretar que si se evidencian sesgos pero que las mismas personas de la comunidad han realizado acciones que contribuyen a desvirtuarlos y a hacer más conscientes a las personas para que puedan abrir su mente	<p>Un grupo de organizaciones cuyo objetivo es compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas enfocadas en un ambiente laboral más incluyente y diverso. “Las empresas salimos del clóset para decir que el talento no tiene etiquetas”, rezaba la pancarta de una de ellas.</p> <p>El movimiento es incipiente - comenzó en el país hace un año con solo nueve empresas- pero está ganando momentum. Esto no podría ser más oportuno: las personas LGBT se han convertido en una de las grandes fuerzas poblacionales del país. En Colombia hay alrededor de 3,4 millones de personas (7% de la población) que conforman esta comunidad, según cifras del Centro Nacional de Consultoría.</p>	Semana. (08 de julio de 2019). Cómo mejorar la inclusión en las empresas colombianas. Semana. Pág. 1, https://www.semana.com/management/articulo/como-mejorar-la-inclusion-lgbt-en-las-empresas-colombianas/273979/

<p>PARTICIPANTE 11</p>	<p>No. Se sabe que se debe trabajar en todos los temas de diversidad e inclusión y no estigmatizar. Es que yo creo que es algo que se dice dentro de la comunicación general, sea como somos una empresa diversa, somos una empresa inclusiva. Pero tampoco te están diciendo, tiene que traer a alguien de esta comunidad. Queda explícito en el lenguaje.</p>	<p>Rescata que las organizaciones cada vez más se han abierto a incluir a estas personas en sus políticas y no encuentra que existan sesgos específicos con relación a ellos.</p>	<p>En este Mes del Orgullo LGBTQ+, cuando se ve la bandera del arcoíris (más conocida como la bandera del orgullo LGBTQ+) en todas las empresas más grandes del mundo o cuando los medios de comunicación muestran imágenes de celebración de la comunidad LGBTQ+, se puede ver un paso importante hacia la inclusión igualitaria de la comunidad LGBTQ+. Y es que la cuestión de la inclusión no se define solo en términos de moralidad, sino también en términos económicos. Teniendo en cuenta que muchos avances sociales no se alcanzan si no van de la mano con beneficios económicos, el rol que pueden desempeñar las personas LGBTQ+ en el desarrollo de la región es, entonces, indiscutible. En este ámbito, América Latina y el Caribe tiene un potencial de desarrollo económico inmenso, que se puede liberar usando la inclusión, y así crear una historia orgullosa.</p>	<p>Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible (junio 24 de 2020) - https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 12</p>	<p>Sí. El asunto de muchos hombres pensar que, porque un talento es homosexual, entonces se sienten intimidados. Se van más a asociación que sus capacidades técnicas para ejercer un rol, les puede más el prejuicio de "a mí no, pues yo como a trabajar con un marica, ese tipo me va a empezar a echar los perros a mí", y lo mismo si pasa del otro lado una lesbiana le puede pasar también lo mismo un jefe que diga.</p>	<p>Se identifica que sí existen sesgos con referencia a este grupo de personas en algunas organizaciones y algunos dueños de cargos.</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York.</p>
<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Yo creo que por ahí de hace 5 años para acá se ha abierto mucho del mundo porque llegamos como la nueva generación. También la línea media entonces la línea media, lo que te digo ya no vienen como esos cargos altos que son todos baby boomers, sino que si ya nos ponemos a ver toda nuestra generación es demasiado incluyente, entonces somos las personas que ahora estamos en la línea media, entonces obvio no, siempre va en nosotros, somos muy cómo se dice, muy territoriales o defender mucho nuestra generación y nuestros derechos, y creo que eso ha cambiado mucho, pero anteriormente sí, pero. Digamos, desde mi experiencia en los últimos 3 años, es un cambio demasiado grande que antes no se</p>	<p>A pesar de que identifica un avance en el mercado con respecto a la inclusión de esta comunidad, expresa que existen sectores, como el de la salud, en el que es bastante difícil aceptar tener a personas LGBTIQ+.</p>	<p>Ser gay, lesbiana o transexual en Colombia representa un motivo de discriminación en distintas esferas de la sociedad, incluyendo el entorno laboral. La oficina se convierte en un espacio hostil, en donde las burlas y los chistes homofóbicos se hacen presentes.</p>	<p>El panorama laboral para población LGBT en Colombia (20 de junio 2019)- https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874</p>

	<p>podía y ahora ya no tienes ningún problema con ciertos cargos. Por ejemplo, para temas médicos no se pueden hombres homosexuales, por un tema de cultura, porque en pediatría la historia de los padres no quiere que en pediatría tengan contacto por enfermedades.</p>			
<p>PARTICIPANTE 14</p>	<p>Yo creo que en general se ha desarrollado mucho, se ha avanzado mucho en ese tema, pero siento que todavía no, no es suficiente. Obviamente yo siento que a veces hay que llegar más a esas comunidades, publicar vacantes en esos en esos grupos, por ejemplo, que sería muy chévere uno poder llegar a sus grupos y publicar vacantes.</p> <p>Pero siento que en general, las compañías todavía no empezamos la percepción todavía le falta camino para para para hacer un proceso mucho más de igualdad para estos grupos. Realmente siento que se ha avanzado.</p>		<p>El estigma y la discriminación laboral contra las personas que viven con el VIH están bien documentados, incluso la denegación de empleo por motivos del estado serológico con respecto al VIH. En el trabajo, las personas portadoras del VIH pueden estar expuestas a presunciones erróneas y cargadas de prejuicios acerca de sus prácticas sexuales, y ser excluidas debido a temores infundados sobre la transmisión.</p>	<p>La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf</p>

<p>PARTICIPANTE 15</p>	<p>Sí me ha pasado que me digan "esta persona está bien si es homosexual, pero no queremos que sea homosexual histriónico, porque si es muy extraño, va chocar con la dinámica del equipo". No quieren que sea una persona que hable muy duro, que se haga notar demasiado, que trate de llamar la atención.</p>	<p>Menciona que sí se ha encontrado con situaciones en las que las organizaciones ponen límites a la contratación de personal perteneciente a esta comunidad.</p>	<p>La comunidad LGBTQ+ tiene dificultades al momento de insertarse en el mercado laboral. Encuestas e informes de derechos humanos notan que estas personas enfrentan discriminación durante su educación, sea por parte de los profesores o de los otros estudiantes. Esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales. Ya en el mercado de trabajo, las personas LGBTQ+ reciben las reacciones más negativas por parte de reclutadores, especialmente cuando estos son hombres heterosexuales. También ganan menos y tienen mayor probabilidad de estar acosadas o recibir tratamiento injusto en su lugar de trabajo.</p>	<p>Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible (junio 24 de 2020) - https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/</p>
-----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuáles son las principales competencias, cualidades o capacidades que se pueden evidenciar en los perfiles de candidatos comunidad LGBTIQ para cargos de línea media?

