



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Traballo e vida privada



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVIDIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Traballo e vida privada

Polo título parece que imos falar de conciliación da vida laboral e familiar.

Pero non.

Imos falar de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral. E, concretamente, na selección de persoal.

Que a área de recrutamento, selección e contratación de persoal dunha organización traballe con perspectiva de xénero supón non caer en prexuízos sociais e culturais que discriminan negativamente ao colectivo feminino (co consecuente prexuízo empresarial no seu funcionamento e resultados).



- **Perspectiva:**

Unha forma de ver unha situación determinada. É dicir, un punto de vista desde o que analizamos o que nos rodea: unha cultura, unha sociedade, unha política, un proxecto, ou, simplemente unha situación concreta.

- **Perspectiva de xénero:**

Alude a unha ferramenta conceptual que busca mostrar as diferenzas entre mulleres e homes tendo en conta a construción social e cultural sobre o xénero e as relacións de poder que estableceu ao longo do tempo (é dicir, as diferenzas danse non só pola súa determinación biolóxica).

Definición da ONU:

«Unha forma de ver ou analizar que consiste en observar o impacto do xénero nas oportunidades, roles e interaccións sociais das persoas. Esta forma de ver é o que nos permite realizar unha análise de xénero e logo transversalizar unha perspectiva de xénero nun programa ou política proposta, ou nunha organización».

- **Selección de persoal non discriminatoria:**

Proceso no que se fai unha avaliación de todas as persoas candidatas a un posto de traballo valorando unicamente criterios obxectivos (capacidades académicas e profesionais e experiencia laboral), obviando aquelas que non sexan relevantes para o desempeño do posto (sexo, idade, raza...) e que poidan dar lugar a unha discriminación.

- **Definición de perfil profesional non discriminatoria:**

Descrición dos requisitos básicos de formación, competencias e experiencia necesarias para o desempeño de determinado posto de traballo de maneira obxectiva, valorando as capacitacións obtidas de maneira informal e sen engadir requirimentos innecesarios.

- **Acción positiva:**

Instrumento para eliminar as diferenzas entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais. Xorden para dar solución aos desequilibrios existentes entre mulleres e homes no mercado de traballo (segregación ocupacional, teito de cristal, infrarrepresentación feminina...). Está concibida como unha estratexia temporal destinada a remover os obstáculos que impiden que as mulleres poidan alcanzar unha igualdade real de oportunidades no ámbito laboral.

As accións positivas nas relacións laborais adóptanse no marco da negociación colectiva e nos plans de igualdade.

En xeral, aínda que as accións positivas poden abarcar diferentes campos da relación laboral, podemos ver tales cláusulas en áreas como o acceso ao emprego, a contratación, a formación e a promoción.

As accións positivas en materia de selección de persoal (que é do que iamos falar) teñen por obxecto fomentar o emprego de mulleres (ou no seu caso, do sexo menos representado).

A modo de exemplo (que podería recoller un Plan de Igualdade ou un Código de Boas prácticas dunha organización): seguir procedementos e políticas de carácter obxectivo nos procesos de selección e contratación baseadas nos principios de mérito, capacidade e adecuación ao posto, con ausencia de toda discriminación baseada no sexo:

- Ofertas de emprego baseadas na información axustada ás características obxectivas do posto, esixencias e condicións do mesmo.
- Ausencia de linguaxe sexista nas ofertas emprego.
- Entrevistas de selección que se limiten aos aspectos relativos á capacitación, cualificación, e, no seu caso, experiencia requirida para o posto para cubrir.
- Acción positiva complementaria no caso de detectarse desequilibrio que prexudica ao colectivo feminino nalgunha área ou categoría → durante os

anos de vixencia do Plan de Igualdade, nas mesmas condicións de idoneidade para o posto, unha porcentaxe determinada das persoas contratadas serán mulleres.

Do exemplo, podemos extraer que, para obter un mellor aproveitamento do talento (feminino e masculino), avanzar na integración en todos os niveis, departamentos e funcións da organización, e obter os beneficios que iso conleva, sería axeitado seguir estas directrices fundamentais á hora de seleccionar persoal:

1. Ter especial coidado no uso dunha linguaxe e imaxes non sexistas, nin estereotipadas á hora de ofertar o posto.
2. Garantir a igualdade de oportunidades e non discriminación para toda persoa candidata durante o proceso.
3. Contar cun procedemento en materia de selección e garantir o coñecemento do mesmo, xunto con formación en técnicas de selección non discriminatorias, dirixidas principalmente ao equipo de selección (sexa interno ou externo).
4. Avaliar ás persoas que concorran aos procesos de selección en base aos requisitos do posto de traballo con obxectividade, transparencia e igualdade de oportunidades.
5. Basear a selección no mérito e as competencias para o desempeño do posto de traballo e non no sexo, idade ou outras circunstancias persoais ou familiares.
6. Medir la adecuación posto/persoa candidata mediante indicadores precisos e equiparables.
7. Arquivar a documentación do proceso selectivo para a súa revisión ou posible uso en caso dunha nova candidatura (garantindo a confidencialidade e protección dos datos persoais).
8. Analizar os resultados de mulleres e homes candidatas en todas as fases do proceso.
9. Poñer en marcha medidas de acción positiva se as análises estatísticas indican a existencia dalgún tipo de discriminación.
10. Proxectar ao exterior a importancia da igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, neste caso, na área de selección de persoal; isto terá dúas consecuencias positivas:
 - ✓ Concienciación e sensibilidade social.
 - ✓ Que en novas convocatorias se presenten persoas do xénero subrepresentado.

Como complemento deste decálogo, é fundamental realizar un seguimento e medición dos resultados obtidos da implantación do procedemento de selección.

Para iso, hai que establecer unha serie de indicadores, como os seguintes:

- ✓ Número de mulleres e homes que presentaron candidaturas con respecto ao total de persoas que o fixeron

- ✓ Número de mulleres e homes contratadas con respecto ao total de persoas que presentaron candidatura.
- ✓ Número de mulleres e homes contratadas respecto ao número de mulleres e homes que presentaron candidatura.

Para rematar, volteamos ao título do artigo, cunha frase da científica máis famosa da historia, cuxas investigacións lle valeron dous premios Nobel, un de Física, xunto co seu marido (1903), e outro de Química en solitario (1911).

“Creo que non hai ningunha conexión entre o meu traballo científico e os feitos da miña vida privada”

Marie Curie



Soluquisa S.A.