

● **GUIA PER
UNA SELECCIÓ
I PROMOCIÓ
DE PERSONAL
IGUALITÀRIA**

GUIA PER UNA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DE PERSONAL IGUALITÀRIA.

L'objectiu principal d'aquesta Guia és oferir eines a les empreses per assolir un millor procés de selecció i promoció igualitària dels recursos humans, ja que actualment existeixen un seguit de desigualtats entre homes i dones en els processos de selecció i promoció professional que dificulten una incorporació igualitària de les dones en l'àmbit laboral. Treballar per la igualtat a les empreses significa aprofitar al màxim les capacitats de les persones del seu entorn amb tota la seva diversitat, especialment pel que fa la integració i aportació equilibrada de dones i homes a tots els nivells, departaments i funcions de l'organització.

Les dificultats amb les que es troben les dones davant de l'accés i la promoció professional s'inclouen en diferents àmbits:

Laboral i professional
Criteris, mecanismes i pràctiques en la selecció i la promoció, expectatives i necessitats de l'empresa, definició dels llocs de treball , prioritats de les negociacions col·lectives, estils directius i estils comunicatius, dedicació i disponibilitat per a cada lloc de responsabilitat, motivació i estímuls per al desenvolupament de carrera.

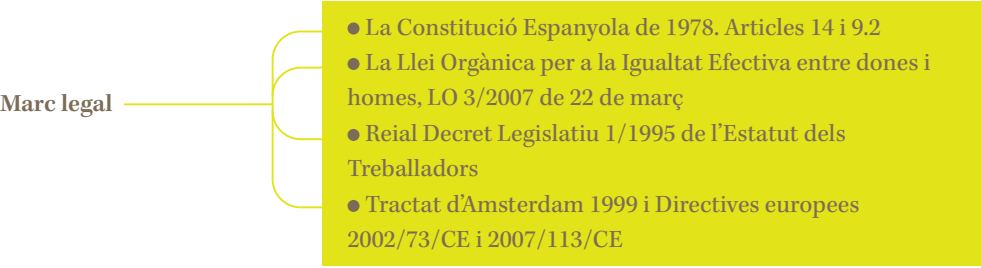
Social i familiar
La conciliació vida-treball, els serveis socials i socio-comunitaris, els recursos institucionals, els i les agents socials i les associacions, la socialització i els models de referència, la pressió social per al canvi o per a la resistència al canvi, la cura de persones.

Personal
Com es veuen i es situen dones i homes en les empreses, la socialització i les habilitats socials, la construcció de la personalitat i l'equilibri personal, les creences i rols assumits, els plans de desenvolupament personal i professional, etc.

Per què una guia igualitària sobre els processos de selecció i promoció de les empreses?

● LA DISCRIMINACIÓ EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ

Les legislacions europea, estatal i catalana deixen molt clar el reconeixement del dret a la igualtat i de prohibir tot tipus de discriminació entre dones i homes en els processos de selecció i promoció professionals.



La discriminació laboral de les dones s'inicia en l'accés al món laboral . Aquestes desigualtats tenen l'origen en els propis processos d'incorporació que comporten pràctiques discriminatòries directes i obertes, o bé indirectes i ocultes.

Així, podem definir dos grans tipus de discriminació en l'àmbit laboral:

● **La discriminació directa:** Quant s'exclou d'un lloc de treball a una persona pel seu sexe sense que hi hagi un criteri objectiu que el justifiqui, ja sigui de forma pública o en la convocatòria.

► *Ex. Anuncis on es requereix específicament “una secretària” o bé “un enginyer”.*

● **La discriminació indirecta:** Posa en desavantatge a un col·lectiu envers un altre, exigint requisits innecessaris o accidental, o bé utilitzant exàmens discriminatoris que afavoreixen a un grup.

► *Ex. Requerir “vehicle propi” en una convocatòria de promoció en lloc de requerir “disponibilitat de vehicle”. A les llars on només hi ha un cotxe, majoritàriament n'és propietari l'home.*

● Per què?

