

WOMANDIGITAL

LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO CON ENFOQUE DE GÉNERO



Junta de Andalucía

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 70 del pasado siglo XX, la revolución digital ha transformado nuestra percepción espaciotemporal.

En un primer momento, se pensó que el desarrollo tecnológico podría suponer una oportunidad para conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres. Sin embargo, la tecnologización de la sociedad, lejos de acabar con la desigualdad existente, la pone de manifiesto mediante el sexismo tecnológico.

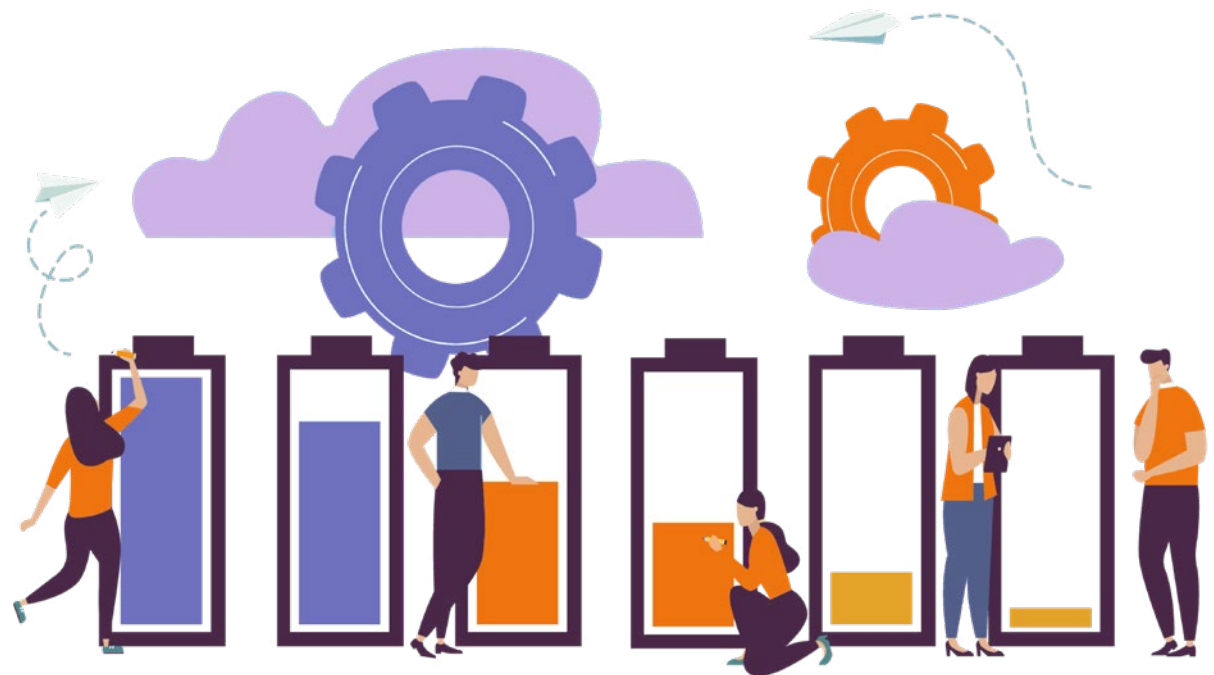
El "Sexismo tecnológico" asume los tradicionales estereotipos asignados de manera diferencial a mujeres y a hombres y reproduce los roles de género en las creaciones tecnológicas.

En esta Guía encontrarás propuestas para reflexionar, registros para comprender y claves para actuar.

Algunos de los principales retos del sector tecnológico apuntan a la gestión del talento con visión de género

En la actualidad las empresas del sector tecnológico afrontan nuevas realidades relacionadas con los perfiles profesionales, la demanda del mercado, los nuevos modelos de negocio y el manejo de nuevas herramientas de gestión.

El mercado tecnológico está demandando profesionales con conocimientos y competencias relacionadas con las *Smart Cities*, la eficiencia energética, el *Big Data*, la realidad virtual... Pero los ajustes entre oferta y demanda de talento tecnológico no son los óptimos.

