



EINES PER A
FOMENTAR LA
IGUALTAT D'OPORTUNITATS
EN LA SELECCIÓ
DE PERSONAL

INTRODUCCIÓ

Històricament les dones han tingut més dificultats d'accés a la feina que els homes. Una discriminació que té una gran rellevància tant a nivell econòmic de generació d'ingressos, com a nivell personal d'afavorir el propi desenvolupament personal.

En alguns sectors és difícil per a les dones trobar un lloc de treball i en d'altres la dificultat apareix en arribar a llocs qualificats i de responsabilitat. És el que s'anomena **segregació sexual del treball** que pot ser: **horitzontal o vertical**.

Segregació horitzontal: es refereix a les dificultats de les persones per accedir a determinades professions, ja que, degut a estereotips vinculats al gènere no es tenen en compte les capacitats reals de les persones, produint-se una concentració desproporcionada de dones en sectors tradicionalment "feminitzats" i la dificultat per accedir a sectors generalment estipulats com "masculins". Encara que sigui menys freqüent, també els homes troben dificultats a l'accés a ocupacions considerades com típicament femenines. Les conseqüències per les dones d'aquesta segregació es tradueix en desigualtats en la remuneració, menors oportunitats laborals i escasses alternatives per triar un ofici o carrera professional.

Segregació vertical: es refereix a les dificultats que tenen les dones per a poder desenvolupar-se professionalment, és a dir, a ocupar llocs de major responsabilitat. És l'anomenat "sostre de vidre", la limitació vetllada de l'ascens laboral de les dones a l'interior de les organitzacions. Es manifesta doncs, amb la escassa presència de dones en llocs directius i d'administració d'empreses.

És important, doncs, que les organitzacions adoptin mesures que trenquin els estereotips de gènere i fomentin una cultura igualitària de no discriminació. Començant per garantir la igualtat en els processos de selecció de personal, escollint la persona més idònia per cobrir el lloc de treball, independentment del seu sexe.

Aquest document pretén ser una guia pràctica per les empreses per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el procés de selecció de personal.

SELECCIÓ DE PERSONAL NO DISCRIMINATORIA I IGUALITÀRIA

Quan les empreses inicien un procés de selecció de personal, estan iniciant la recerca de recursos humans potencialment qualificats i capaços d'ocupar un determinat lloc de treball. La importància del procés rau en que la persona seleccionada proporcionarà a la organització tots els seus coneixements, capacitats, aptituds i experiència. Els processos de selecció de personal haurien de mesurar únicament aquests conceptes per a que es puguin dur a terme de la manera més neutra possible, evitant així, els esbiaixos de gènere. És el que s'anomena selecció neutra de personal.

La selecció neutra de personal recluta i selecciona a persones exclusivament en base a la seva experiència i formació, independent del seu sexe, permeten a la organització comptar amb perfils competents, contractant a les persones més adequades per al lloc de feina.

Els beneficis que aporta la selecció neutra de personal a les empreses i organitzacions:

Complir amb la legislació vigent.

Disposar de perfils competents

Potenciar el capital humà

Transmetre una imatge pública socialment responsable com a organització.

Implicació de la organització/empresa amb els valors compromesos amb la societat.

FASES D'UN PROCÉS DE SELECCIÓ NO DISCRIMINATORI I IGUALITARI:



Per garantir una selecció de personal igualitària i no discriminatòria es necessari aplicar la perspectiva de gènere a totes les fases del procés de selecció, d'aquesta manera, s'obindrà informació més real i ajustada als elements que incideixen en el procés de selecció per tal de poder seleccionar a les persones més idònies per al lloc de feina.

Quan s'ha d'incorporar una persona a un lloc de treball primerament s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir.

Es necessari detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si el lloc de treball és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat l'empresa.

Això significa no associar habilitats requerides al gènere, sinó identificar-les com competències professionals de manera objectiva, sense caure en la creació d'estereotips de gènere, evitant qualsevol tipus de connotació que les associï com pròpies de dones o d'homes.

Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona candidata tenint en compte criteris no discriminatoris pel que fa al sexe.

En canvi, **quan el lloc de treball no és de nova creació**, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. Per poder-lo realitzar es consulta a les persones que poden aportar informació rellevant sobre el lloc de feina en qüestió (Persones que l'exerceixen, persones responsables de l'àrea a la que està adscrit el lloc de feina, direcció,...).

Amb la informació recollida, s'elabora un document on es descriu el lloc de feina. Aquest document és una eina en la qual s'estableixen les dades mínimes a recollir sobre les funcions, responsabilitats i coneixements necessaris per a l'exercici del lloc, així com, altres qüestions relacionades amb les competències laborals requerides.

2

PUBLICACIÓ DE L'OFERTA LABORAL.

