

Përfshirja dhe Diversiteti në Rekrutim – *Paragjykimi gjinor*

Shoqëria kosovare meriton shërbimet më të mira publike të mbikëqyrura nga udhëheqësit e lartë më të aftë dhe më të shquar. Numri i grave në pozitat e shërbimit publik dhe pozitat e larta udhëheqëse është shumë i ulët në Kosovë. Ky është një tregues se mund të ketë kandidatë më të mirë në dispozicion – pra pse emërohen kaq pak gra?

Paragjykimi gjinor është i përhapur dhe i rrënjosur dhe mund të shkaktojë pabarazi në çdo fazë të ciklit të punësimit. Paragjykimi ka një ndikim veçanërisht të fortë në atë se kush rekrutohet dhe zgjidhet; megjithatë, përdorimi i një qasjeje të **rekrutimit të bazuar në meritë** redukton ndikimin e paragjyqimeve gjatë proceseve të rekrutimit. Ne të gjithë kemi paragjyqime të pavetëdijshme – problem është kur nuk e dimë se i kemi, kur nuk i pranojmë dhe nuk mundohemi t'i sfidojmë ato.

Për Ditën Ndërkombëtare të Gruas, çfarë angazhimi do të bëni për të emëruar kandidatët më të mirë dhe për të promovuar barazinë gjinore?

INTERVISTAT - Si mund t'i zvogëloni paragjykimet në intervista?

Hulumtimet tregojnë se rekrutuesit krijojnë përshtypjet e para shpejt dhe e kalojnë pjesën tjetër të intervistës duke kërkuar mënyra për t'i konfirmuar ato

✓ **Përdorni hyrjen dhe pyetjet e shkruara për çdo intervistë**

✓ **Kontrolloni veten - nëse ju pëlqen një kandidat, pyesni pse dhe kuptoni nëse kjo është paragjykim**

✓ **Mos u ngutni - Klasifikoni dhe vlerësoni me kujdes - instinkti juaj ka të ngjarë të jetë i njëanshëm**

INTERVISTAT

LISTAE NGUSHTË - Si mund t'zvogëloni paragjykimet gjatë listës së ngushtë?

Hulumtimet tregojnë se menaxherët përdorin paragjyqime gjinore kur vlerësojnë punësueshmërinë e kandidatëve për poste të larta, gratë ftohen më pak për intervistë sesa burrat me kualifikim të njëjtë.

Paragjykimi i afinitetit është kur përzgjedhësit tregojnë preferenca për kandidatët me të njëjtat karakteristika si ata vetë – përfshirë gjininë. Me më shumë burra në komisione, kjo gabimisht mund të çojë në një pikëpamje se burrat kanë më shumë cilësi të duhura për pozita të larta drejtuese.

✓ **Përdorni kriteret e dakorduara paraprakisht për përzgjedhje kur bëni listën e ngushtë të kandidatëve dhe kontrolloni veten për t'u siguruar që nuk keni lejuar të ndikoheni nga paragjykimet gjinore ose afiniteti.**

PROFLET E POZITAVE

GJUHA NË PROFLET E POZITAVE – si keni zgjedhur ta përshkruani vendin e punës?

Gratë mund t'i shohin punët si jotërheqëse nëse ato përmbajnë gjuhë 'mashkullore' si p.sh.: kryesojnë, analizojnë, aktiv, të sigurt, konkurrues, dominues etj. dhe mund të mos aplikojnë.

Nëse gratë besojnë se janë të nënpërfaqësuar në pozitat e larta dhe e shohin këtë gjuhë, kjo mund të përforcojë bindjet e tyre se kush 'emërohet' në këto punë ose jo.

✓ **Merrni parasysh përdorimin e fjalëve alternative/shtesë për të përshkruar vendin e punës, si p.sh.: mbështetës, përgjegjës, mirëkuptues, i besueshëm, i përkushtuar**

APLIKACIONEVE

POZICIONIMI I APLIKACIONEVE TUAJA - Si mund t'i inkurajoni gratë të aplikojnë?

Në vitin 2014, Hewlett Packard konstatoi se burrat aplikojnë për një vend pune kur plotësojnë 60% të profilit të pozitës, ndërsa gratë aplikojnë vetëm nëse mendojnë se përmbushin 100% të profilit.

Hulumtimi i LinkedIn tregon se gratë mesatarisht aplikojnë për më pak pozita dhe kanë më pak gjasa të aplikojnë për 'pozita të shtrira'. Kjo sugjeron që gratë të aplikojnë për pozita që i shohin si më të sigurta.

✓ **Shqyrtoni mentorimin, përgatitjen ose trajnimin e grave me potencial të lartë, të cilat mund t'ia ndalojnë vetes pozitat më të larta.**

✓ **Përfshini deklarata të qarta për të inkurajuar gratë të aplikojnë.**

LISTAE NGUSHTË