	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>Son sumamente creativos, son personas que normalmente son muy joviales, amigables, tienen una falencia y es que algunos son muy resentidos y eso les puede restar competencia en algunos casos.</p> <p>Tienden a ser personas muy organizadas y con un nivel de comunicación muy alto.</p> <p>En los procesos donde más hemos tenido personas de la comunidad, son en procesos para diseñadores, equipos de comunicación, equipos de marca</p>	<p>Es interesante evidenciar, que las competencias, cualidades o capacidades que se identifican en personas de la comunidad LGBTIQ+, están muy relacionadas con el estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) y/o Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150.</p>
PARTICIPANTE 2	<p>Tal vez la empatía, porque les ha tocado pedirle a gritos y la compasión. Pero laboralmente hablando no tengo referencias</p>	<p>Es interesante evidenciar, que las competencias, cualidades o capacidades que se identifican en personas de la comunidad LGBTIQ+, están muy relacionadas con el estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) y/o Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Un estereotipo es una generalización que se realiza sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada. Más específicamente, un estereotipo de género refiere a un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Ashmore, Del Boca & Wohlers, 1986; Bem, 1974; Eagly & Karau, 2002; Moya 2003)</p>	<p>Páez, R. D. (1993). Salud, expresión y represión social de las emociones. España: Promolibro, pág.150.</p>

<p>PARTICIPANTE 3</p>	<p>En una empresa donde trabajé del sector moda, fue muy beneficioso contratar personal de la comunidad, porque las personas que nos visitaban en las tiendas eran personas de la misma comunidad, entonces se sentían tranquilos, cómodos y mejor atendidos, porque los estaban asesorando de acuerdo con sus necesidades.</p> <p>Ellos tienen una atención al detalle mayor, son más hábiles en el servicio, lo única debilidad es que pueden ser muy emocionales.</p>	<p>Es interesante evidenciar, que las competencias, cualidades o capacidades que se identifican en personas de la comunidad LGTBQ+, están muy relacionadas con el estereotipo tradicionalmente asociado a las mujeres Expresividad (emocional, cariñosa, comprensiva) y/o Sociabilidad (simpatía interpersonal).</p>	<p>Hay estudios que demuestran que los equipos con miembros cuya orientación sexual es la misma que la del consumidor meta entienden mucho mejor a su mercado.</p>	<p>Evia, M. J. (08 de febrero de 2016). <i>Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE</i>. Obtenido de Las 3 ventajas de las empresas con inclusión LGBT: https://www.expoknews.com/las-3-ventajas-de-las-empresas-con-inclusion-lgbt/, pág.1.</p>
<p>PARTICIPANTE 4</p>	<p>Nunca me los han nombrado</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>PARTICIPANTE 5</p>	<p>Cuando hablamos de competencias, hablamos de un cargo y no de la persona. Es un cargo instrumental.</p> <p>Si le ponemos la palabra gay, travesti lesbiana y demás, ahí entra la personalización y tenemos que ser muy precavidos.</p> <p>Obviamente dependiendo del cargo, existen unas sensibilidades en el desempeño de las competencias. No posiblemente todas las personas de la comunidad LGTBQ+ puedan tener las competencias para desarrollar las cosas. Como hay unos que pueden ser retraídos por temas sociales, no les</p>	<p>De acuerdo con la información del participante, todas las personas indiferentes de su condición sexual, tenemos las mismas capacidades, lo importante, es identificar para cuales entornos somos más adecuados.</p>	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p>

	<p>gusta exponerse en público, esas personas no pueden estar en comunicaciones, por el contrario, hay unos que son extrovertidos ese funciona muy bien en comunicaciones.</p> <p>Lo importante es conocer el aspecto de la personalidad y mirar si eso si convive con esas competencias. Porque lo que es muy complicado, es cuando no hago ese emparejamiento con la cultura entonces lo que le hago es un daño, porque la persona lo que va a sentir es que lo señalan.</p> <p>Yo me inclinaría más por personalidad, atributos o rasgos versus competencias, para mirar donde puede clasificar una persona con esos elementos y que pueda encajar dentro de un puesto laboral.</p>			
<p>PARTICIPANTE 6</p>	<p>Yo creo que una de las cosas puede ser el tema de seguridad, porque al final cuando una persona abiertamente te lo manifiesta en un proceso de selección o cuando tú te das cuenta ya pues vinculado, eso denota un tema de seguridad y de confianza en sí mismo y eso al final tú lo puedes llevar también al ámbito laboral, entonces una persona que abiertamente manifiesta su orientación sexual o su identidad de género al interior de una compañía te refleja también un tema de confianza</p>	<p>Se puede interpretar de acuerdo a la información entregada por el participante que las personas que demuestran abiertamente que hacen parte de la comunidad LGBTQ+, pueden ser de alguna manera más seguras y generar más confianza en algunos momentos</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/las-competencias-en-el-mundo-laboral-brenda-manjarrez/?originalSubdomain=es</p>

**PARTICIPANTE
7**

Realmente pienso que competencias no, porque todos las tienen independientemente del género, orientación y demás, por eso en diferentes experiencias laborales procuro hacer los procesos de selección basados en competencias, porque digamos que el hombre es bueno en esto y la mujer es buena en esto, entraríamos como en un proceso de discriminación; uno si ha escuchado incluso desde el tema biológico que el cerebro del hombre y la mujer varía, que la mujer tiene una orientación más al detalle, que el hombre es más práctico, que digamos la población LGBTQ+ tiene como es ese mix ahí, pero yo creo que centrarme más en las diferencias entre hombre y mujer por lo que pueda aportar cada uno, siento que es un tema de competencias y tanto el hombre como la mujer puede aportar, enriquecer y por eso los procesos de selección es importante que se hagan por competencias independiente de que sea un hombre o una mujer, sean las competencias las que lo lleve a asumir el rol, porque se va a adaptar a la cultura, porque se va a adaptar al rol, porque se va a desempeñar en la medida de lo posible mejor que por ejemplo otros candidatos, por ejemplo pasa, que a veces esa selección intencionada, en el sentido ven, procuremos en un cargo masculinizado tener mujeres y metemos mujeres al

El participante afirma que las competencias las tienen todas las personas sin importar el género y que entrar a comparar estaría discriminando, sin embargo, afirma que desde el tema biológico si se puede asociar el género masculino a ser un poco más práctico, el género femenino a tener más atención al detalle y las personas de la comunidad LGBTQ+ a tener un mix.

Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.

Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?origin=alSubdomain=es>

proceso entonces se tiene igual el grupo de hombres y mujeres pero si el proceso de selección demuestra que las competencias la tienen las mujeres así la intención sea por una mujer pues creo que lo justo es seleccionar la persona más por la competencia.

