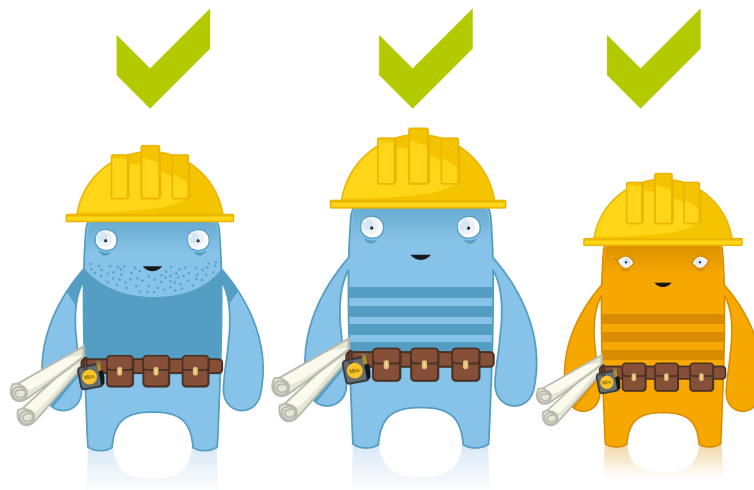


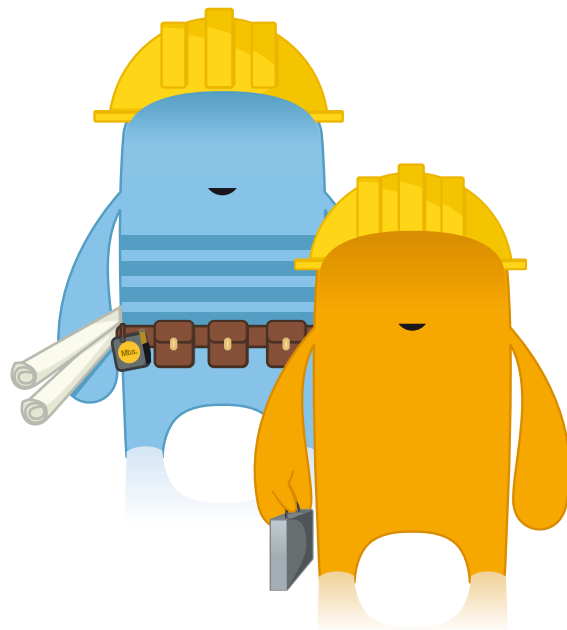
CUADERNOS PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Nº 3

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.

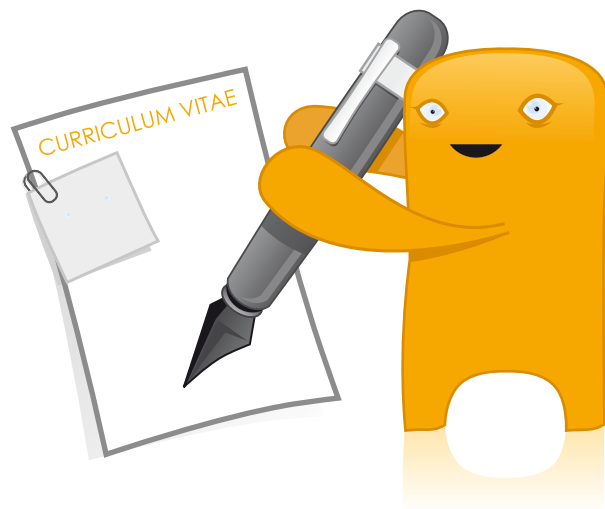
En lo que se refiere al género, **la diversidad de mujeres y hombres** permite compartir diferentes valores, aptitudes, puntos de vista, etc. que **afectan positivamente a la eficacia de la empresa y a su rendimiento**.



¿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.

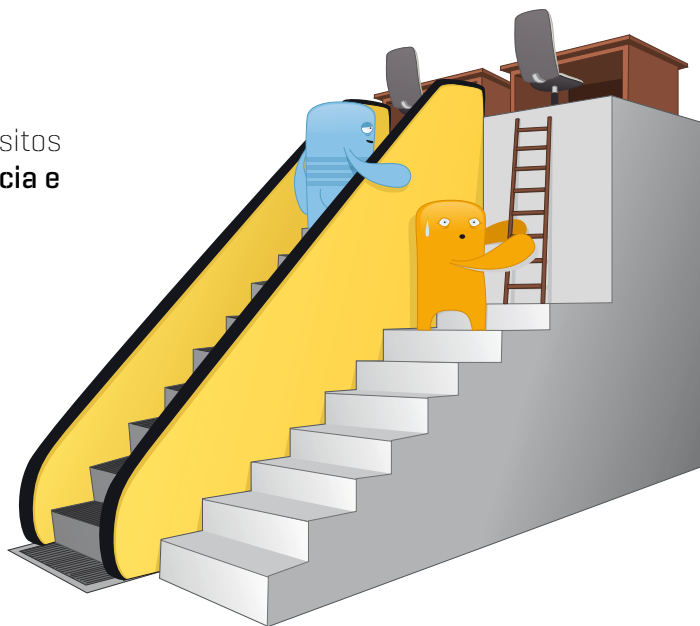
- **Aprovecha el talento masculino y femenino**, incrementando la creatividad e innovación.
- **Mejora la productividad y la rentabilidad** al aportar diferentes habilidades, experiencias, ideas y perspectivas.
- **Previene las discriminaciones laborales** y los riesgos legales.
- **Mejora la reputación 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 concurren 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**.



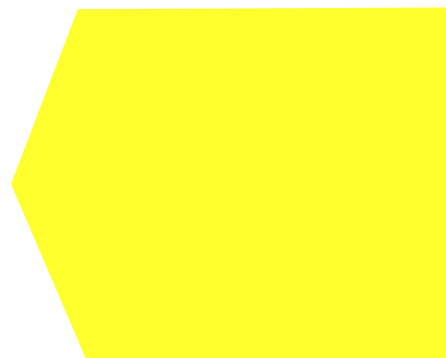
6. Se tienen que **analizar los resultados de las mujeres y hombres candidatos en todo el proceso y en cada una de sus fases.** Tomar medidas si hay indicios estadísticos de discriminación indirecta o impacto adverso.

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.



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.

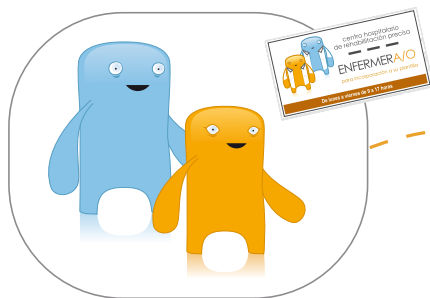


¿Cuáles son las fases de un proceso de selección no discriminatoria?

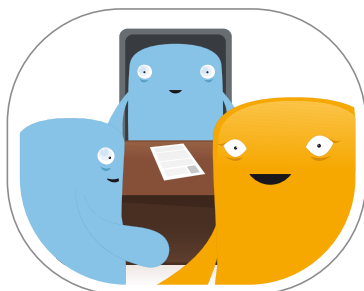
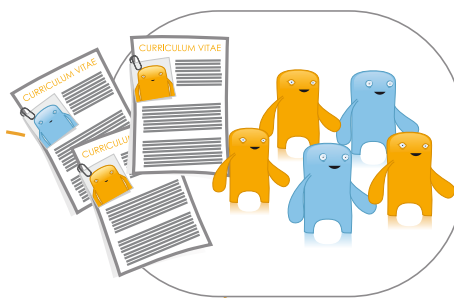
Las fases del proceso de selección son las siguientes

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

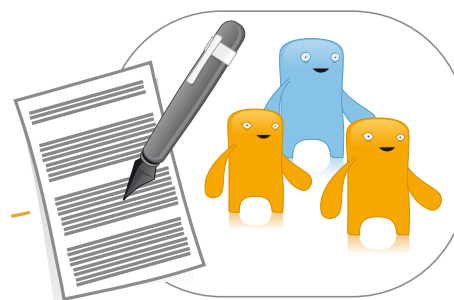
Publicación de la oferta



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.



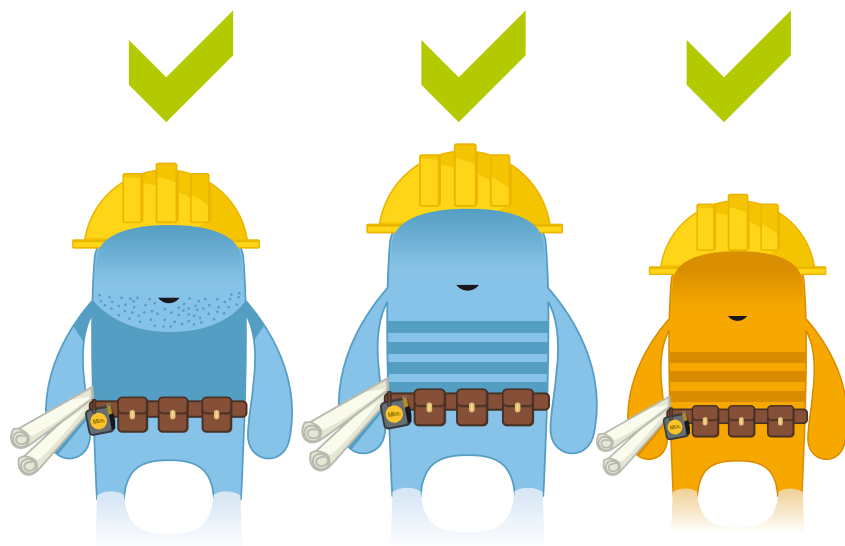
6. Pruebas médicas

- 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.





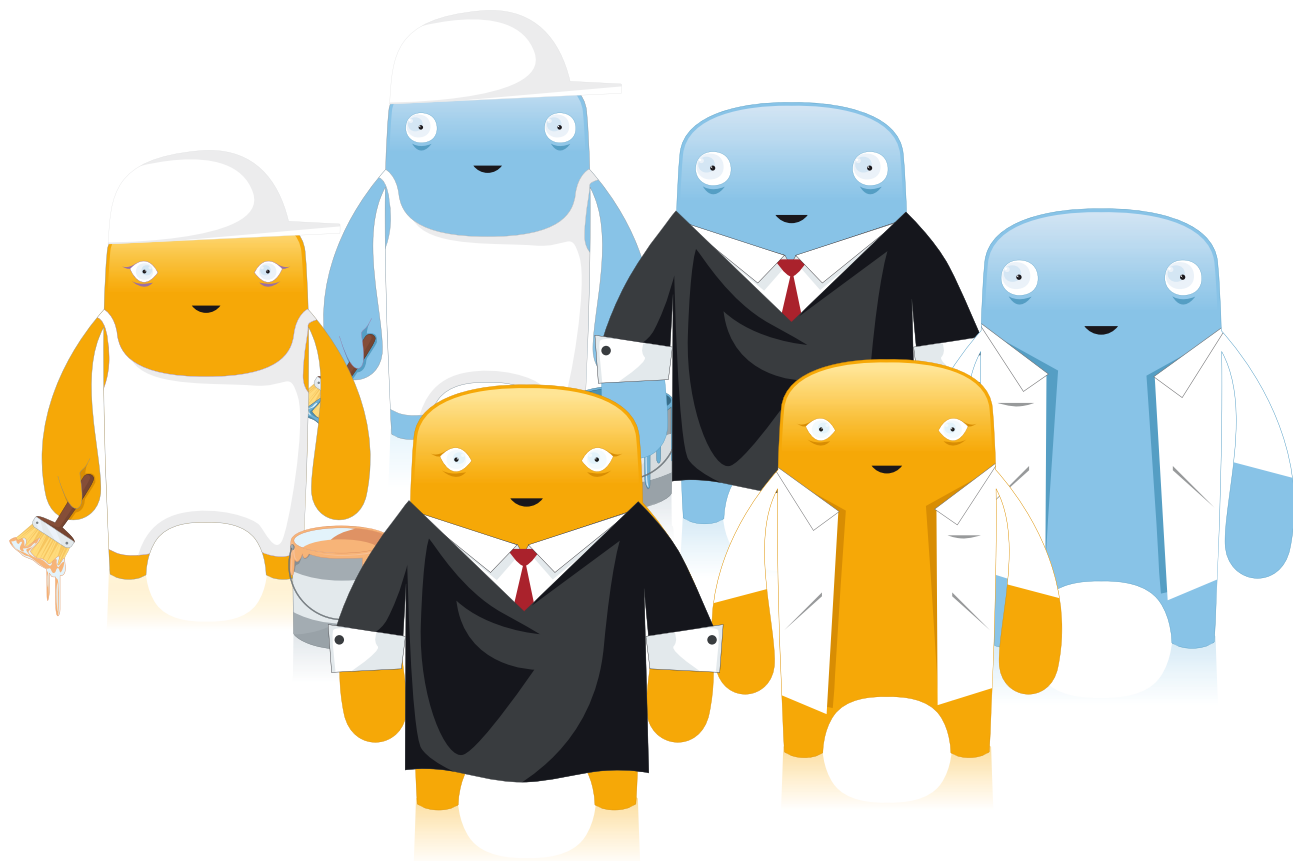
Responsabilidad empresarial en materia de igualdad.

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

