

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Déixame pensalo

Co financiamento de:



DÉIXAME PENSALO

A que nos referimos?

Dúas pistas:

⇒ Quen o di? Unha muller.

⇒ Onde? No ámbito laboral.

“*E ata aquí podemos ler...*”, como se di coloquialmente.
Se che xerou curiosidade, convidámosche a seguir lendo...

Para contextualizar a resposta, imos lembrar algúns conceptos:

Segregación ocupacional de xénero (horizontal e vertical)

Asimetría en oportunidades laborais e ocupacionais existentes entre o home e a muller.

- Horizontal:
A forza laboral dunha industria ou sector específico componse, principalmente, dun xénero en particular; e as mulleres concéntranse en actividades vinculadas coas tarefas “*habitualmente femininas*”, segundo a división sexual do traballo (coidados, servizos sociais, traballos administrativos, etc.).
- Vertical:
Asimetría en oportunidades existente nos espazos de crecemento profesional, onde eles ocupan, polo xeral, categorías e cargos máis altos, con poder de dirección, decisión ou xerencia, e mellores salarios.

Promoción interna (ascensos)

Método de selección de persoal no que se aproveita o talento interno, por tanto, as persoas candidatas á vacante xa traballan na organización, e, se se fai de forma axeitada, promócióname a aquela máis capacitada para o posto (sexa home ou muller).

Tamén neste caso poden considerarse distintos tipos de promoción interna, en función da duración do ascenso ou do posto a desempeñar.

- Temporal (substitucións):
Adoita ser para cubrir unha continxencia limitada no tempo (excedencia, baixa maternal/paternal doutro/a empregado/a), e, unha vez finalizada a mesma, volvería ao seu posto anterior (unha mobilidade funcional).
- Vertical:
A persoa pasa a ocupar un cargo superior. Son ascensos que adoitan conlevar maiores responsabilidades e incremento de salario.
- Horizontal: A persoa pasa a ocupar un posto diferente, noutro departamento, no que adoita ocupar unha categoría superior.

Conseguir un ascenso laboral é un importante logro profesional e un recoñecemento ao teu traballo, polo que adoita ser unha noticia moi esperada.

Pero non sempre é o mellor.

Hai que ter en conta que unha promoción adoita implicar máis nivel de responsabilidade, maior carga de traballo, e, dependendo do cargo, horarios irregulares, necesidade de viaxar, enfrontarse a constantes resolucións de problemas, e, probablemente, maior nivel de estrés.

En resumo, aínda que un ascenso supoña un logro, non sempre quere dicir que para ti supoña unha oportunidade de crecemento. Depende da túa situación persoal e familiar, as túas aspiracións, e da oferta que recibas.

E deixarse levar pola ilusión da proposta sen sopesar pros e contras pode facer que a persoa se arrependa por non telo feito...

Algúns aspectos importantes para analizar:

- Impacto que tería na túa vida familiar e persoal. Podes manter o equilibrio?
- As túas prioridades a curto-medio-longo prazo. É posible que non sexa o momento para ti, que debas esperar a aventurarte a ese novo reto.
- Estás feliz no teu posto actual, e non desexas o novo cargo?
- A túa preparación. Avaliaches se tes as habilidades e coñecementos necesarios para asumir un posto de maior rango ou crees que aínda é pronto?
- Non deixarte levar pola idea de que che ofrecen unha gran oportunidade. É un verdadeiro ascenso ou só *"sobre o papel"*? Sóbenche o salario e/ou melloran as condicións actuais ou só vas asumir máis responsabilidades a cambio de nada?
- Os incentivos que vas recibir (maior salario, beneficios non económicos...) Entendes que che compensan as responsabilidades que supón aceptar o ascenso?
- A túa nova contorna de traballo. É posible que agora che atopas ben coa Xefatura e o equipo de traballo. Coñeces con quen colaborarás e ante quen responderás no novo posto?

Responder a estas preguntas axudaránche a dimensionar os desafíos e cambios aos que te enfrontas, e a poñer sobre a balanza se aceptar o novo cargo pode chegar a converterse nun peso psicolóxico e físico, ou se será positivo para ti.

Por outra banda, hai que ter precaución á hora de rexeitar un ascenso, para que en RRHH non o entendan de maneira negativa (comodidade, estancamento, indecisión, falta de ambición...). Supón un maior esforzo argumentar o rexeitamento de un ascenso que aceptalo. Pero...dar un paso en falso pode conlevar consecuencias importantes non desexadas.

Ata aquí, o exposto serve para calquera persoa.

Pero, resulta que o colectivo feminino atópase con máis barreiras que os homes para ascender. Por tanto, o risco de caer na tentación de coller “ese *tren*” e acabar nun destino non desexado é maior para elas.

Así que, a non ser que o teñas clarísimo, porque a proposta era o teu obxectivo, sopesa todos os aspectos da mesma e tómate o teu tempo para valorar o que supón ese cambio para ti.

E xa podemos volver ao título do artigo.

Non te lances XA!

Tan fácil como contestar: **DÉIXAME PENSALO.**