Yo invitaría a las empresas que realizan procesos considerando cualidades de la personalidad a reevaluar esos temas y que puedan abrirse a procesos más diversos e incluyentes y evitar esos sesgos y esa discriminación, realmente dar la oportunidad a que a través de un proceso de selección por competencias, se identifique realmente las competencias en sí de cada candidato, porque digamos ahí estamos generalizando y uno puede encontrar hombres y mujeres organizados, orientados al logro, metódicos, disciplinados.

<p>PARTICIPANTE 8</p>	<p>Bueno, ya ahí hay un tema pues como de sesgos, yo creo que las competencias son en general para todas las personas independiente de que sean femenino o masculino, entonces de pronto en algunos procesos que han sido típicamente masculinos que he manejado, en un área donde son 50 personas y antes eran 49 hombres, hemos tratado de cerrar esa brecha, ya han ingresado muchas mujeres al centro de control que son ingenieras eléctricas, pues lo que nos menciona el líder frente a las competencias de las mujeres es que se puede evidenciar más un tema de trabajo en equipo, armonizan las situaciones difíciles que puedan existir y también generan un ambiente chévere porque las mujeres que han ingresado, implementaron actividades de cumpleaños y temas sociales que antes no se tenía, entonces siento que es un tema de que las mujeres alegran los espacios que son típicamente masculinos porque los hombres pueden ser más parcos, más serios en esos temas, no estaría de acuerdo en decirte, no, los hombres tienen estas características y las mujeres estas, porque de hecho pues la competencias son transversales y serían tanto para hombres como para mujeres y comunidad LGBTQ+.</p>	<p>La participante afirma que en este punto podrían llegar a tener sesgos, pues las competencias las podría tener cualquier persona, sin embargo, se está tratando de cerrar la brecha principalmente por cargos más masculinizados, pues se han evidenciado en algunos casos que las mujeres traen armonía a los equipos y por el contrario los hombres son más parcos</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?origin=es</p>
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>PARTICIPANTE 9</p>	<p>No me atrevo a caracterizarlos porque me parece que hay mucha diversidad</p>	<p>La participante se identificó impedida para responder la pregunta, afirmando que no podría destacar una variable en específica lo cual podría interpretarse como un sesgo hacia la comunidad LGBTQ+.</p>	<p>“Hay una barrera en los procesos de selección si la diversidad sexual de una persona es manifiesta; jefes directos que se sienten incómodos con la orientación sexual o identidad de género de esa persona y despidos, teniendo en cuenta que esto es ilegal tras la Ley 1752 de 2015”, manifestó Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de Comerciantes LGTB, gremio con más de 160 empresas afiliadas, 80 de ellas con el sello de espacios libres de discriminación.</p>	<p>Diario La República (28 de junio de 2021). Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables. Diario La República. Pág. 1.</p>
<p>PARTICIPANTE 10</p>	<p>Pensando en una persona, digamos homosexual, pues yo creo que se puede dar cualquiera de las características de un lado y del otro, ósea cualquiera de las fortalezas, bueno es que me parece como difícil la pregunta, porque realmente nunca he pensado como en qué categorías o en qué atributos asignarle específicamente a una persona, para mi es una persona más, igual de competente, que tiene fortalezas, que tiene oportunidades de desarrollo, que le va a aportar demasiado a la diversidad, que nos va a ayudar a abrir la mente, que nos va a ayudar a superar muchos sesgos inconscientes que tenemos, que obviamente, nos va a ayudar muchos de los procesos que tenemos al interior, que nos va a ayudar a detectar temas de micromachismo por ejemplo, que nos va a ayudar a detectar temas incluso de las mismas mujeres, porque hay veces no nos empoderamos como debe</p>	<p>Se identifica que la participante no le atribuiría una cualidad o capacidad particular a una persona de la comunidad LGBTQ+, pues no considera que por ser parte de la comunidad deba tener algún diferencial ya que podría tener cualidades particulares del género masculino o femenino</p>	<p>Inclusión es la apertura al crecimiento personal y profesional de los talentos. Se logra el punto de diversidad armoniosa cuando basamos nuestras relaciones en el respeto y los valores de la compañía que deben ser claros para todos. Interiorizados. No olvidemos que el primer paso será siempre atraer personas alineadas con esos valores de la cultura de nuestras organizaciones y que quieran a sumar su talento y autenticidad.</p>	<p>CompuTrabajo (30 de agosto de 2021). Charlas con Expertos: Diversidad e inclusión laboral. Obtenido de https://blog.compustrabajo.com.co/empresa/charlas-con-expertos-diversidad-e-inclusion-laboral/</p>

	<p>ser, entonces yo creo que puede ser una persona que nos sirva incluso como agente de cambio para todos esos saltos que queremos dar en términos de diversidad, porque yo siento que ellos son mucho más abiertos a todo este proceso, porque les ha tocado obviamente un proceso de pronto un poquito más difícil, entonces yo creo que nos pueden ayudar a nosotros demasiado y te lo digo incluso por experiencia propia, nosotros el año pasado hicimos un proceso de tertulias de diversidad, nosotros pues obviamente dentro de nuestra población, tenemos personas homosexuales que obviamente o han dicho abiertamente y nos parecía super chévere los aportes que estas personas daban en este tipo de espacios, nos ponían a reflexionar, nos ponían a pensar y de verdad que nos ayudaba a darnos cuenta de esa cantidad de sesgos inconscientes que nosotros tenemos.</p>			
PARTICIPANTE 11	No creo que haya ninguna diferencia.			
PARTICIPANTE 12	Yo no veo una capacidad especial, yo lo que podría decir es que hay algo de diferencial, y es que yo creo que en ese principio de discriminación que han sufrido. Son personas que se han esforzado mucho por tratar de ser buenos profesionales para lograr ingresar al mercado laboral.	Rescatan que las organizaciones cada vez más se han abierto a incluir a estas personas en sus políticas y no encuentra que existan sesgos específicos con relación a ellos.	En este Mes del Orgullo LGBTQ+, cuando se ve la bandera del arcoíris (más conocida como la bandera del orgullo LGBTQ+) en todas las empresas más grandes del mundo o cuando los medios de comunicación muestran imágenes de celebración de la comunidad LGBTQ+, se puede ver un paso importante hacia la inclusión igualitaria de la comunidad LGBTQ+. Y es que la cuestión de la inclusión no se define solo en términos	Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible (junio 24 de 2020) - https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-

	<p>Pero que los diferencia incapacidades a un hombre, una mujer, no los veo distintos.</p>		<p>de moralidad, sino también en términos económicos. Teniendo en cuenta que muchos avances sociales no se alcanzan si no van de la mano con beneficios económicos, el rol que pueden desempeñar las personas LGBTQ+ en el desarrollo de la región es, entonces, indiscutible. En este ámbito, América Latina y el Caribe tiene un potencial de desarrollo económico inmenso, que se puede liberar usando la inclusión, y así crear una historia orgullosa.</p>	<p>personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/</p>
<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Creo que sí tienen una competencia diferente, creo que son personas con mucho más criterio, más directa, que muchas personas no lo tienen. Entonces me puse a pensar y son personas que tienen mucha facilidad para decir lo que sienten. Les falta como un filtro, pero entonces siento que puede ser viéndolo desde el lado positivo. Son personas muy directas, entonces no se andan con rodeos, como puede que las los hombres o mujeres y nos guardemos nos reservemos más cosas. Ellos son muy transparentes porque por su misma condición no les importa mucho la opinión del otro porque se liberan mucho. Entonces siento que sí son muy directos, pero lo veo como algo positivo, pues.</p>	<p>Expresa que sí han identificado algunas cualidades que los diferencian del género masculino y femenino, las cuales están relacionado con esa seguridad que tienen al ser personas que viven su identidad de género de manera libre y sin prejuicios.</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez/?originalSubdomain=es</p>

<p>PARTICIPANTE 14</p>	<p>No sabes que no de eso no, no he escuchado realmente.</p>	<p>Menciona que no encuentra casos específicos para afirmar la pregunta.</p>	<p>En este Mes del Orgullo LGBTQ+, cuando se ve la bandera del arcoíris (más conocida como la bandera del orgullo LGBTQ+) en todas las empresas más grandes del mundo o cuando los medios de comunicación muestran imágenes de celebración de la comunidad LGBTQ+, se puede ver un paso importante hacia la inclusión igualitaria de la comunidad LGBTQ+. Y es que la cuestión de la inclusión no se define solo en términos de moralidad, sino también en términos económicos. Teniendo en cuenta que muchos avances sociales no se alcanzan si no van de la mano con beneficios económicos, el rol que pueden desempeñar las personas LGBTQ+ en el desarrollo de la región es, entonces, indiscutible. En este ámbito, América Latina y el Caribe tiene un potencial de desarrollo económico inmenso, que se puede liberar usando la inclusión, y así crear una historia orgullosa.</p>	<p>Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible (junio 24 de 2020) - https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/</p>
<p>PARTICIPANTE 15</p>	<p>Recientemente conversaba con compañeros acerca justo de este tema. Y me encontraba con que, en algunas empresas, para a ciertos cargos, siempre requieren, o no siempre requieren, pero hacen la precisión de que sí, por ejemplo, la persona es homosexual es mejor. Generalmente asocian a eso con cargos o responsabilidades creativas. Entonces, cuando se trata de un área de mercadeo, cuando se trata de un área de publicidad, cuando se trata de</p>	<p>Asocia la contratación de personas de esta comunidad con algunas capacidades o habilidades específicas para ciertos sectores y cargos relacionados con el mundo creativo.</p>	<p>Y es así, que surge el enfoque al reclutamiento por competencias, que es el que combina los conocimientos (sé hacer), experiencia (puedo hacer) y la actitud o motivación (quiero hacer). Esta combinación de factores, se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del trabajo.</p>	<p>Linkedin.com (01 de junio de 2015) La importancia de las competencias en el mundo laboral. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-</p>

	diseño, cuando se trata de comunicaciones, ese tipo de áreas en las que es importante ser creativos, siento que es una de las cualidades que le atribuyen a este tipo de población.			manjarrez/?origin alSubdomain=es
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------

¿Cuáles son las prácticas que identifica en las organizaciones para la vinculación de personal de la comunidad LGBTIQ+?				
	RESPUESTA	ANÁLISIS	TRIANGULACIÓN	FUENTE
PARTICIPANTE 1	<p>No me ha tocado vivir prácticas diferentes porque sean de la comunidad LGBTIQ+</p> <p>Sólo me pasó con un caso personal de una amiga que pertenece a la comunidad LGTBIQ+ y fue que, en un proceso de selección, la reclutadora solo a ella le preguntó que, si tenía tatuajes, cosa que no hicieron con el resto de personas que estaban en la sala. Creo que la reclutadora notó que ella era gay por el estereotipo de cómo iba vestida y al ella responder que sí, procedió a preguntarle donde tenía los tatuajes y si se los podía mostrar.</p>	No existen prácticas diferenciales en los procesos de selección, de personal de la comunidad LGTBIQ+	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.

	Nosotros no hemos tenido ningún proceso, donde debamos tener que hacer un procedimiento adicional solo por ser de la comunidad LGBTIQ+			
PARTICIPANTE 2	<p>En nuestra compañía, el proceso es exactamente igual para todos.</p> <p>En otras empresas me imagino que sí, porque en Colombia todavía somos muy conservadores y por tipo de industria debe ser diferente, debe haber muchas trabas para contratar a personas de la comunidad LGBTIQ+</p>	No existen prácticas diferenciales en los procesos de selección, de personal de la comunidad LGTBIQ+	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.
PARTICIPANTE 3	<p>Más que una práctica es que uno debe ser muy cuidadoso de en donde va a hacer la selección y esto no solo aplica para la comunidad LGBTIQ+ sino para la comunidad en general. No creo que el sesgo está en el proceso de selección si no a donde lo vas a poner. El sector seguridad es un sector totalmente machista y tradicional.</p> <p>Yo como responsable del proceso, reviso a qué líder se lo voy a entregar, si yo tengo un líder con mucha apertura al cambio, muy flexible, para él no va a pasar nada, si por el contrario tengo un líder que es</p>	No existen prácticas diferenciales en los procesos de selección, de personal de la comunidad LGTBIQ+	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.

	<p>tradicional, muy mayor y que culturalmente tiene sus sesgos, yo no se lo voy a poner, así quizás sea muy bueno, yo diré: este no es el lugar para él.</p> <p>Lo que hago es tratar de identificar el impacto que tendría, para para el cargo, para el grupo y para el sector</p>			
PARTICIPANTE 4	Nunca me los han nombrado	-----	-----	-----
PARTICIPANTE 5	<p>Uno desde el proceso de selección trata de ver la persona, la personalidad, como se ve ese comportamiento en el futuro, porque ese es uno de los principios del proceso de selección: La Idoneidad, que tan seguro estoy como reclutador que esa persona independiente de su orientación sexual va a desempeñar su cargo y se adapta a la organización</p>	No existen prácticas diferenciales en los procesos de selección, de personal de la comunidad LGTBIQ+	<p>Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.</p> <p>Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.</p>	<p>United Nations Human Rights. (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA EMPRESAS. Nueva York, pág.5.</p>
PARTICIPANTE 6	No pues yo creo que lo que más se da actualmente, porque no conozco pues como una práctica específica orientada hacia la comunidad LGTBIQ+, creo que lo que más se presenta es que las empresas declaran abiertamente que son diversas, inclusivas y que en ese sentido no hay ningún tipo de	Se identifica que el participante no conoce prácticas específicas de vinculación de personal LGTBIQ+, sin embargo, si se puede concluir que las empresas han implementado algunas acciones para declarar abiertamente que son diversidad y socialmente responsables	La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo	<p>Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. Obtenido de https://www.michaelpage.com.co/a</p>

limitación o sesgo a vincularse con la empresa o presentarse al proceso, porque si, no conozco como algo específico orientado a la comunicadas, pero lo que veo es que las empresas, abiertamente lo declaran, abiertamente lo dicen y se comportan de esa forma. Lo otro es que de pronto dentro de lo que declaran es el hecho de contar internamente con grupo de diversidad, con grupos que agrupan personas de la comunidad, para que las personas se sientan atraídos y confiados de que van a estar en un ambiente seguro y que pueden participar de ciertos grupos, entonces creo que eso es lo que hoy las empresas hacen en ese sentido

dvice/centro-de-clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer

**PARTICIPANTE
7**

Yo siento que hay un reto muy grande por parte de las organizaciones frente a la atracción del talento del personal LGBTQ+, yo he identificado organizaciones que en sus procesos de selección son muy abiertos, es decir, cualquier persona de cualquier territorio desde la diversidad e inclusión puede aplicar a una posición, pero siempre he tenido ese interrogante y en diferentes escenarios lo he expuesto y es, ¿qué pasa que siendo organizaciones que desde su comunicación, desde su declaración, desde su propósito superior, desde su estrategia de diversidad e inclusión que acá el empleo es para todos, el talento son todos, las personas no están llegando a nosotros, entonces siento que ahí hay un reto bastante importante y una invitación a generar alianzas, sinergias, no que se más de pronto se pueda hacer para que estas personas que hacen parte de la comunidad LGBTQ+ apliquen a nuestros procesos, y cuando hablo de la comunidad, hago foco en lo que es por ejemplo personas Trans, porque siento que en los procesos si uno hace un proceso diverso e incluyente, el tema por ejemplo de la orientación sexual no debería ni siquiera entrar dentro del proceso ni entrar a validarlo en una entrevista

De acuerdo a la información brindada por el participante, podemos concluir que las grandes empresas han empezado a evolucionar en sus prácticas de selección, declarando abiertamente que son diversas e inclusivas, pero que algo se está quedado por fuera ya que a pesar de eso son pocos los candidatos de la comunidad LGBTQ+ que llegan a participar de los procesos

La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo

Michael Page. (15 de junio de 2021). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. Obtenido de <https://www.michaelpage.com.co/advices/centro-de-clientes/integracion-y-compromiso/inclusion-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

**PARTICIPANTE
8**

Yo creo que por ejemplo ese tema de equidad de género dentro del proceso, por ejemplo 4 mujeres, 4 hombres independiente de las elecciones o preferencias que tenga cada persona, con eso se puede disminuir esa brecha, otro tema por ejemplo es en las entrevistas, nosotros no preguntamos sobre ese aspecto, preguntamos más sobre las competencias, sobre los estudios, sobre las fortalezas de la persona y como la experiencia en general sin tener en cuenta que tipo de preferencias tiene, ese tipo de temas personales preferimos no preguntarlo, más que todo de las experiencias pasadas como se evidencian las competencias, no tener como ese tema ni preguntarlo dentro del proceso porque eso no, ni le suma ni le resta, a nosotros nos suma es que las personas nos muestren sus fortalezas y sus áreas de desarrollo y ya las preferencias individuales son respetables y ya pues las compañías deben de tener eso presente, gracias a Dios yo no he estado en una compañía donde me digan como excluir una persona por sus preferencias individuales o personales, pues no, no me ha pasado y creo que no estaría en una compañía que me diga que debo tener en cuenta eso porque me parece que es algo personal,

La participante cree que las empresas si han implementado practicas pero que no son propiamente enfocadas a la comunidad LGBTIQ+ sino que cobijan tanto el género masculino como el género femenino y en los procesos la orientación sexual es irrelevante

“Hay una barrera en los procesos de selección si la diversidad sexual de una persona es manifiesta; jefes directos que se sienten incómodos con la orientación sexual o identidad de género de esa persona y despidos, teniendo en cuenta que esto es ilegal tras la Ley 1752 de 2015”, manifestó Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de Comerciantes LGTBIQ+, gremio con más de 160 empresas afiliadas, 80 de ellas con el sello de espacios libres de discriminación.

Diario La República (28 de junio de 2021). Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables. Diario La República. Pág. 1.

	respetable y que no le suma ni le quita como a un perfil, a un proceso o a desarrollar una labor.			
PARTICIPANTE 9	No pues la práctica que conozco es la que utilizamos nosotros como equipo de selección que hacemos atracción de talentos para todo el grupo empresarial y es que no lo tengo muy claro, pero entiendo que hay unas fuentes de reclutamiento exclusivas para esas personas de la comunidad y pues que siempre deben estar en igualdad de condiciones con los otros candidatos, pero me corchaste porque no conozco como practicas detalladas. Además, elegiste una persona para entrevistar que tiene muchos sesgos.	De acuerdo a la información entregada por la participante se identifica que no conoce practicas específicas de vinculación de personal de la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, la participante además confesó en esta respuesta que ha tenido algunos sesgos	Un estudio del Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, señaló que más del 50 por ciento del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral	Elemplo.com (20 de junio de 2019). El panorama laboral para población LGBT en Colombia. Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874

**PARTICIPANTE
10**

Yo creo que nosotros como Grupo empresarial todavía tenemos muchos por hacer, apenas estamos empezando a dar pasitos, lo primero es crear un ambiente seguro para que las personas de la comunidad tranquilamente se puedan desenvolver, otra practica importante es trabajar en los sesgos inconscientes de las personas de las compañías y nosotros desde el año pasado estábamos trabajando una estrategia que se llama multiplicadores de diversidad ahí incluso abordamos un módulo que tiene que ver con diversidad sexual, hablábamos de la comunidad abiertamente, precisamente para eso, para formar a personas en que se hagan conscientes de los sesgos que tienen con respecto a las personas de las comunidad y que eso se pueda replicar y apalancar todos estos procesos y todos estos aprendizajes y puedan digamos que cascarear todos los aprendizajes para el resto de la organización.

