

Selección y Capacitación

Si bien las estadísticas en México reflejan una creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, también es cierto que son discriminadas desde el proceso de reclutamiento, selección y promoción. Esta discriminación se basa en prejuicios, estereotipos y percepción sin ningún fundamento, que descalifican las competencias y habilidades productivas de las personas, entre otras consecuencias.

Diversos ordenamientos legales, además del Artículo primero constitucional, prohíben la discriminación, como la Ley Federal del Trabajo que señala: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Asimismo, en la fracción tercera del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se considera como una conducta discriminatoria prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y las condiciones laborales por trabajo iguales.

Con mucha frecuencia, las convocatorias de reclutamiento incumplen las disposiciones nacionales e internacionales. Basta revisar las que publican en algunos diarios en las cuales los requisitos más importantes son la edad, sexo, “buena presentación”, escuela de origen, estado civil; inclusive llega a solicitarle fotografía.

Algunas organizaciones presentan convocatorias de reclutamiento que pudieran considerarse a favor de las mujeres, pero en realidad no es así, ya que estas suelen dirigirse para que las mujeres ocupen puestos operativos de muy bajo perfil.

Es fundamental que quienes se encargan del reclutamiento y selección de personal presten atención a este tema y establezcan mecanismos efectivos que combatan la discriminación y sus perjudiciales efectos, causados principalmente por estereotipos de género.

Selección y Capacitación

A continuación se citan dos ejemplos de organizaciones y la implementación de la perspectiva de género en su proceso de Reclutamiento y Selección.

BUENAS PRÁCTICAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Organización	Scotiabank Inverlat S.A.				
Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres	4 798 (52%)
Beneficios para la organización					
• Mayor productividad y competitividad. • Desarrollo y crecimiento profesional. • Disminución de la segregación ocupacional. • Retención de talento formado en la organización. • Mejor ambiente laboral.					
¿Cómo se hizo?					
En los resultados de una encuesta se encontró que el personal tenía una percepción negativa sobre los procesos de selección y reclutamiento. Por ello, se consideró necesario eliminar cualquier indicio que diera pauta a la discriminación durante ese proceso y llevar a cabo la buena práctica denominada “Políticas”.					
¿En qué consiste?					
Se decidió cambiar el tono, forma y contenido de las políticas de reclutamiento y selección que se identificaron como excluyentes y llevar a cabo acciones para eliminar cualquier indicio que diera pauta a la discriminación durante ese proceso. Para ello, se diseñó y aplicó por fases una guía de entrevista para los <i>Scotiabankers</i> cuya responsabilidad fuera entrevistar o contratar personal. Asimismo, a través de la política se favorece al personal interno para que pueda competir primero, y en segundo término las y los aspirantes externos.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
El área de Selección Corporativa y Reclutamiento elaboró un procedimiento que establece una política de selección por competencias para garantizar la igualdad de oportunidades en la aplicación de todas las herramientas y métodos durante el proceso de entrevista, selección y contratación.					
¿A quién beneficia?					
A todas las personas aspirantes a los distintos puestos, para movimientos laterales, asensos y personal de nuevo ingreso.					

Selección y Capacitación

Organización	Scotiabank Inverlat S.A.				
Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres	4 798 (52%)
Beneficios para la organización					
• Mayor productividad y competitividad. • Mayor identificación y sentido de pertenencia. • Retención de talento formado en la organización.					
¿Cómo se hizo?					
La iniciativa <i>Catalyst</i> , creada en Canadá, surgió como una forma de medir el avance de las mujeres en el grupo.					
¿En qué consiste?					
En mejorar el rendimiento empresarial o de negocios mediante el avance de la mujer, mantener la posición competitiva en la lucha por el talento y aprovechar el <i>talent pool</i> existente. El programa ha evolucionado para que el avance sea para todos y así garantizar la perspectiva incluyente también hacia los hombres.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
A través de la VP Ejecutiva de Recursos Humanos Corporativo de Canadá se establecen políticas que deben ser aplicadas al personal del grupo en todo el mundo. El <i>Catalyst</i> detecta a las mujeres con perfil de gerencia, subdirección y dirección para desarrollarlas a través de <i>network</i> .					
¿A quién beneficia?					
A todas y todos <i>Scotiabankers</i> .					

