



GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Trabajo y vida privada



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

Trabajo y vida privada

Por el título parece que vamos a hablar de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pero no.

Vamos a hablar de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Y, concretamente, en la selección de personal.

Que el área de reclutamiento, selección y contratación de personal de una organización trabaje con perspectiva de género supone no caer en prejuicios sociales y culturales que discriminan negativamente al colectivo femenino (con el consiguiente perjuicio empresarial en su funcionamiento y resultados).

Antes de continuar, vamos a recordar el marco conceptual:



- **Perspectiva:**

Una forma de ver una situación determinada. Es decir, un punto de vista desde el que analizamos lo que nos rodea: una cultura, una sociedad, una política, un proyecto, o, simplemente una situación concreta.

- **Perspectiva de género:**

Alude a una herramienta conceptual que busca mostrar las diferencias entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la construcción social y cultural sobre el género y las relaciones de poder que ha establecido a lo largo del tiempo (es decir, las diferencias se dan no sólo por su determinación biológica).

Definición de la ONU:

«Una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización».

- **Selección de personal no discriminatoria:**

Proceso en el que se hace una evaluación de todas las personas candidatas a un puesto de trabajo valorando únicamente criterios objetivos (capacidades académicas y profesionales y experiencia laboral), obviando aquellas que no sean relevantes para el desempeño del puesto (sexo, edad, raza...) y que puedan dar lugar a una discriminación.

- **Definición de perfil profesional no discriminatoria:**

Descripción de los requisitos básicos de formación, competencias y experiencia necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, valorando las capacitaciones obtenidas de manera informal y sin añadir requerimientos innecesarios.

- **Acción positiva:**

Instrumento para eliminar las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. Surgen para dar solución a los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (segregación ocupacional, techo de cristal, infrarrepresentación femenina...).

Está concebida como una estrategia temporal destinada a remover los obstáculos que impiden que las mujeres puedan alcanzar una igualdad real de oportunidades en el ámbito laboral.

Las acciones positivas en las relaciones laborales se adoptan en el marco de la negociación colectiva y en los planes de igualdad (cuando no existe RLPT pueden, también, establecerse en otras medidas adoptadas por la empresa).

En general, aunque las acciones positivas pueden abarcar diferentes campos de la relación laboral, podemos ver tales cláusulas en áreas como el acceso al empleo, la contratación, la formación y la promoción.

Las acciones positivas en materia de selección de personal (que es de lo que íbamos a hablar) tienen por objeto fomentar el empleo de mujeres (o en su caso, del sexo menos representado).

A modo de ejemplo (que podría recoger un Plan de Igualdad o un Código de Buenas prácticas de una organización): seguir procedimientos y políticas de carácter objetivo en los procesos de selección y contratación basadas en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo:

- Ofertas de empleo basadas en la información ajustada a las características objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo.
- Ausencia de lenguaje sexista en las ofertas empleo.

- Entrevistas de selección que se limiten a los aspectos relativos a la capacitación, cualificación, y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.
- Acción positiva complementaria en el caso de haberse detectado desequilibrio que perjudica al colectivo femenino en alguna área o categoría
➔ durante los años de vigencia del Plan de Igualdad, en iguales condiciones de idoneidad para el puesto, un porcentaje determinado de las personas contratadas serán mujeres.

Del ejemplo, podemos extraer que, para obtener un mejor aprovechamiento del talento (femenino y masculino), avanzar en la integración en todos los niveles, departamentos y funciones de la organización, y obtener los beneficios que ello conlleva, sería adecuado seguir estas directrices fundamentales a la hora de seleccionar personal:

1. Tener especial cuidado en el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas, ni estereotipadas a la hora de ofertar el puesto.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso.
3. Contar con un procedimiento en materia de selección y garantizar el conocimiento del mismo, junto con formación en técnicas de selección no discriminatorias, dirigidas principalmente al equipo de selección (sea interno o externo).
4. Evaluar a las personas que concurren a los procesos de selección en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.
5. Basar la selección en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.
6. Medir la adecuación puesto/persona candidata mediante indicadores precisos y equiparables.
7. Archivar la documentación del proceso selectivo para su revisión o posible uso en caso de una nueva candidatura (garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales).
8. Analizar los resultados de mujeres y hombres candidatas en todas las fases del proceso.
9. Poner en marcha medidas de acción positiva si los análisis estadísticos indican la existencia de algún tipo de discriminación.
10. Proyectar al exterior la importancia de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, en este caso, en el área de selección de personal; esto tendrá dos consecuencias positivas:
 - ✓ Concienciación y sensibilidad social
 - ✓ Que en nuevas convocatorias se presenten personas del género subrepresentado.

Como complemento de este decálogo, es fundamental realizar un seguimiento y medición de los resultados obtenidos de la implementación del procedimiento de selección.

Para ello, hay que establecer una serie de indicadores, como los siguientes:

- ✓ Número de mujeres y hombres que han presentado candidaturas con respecto al total de personas que lo han hecho
- ✓ Número de mujeres y hombres contratadas con respecto al total de personas que han presentado candidatura.
- ✓ Número de mujeres y hombres contratadas respecto al número de mujeres y hombres que han presentado candidatura.

Para finalizar, volvemos al título del artículo, con una frase de la científica más famosa de la historia, cuyas investigaciones le valieron dos premios Nobel, uno de Física, junto con su marido (1903), y otro de Química en solitario (1911).

*“Creo que no hay ninguna conexión entre mi **trabajo científico** y los hechos de mi **vida privada**”.* Marie Curie