

EL LENGUAJE IMPORTA

REDACTAR ANUNCIOS DE VACANTES LABORALES SIN SESGOS ATRAE A MÁS CANDIDATAS (¡Y CANDIDATOS!)

En el informe [¿A qué empleo postularías? Evidencia sobre el impacto del lenguaje en las búsquedas laborales](#) analizamos cómo el lenguaje de un aviso de empleo afecta a la probabilidad de que hombres y mujeres apliquen al mismo. Medimos así si el lenguaje actúa como una barrera de entrada para las mujeres.

Se trata del primer estudio experimental sobre el impacto del lenguaje inclusivo en español en los avisos de empleo

¿QUÉ TESTEAMOS?

El impacto de:

- Modificaciones sencillas de los términos utilizados en los avisos de empleo
- La introducción de declaraciones a favor de la inclusividad

SECTORES

Todos los avisos se referían a empleos en los que las mujeres están subrepresentadas:



CONSTRUCCIÓN
(albañil y electricista)



MANUFACTURA
(operador y supervisor de operaciones)



TIC
(programador e ingeniero)

PAÍSES

Encuestamos a más de **5000 personas** en:



Argentina



Chile



Colombia



México



Perú

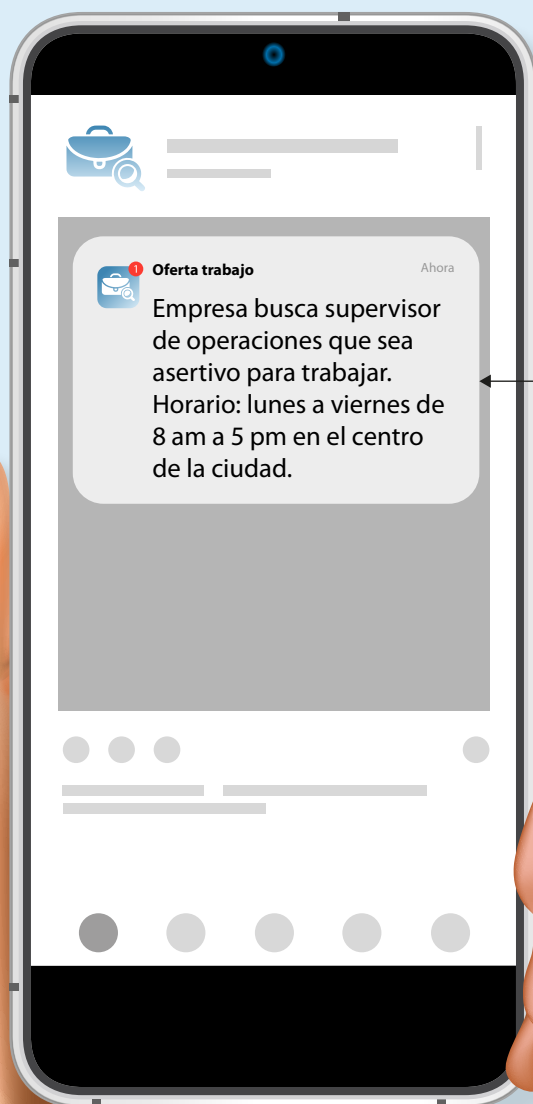
¿CÓMO LO HEMOS HECHO?

Se mostraron diferentes versiones de anuncios de vacantes laborales (con ejemplos como los de la siguiente página), a fin de conocer si las variaciones en el uso del lenguaje podían guiar su decisión sobre a qué puesto de trabajo postular.

¿A QUÉ EMPLEO POSTULARÍAS?

Cada uno de estos avisos contaba con cinco versiones distintas en las que variaban las palabras empleadas para describir las habilidades requeridas o la inclusión de lenguaje específicamente inclusivo en cuanto al género. Las participantes en este estudio revisaron el “anuncio original” frente a una de las posibles alternativas, y eligieron uno.

ANUNCIO ORIGINAL



VS

ANUNCIOS ALTERNATIVOS



Oferta trabajo 2

Ahora

Empresa busca supervisor de operaciones que tenga la capacidad de expresar sus opiniones de forma clara y respetuosa con los demás. Horario: lunes a viernes de 8 am a 5 pm en el centro de la ciudad.



Oferta trabajo 3

Ahora

Empresa busca supervisor de operaciones que sea asertivo para trabajar. Horario de lunes a viernes de 8 am a 5 pm en el centro de la ciudad. Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo independiente del género, orientación sexual, situación de discapacidad, nacionalidad y edad.



Oferta trabajo 4

Ahora

Empresa busca supervisor de operaciones. Horario de lunes a viernes de 8 am a 5 pm en el centro de la ciudad.



Oferta trabajo 5

Ahora

Empresa busca supervisor/a de operaciones que sea asertivo/a para trabajar. Horario: lunes a viernes de 8 am a 5 pm en el centro de la ciudad.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DE ESTE ESTUDIO?

LENGUAJE INCLUSIVO

+43%
APLICACIONES
DE MUJERES

+10%
APLICACIONES
DE HOMBRES

Incorporar lenguaje inclusivo de género en los avisos de empleo aumenta la probabilidad de que las mujeres apliquen a los avisos un 43% sin disuadir a que lo hagan los hombres. Al contrario, también ellos optan por aplicar en mayor proporción, aunque el aumento es menor que en las mujeres (un 10%).

COMPROMISO EXPLÍCITO

+58%
APLICACIONES
DE MUJERES

+38%
APLICACIONES
DE HOMBRES

Introducir un mensaje explícito de compromiso con la igualdad de oportunidades a mujeres y personas diversas incrementa la probabilidad de aplicación tanto de mujeres (un 58%) como de hombres (un 38%). En este caso la frase utilizada fue: “Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo independiente del género, orientación sexual, situación de discapacidad, nacionalidad y edad”.

HABILIDADES

+40 PP
PREFERENCIA
PARA HOMBRES
Y MUJERES

Además, existe una preferencia, tanto en mujeres como en hombres, por avisos que describen detalladamente las habilidades y competencias requeridas para un trabajo con un lenguaje más neutral. El efecto es similar en ambos sexos y supone casi 40 puntos porcentuales.

¿CUÁLES SON SUS CONCLUSIONES?

La principal es que el lenguaje importa. Aunque no es el factor principal, el lenguaje afecta la decisión de postularse o no a un aviso de empleo. Las empresas pueden favorecer que más mujeres se presenten a los puestos de trabajo que ofertan si utilizan un lenguaje más inclusivo y no solo el masculino como genérico, como ocurre a menudo en idiomas con el género marcado como es el español.

Esto no hace que menos hombres se presenten a esos puestos, ya que ellos también tienen preferencia por el uso del lenguaje inclusivo, aunque sea menos marcada.

¿QUÉ RECOMENDAMOS?

Utilizar un lenguaje inclusivo es una estrategia costoefectiva que pueden utilizar las empresas interesadas en incrementar la diversidad de sus trabajadores, por lo que se recomienda la redacción cuidadosa de los avisos de empleo teniendo presente este principio.

PARA MÁS INFORMACIÓN, ESCRÍBENOS A: scl-gdi@mail.iadb.org

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Nótese que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



