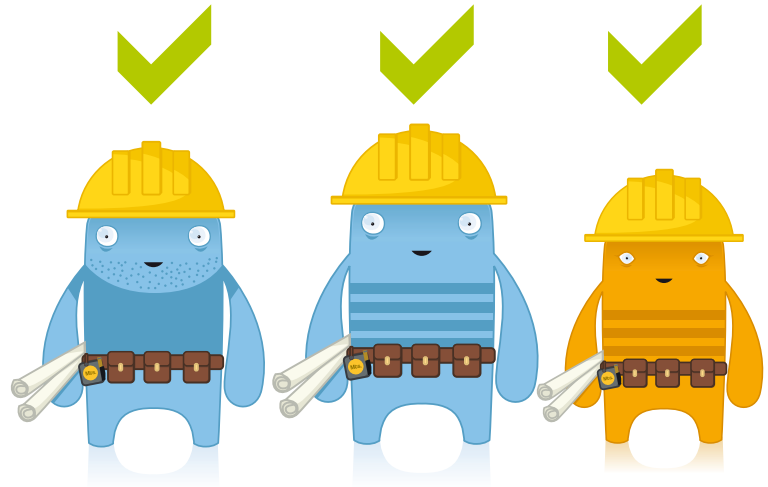


CUADERNOS PARA LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES Nº 3

SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA
A UN PUESTO DE TRABAJO



“... porque tú lo que quieres como mujer, que estás siendo apartada, porque las cifras lo demuestran, [...] es que el sistema sea perfectamente imparcial porque no lo es, y como no lo es justamente pides paridad...”

[Amelia Valcárcel. Ponencia. Escuela de Pensamiento Feminista. Castilla La Mancha. 2008]



Introducción.

La Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad hacer efectivo el derecho de las personas a ser reconocidas como iguales en derechos y obligaciones en el contexto social en el que viven, se desarrollan y participan.

Cuando se habla de discriminación por razón de sexo se está haciendo referencia a las diferentes oportunidades, trato y consideración que las personas reciben de la sociedad a la que pertenecen en base a creencias subjetivas vinculadas a su sexo.

Este trato discriminatorio ocasiona a las mujeres:

- Una menor presencia y participación en los espacios públicos donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de la sociedad.
- Un menor grado de independencia y autonomía personal al participar menos y en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral.

La igualdad entre mujeres hombres en la gestión de recursos humanos supone para la empresa incluir factores de calidad tales como: El incremento en la productividad y los beneficios, la mejora de la motivación, la ampliación y el aprovechamiento del talento humano sin restricciones de estereotipos de género, el desarrollo de la responsabilidad social empresarial y el desarrollo de la responsabilidad social de género.



La diversidad en la empresa.

La diversidad se considera como una de las **estrategias de recursos humanos** que progresivamente consigue **mayor aceptación en la esfera empresarial**. Remite al máximo aprovechamiento de los recursos humanos ofrecidos por grupos heterogéneos, es decir, diversos en cuanto a sexo, edad, raza, etnia, nacionalidad, etc.

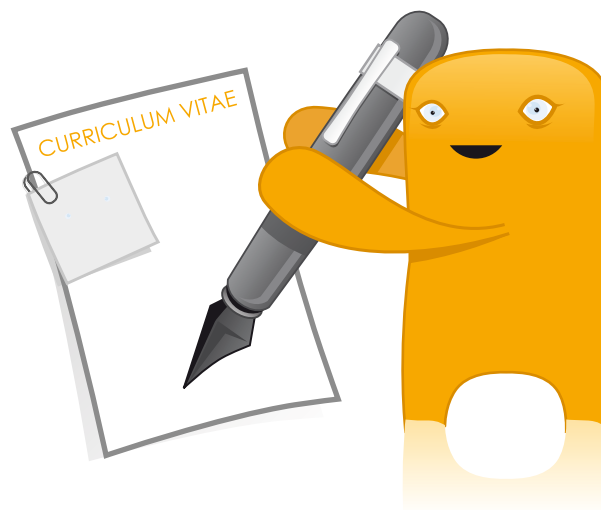
La homogeneidad en una organización conduce a similares interpretaciones, mientras que la heterogeneidad o diversidad brinda nuevas perspectivas cognitivas, valores, actitudes o creencias.