**WD**

Con la incorporación de talento femenino, las empresas del sector pueden aumentar su stock de conocimiento tecnológico.

¿Por qué abordar la gestión de las personas con enfoque de género?

Para atraer y retener talento, las empresas del sector tecnológico pueden diseñar estrategias orientadas a la gestión del stock de conocimiento.

Existen al menos 10 razones para aplicar el enfoque de género a la gestión de los recursos humanos en las empresas del sector tecnológico:



- 1 **Cumplir con la Ley**
- 2 **Aplicar la ética empresarial**
- 3 **Apostar por la sostenibilidad humana**
- 4 **Disminuir la volatilidad de talento**
- 5 **Reducir el absentismo laboral**
- 6 **Intensificar la productividad**
- 7 **Optimizar la calidad y eficiencia**
- 8 **Mejorar la reputación**
- 9 **Aumentar el posicionamiento de marca**
- 10 **Elevar la competitividad de la empresa**

¿Cómo organizar los recursos humanos con visión de género?

El actual entorno empresarial requiere modelos de gestión de las personas más flexibles y dinámicos, basados en la valoración de las competencias y por tanto, sin sesgos debidos al género.

Aplicar el enfoque de género en la gestión de las personas requiere actuar en cuatro direcciones.

Liderazgo incluyente de equipos humanos.

Compromiso de la dirección de la empresa

Cambios en la cultura empresarial.

Transmisión de valores asociados a la igualdad de género.



NIVELES DE INTERVENCIÓN:

NIVEL ORGANIZATIVO

Desarrollar acciones formativas específicas dirigidas a la dirección de la empresa y a la totalidad de la plantilla.

NIVEL ESTRATÉGICO

Aplicar el enfoque de género de manera transversal en toda la organización y a todos los niveles.

NIVEL OPERATIVO

Implantar procesos de contratación y sistemas retributivos libres de sesgos de género y determinar criterios de promoción interna inclusivos y no sexistas.

DECÁLOGO PARA ORGANIZAR LOS RECURSOS HUMANOS CON VISIÓN DE GÉNERO

- 1 Adoptar** un modelo de reclutamiento, selección y promoción de personal inclusivo y no discriminatorio.
- 2 Revisar** los enfoques tradicionales de diseño y valoración de puestos de trabajo para acabar con los sesgos de género.
- 3 Fomentar** un clima laboral incluyente para el desarrollo de talento femenino y masculino.
- 4 Impulsar** la evolución y ascenso de las mujeres en sus carreras profesionales hacia puestos de dirección.
- 5 Incorporar** cambios en la movilidad funcional horizontal y vertical tanto de los hombres como de las mujeres.
- 6 Diseñar** planes formales de acceso a puestos en los que uno u otro sexo se encuentre subrepresentado.
- 7 Desarrollar** modelos de ordenación del tiempo flexibles para facilitar la conciliación de la vida privada y profesional de hombres y mujeres.
- 8 Garantizar** que mujeres y hombres reciban la misma retribución, cuando tienen el mismo nivel profesional y ejercen el mismo desempeño.
- 9 Realizar** auditorías retributivas con registros de salarios y complementos salariales con datos desagregados por sexo.
- 10 Utilizar** una comunicación incluyente y no sexista principalmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

¿Cómo atraer talento tecnológico femenino a las empresas del sector?

Uno de los elementos determinantes del éxito empresarial es su capital humano, por ello, contar con equipos de trabajo adecuados a las estrategias de la empresa, contribuye a alcanzar los objetivos de la misma. Sin embargo, en el sector tecnológico el aprovechamiento del talento femenino es aún muy bajo.

Para aprovechar al máximo el talento disponible y conseguir una mayor incorporación de las mujeres a este sector, las empresas tienen que revisar los procesos de reclutamiento y selección de personal e incorporar mecanismos para la gestión de la diversidad de género.

**WD**

Animar a niñas y jóvenes a participar en carreras STEM, contar con referentes femeninos en el sector tecnológico y crear redes de talento femenino, ayuda a reajustar la disparidad de género existente.

