

BUENAS PRÁCTICAS AJEV

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO



BUENAS PRÁCTICAS AJEV. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

A. EN LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

1. En la descripción del puesto: Evitar que se produzcan prejuicios o creencias estereotipadas en la definición del puesto, por cuestión de sexo, edad, experiencia, actitudes o conducta personal.
2. En el equipo de trabajo: Promover equipos mixtos contribuye a eliminar la segregación profesional y romper los estereotipos.

¡ATENCIÓN!

- Cuando el puesto de trabajo se desempeña en un entorno masculino, las posibilidades reales de que tengan cabida mujeres son escasas. Los estereotipos sexistas se encargan de ello.
- No se deje llevar por la inercia asociando con mujeres y hombres los puestos de trabajo. Se puede perder a la persona más adecuada para su empresa.
- No repita de forma automática la asociación mujeres con puestos en oficina y a hombres con los que se desarrollan en espacios al aire libre, naves o en vehículos. Mejora la calidad del hábitat laboral integrando equipos mixtos en todos los espacios.
- Cuando el puesto de trabajo conlleva relacionarse con entidades financieras, la posibilidad de que se contrate a una mujer se reduce. No repita ese error.
- Tener que dirigir equipos no debe ser obstáculo a la participación de mujeres.
- Donde la costumbre le reste posibilidades, opte por la innovación.

B. EN LA DEFINICIÓN DEL PERFIL IDEAL:

1. Evitar el uso del lenguaje que asigne un determinado sexo al perfil buscado (por ejemplo: secretaria y operario)
2. Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que implícita e injustificadamente, favorezcan a uno de los sexos, como, por ejemplo, la fuerza física que dificulta que las mujeres puedan ocupar el puesto.

¡ATENCIÓN!

- Cuando el sexo interviene en la definición del perfil, la discriminación indirecta se traslada a todo el proceso de selección y por extensión a la gestión de personal.
- Valore la formación necesaria, no sólo la experiencia. Si se atiende básicamente a la experiencia en el sector como garantía de capacidad para desempeñar el puesto, no se garantizan los conocimientos y reciclajes necesarios.
- Revise la valoración que le da la fuerza física necesaria o a la disponibilidad para viajar. Ambas variables actúan en la mayor parte de las empresas como comodín que distorsiona la valoración del puesto e introduce de forma innecesaria la idea de vincular el puesto con hombres.

C. EN EL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO.

1. En la adaptación de candidaturas: Procurar siempre que haya mujeres y hombres, de acuerdo a sus méritos y capacidades.
2. En el anuncio del puesto vacante: Utilizar formas y medios de difusión que garanticen el conocimiento de la vacante tanto a mujeres como a hombres, teniendo en cuenta el perfil de audiencia de cada medio utilizado.

¡ATENCIÓN!

- Tenga en cuenta que hay muchas fuentes de reclutamiento, utilícelas. La diversidad de fuentes de reclutamiento le permitirán disponer de más candidaturas y éstas de mayor éxito en la selección.
- Hay mujeres formadas en todas las especialidades. Asegúrese de que entre las candidaturas a considerar hay mujeres y hombres.
- Una de cada dos selecciones de personal se hacen teniendo en cuenta tan solo a una persona, la que se contrata. La mitad de las selecciones pierden la posibilidad de optar por la mejor candidatura.
- La subjetividad de quien transmite o difunde la información, a través del boca a boca, puede provocar la exclusión de las mujeres como posibles candidatas.
- Sólo se encuentra lo que se busca. No se escude en que “no hay mujeres que quieran trabajar en esto”. El reclutamiento debe ser activo. No se limite las posibilidades para contar con el mejor personal.

D. EN LA SELECCIÓN:

1. En la definición de criterios de selección: Cuidar qué aspectos se incluyen entre las características personales y la forma en que se expresan los mismos, para evitar subjetividades en la valoración de las personas aspirantes.

