Las discriminaciones existen, ¿cómo ganarles la partida?

A pesar de que se ha avanzado mucho en Costa Rica en términos de discriminación laboral, sea por género, por edad, estado civil, entre otros, aún nos falta bastante camino por recorrer pues mucho de estos asuntos no pasan tan rápidamente de la teoría (leyes) a la práctica (condiciones reales de trabajo).

Se dice que no hay profesiones femeninas o masculinas, sin embargo, algunas personas que contratan en las empresas, instituciones u otros lugares, tienen una idea preconcebida del género que prefieren y racionalizan dicha elección con justificaciones que en el sentido real del trabajo no son importantes.

Nos reunimos con varias personas que laboran en recursos humanos para analizar éstas y otras situaciones relacionadas con el mercado laboral, a continuación les hacemos un resumen.

El primer caso que analizamos tiene que ver con el **género**, como vimos en el artículo anterior "la desocupación no es proporcional a la cantidad de personas por sexo que están activas como fuerza de trabajo"; hay más mujeres desocupadas cuando hay más hombres que mujeres activos para trabajar, es decir, se colocan más fácilmente los hombres que las mujeres.

● Este caso se presentó en una empresa distribuidora de productos para el hogar; se sacó a concurso un puesto de Jefe de Sucursal donde se pedía conocimientos y experiencia acordes con las funciones del mismo. Se presentaron varias ofertas, donde se destacó una persona con nivel educativo de maestría en administración de negocios, conocimientos y experiencia en publicidad, mercadeo, promoción de ventas. En cualquier caso parecía ser la mejor opción, no obstante, fue descartada para el puesto por no tener la fuerza necesaria para apoyar en el manejo de productos de mayor peso que estaban a la venta, porque esa persona es una mujer.

● Otra persona nos comentó que le había ocurrido lo mismo, salió un puesto de Asistente para Gerencia; concursó con un curriculum excelente para el puesto, pero lo obtuvo otra persona con menor preparación y experiencia; en este caso se volvió a tratar de un problema de género, el primer lugar correspondía a un hombre y para asistencia de gerencia preferían una mujer, por lo cual con menor nivel obtuvo el puesto.

El análisis sobre este tema comenzó con una aceptación de que muchas veces, aunque se lucha porque desaparezca, en las empresas o instituciones se cae en prejuicios de género en lo que a carrera laboral se trata. Y lo único que podemos hacer al respecto es aprender para no cometer los mismos errores de los que podemos ser víctimas, además, tratar de presentarnos de una forma adecuada para el puesto al que deseamos concursar.

También se analizaba la importancia de que la persona que busca un determinado trabajo esté consciente e investigue bien sobre: la empresa en la que va a concursar, las tareas del puesto y las habilidades que son requeridas. Según sus opiniones, de esta forma estará preparada para contraatacar cualquier situación de prejuicio que se pueda presentar y dejar buenas bases para ser elegida.

Por ejemplo, si la persona del primer ejemplo, hubiera conocido más sobre el puesto, la empresa y el personal, podría haber dado más énfasis a las habilidades que poseía y cómo se iban a convertir en resultados de ventas para la empresa, tanto que "hasta se podría contratar una persona para las tareas de carga y mantenimiento". El espíritu es reducir los contras y favorecer los puntos positivos, no negarse a condiciones de género ya existentes. Por ejemplo, por lo general las mujeres tienen menos fuerza física que los hombres, su cuerpo fue diseñado de otra forma, pues bien, pero para administrar una sucursal se usa principalmente el cerebro, los conocimientos y las experiencias, y éstas dependen de cada persona, no de su género.

Otro punto de discriminación que fue analizado es la discriminación por **edad**.

● Se consideró el caso de un señor de 49 años, que a esa edad se vio en la necesidad de conseguir otro empleo, a pesar de la gran cantidad de años de experiencia y de conocimientos y por tanto, de un curriculum muy bueno, concursó varias veces sin resultar elegido.

Según nuestras analistas, esto se debe o podría deberse a varios motivos: primero, a la empresa le resulta económicamente mejor contratar a una persona que sin estar empezando no tiene tantos años de laborar; pueden pagarle menos, es supuestamente menos exigente y les genera menor temor sobre el manejo interno de la empresa (que pueda llevarse clientes, entre otros). Además, entre mayor sea la persona se podría creer, aunque sea un prejuicio, que tendrá más problemas de ausentismo por salud y que por su jubilación les costará buscar a otro y entrenarlo.

En este caso, el grupo de analistas coincide en que es un total "albur" pues en realidad el historial clínico o de salud depende de cada individuo. Además, es importante ver qué es lo que desea la empresa, cuál es su finalidad y a qué se dedica pues dependiendo de esto requieren un mayor conocimiento y experiencia o un nivel bajo. En este caso, afirman que es importante para quien busca trabajo entre esas edades que lo haga en empresas especializadas, donde la producción, la comercialización, la administración sea un asunto delicado que requiera de expertos para desarrollarse eficazmente. Pues en este tipo de empresas no pueden arriesgarse, necesitan personal muy calificado, que valoran las habilidades que ofrecen personas de mayor edad, con más experiencia laboral.

Otro caso analizado es la discriminación por estado **civil**.

● Una mujer soltera no fue contratada para un puesto gerencial porque aparentemente buscaban una persona con mayores responsabilidades económicas y familiares. Según este caso, se requería alguien que tuviera compromisos con una familia, deudas que pagar, escuelas, doctores, etc., con el criterio de que era la forma de que se preocupara por dar lo mejor de sí misma, y así obtener premios o incentivos económicos, además mantener su puesto.

En este caso, las analistas sugieren que a partir de una investigación previa y de escuchar al interlocutor (para determinar cuáles son los puntos de su interés en la contratación), la persona pueda ir demostrando que cumple con esas expectativas y convertir su debilidad en fortaleza. Por ejemplo, plantear cómo podría generar mayores ventas o ingresos, al menos los puntos en que se concentraría para lograrlo de tener el puesto. Aunado a volcar su debilidad diciendo que como no tiene compromisos familiares podría colocar todo su interés en la empresa. Si realmente le interesa trabajar en dicho lugar.

En general, esto no significa que todas las empresas contraten de esta forma o tengan tantos prejuicios en cuanto a la contratación, sin embargo aún hay prejuicios, no sabemos cuándo nos vamos a encontrar con ellos, así que es bueno tener opciones para evadirlos.

Pero sobretodo, lo más importante es que este tipo de situaciones se van a terminar cuando nosotros lo hagamos, usted, yo y todos los que somos parte de este mercado laboral. Aprendamos a valorar las personas por lo que son, sin excusar nuestros prejuicios en el género, la edad, el estado civil o cualquier otro aspecto que no nos marca como profesionales, jefes, empleados, dueños de negocios, etc.

En la próxima edición haremos un análisis conjunto, entre lo que tratamos en la edición pasada (los números- tendencias) y lo que vimos en este artículo (la práctica - historias de casos), para ello buscaremos a una persona experta que nos pueda hacer una integración del tema y una radiografía de nuestro mercado laboral hoy y a futuro.

Un agradecimiento especial a
Licda. Kattia Rodríguez, Licda Ana Felicia Quesada y Lic. Fernando Morales.
Especialistas en Recursos Humanos.

Para uso de Conare