

Ahora más que nunca, dignifiquemos nuestra profesión



MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

Según la Organización Internacional de Trabajo, el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social. El trabajo decente dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; es el trabajo que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con protección social, e incluye el diálogo social.

La consecución de un trabajo digno constituye una aspiración esencial del ser humano. De ahí que el trabajo digno, se haya convertido en un objetivo universal y haya sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, y de un modo muy destacado en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

La importancia de un trabajo decente es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Lo que se conoce como trabajo decente contribuye también de forma significativa a la consecución del objetivo sobre erradicación de la pobreza y a lograr la igualdad de género.

La contratación en el sector de hostelería y turismo se ha vuelto más competitiva en los últimos años. La industria afronta un importante reto para encontrar talento. A día de hoy en día este reto es aún mayor debido a los efectos de la pandemia.

¿Qué es la inclusión?

La inclusión es el factor que mantiene a tus empleados comprometidos, contentos y a gusto en el trabajo a través de una integración consciente. Aporta a tus empleados/empleadas una sensación de pertenencia y confianza en base a las



oportunidades y la cultura de trabajo. Al hacer que su opinión cuente e incluirlos en la toma de decisiones, los empleados y las empleadas pueden dar lo mejor de sí mismos.

¿Qué es la contratación inclusiva?

La contratación inclusiva implica adaptar tus esfuerzos de contratación para lograr que los candidatos, candidatas tengan un sentimiento de pertenencia desde que envían su solicitud.

Beneficios de la inclusión en la contratación:

- Atracción de talento: Los solicitantes de empleo valoran tus esfuerzos de diversidad e inclusión en las redes sociales mucho antes de enviar su solicitud. La diversidad en el trabajo es un factor importante a la hora de buscar empleo. Pueden percibir si encajarán y de qué forma lo harán con solo leer tu oferta de empleo. El trato que reciben durante la entrevista de trabajo también es determinante.
- Cientela diversa: Tener una plantilla diversa puede hacer que los clientes de orígenes diversos se sientan bienvenidos, de forma que puedas atraerlos a tu hotel, cafetería, restaurante...
- Imagen de marca: Si tu establecimiento presume de ser inclusivo, es conveniente que tus esfuerzos de contratación se ajusten a este compromiso. Después de todo, el talento de tu empresa representa y ofrece la promesa de tu marca.

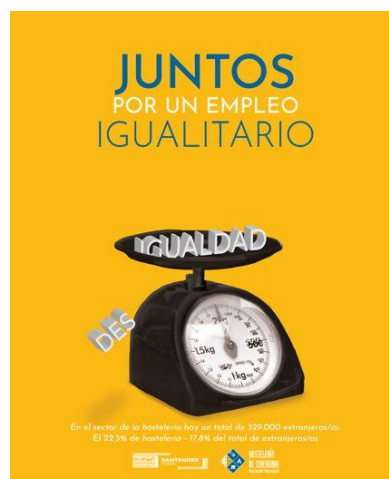
Es por ello que promovemos esta guía de 11 buenas prácticas de contratación inclusiva en empresas hosteleras de Santander

1. Mide la demografía

Medir la demografía de la plantilla centrándose en las funciones directivas y en los puestos clave puede ayudarte a obtener una visión de la diversidad existente en tu empresa. Analiza cómo están representados los diferentes grupos en el 20 % de los puestos con salarios más altos y a nivel directivo, por ejemplo. Este análisis te permitirá mejorar.

2. Sé cuidadoso con el vocabulario

¿Sabías que la utilización de términos como “gurú”, “jedi” o “ninja” en tus ofertas de empleo puede afectar a tus intentos de contratación inclusiva? Estas palabras, pueden disuadir a las mujeres de enviar sus solicitudes. Sé prudente con el uso de pronombres en tus ofertas de empleo, porque pueden lograr el efecto contrario a la inclusión.



3. Establece objetivos para la entrevista

El sector de hostelería y turismo suele ser un lugar muy diverso para trabajar, debido a la globalización. Para garantizar que todos los candidatos/candidatas tienen una oportunidad justa, puedes establecer como requisito entrevistar al menos a una persona de un entorno poco representado para cada vacante, por ejemplo.

4. Utiliza entrevistas estructuradas

Para limitar el sesgo inconsciente, plantea las mismas preguntas a todos los candidatos/candidatas de forma estructurada. Las preguntas sobre conducta funcionan muy bien.

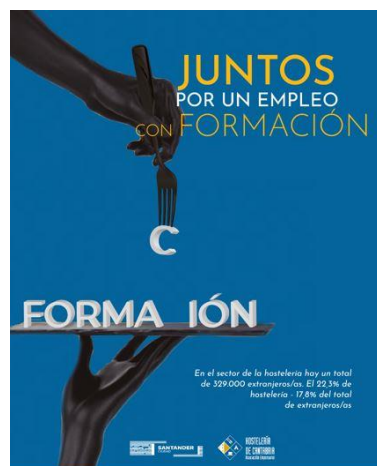


5. Implementa un programa de referencias

Pide a tus empleados actuales que recomienden a candidatos/candidatas de grupos minoritarios o poco representados con un programa específico de referencias.

6. Contrata a través de centros de formación

Expandir tus esfuerzos de contratación de estudiantes en centros de formación profesional, escuelas que impartan certificados de profesionalidad y universidades diferentes te ayudará a lograr una reserva de talento diversa. Incluir escuelas de diferentes regiones o países ayudará a atraer a candidatos con más o menos recursos económicos y con diferentes niveles de titulación.



7. Céntrate en los requisitos principales

A veces las ofertas de empleo destacan en exceso los requisitos que muchos candidatos/candidatas no pueden cumplir. Este tipo de requisitos pueden hacer que tu empresa parezca demasiado exigente. Si te centras en los requisitos verdaderamente necesarios lograrás que tus ofertas sean más accesibles.

8. Haz uso de los testimonios de tus empleados/empleadas

Pedir a tus empleados/empleadas actuales que compartan su experiencia inclusiva en redes sociales puede proporcionar una sensación de pertenencia a los candidatos. Cuanto más conocidas sean las caras y las historias, mejor.

Destaca la gran importancia del sector y la posibilidad real y al alcance de la mano de poder llegar a puestos directivos comenzando desde abajo. Se trata de un sector donde existe un potencial real donde poder desarrollar una gran carrera profesional.

9. Afina tu oferta de empleo



Cuando redactes una oferta de empleo, asegúrate que anima a los candidatos binarios y no binarios a enviar su solicitud, utilizando los pronombres, imágenes y lenguaje apropiados.

10. Ten en cuenta las fechas y los horarios de las entrevistas

Las fechas y horarios de las entrevistas pueden coincidir con periodos de ayuno, oración u otras prácticas religiosas. Tener esto en cuenta en tu planificación garantiza una experiencia inclusiva al solicitante de empleo y muestra tu compromiso.

11. Comparte los objetivos y logros en materia de diversidad e inclusión

Muestra la responsabilidad de tu empresa de hostelería y turismo compartiendo tus prácticas de diversidad e inclusión en tu página web, en redes sociales, en las plataformas de contratación e incluso en las ofertas de empleo cuando corresponda. Esto puede promover la confianza y animar a una reserva diversa de candidatos a enviar su solicitud.