

El algoritmo que discrimina a las mujeres que buscan un empleo

La 'start up' californiana Entelo ha desarrollado un software capaz de identificar el sexo, la etnia y la raza de los candidatos a un empleo. La diversidad es uno de los grandes retos de las organizaciones.

E. Arrieta. Madrid

“¿Qué hace a tu equipo más listo? Más mujeres”. Es el titular de un estudio publicado recientemente en la *Harvard Business Review*, que relaciona el nivel de inteligencia de un colectivo con el porcentaje de mujeres existentes en él. Otro informe, publicado por la *American Sociological Review*, concluye que las compañías con una mayor diversidad en sus filas tienen más clientes y ganan más dinero. Instituciones, como McKinsey, Deutsche Bank, Goldman Sachs o el mismísimo Banco Mundial también han estudiado la cuestión concluyendo en todos los casos que la diversidad de género es rentable para las empresas.

En cualquier caso, la brecha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un hecho, sobre todo en puestos de responsabilidad. Este *gap* no es exclusivo de España.

En EEUU, compañías de la talla de General Electric, Facebook, AT&T, Cisco o Microsoft, entre otras, han contratado los servicios de una *start up* llamada Entelo, que la pasada primavera lanzó al mercado un producto llamado *Entelo Diversity*. Se trata de un algoritmo capaz de identificar, a partir de múltiples parámetros (incluyendo los perfiles

En España hay un 16,2% de mujeres en consejos de administración, frente al 18,6% de la media europea.



Dreamstime

en redes sociales) a los candidatos a un puesto en función de su sexo, etnia o raza, o de si han sido militares.

¿Es legal?

No han tardado en surgir voces críticas que advierten de una posible discriminación. La empresa se justifica alegando que el software sirve precisamente para incrementar la diversidad en las compañías, no para evitarla, y que en cualquier caso la decisión final depende del reclutador, que sin duda tendrá en cuenta otras cuestiones como la experien-

cia, la formación u otras habilidades del candidato. “Tenemos fe en que nuestros clientes cuentan con políticas y procedimientos en torno a la captación de talento, y es nuestra intención proveerles de capacidades técnicas que les hagan la vida más fácil”, defienden desde Entelo, y agregan: “Si la política de una organización prohíbe ver las fotografías de los aspirantes a un puesto, por ejemplo, nuestro software permite desconectar esa opción”.

Entelo permite, por ahora, identificar los siguientes co-

lectivos: mujeres, afroamericanos, hispanos, asiáticos y veteranos militares.

¿Sería esto aplicable en España? “El sexo no puede ser, en ningún caso, un factor por el que se contrata o deja de contratar a alguien. El simple hecho de preguntar por los planes familiares de una candidata a un puesto constituye un delito en España. La no discriminación por razón de género está contemplada en la Constitución, en su artículo 14, además del Estatuto de los Trabajadores (artículo 4) y de la Ley de Igualdad del 2007, entre

otras normas. Constituye de hecho un delito grave, penalizado con cuantiosas multas. Por eso, creo que una *start up* como Entelo difícilmente tendría cabida en España”, opina Ana Gómez, socia y directora del área laboral de Monereo Meyer Marinello Abogados.

Gómez recuerda que el Gobierno de EEUU sólo ha ratificado el 15% de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de discriminación. “La libertad empresarial tiene allí un peso mucho mayor que en España”, comenta.

No han tardado en brotar las voces críticas que advierten de una posible discriminación

Entelo tiene clientes de la talla de General Electric, Microsoft, Cisco, Facebook, AT&T o Groupon

Curiosamente, Microsoft, uno de los clientes de Entelo, ocupa la sexta posición en el ranking mundial *Best Place to Work*, y Cisco la novena.

Lo cierto es que, en general, la prensa norteamericana ha acogido de buen grado el nuevo producto de Entelo. “No es nada nuevo que escasee la diversidad en las plantillas de empresas tecnológicas, como atestiguan las muchas denuncias y comentarios que alegan sexismo, racismo, acoso y todo lo que tiene que ver con el machismo en Silicon Valley. ¿Puede un algoritmo ser la solución?”, se pregunta *The Wall Street Journal*.

Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad española establece que, para marzo de 2015, haya un 40% de representación femenina en consejos de administración de las empresas del Ibx35. No obstante, a tres meses de la fecha límite, “tres de las compañías no tienen ni siquiera una mujer consejera”, recuerdan desde Womenalia, una red social profesional exclusiva para mujeres. “La Ley no sancionará a las empresas que no la cumplan, pero es una recomendación que está muy lejos de cumplirse”, añaden.

Efémora, ganadora del Premio Emprendedoras de 'Yo Dona'

Expansión. Madrid

Efémora se alzó ayer con el Premio Emprendedoras 2014 que cada año conceden la revista *Yo Dona* y Madrid Emprende. Lola Rúa, directora de la compañía, recogió este galardón de manos de Ana Botella, alcaldesa de Madrid. La

empresa recibirá el madrinazgo de Amaya Arzuaga y la posibilidad de instalar su negocio en el International Lab de Madrid Emprende, además de una matrícula gratuita en el Centro Universitario Villanueva y una inscripción en el máster *Telva&Yo Dona* en Comu-

nicación de Moda y Belleza.

Efémora está orientada a la escenografía y la decoración de eventos, como bodas. “Nos encargamos de toda la intendencia y la relación con proveedores para que el enlace tenga una atmósfera y un hilo conductor coherente”, explicó Rúa.



Las responsables de la empresa Efémora, junto a Ana Botella, alcaldesa de Madrid; Marta Michel, directora de 'Yo Dona' (segunda por la dcha.); Enrique García Candelas, director general de Banco Santander; y Amaya Arzuaga (izq.).

ENTRA EN expansion.com



DAMOS CUERDA

Y ACÉRCATE A:

QUESOS HERMANOS GAMAZO GARBAJOSA

Bankia