ALGUNOS MECANISMOS PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

CULTURA EMPRESARIAL

Incorpora valores asociados a la igualdad de género en la cultura de la empresa.

Difunde entre la plantilla las ventajas de gestionar la diversidad de género de manera transversal.

Divulga el compromiso de la empresa con la igualdad de las mujeres entre las empresas proveedoras, el público objetivo y la sociedad en general.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Usa una comunicación incluyente y no sexista en la difusión de las ofertas de empleo.

Amplía los canales de búsqueda de talento.

Aprovecha el stock de talento femenino existente.

PROCESO DE SELECCIÓN

Reúne el mismo número de candidaturas de uno y otro sexo.

Emplea currículums ciegos en el momento de la valoración de candidaturas.

Establece criterios de selección basados en los principios de valía, competencia y mérito profesional.

¿Cómo retener talento tecnológico femenino en las empresas del sector?

Según el informe publicado por [PwC en 2018](#), solo el 39 % de las españolas cree que las empresas están haciendo lo suficiente para progresar en los ámbitos relacionados con la diversidad de género.

Sin embargo, más recientemente, las empresas de todo el mundo han emprendido camino hacia la gestión de la diversidad de género, es decir, muchas empresas buscan talento femenino para su incorporación.

**WD**

Situar a las personas en los puestos más adecuados de acuerdo con su experiencia, formación, competencias, actitudes, habilidades y destrezas contribuye a generar un mejor clima laboral.

RECOMENDACIONES PARA RETENER TALENTO FEMENINO EN TU EMPRESA

CLIMA LABORAL

Fomenta un entorno de trabajo orientado a la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres.

Crea oportunidades para el desarrollo profesional teniendo en cuenta el talento, las competencias y el desempeño.

Promueve unas relaciones laborales basadas en el respeto entre mujeres y hombres.

MOTIVACIÓN DE LOGROS

Valora los rendimientos profesionales y tenlos en cuenta a la hora de promocionar a otros puestos.

Implanta programas de acción positiva para el progreso profesional de las mujeres de la plantilla.

Ordena el tiempo de trabajo de manera que hombres y mujeres puedan conciliar vida privada y profesional.

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Comunica avances y resultados y estimula hacia el progreso profesional.

Elimina los sesgos de género a la hora de reconocer la valía profesional.

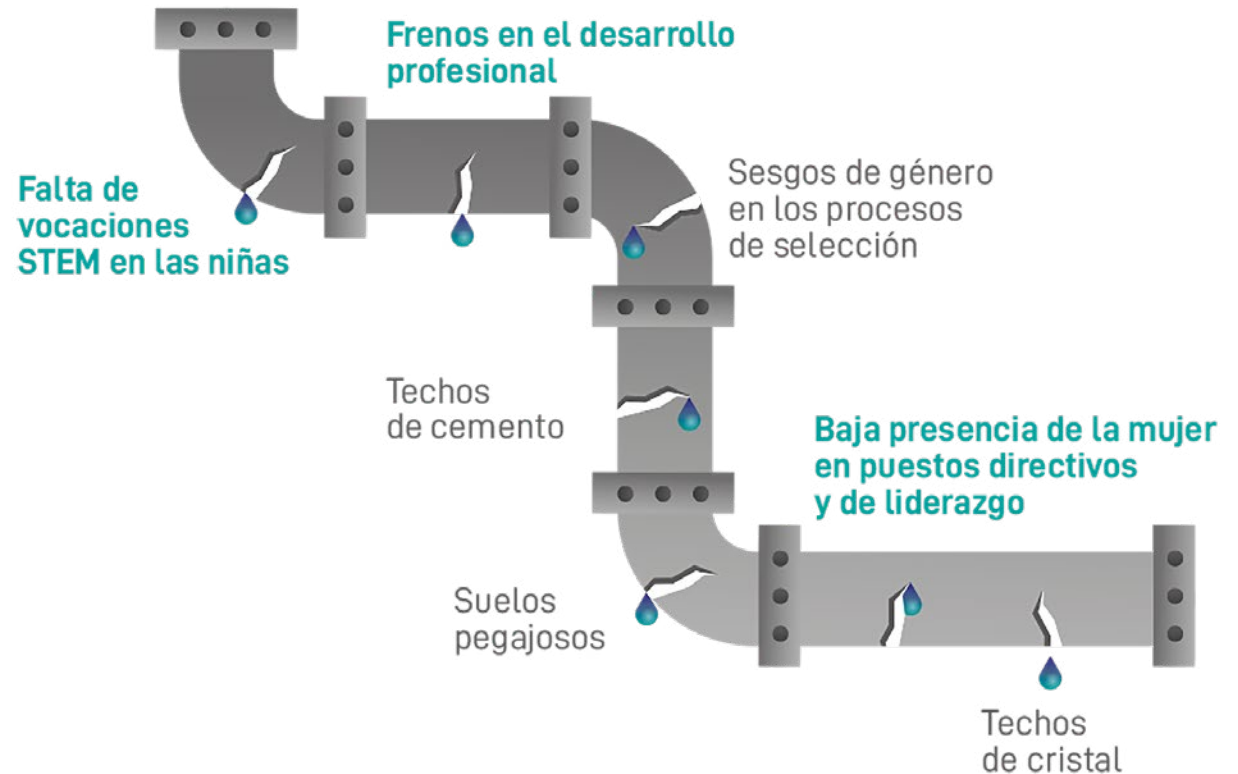
Valora los desarrollos profesionales de manera objetiva.