En lo que se refiere al género, **la diversidad de mujeres y hombres** permite compartir diferentes valores, aptitudes, puntos de vista, etc. que **afectan positivamente a la eficacia de la empresa y a su rendimiento**.

¿Qué es una selección no discriminatoria?

Un proceso de selección no discriminatorio consiste en hacer una evaluación a todas las personas aspirantes a un puesto de trabajo **sin necesidad de tener en cuenta el sexo** de quién se va a contratar, valorando sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral, desde la igualdad de oportunidades.

El origen de la discriminación por razón de sexo está en la vigencia de valores, creencias y estereotipos de los roles masculinos y femeninos tradicionales.



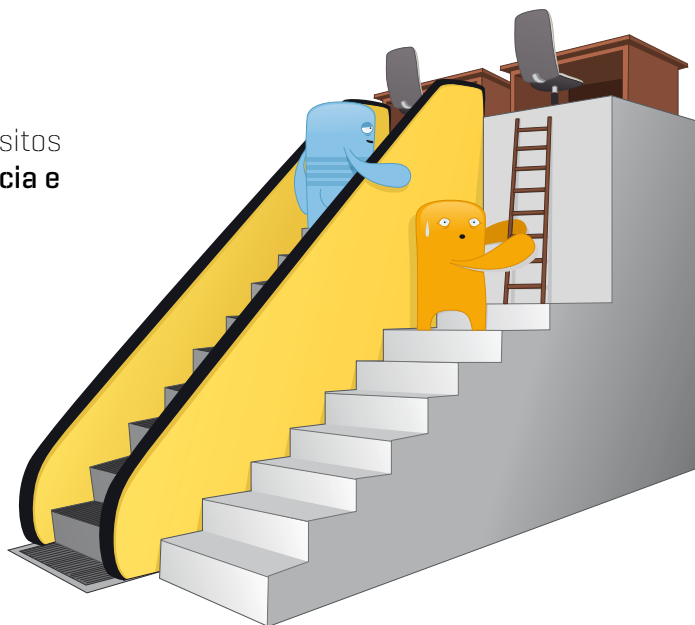
Ventajas de una selección no discriminatoria en cuanto al género.

- **Aprovecha el talento masculino y femenino**, incrementando la creatividad e innovación.
- **Mejora la productividad y la rentabilidad** al aportar diferentes habilidades, experiencias, ideas y perspectivas.
- **Previene las discriminaciones laborales** y los riesgos legales.
- **Mejora la reputación corporativa** y asume la ética en el trabajo.
- Conlleva una **mejor comprensión de las necesidades de los clientes**.
- Permite el acceso a las **ventajas que ofrecen las Administraciones Públicas** a través de beneficios y distintivos empresariales.
- **Mejora el liderazgo y la comunicación**.
- **Incrementa la cohesión social**, la motivación y mejora el clima laboral.
- Supone una **contribución de la empresa** a la sociedad por el apoyo que presta a los **valores de equidad, solidaridad y respeto entre hombres y mujeres**.



Decálogo de una selección basada en la igualdad de oportunidades.

1. La comisión u órgano de selección debe tener **formación en técnicas de selección no discriminatoria**.
2. Las personas que concurran a los procesos de selección deben ser evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con **objetividad, transparencia e igualdad**.
3. La selección debe basarse en **el mérito y las competencias** para el desempeño del puesto de trabajo.
4. Se deben establecer **parámetros e indicadores precisos y equiparables**.
5. La documentación del proceso de selección se tiene que guardar para su posible revisión **garantizando la confidencialidad de los datos**.



6. Se tienen que **analizar los resultados de las mujeres y hombres candidatos en todo el proceso y en cada una de sus fases.** Tomar medidas si hay indicios estadísticos de discriminación indirecta o impacto adverso.

7. Se recomienda **la acción positiva en igualdad de méritos y resultados en la selección.** Especialmente en profesiones masculinizadas y en los niveles jerárquicos de toma de decisiones.

8. Se deben explicar y escribir los **perfiles de los puestos de trabajo.**

9. Se debe tener especial cuidado en el **uso de un lenguaje no sexista.**

10. No basarse en estereotipos de género que limitan las posibilidades de elección y excluyen talentos.

“... las acciones positivas son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres... estas medidas serán razonables y proporcionadas...”

