

## Herramientas

### I-Información General

#### Nombre de la Práctica:

#### Área de Intervención:

- i) planificación del recurso humano
- ii) reclutamiento y selección de personal**
- iii) inducción y capacitación
- iv) compensación y beneficios
- v) clima y motivación
- vi) cultura organizacional
- vii) relaciones laborales
- viii) salud ocupacional
- ix) evaluación del desempeño
- x) programas sociales
- Otras

#### Nombre de la Institución o Empresa:

Software & Consulting Group S.A.

#### Persona y cargo de Contacto:

Kathia Calderón Ruiz

#### Correo electrónico

kcalderon@scgint.com

#### Celular

8835-4202

## II-Descripción de la Práctica

<p><b>Objetivo General que busca la transversalización de la perspectiva de género :</b></p>	<p><b>Establecer una estrategia que permita a la empresa asegurar una participación equitativa, por género, en las áreas técnicas de la empresa.</b></p>
<p><b>Objetivos Específicos:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear la misma oportunidad para todos (as) en la selección de personal para las áreas técnicas de la empresa.</li> <li>2. Asegurar un trato igualitario a todos(as) los candidatos (as) en el proceso de selección.</li> <li>3. Asegurar escalas salariales equitativas, por puesto, no por persona.</li> <li>4. Alcanzar en el primer año un 25% de participación femenina en las áreas técnicas (Desarrollo, Servicio)</li> </ol>
<p><b>Breve Descripción de la Práctica:</b>  <b>En el caso de SCG es una propuesta que se está presentando, con el propósito de diversificar la población en la empresa, que es mayormente masculina en las áreas técnicas (actualmente 0,06% es la representación femenina)</b></p>	<p><b>En al área de Reclutamiento y Selección de personal, tanto interno como externo, estamos proponiendo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que la terna incluya porcentajes iguales de participación masculina y femenina.</li> <li>2. Asegurar que el proceso de entrevistas es igual para ambos candidatos.</li> <li>3. Becar estudiantes femeninas en carreras técnicas (Aliado a ULACIT).</li> <li>4. Mismas oportunidades de crecimiento a lo interno.</li> <li>5. Definir escalas salariales por puesto.</li> </ol>

<b>Población Beneficiada:</b>	<b>Potenciales candidatas a posiciones técnicas en SCG y personal femenino interno.</b>
<b>Recursos destinados para su implementación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Becas con ULACIT</li> <li>2. Tiempo dedicado a reclutamiento y selección. Definición de políticas, capacitación interna.</li> <li>3. Convenios con Universidades e institutos para identificación de talento femenino en las áreas técnicas.</li> </ol>
<b>Principales beneficios y/o aportes de la practica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incremento en la participación femenina dentro de la empresa.</li> <li>2. Trato justo para todos(as) en la empresa.</li> </ol>
<b>Descripción del mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la buena práctica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proceso de reclutamiento documentado y comunicado a toda la empresa.</li> <li>2. Monitoreo desde el área de Recursos Humanos en la presentación de candidatos.</li> <li>3. Revisión de igualdad en el proceso de entrevista, conductual y técnica.</li> <li>4. Acceso a mismas oportunidades (oficina de San Ramón)</li> </ol>

<b>Principales lecciones aprendidas</b>	<b>No se ha puesto en práctica, es una propuesta para la gerencia</b>
---	---

**III-Validación de la Práctica (en caso que la buena práctica esté en funcionamiento)**

<b>Aspectos a Valorar</b>	<b>Razonamiento</b>	<b>Puntuación</b>
<b>PERTINENCIA</b>	Es necesaria para asegurar que existan las mismas posibilidades para todos(as) los candidatos(as)	
<b>EFICACIA</b>	Definir los indicadores de gestión y que se incluyan dentro del ScoreCard de cada una de las áreas técnicas.	
<b>EFICIENCIA</b>		
<b>ORIGINALIDAD</b>	Quizá no sea la práctica más original, pero en nuestro caso sería un paso importante hacia la igualdad.	
<b>IMPACTO</b>	Se lograría nuestro objetivo de aumentar la población femenina en las posiciones técnicas de la empresa.	
<b>SOSTENIBILIDAD</b>  <b>PROMOCION DE IGUALDAD</b>	Hacer de la práctica una política de contratación y llevar los indicadores pertinentes para su sustentación, permitirán su sostenibilidad. Campaña de sensibilización en la empresa, quitar el mito de que los hombres son mejores en el área	

	<b>técnica o que pueden dedicar más tiempo a su trabajo.</b>	
--	--	--

**Información de contacto:**

Fundación Justicia y Género

Sitio Web: [www.fundacionjyg.org](http://www.fundacionjyg.org)

Teléfono: (506) 21018831

Correo electrónico: [capacitacion@fundacionjyg.org](mailto:capacitacion@fundacionjyg.org)  
**Evelyn Morataya**