

Negocios

Conozca tácticas para que su empresa apoye la recuperación del empleo femenino

Compañías deben revisar que su agenda de diversidad e inclusión incluya la política salarial

Por Jéssica I. Montero Soto

21 de agosto 2021, 9:00 AM



Las acciones para reducir brechas de género se deben reflejar también en el lenguaje utilizado para los anuncios de reclutamiento. Foto: Rafael Pacheco (Rafael PACHECO GRANADOS)

Un desafío adicional para las empresas en el contexto de pandemia es alcanzar metas de equidad de género. Esto se debe a que las mujeres son las más afectadas por el desempleo, en muchos casos, debido a que el cuidado y otras cargas sociales recaen sobre ellas. Sin embargo, existen mecanismos para que las compañías contrarresten los efectos de esta situación.

Especialistas locales de tres de las principales firmas de consultoría y auditoría globales, PwC, EY y KPMG, afirmaron a EF que la posición estratégica de una empresa en el tema de equidad puede hacer diferencias, siempre que la compañía sea capaz de traducir su discurso en acciones concretas.

[Identifique las buenas prácticas de equidad de género en las empresas donde busca empleo](#)

El desempleo en Costa Rica demuestra la tendencia negativa mundial para el talento femenino: en la más reciente entrega de resultados de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), los datos de julio 2021 mostraron un total de 434.000 personas desempleadas en Costa Rica, de las cuales 198.000 son hombres y 236.000 mujeres.

Las empresas con metas de equidad, paridad en puestos o departamentos específicos, reducción de brechas y cuotas de representación y diversidad podrían estar entre las más afectadas por la coyuntura. Pero este enfoque inclusivo también podría servirles como herramienta para una mejor adaptación al cambio.



[Por más mujeres en la ingeniería](#)



Rossani Ocando, gerente sénior de EY y especialista del equipo People Consulting, explicó que algunas compañías se han adaptado a la pandemia mediante la incorporación rápida de acciones dirigidas a mantenerse rentables mientras aplican un enfoque centrado en personas.

“Esto significa que las prioridades se han reorganizado para dar más peso a todos aquellos elementos que consideran al colaborador, y no solo al cliente o al negocio, como eje fundamental para alcanzar los objetivos de la organización”, puntualizó Ocando.

Las recomendaciones básicas de EY son:

- Establecer una agenda de Diversidad e Inclusión (D&I) en el C-Level y un plan de acciones concretas.
- Contar con planes estructurados de comunicación e información sobre la importancia de la D&I en la organización.
- Generar entrenamientos que permitan la concientización sobre el tema.
- Generar mediciones y establecer indicadores organizacionales para identificar la brecha en su ejecución y la evolución a medida que se implementen las acciones.
- Establecer metas anuales asociadas a temas de diversidad e inclusión.
- Apoyar iniciativas sociales y gubernamentales que promuevan la diversidad e inclusión.
- Promover espacios y políticas laborales que permitan a las mujeres desarrollar su trabajo bajo esquemas innovadores.

Sectores más afectados



Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por la pandemia. Mariela Castro, Gerente del área legal de KPMG enfatizó en que estas desigualdades también afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos de mujeres, dependiendo de las intersecciones de género con etnia, religión, clase, capacidad, sexualidad y otros marcadores de identidad. La pandemia por consiguiente ha intensificado los desafíos a los que ya se enfrentaban las mujeres y ha aumentado el esfuerzo necesario para la retención de estas colaboradoras.

“Las madres trabajadoras siempre han trabajado un ‘turno doble’: un día completo de trabajo, seguido de horas dedicadas al cuidado de los niños y al trabajo doméstico. Si estas mujeres se sienten obligadas a dejar el lugar de trabajo, terminaremos con muchas menos mujeres en el liderazgo y menos cantidad de mujeres en camino de convertirse en líderes en el futuro”, puntualizó Castro.

Condiciones especiales

Condiciones especiales

Las mujeres que se encuentran es estado de embarazo y en periodo de lactancia cuentan con un fuero especial de protección por lo tanto no podrán ser despedidas salvo por causa justificada, sin embargo, tampoco podrán sufrir de discriminación en la búsqueda de empleo (por su condición de embarazo o lactancia) de conformidad al artículo mencionado 404 del Código de Trabajo al considerarse como una condición de salud y género.

Fabio Corrales, Abogado de Tax & Legal de PwC Costa Rica

La especialista apuntó que las empresas pueden optar por implementar políticas de horarios flexibles de trabajo y también reconocer las capacidades de las mujeres e incorporarlas en los altos puestos y posiciones de toma de decisión. “Si las mujeres líderes dejan la fuerza laboral, las mujeres en todos los niveles podrían perder a sus aliados y campeones más poderosos”, advirtió Castro.

También es recomendable que las empresas fomenten y asistan en la capacitación y constante actualización de las mujeres en los entornos en que se desenvuelven, ya que así existirá un beneficio a ambas partes, tanto para las mujeres en el desarrollo profesional, como para la empresa en la obtención de personal cada vez más capacitado.

Cristina Sansonetti, socia de Tax&Legal de KPMG enlistó algunas de las alternativas que pueden considerarse para potenciar la atracción de talento femenino:

Ajustar los procesos de contratación y reclutamiento para la igualdad de oportunidades. Esto inicia desde la descripción de los puestos de trabajo, anuncios, entrevistas y demás. Se requiere utilizar un lenguaje neutral y un alto grado de objetividad en todo el proceso

- Fomentar horarios flexibles.
- Fomentar una gestión enfocada en resultados (trabajo por objetivos).
- Formación continua que permita el aprovechamiento de oportunidades. Para ello deberán utilizarse canales adecuados para la difusión de las oportunidades, horarios, así como que el contenido de los cursos tome en consideración las necesidades de las colaboradoras.
- Promoción y desarrollo basado en criterios objetivos.
- Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Sistemas de reincorporación postnatal flexibles.
- Otorgamiento de licencias de paternidad.
- Fomentar redes de mujeres dentro de las mismas empresas para fomentar la sororidad.
- Capacitaciones a todo el personal, especialmente al personal directivo que permita identificar brechas de género

Interés genuino

Luis Garrido, socio de Consultoría de PwC, fue enfático al afirmar que la base de toda estrategia empresarial en este campo es tener la determinación de genuinamente potenciar la atracción de talento femenino por su valor, además de hacerlo para atacar un grave problema social de este momento.

“Ello requiere romper paradigmas sobre el género de los ocupantes ideales de un puesto y revisar y transformar los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo para eliminar sesgos y prejuicios hacia las mujeres en general y para los puestos en particular”, comentó Garrido.

Además recomendó seguir normas prácticas básicas como asegurar la equidad en el pago en igualdad de condiciones, es decir, mismo puesto mismo pago indistintamente del género.

No obstante, las empresas que se consideren al margen de la crisis de empleo femenino deben aplicar medidas de protección. Fabio Corrales, Abogado de Tax & Legal de PwC Costa Rica, recordó que en el artículo 404 del Código de Trabajo se prohíbe expresamente todo acto de discriminación por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier causa análoga, esto incluye situaciones específicas del talento femenino, como situación de cuidado o embarazo.

En casos de personal ya contratado, también se debe considerar el fuero especial que cubre a esta población.