Els sistemes de selecció i promoció professional poden estar influïts per pràctiques culturals i estereotips de gènere que provoquen una desigualtat entre homes i dones i que tenen conseqüències en el mercat laboral.

IGUALTAT LEGAL VERSUS IGUALTAT REAL:

Mite segons el qual ja existeix una igualtat aconseguida perquè ho diu la llei.

ESTEREOTIPS

- S'assignen a les dones habilitats diferents i menys valorades que als homes.
- S'associa a les dones amb futures maternitats, i amb el fet de donar prioritat a la cura i no dedicació plena a la feina.

CONSEQÜÈNCIES

- Hi ha activitats diferenciades: llocs masculins i llocs femenins.
 - No es tenen en compte les capacitats, l'experiència o preparació de cada persona.
 - S'exigeix a les dones nivells formatius més alts, però són menys valorades que els seus col·legues.
 - Prioritat dels estils directius i comunicatius definits com a masculins (competitivitat, agressivitat, poder, etc.).
 - Els salaris de les dones són més baixos que els dels homes per a llocs equivalents.
 - Les treballadores no se senten valorades per l'empresa.
- S'identifiquen les responsabilitats familiars i domèstiques com a pròpies de les dones.
 - Les dones tenen més contractacions temporals, a temps parcial i amb menys estabilitat.
 - Els homes participen poc en les activitats domèstiques i de cura.
 - A les treballadores se les té menys en compte a l'hora de promocionar-les en llocs de decisió.
 - Es genera una baixa estabilitat a la plantilla, amb pèrdua de recursos humans i de l'experiència i coneixement que han adquirit les dones al lloc de treball.

Aquests estereotips instal·lats a la cultura fan que homes i dones treballin en determinats àmbits específics (segregació horitzontal) on el treball de les dones és menys considerat i remunerat que el treball dels homes, i d'altra banda, també dificulten l'accés i permanència de les dones als òrgans directius (segregació vertical).

Segregació

Horizontal:

Concentració de dones en professions relacionades amb activitats tradicionalment considerades com a femenines, que solen ser pitjor remunerades i amb menor valoració social.

Vertical:

Les dones treballen, majoritàriament, en ocupacions que pertanyen a la part inferior de l'escala laboral i troben dificultats per accedir a llocs de decisió i responsabilitat.

! La majoria de dones ocupades (85%) es concentren al sector serveis, relacionat amb totes les tasques de cura i atenció a les persones.

! Només el 6% de les dones treballadores ocupen càrrecs directius.

És necessari treballar per trencar les barreres i desigualtats que creen aquests estereotips i així garantir que el mercat de treball aprofiti tot el potencial i la vàlua que poden aportar les dones.

● BENEFICIS PER A LES EMPRESES

Les empreses que incorporen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera transversal en la gestió de recursos humans, més enllà de reflectir un avenç de la nostra societat, obtenen importants avantatges econòmics i socials.

- ▶ Compleix amb la legislació vigent.
- ▶ Millora la productivitat i competitivitat empresarial.
- ▶ Aporta una imatge externa més actual, moderna i valorada de l'empresa i dels seus productes.
- ▶ Gestiona els recursos humans d'una forma òptima.
- ▶ Augmenta la motivació i el compromís amb el treball.
- ▶ Possibilita l'atracció i la retenció dels millors talents.
- ▶ Aprofita el potencial de treball i saber específic de les dones.
- ▶ Aquestes mesures no suposen un esforç econòmic per a l'empresa.
- ▶ Aporta bonificacions en la contractació de col·lectius específics.

Procés de selecció igualitari

Fases del procés de selecció:

fase I	fase II	fase III	fase IV
Anàlisi i definició del lloc de treball	Incorporació i difusió de la oferta	Proves (opcional)	L'entrevista

● Recomanacions per a un procés de selecció igualitari

Accions que es poden dur a terme en cada fase del procés selectiu per tal d'evitar qualsevol discriminació i garantir un procés objectiu, transparent i igualitari:

