

6

AVALUACIÓ DE CANDIDATURES “CEGA”

L'avaluació de les candidatures s'ha de basar únicament en raons tècniques: qualificacions, competències, coneixements i experiència. Pot ser d'utilitat elaborar un formulari model per rebre les candidatures, de manera que s'obtingui la mateixa informació de totes les persones que es presenten a la convocatòria.

Una forma de garantir la igualtat d'oportunitats pot ser l'anàlisi i la comparació de les candidatures de manera “cega”, sense visualitzar les dades d'identificació personal, fins haver realitzat l'avaluació.

7

REALITZACIÓ D'ENTREVISTES PERSONALS OBJECTIVES

L'entrevista s'ha de basar en un guió previ centrat en les qüestions relacionades amb la feina i evitant temes personals. Ens hem d'assegurar que fem les mateixes preguntes a totes les persones candidates. La valoració de cada candidatura s'ha de fer per escrit, en base a criteris observables i quantificables. En la mesura del possible, l'entrevista hauria de ser realitzada per un equip integrat per homes i dones.

IDEES CLAU

No pressuposar habilitats requerides per a la feina ni una major o menor implicació en funció del sexe de la persona.

Centrar els temes de les preguntes en el desenvolupament del lloc de treball: experiència, formació, capacitats i habilitats.

Són irrellevants preguntes com: Estàs casat/da? Penses tenir fills/es? Quants fills/es tens? Què fas en el teu temps lliure? Com t'ho faràs per compaginar la feina amb les càrregues familiars?

Quan sigui necessari obtenir informació sobre aspectes personals (per exemple, en relació a la flexibilitat o la disponibilitat de treballar en horaris irregulars), es faran les mateixes preguntes a dones i homes i, de la mateixa manera que en altres qüestions, aquestes s'han de referir únicament als requisits de la feina.



Ajuntament de
Santa Cristina d'Aro

PUNT D'IGUALTAT

PROCESSOS DE SELECCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

AJUNTAMENT DE SANTA CRISTINA D'ARO



Aquest document forma part de les mesures previstes al *Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Santa Cristina d'Aro 2017-2020*, aprovat al desembre de 2016.

L'objectiu és incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal, seguint criteris d'igualtat d'oportunitats, neutralitat i transparència, així com evitar prejudicis i discriminació per raó de sexe.

Per què introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció?

Ens ha de servir per identificar si la manera de portar a terme el procés tindrà efectes diferents en homes i dones, i si és així, aplicar mesures correctores. S'ha de tenir en compte en totes les fases. Es tracta de preguntar-se, davant les decisions que anem prenent, si tant homes com dones tindran les mateixes possibilitats d'accés al lloc de treball.

Algunes de les preguntes que ens podem plantejar són: la publicació de l'oferta arriba a les dones? I als homes? Establir la força com a requisit per a un determinat lloc de treball pot dificultar l'accés de les dones? Aquest criteri està realment relacionat amb el lloc de treball?

Recomanacions

Primer de tot, és important no deixar espai a la improvisació i planificar bé tot el procés a través de procediments que garanteixin l'objectivitat i evitin estereotips i/o prejudicis.

1 DEFINICIÓ NEUTRA DEL LLOC DE TREBALL I DEL PERFIL PROFESSIONAL

S'han d'analitzar les exigències concretes del lloc de treball de manera objectiva i identificar les habilitats i competències professionals requerides sense caure en estereotips i evitant qualsevol tipus de connotació que les associï com a pròpies d'homes o dones. Per exemple, si es tracta d'un lloc per cuidar persones malaltes, no caure en l'error de pressuposar que qualsevol dona, pel sol fet de ser-ho, estarà qualificada per a la feina i en canvi, cap home ho estarà.

D'altra banda, els requisits per al perfil seran els justos i necessaris per al desenvolupament de la feina. No té sentit, per exemple, demanar una alta mobilitat si el lloc de treball no la requereix o aspectes com l'edat o la força física si no són bàsics per complir amb les responsabilitats de la vacant.

2 VALORACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA NO REMUNERADA

Es recomana establir, quan sigui possible, equivalències que permetin valorar competències professionals adquirides a través del treball voluntari o el treball domèstic. Per exemple, portar l'organització de la llar pot donar competències de planificació. És una forma de reconèixer el treball no remunerat, que amb més freqüència realitzen les dones.

3 ÚS DE LLENGUATGE I IMATGES NEUTRES I INCLUSIVES

La convocatòria i tots els documents que es generin (formularis, etc.), s'han de redactar utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista, evitant imatges estereotipades i l'ús d'un llenguatge masculinitzat o feminitzat en funció del lloc. Per exemple, evitar posar "es busca administrativa" o "es necessita jardiner". També es pot especificar que són ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé animar explícitament a què es presentin dones o homes en els llocs de treball on estan infrarepresentats: per exemple, dones a la brigada o homes a l'escola bressol.

4 ELECCIÓ DE CANALS DE COMUNICACIÓ INCLOENTS

La difusió de la convocatòria s'ha de fer per mitjans accessibles a tothom, tant si es fa internament com externament, tenint en compte les característiques del perfil professional (webs, borses de treball, associacions, col·legis professionals, diaris, etc.). Per exemple, si es publica la convocatòria en un diari local el dia de més tirada hi ha més possibilitats que arribi a un major nombre de dones que si es publica en un diari esportiu.

5 CONFORMACIÓ D'EQUIPS DE SELECCIÓ MIXTES

Conformar equips de selecció compostos per dones i homes pot fer que els resultats incloguin amb més facilitat la perspectiva de gènere i que s'equilibrin les diferents valoracions. És important, però, que les persones de l'equip tinguin formació en igualtat de tracte i oportunitats.