Nosotros también en una estrategia que se hizo el año pasado, se hicieron unos conversatorios donde personas de la comunidad fueron expositores, hicieron unos conversatorios que les permitieron sensibilizar a las demás personas con respecto a todo el proceso que ellos viven incluso antes

Según la información brindada por la participante, se puede identificar qué, las grandes empresas han empezado a desarrollar al interior ambientes de trabajo seguros, no sólo para el género masculino y femenino, sino también para la comunidad LGBTQ+, han enfocado muchos de e sus esfuerzos en hablar abiertamente de la diversidad, incluyendo la diversidad sexual, de manera que se desvirtúe ese tabú que se tenía acerca del tema y que para las personas sea un tema del común

Con estas aspiraciones en mente, PageGroup China y sHero organizaron conjuntamente un seminario de la Serie de Aprendizaje D&I en nuestra oficina de Shanghai, enfocado en cómo los hombres deben participar como aliados dentro de la conversación por la diversidad e inclusión.

Michael Page. (15 de junio de 2021). Involucrar a los hombres como aliados para impulsar la diversidad y la inclusión. Obtenido de <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integracion-y-compromiso/involucrar-los-hombres-como-aliados-para-impulsar>

	<p>de aceptar su diversidad sexual.</p> <p>En nuestras estrategias de comunicaciones también hablamos abiertamente de la diversidad, que aceptamos cualquier tipo de diversidad, que estamos trabajando en todos los tipos de diversidad, incluyendo la diversidad sexual, obviamente es una declaración explícita dentro de nuestra política de diversidad, dentro de los programas de equidad de género y demás. Entonces creo que es de mucho trabajo, de mucha constancia y específicamente en este tema porque nunca antes se había hablado de manera tan abierto, antes era como mucho más un tema tabú.</p>			
<p>PARTICIPANTE 11</p>	<p>Pues las asociaciones que uno puede hacer a título de compañía a nivel ya de personal para la búsqueda de candidatos que hagan parte de comunidades, el poder publicar en las Cámaras de Comercio, que tienen un como un lugar específico. Tenemos ahí comunidades dentro de la misma comunidad que hacen la masificación de vacantes. Y a través de a través de ellos, es la manera en que yo veo que es óptima para conseguir candidatos.</p>	<p>Expresa que sí conoce algunas prácticas específicas, tales como grupos especiales en los que se pueden postear vacantes para esta comunidad, y que de esta manera ellos puedan acceder a aquellas ofertas donde su identidad sexual no será motivo de selección o discriminación.</p>	<p>Daniel Castelblanco, gerente de investigación de Google (una de las empresas parte de Pride Conneccion) y líder 'Gayglers', un grupo de inclusión LGBT en la empresa de Palo Alto, California, identifica tres estrategias que deberían implementar las organizaciones en este sentido. "Lo primero es un fuerte compromiso explícito a nivel de los directivos. Eso es lo más importante. Que las organizaciones se muestren desde arriba comprometidas con la inclusión de todas las personas, incluidas las diversidades de identidad de género y orientación sexual, que sea explícito en sus manuales de convivencia, en su misión y visión".</p>	<p>Cómo mejorar la inclusión LGBT en las empresas colombianas - Revista Semana https://www.semana.com/management/articulo/como-mejorar-la-inclusion-lgbt-en-las-empresas-colombianas/273979/</p>

<p>PARTICIPANTE 12</p>	<p>Yo no creo que deban existir prácticas específicas para ellos, en especial. Yo pienso que las prácticas de diversidad y género deben ser iguales para todos. No creo que haya un diferencial. Precisamente yo creo que una de las cosas que ellos quieren es que nosotros los tratemos como cualquier persona común y corriente, que ellos no tienen nada porque tratarseles distinto, diferente.</p>		<p>Un estudio del Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, señaló que más del 50 por ciento del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral</p>	
<p>PARTICIPANTE 13</p>	<p>Yo creo que no es que tengan algo, pues como una política especial, yo creo que eso es más excluyente todavía. Yo sé que mis compañeros y yo somos muy transparentes, pero lanzó una convocatoria, yo no voy a mirar este no es no, si la persona es muy buena, super bienvenido y luego me entero en el proceso que puede ser de la comunidad LGTB. Pero yo no creo que uno tenga que sacar un proceso de selección, algo especial para ellos porque ellos hacen parte. Como cualquier otra persona del proceso, siento que es más excluyente sacarles algo para ellos en particular.</p>	<p>A diferencia de otros entrevistados, no creen necesario que se ejecuten prácticas específicas para esta población, más allá de la educación e inclusión.</p>	<p>La educación, el diálogo y la tolerancia son importantes a la hora de derribar estigmas, estereotipos y prejuicios. A pesar de que la homofobia y transfobia se hacen evidentes de distintas formas, el trabajo debe ser un espacio de apertura a la diferencia, en donde se valoren las buenas prácticas y profesionalismo, pero también, un buen personal.</p>	<p>El empleo.com (20 de junio de 2019). El panorama laboral para población LGBT en Colombia. Obtenido de https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874</p>
<p>PARTICIPANTE 14</p>	<p>He escuchado que a veces hay empresas que publican sus vacantes en esos grupos. Entiendo que hay unos grupos, no los conozco, pero entiendo que hay grupos formados por estas personas, donde le lanzan convocatorias a ellos directamente para que participen en el proceso de</p>	<p>También reconoce la existencia de grupos en plataformas web en las que se pueden publicar dichas vacantes disponibles para esta comunidad.</p>	<p>Para mejorar esta situación, la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia ha hecho esfuerzos con diferentes organizaciones, como por ejemplo que algunas empresas ‘neutralicen’ el lenguaje y la forma de comunicarse internamente entre sus colaboradores. “La forma en que las empresas tratan con</p>	<p>El panorama laboral para población LGBT en Colombia (20 de junio 2019) - https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-</p>

	<p>selección. Yo creo que hay otras buenas prácticas, pues precisamente para garantizar la objetividad del proceso selección y que quede cualquier persona en el proceso, pero no directamente de este grupo, realmente no.</p>		<p>su talento sigue siendo muy binaria y la diversidad no es binaria, es cuántica”</p>	<p>laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874</p>
<p>PARTICIPANTE 15</p>	<p>De un nicho específico de una población específica, a menudo pasa que esa población específica se relaciona con otras personas que hacen parte de ese nicho, con lo cual el círculo social de una persona que es perteneciente a esa comunidad está integrado por personas también de esa Comunidad. Entonces, a través, por ejemplo, de un programa de referidos pasa que suelen referir personas de la Comunidad, entonces es una de las formas de hacerlo.</p>	<p>Reconoce que la mejor manera es incluir al personal de la organización que pertenece a esta comunidad para que sean los principales replicadores de sus vacantes disponibles en sus círculos sociales.</p>	<p>También es una buena estrategia darles voz a las personas directamente afectadas por estas políticas y generar espacios para que ellos se sientan incluidos y promuevan la inclusión. “Hay algunas empresas, como Google, que forma grupos de empleados de diversas minorías: mujeres, comunidad LGBT, personas con alguna discapacidad, etc., e internamente promueven iniciativas para sus comunidades”, cuenta Castelblanco.</p>	<p>Cómo mejorar la inclusión LGBT en las empresas colombianas - Revista Semana https://www.semana.com/management/articulo/como-mejorar-la-inclusion-lgbt-en-las-empresas-colombianas/273979/</p>

Tabla 5. Tratamiento de la información con triangulación. Fuente. Elaboración propia

8.6 Conclusiones

Sobre el primero objetivo específico, explorar la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos masculinos, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, encontramos que:

Es usual que algunos sectores de la economía, tales como la construcción, transporte, vigilancia, telecomunicaciones y minero, están catalogados en el mercado como industrias masculinizadas, evidenciando una mayoría de contratación de personal masculina, especialmente para los cargos de línea media como de staff.