[art. 11 Ley Org. 3/2007]

Se llama impacto adverso a la desproporción de resultados entre hombres y mujeres. Superior a 4/5 ó 80%. Se recomienda analizar las causas del mismo.

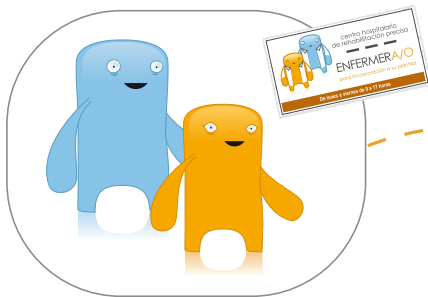


¿Cuáles son las fases de un proceso de selección no discriminatoria?

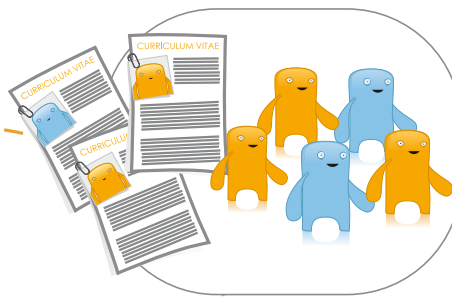
Las fases del proceso de selección son las siguientes

- 1. Definición** del perfil del puesto de trabajo
- 2. Difusión** de la convocatoria
- 3. Valoración** de solicitudes
- 4. Pruebas**
- 5. Entrevistas** personales
- 6. Pruebas médicas**
- 7. Comunicación** de resultados

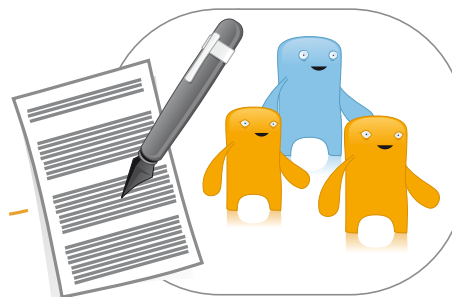
Publicación de la oferta



Selección de los CV que llegan



Dinámica de grupo y entrevista personal



Pruebas psicotécnicas y prueba de idiomas



1. Definición del puesto de trabajo

- La denominación del puesto **no debe** tener ninguna connotación que lo **identifique** como **adecuado, únicamente para hombres o para mujeres**.
- Definirlo en función de sus características competenciales, técnicas, profesionales y formativas y de sus cometidos específicos.
- **Exigir la formación y titulación necesaria** para el desempeño de las funciones a desarrollar. Incluir capacitaciones por la práctica de trabajo doméstico, trabajo voluntario, etc.
- Se puede **incluir en el perfil un sexo determinado** cuando éste constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.



2. Difusión de la convocatoria

- Adecuar los **canales de convocatoria en función del puesto de trabajo** y teniendo en cuenta los medios consultados mayoritariamente por mujeres y los consultados por hombres para evitar la discriminación.
- Utilizar **imágenes y nombres de profesiones de manera no sexista**.
- No utilizar términos que puedan generar **discriminaciones indirectas**. Ejemplo: “solo personas sin cargas familiares”
- **Cuantificar las solicitudes** de mujeres y de hombres y, en el caso de que haya **desproporción superior** a 4/5, buscar alternativas a la convocatoria.
- Hacer constar el **compromiso de la empresa con la igualdad**. Ejemplo: A igual puntuación en la baremación se contratará al sexo menos representado.



3. Valoración de solicitudes

- **Sistematizar la información del Curriculum Vitae** para comparar la misma información de todas las personas en igualdad de condiciones.
- **Evitar la información personal**, especialmente la que hace referencia al estado civil, responsabilidades familiares [pareja, descendientes, progenitores...]
- Los **datos de identificación personal** deben **permanecer ocultos** hasta la fase final, una vez realizada la evaluación.
- **Establecer un baremo** previamente para la comparación de los méritos y su puntuación de manera que aseguremos la transparencia y objetividad.
- **Cuantificar las mujeres y los hombres preseleccionados** y, si se observa desproporción superior a los 4/5, buscar alternativas que la corrijan.