Selección y Capacitación

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La capacitación y desarrollo profesional no solo supone la incorporación de las mujeres en el mercado laboral por sus capacidades, habilidades y desarrollo. Vista desde la perspectiva de género, comprende el análisis de aspectos culturales y sociales que originan que mujeres y hombre aún sigan siendo posicionados en determinadas profesiones por los estereotipos de género.

Es necesario que las organizaciones establezcan medidas con enfoque de género para que las mujeres y hombres comiencen a incorporarse en actividades tradicionalmente ocupadas por el sexo opuesto.

La capacitación o formación de personal debe organizarse y estar encaminada para que mujeres y hombres tengan acceso a ellas sin ningún sesgo discriminatorio. Una primera forma de hacerlo es identificando las necesidades de la población de cada organización en función de sus horarios, así como de criterios incluyentes que garanticen su acceso.

Otra forma de incidir para garantizar el acceso a este derecho es haciendo una revisión de los roles y estructuras que privan en la organización y que, por la fuerza de la costumbre, muchas veces percibimos como “normales”, así como analizar el entorno y la probabilidad de conciliar la vida familiar y laboral. De no tomar en cuenta estos factores, las posibilidades de una formación equitativa que reduce en promoción o ascenso o en una mayor retribución salarial, no podrá alcanzarse los resultados que se pretenden.

Selección y Capacitación

Las discriminaciones directas o indirectas que afectan a las mujeres en el ámbito de la formación son, entre otras:

- La falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- El predominio de las mujeres en puestos de baja calificación a pesar de sus altos niveles formativos, como consecuencia de la segregación laboral y profesional.
- La adaptación de planes formativos a las características y necesidades prácticas de sus trabajadores masculinos, sin tomar en cuenta las necesidades prácticas de las mujeres, que son diferentes y constituyen una de las principales razones que les impide capacitarse.
- Prejuicios y estereotipos de género que siguen mimando las expectativas personales, sociales y económicas de las mujeres.
- La formación para mujeres que tienden a relacionarse con ocupaciones tradicionalmente femeninas.

El acceso a la capacitación o formación del personal constituyen un instrumento idóneo para que mujeres y hombres tengan más oportunidades de ampliar sus capacidades, habilidades y de desarrollarse a la par de los cambios estructurales y tecnológicos.

El establecimiento de criterios de promoción y evaluación del desempeño con un enfoque de género y equitativo constituye una motivación para el personal y una forma de evitar rotaciones innecesarias.

Selección y Capacitación

BUENAS PRÁCTICAS CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Organización	Secretaría del Trabajo y Competitividad del Estado de Puebla				
Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	284	Hombres	124 (44%)	Mujeres	160 (56%)
Beneficios para la organización					
Desarrollo y crecimiento de personal.					
¿Cómo se hizo?					
Como resultado de la encuesta aplicada en el rubro de clima laboral, se detectó la necesidad de impartir capacitación continua al personal, dando paso a la creación de la buena práctica “Programa de oportunidades equitativas de capacitación”. Para ello fue necesaria la promoción, difusión y otorgamiento de facilidades para llevar a cabo el trámite correspondiente.					
¿En qué consiste?					
En promover y difundir los cursos que se ofertan en el CEDAC y el CAPYDE, así como los que la propia secretaría organiza sobre la prevención de hostigamiento y acoso sexual, la violencia de género y la sensibilización de género.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
En enero de cada año se reciben listados de cursos para capacitación del CEDAC y CAPYDE, los cuales se difunden entre el personal para que puedan elegir a cuáles desean asistir. Pueden inscribirse durante el horario de su jornada laboral a partir de 20 horas de capacitación. Al año, el gobierno del estado entrega un estímulo económico.					
¿A quién beneficia?					
A todo el personal que quiera capacitarse.					

Selección y Capacitación

Referencias:

Instituto Nacional de las Mujeres (diciembre de 2010).
Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género, Instituto Nacional de las Mujeres,
México, 136 pp.
Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, *Diario Oficial de la Federación*, 09 de abril
de 2009. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.