

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE TALENTO EN LAS EMPRESAS

La inclusión de las mujeres en el ámbito empresarial es más compleja de lo que se podría pensar, no basta únicamente con inaugurar nuevas vacantes o contratar personal exclusivamente femenino para fomentar la igualdad de oportunidades. En este sentido, es de gran importancia establecer una agenda de género en cada proceso del reclutamiento de personal desde Recursos Humanos, ya que la imagen de una empresa se ve desde estos procesos. El empleo de una perspectiva de género desde este punto de la empresa es reconocido como parte de buenas prácticas empresariales.

¿Por qué es importante la utilización de una agenda de género?

La importancia de una agenda de género desde el proceso de selección y reclutamiento resulta fundamental para apoyar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y abona a la formación de la cultura organizacional para construir la imagen de la marca empleadora.

En este sentido, es necesario recordar que históricamente las mujeres han experimentado más dificultades de acceso al empleo que los hombres. Este desequilibrio tanto cuantitativo como cualitativo se ha presentado durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación, fomentando la brecha salarial existente y potenciando la división sexual del trabajo. De esta manera, las empresas pierden oportunidades de rentabilizar el potencial del capital humano cualificado para puestos ofertados. En este contexto, emerge una nueva gestión de la empresa donde los recursos humanos se configuran como activo principal de la organización y donde el principio de igualdad de oportunidades se convierte en eje conductor y se introduce como principio básico de la cultura de la empresa.

¿Cómo beneficia la integración de igualdad de oportunidades en las empresas?

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa un mejoramiento en la gestión de la empresa, al centrarse en las aptitudes y actitudes de las personas e identificar necesidades y dificultades de partida de las mujeres derivadas, en buena parte, de estereotipos que han obstaculizado su desarrollo en las mismas condiciones y oportunidades. Existen ciertas prácticas que fomentan la inclusión de género en el ámbito empresarial en diferentes niveles como la utilización de un lenguaje no sexista durante los procesos de selección, fomentar la motivación de las mujeres en participar en los mismos, destacar el liderazgo de las mujeres en espacios corporativos, la denominación de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, etc. Se destaca también otros aspectos posteriores al proceso de selección como; ofrecer capacitaciones, espacios de diálogo y retroalimentación, establecer parámetros de evaluación superiores para brindar seguridad y confianza a las trabajadoras, por mencionar algunos ejemplos.

¿Por dónde iniciar?

Para poder dar inicio hacia el mejoramiento de las prácticas empresariales es necesario realizar un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en una empresa, el cual permite identificar la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre las mujeres y los hombres que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones. Posterior a esto, es necesario realizar un plan de acción, o sea un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género y con ello conectar con una de sus principales audiencias que son sus colaboradores. Se trata, en consecuencia, de una estrategia empresarial dirigida a optimizar la gestión de los recursos humanos, para facilitar, apoyar y reforzar la actividad empresarial y en consecuencia su cultura empresarial para fomentar la igualdad de género.

Plan de acción

Una vez realizado el diagnóstico referente a las necesidades de la empresa en cuanto a equidad de género, se deben establecer metas a futuro y en base a las mismas determinar estrategias para lograrlas. Algunos objetivos por alcanzar podrían ser; identificar y disminuir la disparidad en el número de empleados entre hombres y mujeres, detectar si es que existe una brecha salarial, determinar si hay o no una estrategia para afrontar el acoso laboral, etc.

Cada empresa dependiendo de sus necesidades desarrollará un plan de acción distinto, no obstante se prevé que de ejecutarlo de forma eficiente se logren ciertos objetivos que beneficien a la empresa. Por mencionar algunos; aumento de la productividad de las empresas de mujeres o que emplean mujeres; más oportunidades para que las mujeres incursionen en áreas de negocios de alta rentabilidad, lugares de trabajo más seguros para las trabajadoras, donde se aborden los problemas del acoso sexual y los problemas conexos con la seguridad y salud en el trabajo (SST), mayor confianza de las empresarias en sí mismas a medida que van aprendiendo cuáles son sus opciones y sus derechos como trabajadoras y como empresarias.



PROacción con inclusión es una iniciativa de integrantes de la agencia PROa para difundir conocimiento y pedagogía sobre igualdad de género, y sensibilizar a las empresas para su adopción, con el uso de las mejores prácticas de comunicación.