4. Pruebas

- La **comisión u órgano de selección** debe estar formada, siguiendo la recomendación de la **presencia equilibrada de mujeres y hombres (60/40)**.
- Las pruebas deben realizarse con total garantía de **imparcialidad y objetividad**.
- Han de ser acordes y directamente **relacionadas con el trabajo a desempeñar**. Optar por aquellas con mejores índices de validez sobre capacidad y desempeño: pruebas profesionales prácticas, muestras de trabajo, simulaciones y en general las basadas en “incidentes críticos del trabajo”.
- Tener en cuenta las distintas baremaciones para **interpretar diferenciadamente los resultados de mujeres y hombres** en el caso que se considere necesario.
- Comprobar que **no hay desproporción** superior a los 4/5 por sexo, **ni en cada una de las pruebas ni en el conjunto**.

5. Entrevistas personales

- **Sistematizar y estructurar las entrevistas** mediante guión previamente elaborado.
- Se recomienda la **valoración mediante escalas** con ítems observables, cuantificables y justificables.
- Centrar los **contenidos de la entrevista** en la **trayectoria profesional, capacidades y competencias** del puesto de trabajo y **condiciones laborales** del mismo. Evitar aquellas otras sobre creencias, ideología, estado civil, situación familiar, orientación sexual... que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada o discriminatoria.
- **Desagregar los resultados de la entrevista por sexo** y comprobar que no haya desproporción.

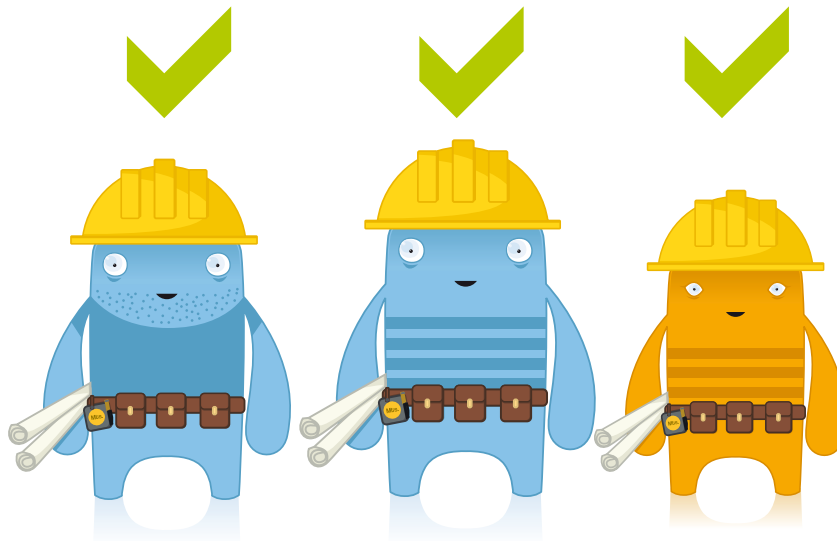


6. Pruebas médicas

- Elegir aquellas que midan y baremen aptitudes respecto a las funciones que deben desarrollar en su **puesto de trabajo**.
- En todos los casos debe **garantizarse la confidencialidad de la información** recogida en las pruebas.

7. Comunicación y resultados de selección

- La decisión sobre la candidatura más adecuada debe realizarse al final del proceso, integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.
- Se recomienda **comunicar a todas las personas candidatas** y en un plazo establecido, los **resultados de la selección**.
- Previamente se debe **informar del sistema de comunicación** a seguir: por acción o por omisión.
- Se recomienda **preparar un plan de acogida** para las personas que han sido seleccionadas.