¿Cómo desarrollar talento tecnológico femenino en las empresas del sector?

Además de la escasa representación femenina a lo largo del flujo de talento, existe una significativa fuga del mismo.

El flujo de talento femenino ya es insuficiente desde la educación infantil hasta la educación superior. Más adelante, una vez que las mujeres STEM se incorporan al mundo laboral, se detectan “tuberías con fugas de talento”.

A medida que la escala profesional es más alta la fuga de talento femenino es mayor.



WD

Numerosos estudios indican que las empresas que cuentan con plantillas equilibradas entre mujeres y hombres, son más competitivas y por tanto, obtienen mejores resultados.

ACCIONES PARA GARANTIZAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE DIRECCIÓN

DISEÑO DE CARRERAS PROFESIONALES

Comunica los planes de promoción interna de manera transparente.

Mejora las oportunidades de promoción teniendo en cuenta la diversidad de género.

Elimina del proceso de planificación de carreras profesionales los estereotipos debidos al género.

ACTUALIZACIÓN DE LOS POTENCIALES DE DESARROLLO

Identifica el stock de talento femenino y masculino en la empresa a la hora de diseñar itinerarios profesionales.

Reorienta los potenciales de desarrollo profesional a las necesidades de la empresa a largo plazo.

FORMACIÓN EN NUEVAS COMPETENCIAS

Diseña planes de formación inclusivos que permitan a las mujeres avanzar profesionalmente.

Desarrolla planes de tutorización y mentorización para el entrenamiento de competencias horizontales, verticales y transversales para facilitar el acceso de mujeres a puestos de dirección.

¿Qué ventajas puede aportar la incorporación del enfoque de género a mi empresa?

La igualdad real y efectiva de las mujeres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su objetivo número 5, recoge el compromiso a nivel internacional con la igualdad de las mujeres. Concretamente el objetivo 5.b, hace referencia al uso de la tecnología y acceso a las TIC para promover el empoderamiento de las mujeres.

Además, la gestión de la diversidad de género en las empresas supone ventajas competitivas para éstas.

VENTAJAS COMPETITIVAS

Incorpora a la empresa visiones diferentes que permiten atender situaciones también diferentes.

Aumenta el confort y la motivación de la plantilla y, a la vez, se reduce el estrés laboral y el absentismo.

Crece la colaboración, confianza y respeto por el trabajo en equipo y aumenta la productividad.

Aumenta la variabilidad del capital humano de la empresa y, por tanto, la competitividad y los resultados.

