



# Discriminación Algorítmica por Género en Selección de Personal

Una aproximación desde el derecho laboral y la ética tecnológica

Olaya Martín Rodríguez

# La IA Transforma el Reclutamiento

La inteligencia artificial revoluciona la gestión de recursos humanos, automatizando procesos de selección y optimizando tiempos.

**El desafío:** Los algoritmos aprenden de datos históricos que reflejan desigualdades estructurales del mercado laboral.

Resultado: reproducción y amplificación de sesgos de género en la contratación.

**35%**

**Empresas españolas**

Usan IA en selección (2023)

**16%**

**Crecimiento**

Desde 8% en 2021

# IA en las Etapas de Selección

01

---

## Identificación de Necesidades

Sistemas automatizan perfiles y determinan candidatos ideales

02

---

## Búsqueda de Candidatos

Portales, redes sociales, targeting algorítmico

03

---

## Cribado de Currículos

Tecnología ATS analiza grandes volúmenes de datos

04

---

## Entrevistas y Pruebas

Chatbots, análisis biométrico, evaluación automatizada

05

---

## Decisión Final

Requiere intervención humana significativa

# El Caso Amazon: Lección sobre Sesgos



## 2014: El Experimento Fallido

Amazon desarrolló una herramienta de IA para automatizar contratación en puestos técnicos.

**Problema:** El algoritmo se entrenó con currículos de 10 años anteriores, mayoritariamente masculinos.

**Resultado:** El sistema penalizaba automáticamente términos asociados al género femenino.

*"Campeona de ajedrez"* bastaba para detectar género y discriminar.