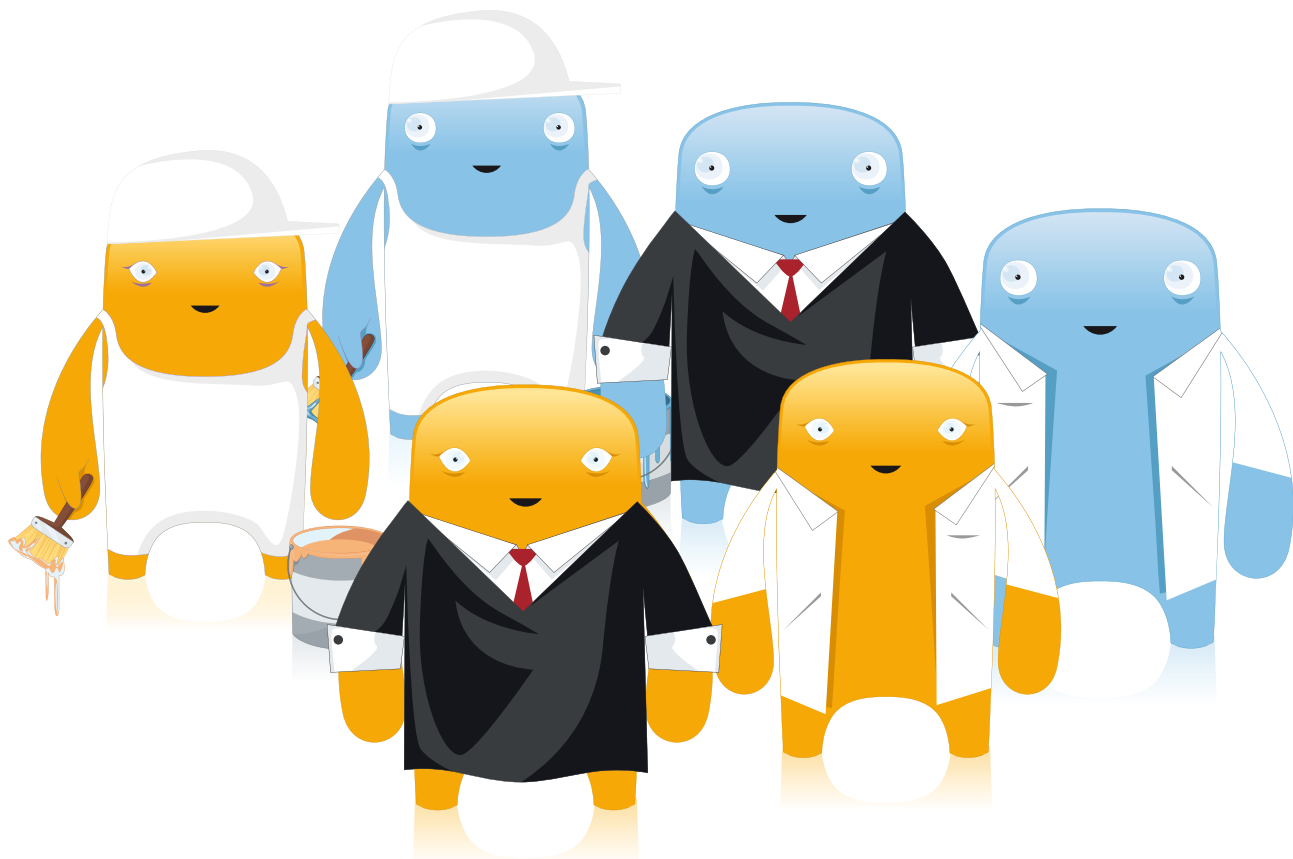
Responsabilidad empresarial en materia de igualdad.

La Responsabilidad Social de Género [RSG] como variante de la Responsabilidad Social de las Empresas, asume el desarrollo de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

La integración de la igualdad en la selección de personal, posibilita retener una plantilla altamente preparada con un elevado nivel de cualificación que redundará en un aumento de la eficacia y eficiencia de la propia organización.

Las empresas más rentables tienen incorporada la igualdad de oportunidades en su gestión porque genera beneficios económicos y sociales.

Existe un distintivo empresarial en materia de igualdad como exponente de la buena imagen de la empresa.



Bibliografía

- **Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Instituto de la Mujer [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] 2007.
- **Guía para un proceso de selección no discriminatorio.** Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. 2004.
- **La Responsabilidad Social de Género en la Empresa.** C. de la Torre y I. Maruri. Biblioteca Ciencias Sociales. 2009
- **Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011).**

Marco Legal

ALGUNAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE UNA SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA A UN PUESTO DE TRABAJO

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 2007/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Créditos

Elaboración técnica:

Sara Bolea García

Mariela Lerma Andrés

Pilar Laura Mateo Gregorio

Diseño gráfico: estudioversus

Imprenta: A.G.D.

Edita: Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza