

2.2 Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională (internă și externă) respectă principiile egalității de gen

Instruire și sensibilizare a personalului implicat în procesul de recrutare-angajare-promovare-premiere în legătură cu principiile egalității de gen

Material pentru sesiunea de instruire

De ce?



- Pentru asigurarea unei recrutări corecte și transparente, prin care să fie angajată persoana cea mai potrivită pentru postul respectiv. Universitatea trebuie să asigure un climat sigur și echilibrat în care angajații să se simtă încurajați și deschiși în a se manifesta liber și performant în îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă.
- Pentru realizarea unor echipe cât mai diverse și echilibrate, în care fiecare individ să își atingă potențialul maxim, pornind de la valorizarea tuturor experiențelor de viață și de muncă.
- Pentru a respecta legislația în vigoare privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și nediscriminarea (Legea 202/2002).

Cum?

- Prin crearea unui anunț de angajare cât mai incluziv, folosind un limbaj neutru la gen și nediscriminatoriu și care să nu accentueze caracteristici ale postului sau trăsături de caracter care ar putea descuraja unele persoane să candideze. Exemple de acest tip ar putea fi menționarea unui program de lucru prelungit peste orele de program obișnuite, necesitatea de a avea o capacitate fizică peste medie etc.
- Prin numirea unui comitet de selecție echilibrat din punctul de vedere al genului, vârstelor, experienței, competențelor pentru postul respectiv. E recomandabil ca acesta să fi participat la cel puțin o sesiune de instruire legată de egalitate, echitate, diversitate și incluziune pentru a putea conștientiza anumite probleme ce se pot ivi în procesul de recrutare și a lua măsuri imediate și eficiente pentru remedierea acestora.

- Prin elaborarea unor proceduri de recrutare corecte, echilibrate, eficiente și transparente și stabilirea unor criterii de selecție clare și nediscriminatorii care să respecte întrutotul legislația în vigoare.
- Prin încurajarea diversificării metodelor și tehnicilor de recrutare în formatul interviurilor și folosirea unor modele standardizate, fără improvizații, pentru a elimina posibilitatea apariției biasurilor și a prejudecăților în cadrul procesului de angajare.

Prejudecata este o idee negativă, ostilă care nu e bazată pe o experiență proprie sau pe rațiuni despre un grup de persoane, ci este o generalizare.

Exemple de prejudecăți: femeile tinere vor intra în concediu de maternitate, persoanele mai în vârstă nu se integrează ușor în cultura organizațională, persoanele tinere nu au cultură generală.

Biasul este o gândire inconștientă care pornește de la idei greșite și care influențează alegerile și comportamentul.

Exemple de biasuri:

Biasul de confirmare - confirmarea unei impresii anterioare asupra unei persoane;

Biasul de afinitate - tendința de a relaționa cu persoane similare sau cu interese similare;

Biasul de conformare - tendința de a acționa conform cu grupul, chiar dacă am fi avut o altă părere sau am fi votat diferit;

Biasul de autoritate - asumarea poziției unei persoane ierarhic superioare, chiar dacă e contrară părerii proprii;

Biasul de aură – crearea unor impresii pozitive asupra unei candidaturi, datorate unui element sau detaliu biografic: persoana care candidează face parte dintr-o familie celebră, a urmat o universitate importantă, a primit o recunoaștere a meritelor etc.;

Biasul de corn – crearea unor impresii negative datorită unui element sau detaliu din biografie;

Biasul de contrast – compararea mai multor persoane care candidează prin raportarea la evoluția uneia dintre acestea;

Biasul de gen - preferința pentru un anumit gen;

Biasul de vârstă - preferința pentru un interval de vârstă considerat potrivit pentru postul respectiv.

