



LINKEDIN AFECTAN NEGATIVAMENTE A LAS MUJERES QUE BUSCAN TRABAJO

Hay oportunidades laborales perdidas para las mujeres que buscan trabajo y para las empresas que podrían contar con su talento.

Hombres y mujeres enfrentan el mercado laboral de distintas maneras y los reclutadores (o encargados de la selección de personal de una empresa) no siempre están conscientes de sus prejuicios.

Un reciente estudio de la empresa LinkedIn, "Informe de Percepción de Género", revela que los hombres tienen más probabilidades de ser vistos -y contratados- en las compañías que están en busca de trabajadores, luego de analizar los datos millones de interacciones entre usuarios que se registran en su sitio.

Estas son 3 claves para entender por qué las mujeres tienen una desventaja en la aventura de conseguir un empleo:

1. Los reclutadores abren más perfiles de hombres

Los datos recolectados por LinkedIn arrojan que los reclutadores (o encargados de selección de personal de una empresa) abren más perfiles de postulantes hombres que de mujeres.

De hecho, cuando aparece el currículum o el perfil de una candidata en una búsqueda, la probabilidad de que los responsables de selección la abran es 13% menor que en el caso de postulantes hombres.

Y no es una política deliberada de una determinada empresa. Muchas veces, el reclutador (o la reclutadora) deja de hacer el clic en la postulante de una manera inconsciente.

Sin embargo, cuando los seleccionadores sí abren los perfiles de las candidatas, encuentran que las mujeres están igualmente calificadas que los hombres y se aproximan a los dos géneros en la misma proporción.

Por eso, algunos expertos laborales sugieren que, además de seguir el canal regular de reclutamiento, no está demás enviar un mail con el currículum al encargado de seleccionar o al departamento de Recursos Humanos de la empresa que está en el proceso de contratación.

2. Las mujeres postulan menos

Del otro lado, la menor visibilidad al momento de buscar empleo, también tiene relación con conductas de las propias mujeres.

Por ejemplo, el análisis de LinkedIn detectó que es más probable que el 16% de las mujeres no postule a una oferta de trabajo después de leerla.



¿La razón?, porque para postular a un empleo, las mujeres sienten que deben cumplir con el 100% de los requisitos.

En cambio, los hombres postulan al trabajo si consideran que cumplen un 60% de los requisitos.

Y el resultado es que las mujeres postulan a menos empleos que los hombres.

Expertos laborales han señalado que estas conductas pueden tener relación con factores como que las mujeres son más exigentes consigo mismas o tienen menos confianza en sus posibilidades de ser seleccionadas.

De todos modos, cuando se atreven a postular, es un 16% más probable que las contraten, dado que suelen tener las características requeridas para desempeñar la función.

3. Las mujeres piden menos referencias laborales

Las empresas, dice el análisis, valoran significativamente las referencias de otras personas sobre el candidato.

Tanto así que los reclutadores, señalan que las referencias son uno de los factores más importantes en una selección laboral de calidad.

Sin embargo, las mujeres piden una menor cantidad de referencias al postular a un empleo -26% menos que los hombres-, incluso cuando tienen alguna conexión dentro de la compañía a la que están postulando.

¿Qué pueden hacer las mujeres para mejorar su posición? ¿Qué pueden hacer los empleadores?

El informe propone maneras para que los empleadores mejoren el equilibrio de género en los procesos de reclutamiento de personal:

- *Evaluar la distribución de tus empleados según género y definir metas con plazos para mejorar la igualdad de oportunidades*
- *Fortalecer la imagen de marca para llegar a distintos públicos*
- *Publicar anuncios de trabajo que sean más inclusivos*
- *Desarrollar una estrategia para recolectar datos de candidatos que utilice un software u otras herramientas tecnológicas para que la selección tenga menos prejuicios. En algunas empresas grandes, hay mecanismos que han comenzado a aplicarse para eliminar nombres y fotos en la primera parte de la evaluación de perfiles.*
- *Medir a quiénes se llega y cuál es la respuesta de los candidatos aplicando una perspectiva de género.*

Por qué es tan difícil la igualdad salarial entre hombres y mujeres incluso cuando un gobierno lo decreta

Islandia se convirtió en el primer país del mundo en obligar a las compañías y empresas a pagar a hombres y mujeres de forma equitativa.

Eso fue el año pasado tras décadas de reclamo. Y es que el pago equitativo -es decir, mismo salario para mujeres y hombres que hacen igual trabajo- ha sido un reclamo de larga data en la lucha por la igualdad de género que se ha reflejado incluso en leyes no solo de Islandia sino de otros países europeos.

Y este paso es coherente con el dato de que Islandia, una nación de poco más de 350.000 habitantes, es considerado el mejor país del mundo en cuestiones de igualdad de género.

Pago equitativo vs cierre de la brecha salarial

En Europa se ha hecho un esfuerzo para que las empresas publiquen las diferencias entre lo que le pagan a los hombres y a las mujeres. A esa diferencia se la llama brecha salarial. Y esa brecha salarial se puede ver en cada país en el mundo.

Por ejemplo, en la Unión Europea y otros 35 países en 2014 se pagaba un 13,8% más por hora de trabajo a los hombres que a las mujeres, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

En ese entonces, entre los países relevados por la OCDE, la brecha en Rumania era del 1,5% -la menor- y la de Corea del Sur era 34,6%, la mayor.

Que esta brecha salarial esté extendida por el mundo significa que la equidad laboral está lejos de conseguirse.

Pese a una serie de avances en los últimos años, en muchos países las leyes o los Estados no obligan a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres.

En Reino Unido, a pesar de la presión de la opinión pública para que las compañías paguen lo mismo, no están legalmente obligados a hacerlo.

¿Funcionará el caso islandés? ¿Servirá el ejemplo de Islandia para que el pago equitativo se haga efectivo alrededor del mundo?

En esa isla europea, ubicada al norte del continente, las grandes empresas deben probar que cumplen con los requerimientos de un pago equitativo acordado con el gobierno, los empleados y los sindicatos. Y deben confirmar también que el pago no está influenciado por las "características sociales" de sus trabajadores, en especial su género.

Los empleadores tienen permitido pagar salarios de acuerdo al desempeño de sus empleados, pero solo si pueden demostrar que están pagando igual valor por igual trabajo.

Sin embargo, esa frase "igual salario por igual trabajo" no logra abarcar todos los problemas que contribuyen a crear la brecha salarial en primer término, en compañías que muchas veces concentran a muchos hombres en los puestos mejor remunerados.

En Islandia, lo que se intenta es que los empleadores entiendan por qué le pagan a la gente por lo que hacen y qué significa hacer ese trabajo.

Los primeros estudios de casos sobre esta decisión en el país nórdico muestran que los empleados comenzaron a revisar sus salarios, a mirar si la diferencia entre unos y otros era justa, lo que acrecentó la confianza en el sistema de pago y trajo beneficios tanto para hombres como para mujeres.

¿Cómo es la brecha salarial en América Latina?

De acuerdo a la Comisión de Estudios para América Latina (CEPAL), en América Latina las mujeres ganan un 84% de lo que ganan los hombres.

"Desde la década de los 90 hasta la actualidad, esta brecha ha ido disminuyendo. En números, representa una disminución del 12% entre 1990 y 2014", le explicó a France 24 Nieves Rico, la directora de Asuntos de Género de la CEPAL.

Sin embargo, contrario a lo que ocurre con la brecha en el mercado laboral, en Latinoamérica el número de años de instrucción de la población activa femenina (9,6 en promedio) es superior al de la población masculina.

¿Por qué seguimos viendo diferencias?

Aunque en varios países se han sancionado leyes para el pago equitativo y antidiscriminatorio, lo cierto es que no se han implementado de forma adecuada.

Por ejemplo, en Reino Unido, las cadenas de supermercados Asda, Tesco y Morrisons están afrontando reclamos de mujeres que señalan que no están recibiendo el mismo sueldo que sus colegas hombres por hacer el mismo trabajo.

Un problema corriente es que generalmente recae en un empleado, o en su sindicato, la responsabilidad de desafiar las prácticas salariales de las empresas y este movimiento puede resultar costoso y riesgoso para una sola persona.

Una investigación publicada recientemente halló que los estándares para establecer un salario -especialmente en el sector privado- fallan en la transparencia y tienden a enfocarse en los parámetros del mercado y el desempeño.

Eso significa que estas prácticas salariales pueden variar bastante de una persona a otra y no siempre están basadas en el valor del trabajo cumplido.

Luchando contra el sistema

Pero incluso, si se aplicaran las leyes que existen para igualar los salarios, persistirían otros problemas.

Existen varios factores históricos y estructurales detrás de la brecha salarial.

Por siglos, los hombres fueron los proveedores y las mujeres las que se encargaban del trabajo doméstico y todavía hoy, de acuerdo a la Oficina Nacional de

Estadísticas, las mujeres hacen 10 horas más de trabajo sin remuneración que los hombres a la semana.

Por contraste, los hombres tienden a recibir más horas remuneradas que las mujeres. Y las leyes para un pago equitativo tampoco cambian la distribución del trabajo.

Actualmente, es posible que los hombres tengan más opciones de trabajar para empresas y sectores con mejores salarios, mientras que las posibilidades de las mujeres están más orientadas a trabajar en sectores donde ya hay más mujeres, típicamente con salarios menores, particularmente si trabajan medio tiempo.

Un rayo de luz

Todo esto para decir que la equidad salarial es difícil que ocurra simplemente con la ejecución de una ley o la orden de un gobierno.

Ahora, eso no significa que la aplicación de estas políticas no tenga un efecto positivo.

Primero, sirven para que se hable de que la brecha salarial existe y se abra el debate sobre cómo se retribuye a los trabajadores.

Y la conversación pública hará que algunas empresas importantes comiencen a mejorar la forma en que se remunera a las mujeres por su trabajo y a revisar los estándares en los que se basan esas decisiones.

Ahora, eso no es garantía de éxito. El reporte salarial es algo bueno, pero en la mayoría de países se debería no solo exigir que se reporte la brecha salarial, sino que se adopten medidas que la reduzcan.

Si bien apenas arranca, la estrategia de igualdad salarial de Islandia se ve promisorio. Los primeros indicios sugieren que obligar a las empresas a demostrar que compensan a los empleados de manera justa puede ser más eficaz que una exigencia de transparencia que luego no tenga ninguna consecuencia.