

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL: CLAVES PARA EVITAR LOS SESGOS DE GÉNERO

"El feminismo de datos es crucial en la era de la transformación digital para garantizar que la inteligencia artificial (IA) avance en igualdad y no perpetúe brechas entre hombres y mujeres, especialmente en la toma de decisiones automatizadas y en el desarrollo de tecnología".

Lourdes Muñoz Santamaría. 2024. "Inteligencia artificial y sesgos de género" en *Monografías Feministas. In- Mujeres. Comunicación*, Instituto de las Mujeres, p. 59

La inteligencia artificial está transformando la forma en que las organizaciones gestionan el talento y desarrollan sus procesos de selección. La incorporación de herramientas basadas en IA permite agilizar los procesos, reducir tareas administrativas y gestionar un elevado número de candidaturas.

Sin embargo, estas oportunidades no garantizan por sí mismas procesos de selección igualitarios. Los sistemas de IA aprenden a partir de datos y criterios que pueden incorporar desigualdades estructurales y estereotipos presentes en la sociedad, pudiendo así **reproducirlos o incluso amplificarlos** en los procesos de selección.



Incorporar la perspectiva de género en su uso permite aprovechar el potencial de la IA y favorecer procesos de selección más transparentes, objetivos e igualitarios.

Esta hoja ofrece a las empresas **claves para prevenir y detectar posibles sesgos de género** en el uso de estas herramientas en 3 momentos del proceso de selección:

- Antes de utilizar la IA: diseño y configuración
- Durante la selección
- Después de finalizar el proceso

CLAVES PARA PREVENIR Y DETECTAR SESGOS DE GÉNERO

1 - Antes de utilizar la IA: diseño y configuración

- Elige herramientas adecuadas. Infórmate sobre cómo funciona la herramienta, qué datos utiliza y qué criterios aplica.
- Comprueba que los datos utilizados para entrenar o configurar el sistema son representativos y estén libres de sesgos. Recuerda que los datos históricos de contratación pueden reproducir desigualdades y estereotipos presentes en la organización y en el mercado laboral.
- Identifica posibles efectos discriminatorios antes de que la IA se utilice, reduciendo así el riesgo de que se reproduzcan desigualdades.
- Garantiza transparencia y trazabilidad. Documenta cuándo, cómo y para qué se utilizará la IA en el proceso de selección, informa a la RLPT y a las personas candidatas.

2 - Durante la selección

- Supervisa las decisiones de la IA. La supervisión y valoración humana debe mantenerse durante todo el proceso.

3 - Después de finalizar el proceso

- Evalúa los resultados por sexo. Analiza si la herramienta está produciendo resultados diferentes para mujeres y hombres.
- Detecta y corrige los sesgos si identificas diferencias injustificadas entre mujeres y hombres.

La inteligencia artificial está transformando la selección de personal, pero garantizar la igualdad depende de cómo la diseñamos, utilizamos y supervisamos.



Alicia es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Vísitalo en [este enlace](#).