Un cop definit el lloc de treball, el següent pas és la publicació de l'oferta de feina. La redacció de la convocatòria de selecció ha d'utilitzar un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades:

- Descriure el lloc objectivament, incloent els requisits essencials i les condicions laborals més bàsiques: (Tipus de lloc, requisits bàsics, tipus de contracte i condicions del mateix en termes de lloc de treball: horari, disponibilitat per viatjar, etc.) D'aquesta manera, qui mostri el seu interès en el lloc de treball està demostrant la seva disponibilitat per ocupar-lo. S'eliminen així possibles interpretacions de les sol·licituds derivades de estereotips vinculats al gènere (per ex. "*només persones solteres i sense càrregues familiars*").
- Indicar que es busquen persones d'ambdós sexes. No es oportú esmentar que es busca un home o una dona.
- Es pot especificar que es tracta d'una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. D'aquesta manera, es convida al fet que tant dones com homes enviïn el seu currículum vitae, i l'empresa es fa més atractiva per a persones amb perfils adequats.

Per altre banda, és important tenir en compte el **canal que s'utilitzarà per difondre l'oferta laboral**, ja que, la manera en que es difon una convocatòria pot ser en sí mateixa, una forma de discriminació. S'han de escollir canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.

3

RECEPCIÓ DE CANDIDATURES A TRAVÉS D'UN FORMULARI ESTANDARDITZAT.

És preferible rebre les candidatures en formularis estandarditzats, per tal de obtenir la mateixa informació de totes les persones que es presentin a la oferta de feina.

Dades com el sexe, la seva situació familiar, el nombre de fills/es, l'edat i altres aspectes personals no aporten cap element per a poder avaluar la idoneïtat de la persona candidata. Es convenient eliminar aquest tipus de preguntes dels formularis de sol·licitud.

4

EQUIPS DE SELECCIÓ MIXTES.

La creació d'equips de selecció conformats tant per homes com per dones faciliten la inclusió de la perspectiva de gènere en els resultats dels processos de selecció.

En cas de contractar els serveis d'una empresa de recursos humans, insistir en la no preferència per un o altre sexe per ocupar el lloc de treball. S'ha d'exigir a l'empresa contractada que garanteixi un procés en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, assegurant que l'entén i el porta a terme des d'aquesta perspectiva.

5

VALORACIÓ DE LES CANDIDATURES REBUDES.

La utilització del formulari estandaritzat per la recepció de les candidatures ajuda a realitzar la pre-selecció dels candidats en base a la idoneïtat de la experiència i formació de la persona respecte als requeriments del lloc de feina.

Els criteris per avaluar les candidatures rebudes segons criteris de no discriminació són els següents:

- **PRE-SELECCIONAR LES SOL·LICITUDS QUE MILLOR S'AJUSTIN AL PERFIL LABORAL.**
- **VALORAR LES SOL·LICITUDS SENSE CONÈIXER EL NOM DELS CANDIDATS I DE LES CANDIDATES. LES DADES PERSONALS DELS I DE LES SOL·LICITANTS S'ANUL·LEN.**

Quan parlem de proves de selecció imparcials, ens referim a **Tests de selecció de personal**. Són eines d'avaluació de les aptituds psicològiques i socials de la persona candidata.

L'elecció del test de selecció de personal més idoni ha de venir determinat per les funcions del lloc de treball en qüestió, hi ha de ser objectiu i evitar esbiaixos per gènere.

S'ha de tenir present que determinats tests de selecció poden donar resultats sesgats per gènere. Moltes d'aquestes proves fan referència a valors basats en la diferenciació tradicional dels rols de dones i homes i en la seva desigual apreciació en la societat. És a dir, es valoren més, certes característiques considerades masculines que les considerades femenines. Per exemple, la capacitat de lideratge, considerada un valor més característic d'homes que de dones, rep major puntuació que l'atenció al detall, considerada una característica més femenina que masculina.

PER EVITAR QUE LES PROVES DE SELECCIÓ DONIN RESULTATS SESGATS PER GÈNERE ÉS NECESSARI:

- Realitzar la puntuació en base a criteris objectius que realment mesurin la idoneïtat de la persona en relació al lloc vacant. Per tant, s'han de centrar en les activitats i requeriments del lloc de treball i les capacitats i competències necessàries per desenvolupar-lo.
- Actualitzar el contingut dels tests de selecció. Molts tests de selecció responen a models del passat, on la participació en l'empresa era exclusivament masculina, per tant, són proves que han quedat obsoletes i és necessari actualitzar els seus continguts perquè responguin a la realitat de les empreses d'avui dia, on el principal valor són els recursos humans, i a un mercat laboral en què la participació de les dones altament qualificades és cada dia més gran.
- Verificar que els resultats que s'obtenen amb aquests tests de selecció siguin d'acord amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'entrevista de treball és una eina important en el procés de selecció de personal que propicia la trobada personal de l'equip seleccionador amb la persona. Per garantir la seva fiabilitat i validesa i evitar que es converteixin en un element discriminatori s'ha de tenir en compte les següents variables:

- Garantir que l'entrevista s'avalua en base a criteris objectius i demostrables, limitant la subjectivitat de l'equip seleccionador. En aquest sentit, és recomanable que les dades analitzades s'han d'encabir en indicadors per tal d'avaluar objectivament les respostes.
- Tractar l'entrevista com una prova de selecció complementària a les altres, de manera que no anul·li els resultats dels altres criteris de selecció utilitzats (Currículum, sol·licitud de feina, proves de selecció ...).
- Conduir l'entrevista sense afavorir un sexe sobre un altre. En aquest sentit, és recomanable que les entrevistes siguin en la mesura del possible semi-estructurades i controlar que no apareguin elements sexistes.
- Centrar els temes de les preguntes i comentaris a l'exercici del lloc, tractant d'aclarir la idoneïtat de la persona entrevistada en relació a l'anàlisi del lloc i al perfil requerit. És a dir, les preguntes han de tenir una relació directa amb el lloc:
 - Experiència necessària, complementària o en un lloc similar que pugui afavorir l'adequat acompliment del lloc de feina.
 - Formació acadèmica i coneixements necessaris.
 - Capacitats i habilitats específiques segons el lloc en qüestió: Grau d'iniciativa, capacitat de comunicació, de lideratge, etc.

Per tant, i amb aquest propòsit, les següents preguntes són irrelevantes: Està casada/o? Té intenció de quedar-se embarassada? Quants fills/es té? No li resultarà complicat compaginar la seva vida familiar amb la feina? Què fa en el seu temps lliure? Què significa per a vostè la feina?

- La valoració de la candidatura ha de realitzar-se per escrit, reflectint criteris observables i quantificables, evitant interpretacions subjectives i estereotips de gènere

Finalment, per garantir una selecció de personal igualitària i no discriminatòria és imprescindible basar l'avaluació de les candidatures únicament en raons tècniques: qualificacions, competències, coneixements i experiència, i no pressuposar més o menys capacitat, disponibilitat, implicació i idoneïtat segons el sexe de la persona.

El sexe de les persones, les seves situacions familiars, la seva edat ... no són criteris que garanteixin cap idoneïtat entre la persona i el lloc de treball. La capacitat, la disponibilitat, la implicació i la idoneïtat per desenvolupar un treball no estan de cap manera relacionades amb ser dona o home. Depenen de la persona en si, i no del sexe de la mateixa.

Per tant, s'ha d'escollir la persona més competent per a cobrir el lloc de treball que és aquella que presenta les millors aptituds i competències per desenvolupar les tasques del lloc de treball i ha superat tot el procés de selecció, sempre i quan, aquest procés hagi estat totalment objectiu.

NORMATIVA BÀSICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

- Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refundició) (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006). *Diari Oficial de la Unió Europea*, n° L204, 2006, 26 de juliol.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.
- Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona adoptat per l'Assemblea General de Nacions Unides a l'octubre de 1999.
- Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març). *Boletín Oficial del Estado*, n° 71, 2007, 23 de març.
- Llei d'igualtat efectiva de dones i homes. (Llei 17/2015, del 21 de juliol). *DOG*, n° 6919, 201523 de juliol.

Si vols més informació sobre com realitzar un procés de selecció de personal igualitari i no discriminatori pots consultar la nostre pàgina web: <http://www.fundacioared.org/>

7 PUNTS A TENIR EN COMPTE PER REALITZAR UN PROCÉS DE SELECCIÓ DE PERSONAL

IGUALITARI I NO DISCRIMINATORI:

- 1.- **DESCRIURE EL LLOC OBJECTIVAMENT**, incloent els requisits essencials i les condicions laborals bàsiques, com son: tipus de lloc, requisits bàsics, tipus de contracte i condicions del mateix, ...
- 2.- **UTILITZAR UN LLENGUATGE NO SEXISTA** en les ofertes d'ocupació.
- 3.- **ESPECIFICAR EN LES OFERTES D'OCUPACIÓ QUE ES TRACTA D'UNA EMPRESA COMPROMESA AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS** entre dones i homes.
- 4.- **ASSEGURAR QUE LA COMUNICACIÓ DE LES OFERTES DE TREBALL ARRIBA TANT A DONES COM A HOMES AMB EL PERFIL ADEQUAT**. És important prestar atenció al fet que l'elecció del mitjà no sigui per si mateixa discriminatòria, i si cal, es poden diversificar els mitjans de comunicació.
- 5.- En cas de contractar els serveis d'una **EMPRESA DE RECURSOS HUMANS, INSISTIR EN LA NO PREFERÈNCIA PER UN O ALTRE SEXE**. S'ha d'exigir a l'empresa contractada que garanteixi un procés en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, assegurant que l'entén i el porta a terme des d'aquesta perspectiva.
- 6.- **REALITZAR LES ENTREVISTES DE LA MATEIXA MANERA** i amb el mateix contingut per a dones i homes.
- 7.- **BASAR L'AVUACIÓ DE LES CANDIDATURES A UN LLOC DE TREBALL ÚNICAMENT EN RAONS TÈCNIQUES**: qualificacions, competències, coneixements i experiència, i no pressuposar més o menys capacitat, disponibilitat, implicació i idoneïtat segons el sexe de la persona.

NO VISIBILITZAR O SUBORDINAR A LES DONES
SUPOSA PER A L'EMPRESA DESAPROFITAR LA MEITAT
DEL TALENT HUMÀ I PERDRE EL POTENCIAL DE LA
DIVERSITAT.

Editat per:



Amb la col·laboració de:

