

#EnNuestroTrabajo

Igualdad de género
Diversidad
Inclusión

Instrucciones

- Mostrar el archivo PDF en Adobe Acrobat.
- Para mostrar una tarjeta cada vez y desplazarse hacia atrás y hacia adelante: ir al menú principal de Adobe Acrobat y seleccionar «Ver», después elegir «Pantalla completa».

- Este es un ejemplo de muestra con 5 de las 24 preguntas que las tarjetas de debate #EnNuestroTrabajo tienen en total. Leer más sobre las tarjetas (disponibles en varios idiomas) en www.atourworkplace.com (en inglés).

Instrucciones

- Hacer grupos de 3-5 personas.
- Elegir un líder de grupo. Puede ser siempre la misma persona o rotar.
- El líder elige una tarjeta y lee la afirmación (en negrita).
- Cada uno de los miembros del grupo puede elegir opinar sobre la afirmación o pasar.
- Debatir la afirmación en grupo. De manera interactiva, pero breve.
- A continuación, leer el resto del texto.
- Debatir las preguntas al final.
- El debate tiene que ser relevante para la vida laboral y tu lugar de trabajo. Evitar compartir ejemplos de la tu vida privada o la de otros.
- Hay que crear oportunidades para que todo el mundo hable, es responsabilidad del grupo que así sea.
- El líder es el responsable de pasar a la siguiente tarjeta.

Cuando las generaciones más jóvenes empiecen a trabajar, lograremos igualdad de género y diversidad automáticamente.

Si comparamos los jóvenes de hoy con los jóvenes de otras generaciones, en la actualidad saben más sobre igualdad de género y diversidad. P. ej. de temas como el origen étnico y la orientación sexual. Pero no por eso está garantizada la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo en el futuro. Los jóvenes reciben la influencia de la cultura del lugar de trabajo donde comienzan su vida laboral. A menos de que ya haya una cultura de igualdad de género y diversidad, existe el riesgo de que adopten la cultura existente en lugar de impulsar un cambio. O de que abandonen el trabajo si la cultura del lugar de trabajo no está en armonía con sus valores y expectativas.

- ¿Estamos poniendo nuestras operaciones en riesgo si no abordamos el tema de la igualdad de género y la diversidad? Piensa en la pregunta desde un punto de vista operativo e interno.

Los grupos de género mixto funcionan mejor.

Los estudios demuestran que en los grupos con mayor equilibrio en cuanto a mezcla de géneros hay un efecto positivo en los procesos grupales y la interacción, lo que conlleva a un mayor rendimiento. Muchos lugares de trabajo han experimentado efectos positivos en el entorno laboral, la eficiencia y la calidad. Estos efectos se han documentado tanto en los casos de mujeres que entran a formar parte de grupos dominados por hombres como en el caso de hombres que se integran a grupos dominados por mujeres.

- ¿Qué proporción de hombres y mujeres hay en tu trabajo? ¿Tenemos muchos equipos con una mezcla equilibrada de géneros o se caracterizan por estar compuestos principalmente por hombres o mujeres?
- ¿Cómo afecta esa composición a la organización?
- ¿Deberíamos hacer algún cambio?

Al contratar personal solo tenemos en cuenta los méritos profesionales.

En muchas organizaciones no es necesariamente así. Los estudios demuestran que en el proceso de contratación se suelen seguir viejos patrones de conducta. Tendemos a contratar personal a través de nuestros contactos y solemos seleccionar candidatos que son una copia de personas que estamos acostumbrados a emplear de manera inconsciente. Creemos que corremos menos riesgos si elegimos lo conocido en lugar de lo desconocido. Pero este patrón de conducta, ¿qué riesgos conlleva para nuestra organización a largo plazo?

Los conocimientos, la capacitación y la experiencia podrían ser las aptitudes adecuadas para un puesto de trabajo determinado. Pero también lo son cualidades como la proactividad, la comunicación, la creatividad, las aptitudes sociales y la capacidad de liderazgo. Otra ventaja suele ser también si los nuevos empleados pueden contribuir con conocimiento y perspectivas con las que no cuenta la organización.

- ¿Cómo es la contratación de personal en nuestra organización? ¿Seleccionamos personal de la misma forma en la que lo hemos hecho siempre?
- ¿Cuáles son las «habilidades adecuadas» que necesitamos en nuestro equipo?
- ¿Intentamos incorporar experiencias y perspectivas nuevas o complementarias al contratar?

En nuestro lugar de trabajo se escucha a todo el mundo.

Un prerrequisito para capitalizar las habilidades y las ideas del personal es tenerlas en cuenta. También es importante para que el personal se sienta motivado y comprometido. Todos compartimos la responsabilidad de involucrarnos y colaborar en el trabajo. También tenemos que asegurarnos de que los otros puedan y quieran ser partícipes. Tenemos que escucharnos unos a otros con atención y asegurarnos de tener un clima laboral que nos haga sentir cómodos y donde todos y todas podamos compartir nuestras ideas y perspectivas.

- ¿Cómo es en nuestro lugar de trabajo? ¿Se escucha y respeta más a unos que a otros? ¿Hay relación entre la antigüedad o puesto, el género o la edad para ser tenidos más en cuenta?
- ¿Se presta más atención a ciertos temas que a otros? ¿Qué temas suscitan mayor interés? ¿Y cuáles menos? ¿Qué consecuencias tiene eso?
- ¿Cómo es de cómodo el clima de trabajo? P.ej. ¿se pueden compartir nuevas ideas y pensamientos sin ser ridiculizado?

Hay dos tipos de liderazgo; el estilo femenino y el estilo masculino.

Los estudios demuestran que el género no afecta el estilo, las características o la idoneidad de la gerencia. Excepto en un área: los hombres tienden a arriesgarse más. Sin embargo, lo que sí afecta es el lugar de trabajo. Se han comparado lugares de trabajo en el sector público con predominio de hombres y lugares de trabajo con predominio de mujeres. Los estudios demuestran que en los lugares de trabajo con más mujeres la gerencia tiende a tener más personal, hay menos recursos financieros y menos ayuda administrativa. Además, los empleados tienen menos oportunidades de avanzar profesionalmente. Se trata de una asignación de gerencia más difícil con peores condiciones, independientemente del género del gerente.

Los estudios también demuestran que las mujeres y los hombres en posiciones de liderazgo dentro de la misma organización tienden a comportarse de manera similar en situaciones parecidas. Sin embargo, los subordinados tienen una percepción diferente de cada uno.

- ¿Tenemos diferentes expectativas de la gerencia dependiendo de si son mujeres u hombres? En ese caso, ¿en qué situaciones es así? ¿Qué consecuencias tiene eso?