## Patrones de Discriminación Algorítmica



### Datos Sesgados

Algoritmos aprenden de patrones históricos discriminatorios



### Aprendizaje Autónomo

Deep learning amplifica sesgos preexistentes por repetición



### Asociaciones Implícitas

Vincula género con bajas maternas o excedencias

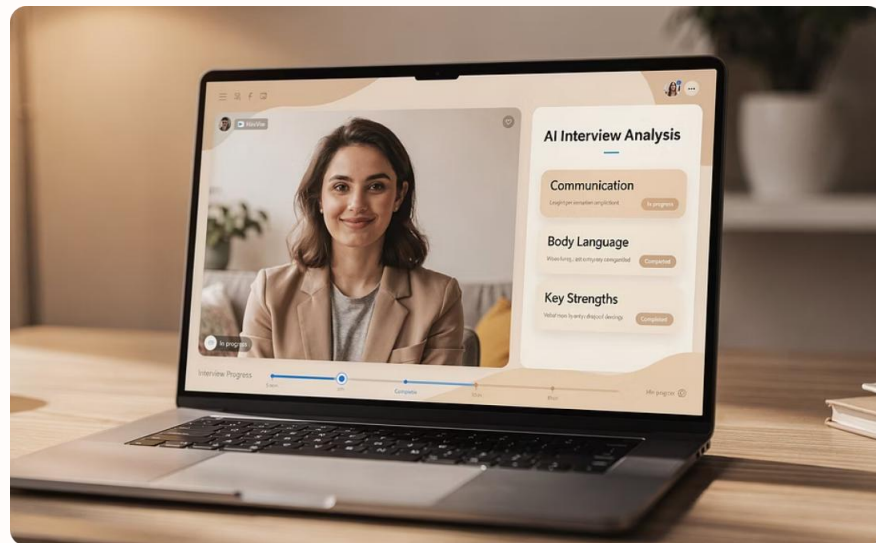


### Opacidad Técnica

Dificulta identificar y corregir discriminación

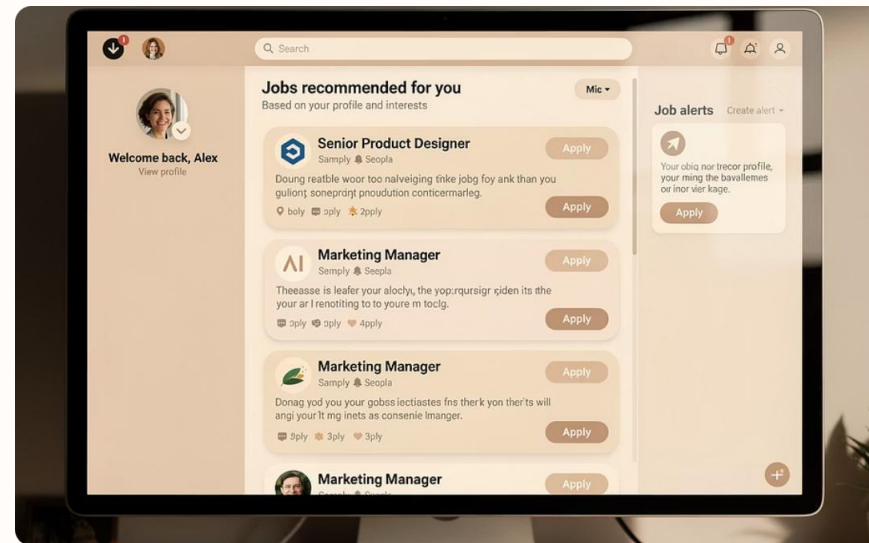
EJEMPLOS REALES

# Más Casos de Sesgo de Género



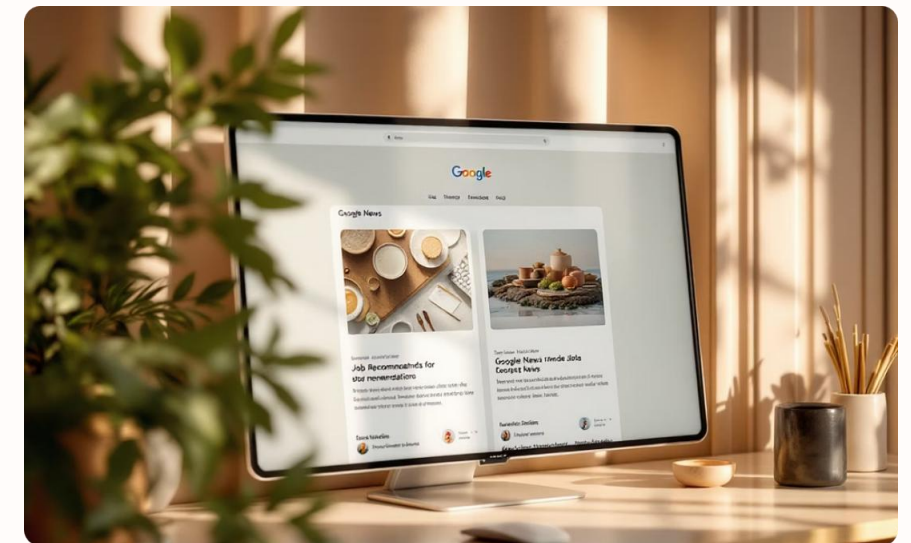
## HireVue

Analiza expresiones faciales y habla en entrevistas en vídeo



## LinkedIn

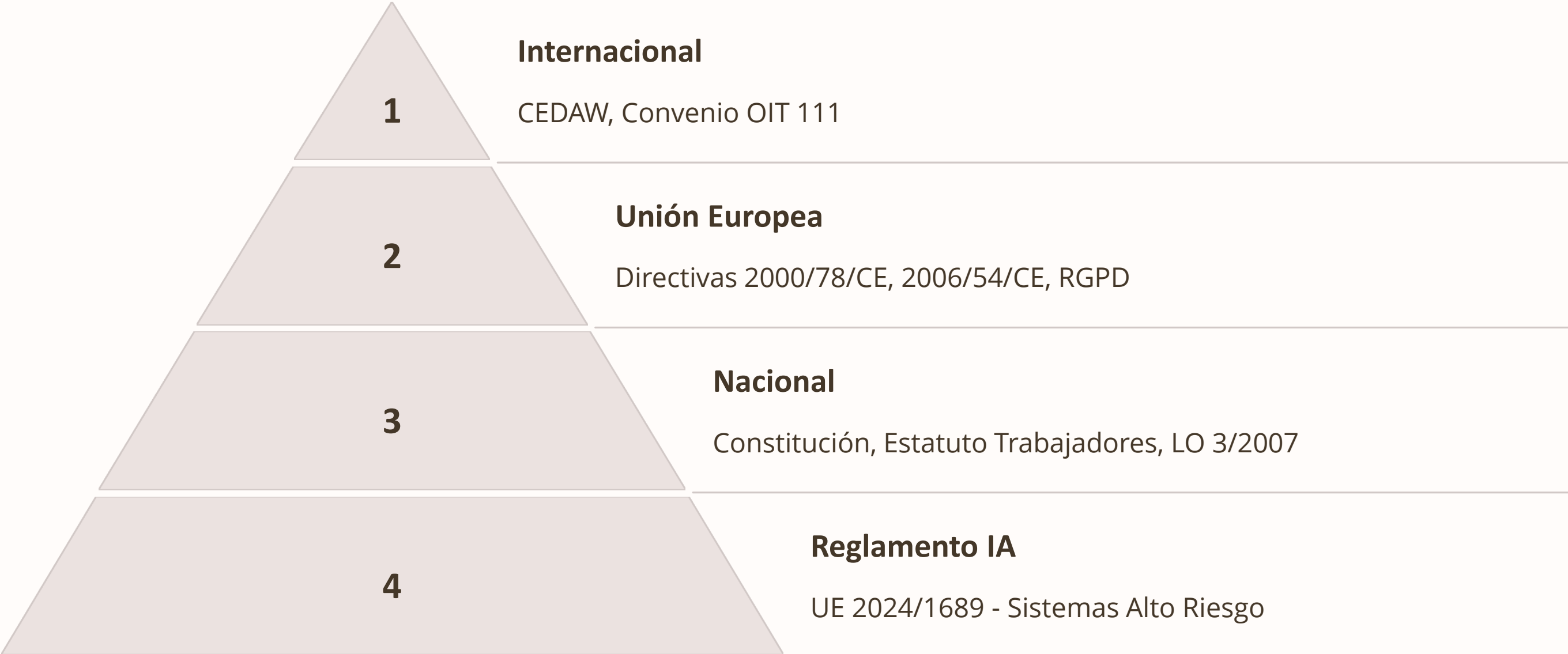
Clasificaciones algorítmicas de candidatos según adecuación



## Google Noticias

Asocia empleos mejor pagados a hombres, peor pagados a mujeres

# Marco Normativo: Protección Multinivel



# Principio de Igualdad en el Empleo

## Discriminación Directa

- Trato menos favorable por género
- Criterios explícitos prohibidos
- Más fácil de identificar

---

## Discriminación Indirecta

- Normas aparentemente neutras
- Efectos desiguales sobre grupos protegidos
- Más relevante en contexto algorítmico



### Desafío Clave

La discriminación algorítmica suele ser **indirecta**: prácticas neutras en apariencia generan efectos adversos difíciles de probar.

Opacidad técnica + falta de transparencia = vulneración de derechos sin posibilidad de revisión.