FASE I: Anàlisi i definició del lloc de treball

- Fer servir el mateix full de sol·licitud per a totes les candidatures per així tenir uns objectius comuns, estructurats i estandarditzats.
- Es recomana no exigir fotografia, adreça, estat civil ni edat. Només s'indicarà el nom i cognom, el número telefònic i el correu electrònic o similars
- Analitzar en cada cas les exigències pròpies per a cada lloc de treball i no demanar per defecte les més àmplies possibles quan el perfil no ho requereixi.
- Dedicar un apartat a les competències i coneixements adquirits en les tasques domèstiques , el treball de cura, voluntariat...
- No requerir l'experiència per sistema d'anys consecutius, ja que moltes dones interrompen la seva carrera professional per diferents raons.
- Conservar les dades després de la selecció (sol·licituds, criteris d'avaluació...) per fer front a possibles demandes de discriminació.

! *Més enllà de les competències adquirides a través de la formació reglada i l'experiència professional, n'hi ha d'altres de menys valorades i igualment necessàries per a l'execució de l'activitat laboral: és el cas de les competències lligades a la vida quotidiana (gestió, organització, habilitats comunicatives i de resolució de conflictes...) i que tradicionalment han estat adquirides per les dones.*

FASE II: Incorporació

- Garantir que la difusió de la convocatòria utilitzi canals que arribin tan a homes com a dones.
- Utilitzar un llenguatge no sexista tant en la denominació del lloc de treball com en el redactat de l'anunci.
- No incloure mai expressions que puguin generar preferències per un o d'altre sexe de forma que discriminin de manera indirecta, com per exemple l'expressió “es precisen persones sense càrregues familiars”.
- Si els anuncis contenen imatges, procurar que representin a ambdós sexes i que les imatges no siguin estereotipades.

! *Una consultora dedicada a la selecció de personal sol·licita persones pels següents llocs: “gerent”, “licenciat en dret”, “Director tècnic”. Podríem pensar que s'està utilitzant el masculí genèric referint-se tant a homes com a dones. No obstant, la mateixa consultora publica d'altres ofertes en les quals sol·licita: “Venedor/a” i “Secretària”. Això ens fa pensar que en els primers anuncis s'estava pensant en homes com a candidats idonis, en l'anunci de venedor/a es considerava que tan homes com dones podien ocupar aquest lloc i que finalment pel lloc de secretària només estaven pensant en dones com a candidates.*

FASE III: Proves

- Es considera discriminatòria l'oferta referida a un dels dos sexes basada en exigències relacionades amb l'esforç físic.
- En les sol·licituds s'analitzaran aquelles característiques mínimes i imprescindibles per optar al lloc de treball.
- Les proves han d'estar justificades i ser pertinents en funció dels perfils i requisits professionals demanats i prèviament definits pel lloc convocat.
- Sistematitzar la presentació de candidatures mitjançant un formulari estàndard de contingut professional, de forma que es puguin realitzar comparatives de totes les persones en igualtat de condicions.
- És recomanable fer una avaluació dels test en homes i dones per tal de veure si hi ha un impacte diferencial per sexes. Si és així, cal fer una modificació del test.

! *A les proves professionals, se li demana al candidat/a que realitzi una tasca com la que hauria de realitzar en el treball, per exemple, mecanografiar una carta o conduir una elevadora. Les proves professionals tenen més validesa i menys impacte advers que els tests. Així podem qüestionar la rellevància d'un test que mesura la capacitat per a dur objectes pesats d'un lloc a un altre si en el taller hi ha màquines que fan aquesta feina.*

FASE IV: L'entrevista

- Formar a l'equip de selecció de personal en tècniques d'entrevista no discriminatòries incloent coneixements legals.
- Incloure tant a dones com a homes en els equips de selecció i d'entrevista de personal.
- Garantir que l'entrevista s'avaluarà segons criteris objectius i observables, que no anul·lin els resultats de les proves anteriors i els criteris de selecció.
- Sistematitzar i estructurar les entrevistes personals mitjançant qüestionaris o guions prèviament elaborats que evitin improvisacions i entrevistes obertes.
- Assegurar que les preguntes que es realitzen a les entrevistes es relacionen exclusivament amb els requeriments del treball (evitar qüestions personals com l'estat civil o el nombre de fills/es i l'edat d'aquests/es).
- La decisió sobre la candidatura més adequada no s'ha de realitzar durant l'entrevista sinó al final de tot el procés.