Mejora la imagen y la reputación de la empresa y el posicionamiento de marca en el mercado.

WD

Con la incorporación del enfoque de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal, la probabilidad de contar con los mejores perfiles aumenta un 50 %.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Agencias de socialización. Son instituciones u organizaciones que de manera directa o indirecta participan en el proceso de socialización del ser humano. La familia junto con la escuela son las agencias de socialización de primer orden, transmisoras de los elementos socioculturales del contexto, como por ejemplo, los mandatos de género y las expectativas sociales.

Amenaza del estereotipo. Ocurre cuando una persona está preocupada por comportarse de una manera que confirme los estereotipos negativos sobre los miembros de su grupo. Este estrés adicional puede terminar afectando la forma en que realmente se desempeñan en una situación particular. Por ejemplo, una mujer puede sentirse nerviosa al tomar una prueba de matemáticas debido a los estereotipos sobre las mujeres en los cursos de matemáticas, o preocuparse de que recibir una calificación baja hará que otros piensen que las mujeres no tienen altos niveles de habilidad matemática.

Arquetipos. Son producto de procesos psíquicos individuales o colectivos inconscientes. Los arquetipos femeninos se relacionan con la creatividad, la maternidad, los cuidados, la abnegación, el sacrificio, la sensibilidad, la belleza etc. Y los masculinos con el intelecto, la sabiduría, el conocimiento, el raciocinio, la osadía, la genialidad, el liderazgo, la heroicidad, etc.

Asimilación del género. Los códigos culturales presentes en el entramado de interacciones sociales y relaciones entre iguales (niñas y niños) se expresan mediante dinámicas, juegos, rechazos, aceptaciones... que conducen a que las personas acepten como normales los mandatos de género.

Barreras de género. Son limitaciones, obstáculos o impedimentos sufridos por las mujeres que dificultan su desarrollo personal, social y profesional.

Brecha digital. Desigualdades de acceso, uso y control de las tecnologías que puedan darse por el hecho de ser mujer.

Discriminación por razón de género. Se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según sea su sexo. En la mayoría de los países democráticos se prohíbe explícitamente este tipo de discriminación, por lo que, en caso de incumplimiento normativo, las conductas discriminantes pueden ser sancionadas.

División sexual del trabajo. Fenómeno universal que se expresa en la concentración de las mujeres en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado.

Esteretipos de género. Conjuntos de creencias e ideas preconcebidas atribuidas a mujeres y hombres y que determinan el papel que unas y otros deben desempeñar en la sociedad.

Expectativas sociales y profesionales por razón de género. Se consolidan por medio de la interiorización de los roles de género.

Igualdad de género. Es un principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la Ley y que, por tanto, gozan de los mismos derechos y deberes.

Patriarcado. Sistema de organización social y política en los ámbitos público y privado en el que la autoridad social la ejercen los varones. El movimiento feminista de los años 60 atribuyó la situación de opresión de las mujeres al sistema patriarcal.

Principio de igualdad de género. Es un principio constitucional que señala que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

Prejuicios por razón de género. Son juicios previos desfavorables que han sido construidos socialmente en relación con una serie de creencias fuertemente arraigadas en la sociedad, que categorizan de manera diferencial a hombres y mujeres y que están a la base de las conductas discriminatorias.

Roles en función del género. Conjunto de normas sociales y comportamentales aceptadas por la mayoría de la sociedad. Los roles de género se fundamentan en la concepción que la sociedad tiene de la masculinidad y feminidad.

Sexismo. Hace referencia a prácticas y actitudes discriminatorias que promueven el trato diferenciado de las personas por la asunción de características y comportamientos ligados al sexo biológico. El sexismo afecta principalmente a las mujeres.

Socialización de género. Es el proceso mediante el cual niñas y niños toman contacto con las creencias, prejuicios y estereotipos relativos a los géneros, interiorizan actitudes y aprenden comportamientos asociados a las relaciones entre géneros.

WOMANDIGITAL

womandigital.es



@WomANDigital_



@womandigital.es



WomANDigital