Utilizar criterios objetivos para la selección:

- “La adecuación al puesto”: valorar, además de la formación académica y/o experiencia profesional, la dedicación a otras tareas o responsabilidades que hayan permitido un entrenamiento en el desarrollo de funciones similares a las del puesto.
 - “La capacidad de aprendizaje”: valorar la predisposición a aprender y a mejorar, así como la asimilación y agilidad en el desarrollo de tareas.
 - “La capacidad de adaptación”: valorar la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, a nuevas tareas, al trabajo en equipo.
2. En la constitución del Equipo de Selección: Procurar que haya personas de ambos sexos, para contribuir a un análisis de las personas aspirantes más equilibrado y disminuir apreciaciones subjetivas por razones de género.
 3. En la realización de entrevistas: Asegurar que no existen preferencias subjetivas, por parte de quien entrevista, que excluya a las candidatas a ocupar un puesto, por cuestiones de sexo, edad, estado civil, raza, etc.
 4. En la realización de pruebas técnicas: Cuidar de que no se estén sobrevalorando las habilidades y/o rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

¡ATENCIÓN!

- Ajuste los guiones de entrevistas para que puedan ser utilizados con candidaturas de ambos sexos.
- Asegúrese que las preguntas que se realicen exploren únicamente sobre los requerimientos del puesto de trabajo y que permitan conocer las actividades realizadas anteriormente y las capacidades desarrolladas en otras experiencias, hayan sido o no remuneradas. Es importante buscar el currículum oculto de candidatos y candidatas que, con frecuencia, no se explicita en los documentos presentados.
- Recuerde que valores como la competitividad, la firmeza o la fuerza física son asociados culturalmente a aspectos masculinos y generalmente tienen una valoración positiva; mientras que la modestia, la negociación y buenas relaciones humanas, caracterizadas como cualidades femeninas tienen menor valoración social. No reproduzca estereotipos.

E. EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL:

1. Defina Políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género, como por ejemplo, promoviendo la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que están subrepresentadas o no existen.

¡ATENCIÓN!

- Un ejemplo es el establecimiento de criterios como: “en igualdad de condiciones, se contratará preferentemente a una mujer cuando sea éste el sexo subrepresentado”.

F. EN LA ADAPTACIÓN AL PUESTO.

1. Asegurar que no existen preferencias subjetivas ni actitudes discriminatorias por parte de quien realiza la orientación o entrenamiento individualizado a la persona seleccionada.

¡ATENCIÓN!

- Muchas empresas han descubierto en el periodo de prueba que la opción había sido acertada. El mejor trabajador era una mujer.

G. EN LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN.

1. Identificar las solicitudes de formación del personal femenino en temáticas relacionadas con áreas de trabajo en las que están subrepresentadas. Atender esta carencia puede resultar beneficioso para la empresa y propiciar una mayor diversidad.
2. Incentivar la participación del personal femenino en los procesos de formación continua que permitan la promoción y acceso a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. No es suficiente con ofertar la formación a todas las personas, es necesario revisar las condiciones de la convocatoria de la acción formativa para que todas las personas puedan hacer uso efectivo de la misma.
3. Identificar la remuneración media asociada a los puestos, y si son hombres o mujeres quiénes los desempeñan. Podría existir desigualdad en el sistema de remuneración.

¡ATENCIÓN!

- La selección de personal a formarse no debe realizarse sobre estereotipos, como el de que las mujeres no estarán interesadas por sus limitaciones para ausentarse del hogar o trasladarse a otra localidad. Se deben ofrecer condiciones que garanticen igualdad de oportunidades a la hora de participar.
- Revise la valoración económica de los puestos de trabajo, pluses y otros incentivos, de forma que mantenga una plantilla, de hombres y mujeres, motivada.
- Las nuevas técnicas de gestión de Recursos Humanos vinculan la flexibilidad horaria a la motivación del personal y ésta al incremento de productividad. Flexibilizar no es reducir el horario, considérelo.