Así mismo, se evidenció que existen cargos específicos que se encuentran masculinizados, tales como los técnicos, conductores, mantenimiento, logística, líderes de plantas de producción, roles que requieren su desempeño en campo, fuerza o traslados hacia zonas de conflicto armado.

Aunque se ha intentado equilibrar la balanza, es común que no existan perfiles femeninos que puedan suplir este tipo de cargos en dichas industrias. Son pocas las mujeres que estudian este tipo de carreras, y las que lo hacen, cuentan con poca experiencia laboral que les permita cumplir con los requisitos necesarios para poder ocupar estas vacantes.

Adicional, en cargos de línea media, es normal que los dueños de los cargos prefieran elegir hombres para liderar equipos conformados por un mayor número de mujeres, usando como excusa la necesidad de equilibrar el género.

Los reclutadores entrevistados, en su totalidad expresaron inicialmente que no existen diferencias en las cualidades, competencias o capacidades según el género. Pero la mayoría de ellos cerraron su respuesta destacando cosas específicas del género femenino y masculino. Se registraron comentarios tales como: los hombres son más inteligentes emocionalmente, tienden a ser más prácticos, trabajan mejor en equipo, tienden a pedir menos permisos que las mujeres y rotan menos en los cargos. Por lo tanto, a pesar de que se intenta hacer la salvedad de que la condición del género no determina las capacidades, cualidades o competencias, fue una mayoría la que terminó expresando características de comportamiento y habilidades específicas para el género masculino y femenino.

En el mismo sentido, se identificó la presencia de sesgos específicos frente al género masculino a la hora de ocupar cargos de línea media, los cuales inician incluso desde la publicación de las ofertas laborales, en el que se redactan solo bajo el género masculino, tales como: Coordinador, director, Ingeniero, Técnico.

Finalmente, podemos concluir que frente al género masculino se presentan sesgos en los procesos de selección de cargos de línea media, los cuales están influenciados por la cultura de las organizaciones, estereotipos definidos, el estilo gerencial y porque los dueños de estos cargos son de una generación un poco más adulta, la cual sigue arraigada a una creencia más tradicional.

Sobre el segundo objetivo específico, explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatas femeninas, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, encontramos que:

Los reclutadores entrevistados, coincidieron en que las empresas definen una serie de razones por las que prefieren contratar personal femenino para ocupar cargos de línea media, entre las cuales se encuentran: ser organizadas, tener mayor orientación al cuidado del detalle, ser consentidoras, convencer de manera más fácil a la hora de la compra, ser multitareas, tener una capacidad de juicio frente al manejo del recurso financiero, cumplir con la norma y las tareas asignadas.

A pesar de destacar estas cualidades en el género femenino, los reclutadores siguen identificando una desventaja del género femenino en el mundo laboral, la cual se identifica con la diferencia salarial entre hombres y mujeres, no tiene una justificación racional, más allá del comentario de “los hombres siempre han ganado más que las mujeres” o simplemente porque las mujeres “no saben pedir salarios, son más tímidas, no saben negociar condiciones; mientras que los hombres son más audaces”. Y aunque se han generado políticas que buscan asegurar un mayor número de vinculaciones del género femenino, en los cargos de línea media, y se identifica mayor participación de mujeres en los procesos de selección, sigue existiendo en su mayoría, una brecha que no permite aún igualar las condiciones salariales y de contratación entre hombres y mujeres.

Aunque no fue una respuesta común entre los entrevistados, se identificó que algunas compañías han priorizado el equilibrar la balanza e incrementar el número de contrataciones femeninas, por encima de la selección de personal competente y alineado con el perfil de cargo requerido por la organización.

Finalmente, sí se identificaron sesgos y prejuicios frente al género femenino a la hora de ocupar cargos de línea media, los cuales se resumen en las siguientes afirmaciones: las mujeres tienden a abandonar sus trabajos a causa de las licencias de maternidad, haciendo que las organizaciones deban buscar su reemplazo y haciendo más lento el proceso, haciéndolas candidatas menos favoritas para ocupar estos puestos.

Adicional, al igual que en el género masculino, se encontraron cargos que son feminizados, en los cuales es común encontrarlos en áreas de comunicaciones, gestión humana, contabilidad y comerciales. Un ejemplo claro fue el proceso de consecución de participantes para el desarrollo de la presente investigación, en el que fue común encontrar un mayor número de reclutadores del género femenino que del masculino.

Sobre el tercer objetivo específico, explorar por la percepción de los reclutadores, sobre los sesgos y prejuicios hacia candidatos LGBTIQ+, en los procesos de selección de personal de línea media en empresas del Valle de Aburrá, identificamos que:

La comunidad LGTBIQ+ no es identificada por tener competencias, cualidades y capacidades que los destaquen frente al género femenino o masculino. Sin embargo, algunos participantes hicieron referencia a que las personas que pertenecen a esta comunidad se caracterizan por ser personas seguras, creativas, amigables y directos a la hora de dar retroalimentación.

Esta comunidad es considerada una población vulnerable, ya que los directivos responsables de las vacantes a suplir no son abiertos a la recepción de este grupo, especialmente porque

solo identifican a los homosexuales (gays y lesbianas), olvidando la diversidad existente en esta población.

Las empresas han intentado generar prácticas para atraer personal de la comunidad y mostrar sus políticas socialmente responsables e inclusivas, de modo que se disminuyan los sesgos y prejuicios presentes hacia esta comunidad. Aunque de forma imperceptible, se encuentran sesgos frente a este grupo, ya que en Medellín y su Área Metropolitana, aún se conservan culturas machistas, tradicionales y conservadoras, que no permiten que se hable del tema y excusan su negativa, en cualidades que no determinan la capacidad de las personas de este grupo.

En la actualidad, es evidente el sesgo frente a la comunidad LGTBIQ+, puesto que se tienen estereotipadas a las personas que pertenecen a la misma. La cultura de país y de organización, aún no ha madurado la forma de tratar y ver a las personas de dicha comunidad, a pesar de las estrategias y políticas que a diario se impulsan para cerrar la brecha entre los géneros femeninos, masculinos y LGTBIQ+.