# Protección de Datos y Decisiones Automatizadas

1

## Artículo 22 RGPD

Derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en tratamiento automatizado

2

## Excepciones Permitidas

Necesidad contractual, autorización legal, consentimiento explícito

3

## Garantías Obligatorias

Intervención humana, derecho a explicación, posibilidad de impugnación

4

## Transparencia

Información significativa sobre lógica, importancia y consecuencias



# Reglamento IA: Sistemas de Alto Riesgo

<b>Clasificación</b> Empleo incluido expresamente en categoría alto riesgo	<b>Ámbito</b> Selección, evaluación, promoción, asignación tareas	<b>No Prohibición</b> Uso permitido con regulación intensiva
---	--	---

## Obligaciones Desarrolladores

- Gestión de riesgos
- Calidad de datos
- Documentación técnica
- Trazabilidad

## Obligaciones Usuarios

- Supervisión humana efectiva
- Transparencia
- Ciberseguridad
- Información a trabajadores

# Obstáculos Prácticos en la Protección



## Identificación de Grupos

Alta interseccionalidad dificulta reconocer colectivos desfavorecidos



## Falta de Transparencia

Víctimas no conscientes, sin acceso a datos ni forma de contrastar



## Justificación Objetiva

Empresas alegan finalidad legítima, vaciando garantías

# Avances Normativos en España





# Limitaciones del Marco Actual

## Vacío Normativo

Fase precontractual  
sin regulación  
específica

Protección  
insuficiente para  
candidatos

## Dependencia Colectiva

Derechos  
condicionados a  
representación legal

PYMEs sin  
contrapesos  
institucionales

## Negociación Ausente

Convenios colectivos  
con menciones  
genéricas

Falta regulación  
proactiva

# Estrategias para Garantizar Equidad



## Auditorías Algorítmicas

Análisis diseño, datos entrenamiento, rendimiento. Evaluación periódica de impacto.



## Protocolos de Uso

Procedimientos internos, evaluación impacto derechos fundamentales.



## Transparencia

Códigos auditables, información accesible, trazabilidad decisiones.



## Formación Especializada

Alfabetización digital, perspectiva de género en desarrollo IA.



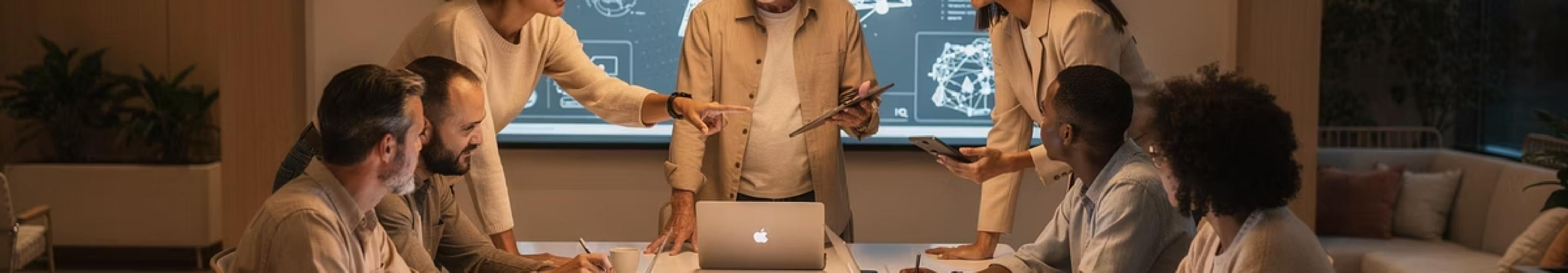
## Equipos Multidisciplinares

Diversidad en desarrollo, compromiso con igualdad efectiva.



## Supervisión Humana

Control efectivo, revisión decisiones, rendición de cuentas.



## CONCLUSIONES

# Hacia una IA Responsable en el Empleo

### 1. IA Refleja Sesgos

No neutraliza discriminación, la amplifica si no se diseña con perspectiva de género

### 2. Vacío Normativo

Fase precontractual desprotegida, tutela antidiscriminatoria insuficiente

### 3. Gobernanza Necesaria

Auditorías, protocolos, formación: implementación integral obligatoria

**La IA debe estar siempre subordinada a la dignidad de la persona, al principio de igualdad y al control humano efectivo.**