În procesul de recrutare, asigurați-vă că:

- ✓ Țineți cont de întreaga experiență a candidaților și candidatelor, chiar dacă uneori traseul profesional poate include pauze (ca, de exemplu, în situații de boală sau accident, întreruperi pentru creșterea copilului sau îngrijirea unui membru al familiei sau pentru realizarea unui hobby sau a unei activități extraprofesionale). Acestea nu trebuie penalizate atâta timp cât competențele celor care candidează corespund postului. E de preferat o atitudine prin care ele să fie privite drept o alegere spre dezvoltarea profesională multidimensională.
- ✓ Țineți cont în mod egal atât de criteriile cantitative (de exemplu, număr minim de articole, citări, includerea în baze de date internaționale, număr de participări în proiecte de cercetare), dar și de cele calitative (precum: calitatea predării, relaționarea cu colegii/colegele și studenții/studentele, coordonarea unor lucrări de licență, masterat sau doctorat, disponibilitatea pentru munca de echipă, deschiderea pentru transferul de cunoștințe, managementul cercetării și al inovării și deschiderea către un public nespecializat pentru diseminarea rezultatelor).
- ✓ Pe lângă criteriile strict profesionale, nu uitați să urmăriți și potențialul pentru creativitate și nivelul de independență intelectuală ale celor care candidează.
- ✓ Considerați că experiențele de mobilitate sunt o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a celor care candidează. Aceste experiențe pot fi interne sau internaționale sau în domenii diferite.
- ✓ Luați în considerare atât calificările formale cât și pe cele non-formale, mai ales în context internațional sau de mobilitate profesională. Informați-vă în legătură cu posibilitatea recunoașterii acestora.
- ✓ Asigurați-vă că vă centrați selecția strict pe criterii profesionale și nu pe circumstanțe personale sau pe reputația instituției unde eventual au lucrat sau au studiat cei care candidează.
- ✓ Evitați stereotipiile, prejudecățile și biasurile în evaluarea persoanelor care candidează.

Stereotipul este o idee foarte simplificată și de obicei eronată despre un grup de persoane, bazată pe asocierea unor caracteristici cu acel grup.

Exemple de stereotipuri de gen: băieții nu plâng, fetele sunt fragile, băieții sunt buni la matematică, iar fetele la literatură.

Exemple de stereotipuri rasiale sau etnice: americanii de culoare sunt atleți buni, indienii sunt leneși.

Cum se contracarează efectele acestora în procesul de recrutare:

- ✓ Prin folosirea unor CV în care au fost ascunse detaliile referitoare la numele, genul, vârsta, etnia celor care candidează;
- ✓ Prin stabilirea prealabilă a unei grile salariale unitare, inclusiv referitoare la bonusuri, zile libere etc.;
- ✓ Prin stabilirea prealabilă a unei grile de întrebări standardizate pentru interviu care să se refere strict la competențele celor care candidează;
- ✓ Prin analiza candidaților individual și nu prin prisma celorlați, punându-se accentul pe competențele personale ale acestora;
- ✓ Prin analiza CV-urilor în ansamblul lor, nu doar pe categorii de competențe sau de rubrici.
- ✓ Prin notarea individuală a evaluărilor de către fiecare membru/ă a comisiei de evaluare și colectarea grilei de punctaje imediat după fiecare probă;
- ✓ Prin analiza la rece a percepțiilor negative în legătură cu un element din prezentarea unui candidat/ă și consultarea cu echipele de recrutare în privința acestor percepții;
- ✓ Prin realizarea unui proces structurat de evaluare a celor care candidează, cu o grilă de punctaje privind toate etapele acestui proces;
- ✓ Prin stabilirea de cote de gen, de vârstă, de diversitate pentru a se asigura echilibrul în toate categoriile din procesul de recrutare;
- ✓ Prin adoptarea unei culturi organizaționale care să promoveze diversitatea, incluziunea și echitatea.

Bibliografie (accesată în 12 decembrie 2023):

- Ionescu, Oana; Simion, Elena; Coșcodaru, Raluca; Fărcășanu-Răvar, Anamaria; Dinu, Alexandru & Mitroi, Marius. *Ghid pentru un proces de recrutare fără prejudecăți și fără stereotipuri*. UEFISCDI, 2023.
https://www.gep.uefiscdi.ro/documents/Ghiduri/Ghid_pentru_un_proces_de_recrutare_fara_prejudecati_si_fara_stereotipuri.pdf
- Universitatea ERASMUS din Rotterdam, Țările de Jos. *Inclusive Recruitment & Selection Toolkit*, 2021.
<https://www.eur.nl/en/media/2021-04-engbrochurewstoolkit21112018en>
- Vassilopoulou, Joanna; Takkenberg, Hanneke & Miedtank, Tina. *Gender Inclusive Recruitment & Selection Toolkit for HR Professionals*, Equal 4 Europe, 2020.
<https://equal4europe.eu/gender-inclusive-recruitment-selection-toolkit-for-hr-professionals/>