

Negocios

Identifique las buenas prácticas de equidad de género en las empresas donde busca empleo

Pandemia afectó más el trabajo femenino y la recuperación de este talento dependerá en buena parte del compromiso de las compañías con el cierre de brechas de género, aunque estas también enfrentan limitaciones

Por Jéssica I. Montero Soto

16 de agosto 2021, 4:51 PM



Proyecciones de la ONU predicen que se necesitarán al menos 10 años para revertir el impacto económico de la pandemia en las mujeres. Foto: Shutterstock (LeoWolfert)

La crisis de empleo que se generó a raíz de la pandemia por COVID-19 muestra un impacto sostenido sobre el trabajo femenino y para recuperar los espacios perdidos, las trabajadoras que buscan su reingreso a la fuerza laboral o quienes persiguen una mejora en su situación laboral enfrentan mayores desafíos.

Sin embargo, el reto también es para las empresas: Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), facilitados a EF por EY, concluyen que solamente un 46,8% de las mujeres en edad de trabajar, en la región americana, tendrá un empleo este 2021. Esto complicará el cumplimiento de metas de equidad y la reducción de la brecha de género.

(Vea: *Desempleo local*)

Descubra cómo conseguir trabajo durante el confinamiento

Especialistas de las oficinas en Costa Rica de EY, KPMG y PwC, tres de las principales firmas consultoras globales, ofrecen recomendaciones y pistas para que las mujeres optimicen sus procesos de búsqueda, al aplicar en empresas donde existan oportunidades reales de ser elegidas.

El objetivo de estas recomendaciones es generar un entorno de máximo aprovechamiento, tanto para aspirantes como para las compañías con mejores políticas de talento.

[Más mujeres en la ingeniería](#)

EY: Priorice el propósito

 Laura Navarrete, Gerente Sénior de EY Law, especialista en derecho laboral y Rossani Ocando, Gerente Sénior de EY, especialista del equipo People Consulting.

- Preparación académica: ya no basta con ser especialista en un tema: es necesario agregar valor a la empresa. En ese sentido debe tener conciencia de sus habilidades y cómo puede aportar a la compañía, independientemente del horario o la ubicación física.
- Flexibilidad y movilidad: los nuevos esquemas híbridos (presencial y remoto) que se están estableciendo representan una gran oportunidad para acceder a puestos de trabajo en geografías distintas o con horarios menos tradicionales, esto representa una ventaja y abre muchas oportunidades para mujeres en muchas carreras que están migrando a estos esquemas.
- Propósito y Significado: las personas deben estar alineadas con un propósito y su proyecto de vida debe estar alineado con el de la empresa. Esto es particularmente útil para las mujeres que pueden buscar opciones, incluso desde el emprendimiento o en empresas socialmente responsables, conscientes y con un sentido de propósito más sólido.
- Mayor inclusión y diversidad: el gran cambio que ha traído la pandemia ha puesto en un lugar preponderante las políticas de inclusión y diversidad y cada vez hay más información al respecto. Las mujeres y el mundo en general pueden acceder cada vez a este tipo de empresas, por lo que deben apuntarle a estas y apoyar las iniciativas que aporten valor en este sentido.

Desempleo local

La población desempleada en el segundo trimestre de 2021 se estimó en 434 mil personas, de estas 198 mil son hombres y 236 mil mujeres.

Fuente: Encuesta Continua de Empleo (ECE), INEC

KPMG: Revise las políticas

Mariela Castro, gerente del área legal y Cristina Sansonetti socia de Tax&Legal.

- Estrategias de reclutamiento: Buscar empresas y lugares de trabajo que cuenten con estrategias de contratación equitativa, y política en contra de la discriminación, acoso sexual y laboral, las cuales se comprometen a materializar la no discriminación contra cualquier tipo de grupo demográfico y la igualdad de oportunidades para garantizar la paridad de género.
- Políticas de contratación: priorizar aquellas empresas que cuentan con políticas de contratación igualitarias y con horarios flexibles, son las que tienden a contratar a más grupos de mujeres.

- **Inversión en la gente:** hay indicios de que las empresas están comenzando a realizar inversiones significativas para construir un lugar de trabajo más flexible y empático, así pueden retener a los empleados más afectados por las crisis actuales y fomentar una cultura en la que las mujeres tengan las mismas oportunidades de alcanzar su potencial durante el largo plazo.
- **Grupos clave:** Acercarse a redes o grupos de mujeres que les permitan romper las barreras internas que pueda tener y que de esta forma incremente la seguridad requerida en un proceso de entrevista.
- **Oferta a la medida:** Revisar la descripción de la hoja de vida para reflejar aptitudes y logros.



Pro C: Prepárese



Fabio Corrales Abogado de Tax & Legal y Luis Garrido, Socio de Consultoría.



- **Anuncio de empleo:** Su diseño, redacción, tono y los requisitos que pide suelen ser la primera señal. Luego, si es llamada a entrevista, el proceso de evaluación a que se le somete, como candidata a un puesto en la empresa, es otra señal.
- **Investigación:** Revise fuentes digitales públicas para determinar, por ejemplo, si la empresa tiene mujeres en puestos clave y si hace público su compromiso con la equidad de género y la inclusión y la diversidad en general, o al menos se infiere de sus comunicaciones.
- **Estudio de campo:** Si la empresa tiene puntos de servicio o atención al público, puede visitarlos para observar si hay mujeres y cuáles roles desempeñan. También si ofrece opciones de flexibilidad en cuanto a horarias y lugares de trabajo.
- **Empoderamiento:** Estar preparada para responder en forma segura y respetuosa a los sesgos inconscientes, supuestos y prejuicios que puedan manifestar las personas que la están evaluando en las diferentes etapas de un proceso de reclutamiento y selección, independientemente del género de la persona, pero solo actuar en caso de que afloren de manera evidente.
- **Otras industrias:** La pandemia ha afectado principalmente a las mujeres en empresas de servicios y comercio. Si busca oportunidades en otros sectores, es importante que identifique cuáles habilidades ha desarrollado, que pueda transferir y sean de demanda en estos nuevos sectores.
- **Red de apoyo:** La pandemia ha aumentado la carga mayor que históricamente llevan las mujeres, por factores culturales, en el cuidado del hogar, los hijos, adultos mayores o enfermos. Recorra a su red de apoyo, conozca qué ofrece la empresa en ese campo y deje claro en las entrevistas que tiene los medios para hacer frente con éxito a las responsabilidades del puesto.