En muchas ocasiones, se identificó que los sesgos son impuestos desde el reclutador, suponiendo que, por el tipo de organización y la personalidad del candidato, éste sería rechazado por el jefe o la empresa y se presentaría algún tipo de exclusión, haciendo una vez más que no se revisen las competencias y su ajuste al perfil y se sobrepongan los estereotipos que se tienen hacia esta comunidad.

En general se puede concluir que sobre los procesos de reclutamiento y selección existen variables exógenas y endógenas que, aunque no son plenamente reconocidas por los encargados de estos procesos, subsisten en las organizaciones del valle de Aburrá en las que se adelantó nuestra investigación.

Dichos condicionantes inducen sesgos en los procesos de selección, toda vez que amañan la definición del candidato a los influjos a los que obedece el encargado del proceso y subsisten a pesar de políticas que, si bien suenan bien en la teoría, resultan insuficientes para hacer frente a las disparidades de género en las organizaciones.

En la práctica se evidencia que hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGBTIQ+ cuentan con competencias y ventajas que les permiten sobresalir en sus puestos de trabajo, sin embargo, coexisten tabúes o visiones estereotipadas de los candidatos que no permiten un verdadero cierre de las brechas existentes.

8.7 Discusión

De acuerdo con las respuestas a las preguntas de la investigación, se encontró que cuando los entrevistados respondían sobre cosas puntuales con referencia al género, siempre realizaron comparativos entre el género masculino y femenino, olvidando mencionar a la comunidad LGBTIQ+. Esto demuestra que, aunque se ha venido trabajando e incentivando a través de proyectos y programas para incentivar la inclusión de personas de esta comunidad, encontramos todavía en las empresas del Valle de Aburrá sesgos y miedos marcados frente a la forma de comportarse y hacer los procesos de selección más inclusivos.

En el mismo sentido, fue notorio identificar que los reclutadores tendían a estar expuestos a procesos de selección, en los que los dueños de las vacantes son mucho más adultos y tienden a tomar la decisión final, basados en sesgos, dificultando así que el reclutador pueda hacer un proceso libre de prejuicios, especialmente frente a la comunidad LGBTIQ+.

Además, generó curiosidad encontrar que algunos de los reclutadores se sintieron impedidos o con poco conocimiento frente a prácticas de selección de personal, enfocadas hacia la comunidad LGBTIQ+, a pesar de que se mencionó con insistencia que las organizaciones en las que han desempeñado sus labores de reclutadores afirman ser compañías diversas e incluyentes.

A pesar de que las empresas han enfocado sus esfuerzos en lograr tener una igualdad de oportunidades para todos, los reclutadores continúan con la percepción de que las mujeres siguen en desventaja en el mundo laboral. Muchos de ellos atribuyeron esta desventaja a la desigualdad salarial y la masculinización de ciertos cargos o sectores económicos. Lo que genera interrogantes frente a las razones reales que se tienen para negociar las condiciones de contratación de las mujeres, desconociendo si es que realmente las mujeres se encuentran mal compensadas en el mercado, o son ellas mismas quiénes están sesgados y creen que por temas de historia o solo costumbre, no pueden exigir un salario igual al que recibe el género masculino.

9. Bibliografía

- Alcaldía de Medellín. (2014). *Glosario de conceptos para la transversalización del enfoque de género*. Medellín: Secretaría de las mujeres.
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos aires: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez Ramírez , D., Cardona Gaviria, L., & Ortiz Sánchez, E. (2014). Aspectors de equidad de género, presentes en la participación laboral de hombres y mujeres en la empresa privada, en la ciudad de Armenia, Quindío en el año 2012-2013. *Revistas ALETHEIA*, 101-139.
- Arbeláez, L. (2018). *¿Y sin las mujeres, qué?* Obtenido de <https://cumbre.cesa.edu.co/y-sin-las-mujeres-que/>
- BBVA. (2021). *BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/lgtbiq-que-hay-detras-de-las-siglas/>
- Camacho, C., & Martínez, J. (2016). *ESTEREOTIPOS HACIA LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humana, el capital humano de las organizaciones*. México : McGRAW-HILL.
- DANE. (2019). *Informe Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá: DANE.
- DANE. (2020). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá: DANE.
- DANE, Departamento Administrativo, CPEM, & ONU Mujeres. (2020). *MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA*. Colombia.

- EAFIT, U. (2019). *Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa*. Obtenido de <https://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>
- Equipares Colombia. (2021). *Equipares Colombia*. Obtenido de <https://www.equipares.org/quienes-somos/>
- Gavaldón, B. G. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 80.
- Gumucio, R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 142.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- ICBF. (2020). *Instituto colombiano de bienestar familiar*. Obtenido de <https://www.icbf.gov.co/que-significan-las-letras-lgbti>
- Martín, S. d. (2007). *Estereotipo y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual*. Granada España: Universidad de granada.
- México, G. d. (2006). *Conceptos básicos sobre género*. Obtenido de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Revista COMUNI@CIÓN*, 148-158.
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Equidad Laboral con Enfoque de Género: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno->

de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero

- OIT. (1951). *Convenio 100*. Ginebra, Suiza.
- OIT. (1958). *Convenio 111*. Ginebra, Suiza.
- OIT. (1981). *Convenio 156*. Ginebra, Suiza.
- OIT. (1996-2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- OIT. (2000). *Convenio 183*. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2009). *Comisión de la Igualdad de Género - Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- OIT. (s.f.). *Convenio 156*.
- OMS. (2018). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- ONU. (1979). *CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION*. San Salvador: Diario Oficial N° 105, tomo 271.
- ONU. (2019). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sp/issues/lgbti/Pages/index.aspx?gclid=CjwKCAiA866PBhAYEiwANkIneMijQTDTjYLP0weiGmJpIV8d2PTZOBdqYfiW09CNDlBv6JCCurrLfRoCd8AQA_vD_BwE
- ONU, & Unesco. (2019). *Educación y género*. Buenos aires: Instituto internacional de planeamiento de la educación IPE - Unesco.

- Quiñones, M. (2005). Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias. *Naciones Unidas*, 41. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5931/S050288_es.pdf
- Solarte, M. G. (2009). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana*. Cali: Pensamiento y gestión.
- Subdirección de género. (2020). *Departamento nacional de planeación*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/Paginas/subdireccion-de-genero.aspx>

10. Anexos.

Anexo 1. Consentimiento informado

Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Universidad EAFIT

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Sesgos y prejuicios de género de los procesos de selección de cargos de línea media en empresas del Valle de Aburrá

Investigadores: Mayron López, Lilliana López y Mónica Peña.

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradezco su sincera participación!