! *Interpretació desigualitària del pes de les responsabilitats familiars: mentre en el cas dels homes són senyal de seguretat i serietat, i per tan es valoren; en el cas de les dones són senyal de menor disponibilitat i possible absentisme, considerant-los com a part del seu rol i suposant un impediment per a la contractació.*

● Selecció igualitària

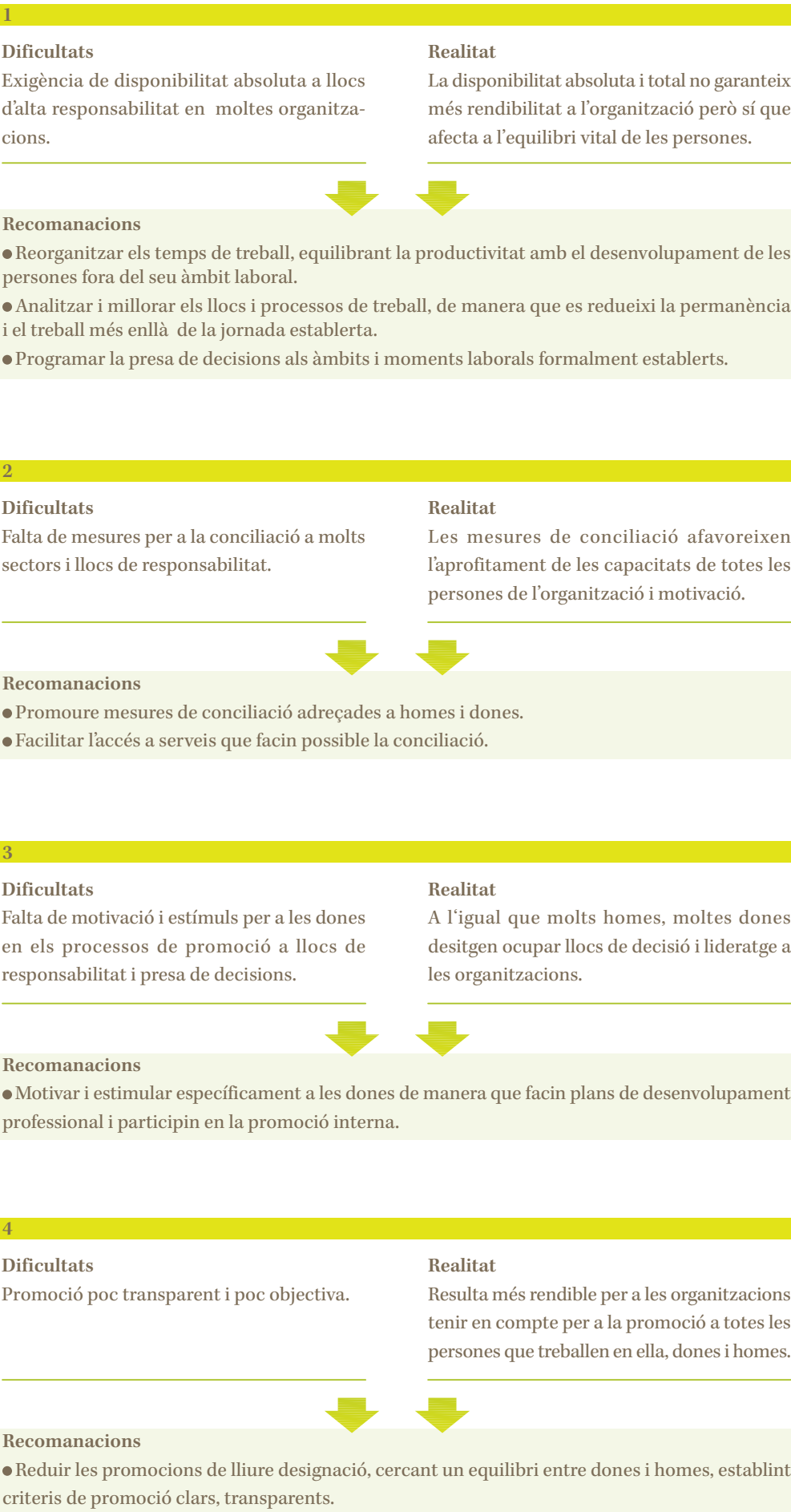
Procés de promoció igualitari

La promoció a les empreses s'entén com l'accés a la presència i participació activa dins dels processos de presa de decisions.

La promoció igualitària, és una promoció no discriminatòria, que permet la **incorporació de les dones a tots els nivells de responsabilitat de les organitzacions**, corregint totes les dificultats. Aquestes dificultats són conegudes com el “sostre de vidre”: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Exemple: ► Alguns estereotips que configuren el “sostre de vidre” es formulen de la següent manera: “les dones temen ocupar posicions de poder”, “a les dones no els interessa ocupar llocs de responsabilitat”. Aquests estereotips tenen múltiples incidències: d'una banda, converteixen a les dones en “no-elegibles” per a llocs que requereixin autoritat i exercici del poder. Per altra banda, hi ha dones que assumeixen aquest estereotip interioritzant-lo, repetint-lo gairebé sense qüestionar-lo i com si fos resultat d'eleccions pròpies.

● Recomanacions per a un procés de promoció igualitari



● Promoció igualitària

Dificultats

Escassa incorporació del tema de les promocions no discriminatòries a les negociacions col·lectives.

Realitat

La negociació col·lectiva pot ser un important factor de canvi i millora en la formació i promoció no discriminatòria de les dones.

**Recomanacions**

- Incloure a les agendes i prioritats dels i les agents socials i en les negociacions col·lectives, el desenvolupament d'accions positives per a la promoció no discriminatòria i l'accés de les dones als llocs de responsabilitat.
- Fomentar la formació en perspectiva de gènere dels i les agents socials.

Dificultats

Definició dels perfils directius segons la universalització del model i rol masculins.

Realitat

Els perfils de lideratge que incorporen els valors i aprenentatges tradicionalment femenins, resulten més útils i vàlids per a la direcció empresarial (treball cooperatiu, treball en equip, qualitat del treball, empatia, clima positiu, etc).

**Recomanacions**

- Valorar i reconèixer expressament l'aportació a l'organització dels estils relacionals, comunicatius i directius de les dones.
- Potenciar els lideratges personals que incorporin de manera equilibrada i diversa les habilitats masculines i femenines.

Aconseguir una empresa realment compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes implica potenciar estratègies per al desenvolupament professional igualitari. Aquestes estratègies han de tenir per objectiu eliminar els estereotips de gènere que mantenen avui dia les asimetries entre ambdós sexes (als llocs de treball, a les posicions, a les funcions desenvolupades, etc.). Aquestes estratègies han de comportar un compromís per part de les empreses vers la igualtat d'oportunitats com a canvi social, i també una voluntat per part dels homes i les dones d'assumir el seu propi protagonisme en aquest canvi.

Conceptes

Sexe: Atribut innat de les persones, determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Gènere: Construcció sociocultural i variable en el temps que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i homes.

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Curriculum ocult: Conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada.

Desigualtat de tracte: Manca d'igualtat de tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Discriminació: Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o altres.

Discriminació directa per raó de sexe: Situació en que una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta per raó de sexe: Situació en que una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutra posa persones d'un sexe determinat en desavantatge respecte a persones de l'altre sexe.

Equitat de gènere: Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de les diferències.

Espai domèstic o familiar: Àmbit dedicat a la gestió domèstica i a la cura de persones dependents.

Estereotips de gènere: Conjunt e clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i els homes.

Igualtat de tracte: Absència de tot tipus de discriminació per qualsevol tipus de raó, tan directa com indirecta.

Igualtat de dret o igualtat formal: Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

Igualtat de fet o real: Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures desiguals entre homes i dones.

Transversalitat de gènere: Implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.



Ajuntament de Terrassa

Polítiques de Gènere



Hi col·laboren:



Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya

Unió Europea

Fons Social Europeu

