



“Procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Informe de la IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE

Madrid, 5 de abril de 2019

Índice

1	SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	3
2	PROTOCOLO PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	5
3	ANEXOS.....	12
3.1	AGENDA	12
3.2	VALORACIÓN DE LA IX JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE	13
3.2.1	Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 1 a 5):.....	13
3.2.2	Explotación cualitativa	14
3.3	IMÁGENES	16

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) está formada por un total de 148 empresas que destacan por su compromiso con la igualdad de género. El objetivo de la Red es el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello, se realizan diversas actividades de dinamización de la Red como la generación de grupos de trabajo online para compartir medidas, la redacción de guías de buenas prácticas, la realización de estudios o la celebración de Jornadas Técnicas. Estas últimas sirven como punto de encuentro presencial para el conjunto de empresas de la Red y las permiten profundizar sobre algún tema de especial interés vinculado con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, suponen un impulso al trabajo colaborativo y al intercambio de ideas y buenas prácticas entre las empresas.

El 5 de abril de 2019 tuvo lugar, en Madrid, la IX Jornada Técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

54 personas, de 44 empresas pertenecientes a la Red y el equipo técnico de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, participaron en esta Jornada Técnica, cuya temática fue “Procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Entidades asistentes a la IX Jornada Técnica de la Red DIE



En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, para el promocionar la igualdad laboral de mujeres y hombres en el acceso al trabajo mediante los procesos de selección.

La Jornada, que fue inaugurada por la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo de la Vega, se ha estructurado en dos partes:

- **Ponencia experta: Selección de personal con perspectiva de género**
- **Actividad práctica: Elaboración de un protocolo para evitar la discriminación en la contratación de personal**

En la **primera parte de la Jornada**, Yolanda Fernández Vargas, licenciada en Derecho y especialista en formación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, expuso el marco legal europeo, el impacto de los estereotipos de género en los procesos de selección y cómo incorporar el principio de igualdad en los mismos, lo que resulta beneficioso para las empresas.



Tras su intervención se inició un **debate**, en el que participaron las personas responsables de igualdad de las empresas allí presentes.



La **segunda parte de la Jornada** se organizó en torno a un taller, dinamizado por Susana Santos Casas y la propia Yolanda. Las personas asistentes fueron distribuidas en grupos y cada uno de estos elaboró una propuesta de protocolo para evitar la discriminación en la contratación de personal. El objetivo del taller era aunar el conjunto de propuestas y generar un protocolo final que contara con buenas prácticas con perspectiva de género en los procesos de selección.

1 SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La primera parte de la jornada consistió en la **ponencia sobre selección de personal con perspectiva de género**. Los **contenidos** de la ponencia fueron los siguientes:

- **Marco legislativo** europeo: la igualdad como valor fundamental.
- **Estereotipos** de género en el ámbito laboral:
 - Definición y características.
 - Estudios y sentencias sobre la incidencia de los estereotipos.
 - Cómo desactivarlos: escalera de inferencias.
- **Incidencia** en los **procesos de selección** de personal: **discriminación indirecta**.
- **Beneficios** de la igualdad en las empresas.
- **Ejes de actuación** para incorporar este principio en las empresas.
- **Revisión de los procesos de selección de personal con perspectiva de género**:
 - El análisis/descripción del puesto.
 - La definición de los canales de reclutamiento.
 - La información de la oferta.
 - Los criterios de valoración de las solicitudes.
 - La aplicación de las pruebas de selección.
 - La realización de la entrevista.
 - La selección de la persona.

La ponencia contó con un gran **dinamismo** ya que combinó:

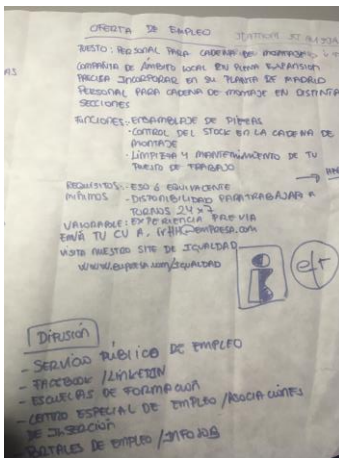
- La **presentación de diferentes documentos legales y normativos** (a nivel europeo y estatal) que giran en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y que justifican la realización de acciones positivas para garantizar la igualdad en el ámbito laboral. Algunos ejemplos son:
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 23).
 - Estrategia Europa 2020.



- Carta de la Mujer.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Sentencia 286/1994, de 28 de noviembre.
- Sentencia TJUE Asunto C-416/13, de 13 de noviembre de 2014.
- Sentencia TJUE Asunto C-409/16, de 18 de octubre de 2017.
- **Exposición teórica** sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral y cómo estos afectan a los procesos de selección, con la **aportación de ejemplos concretos y extremadamente visuales** sobre dichos estereotipos. Entre estos destacan:
 - Un experimento en el que se pedía a niñas y niños de entre 5 y 7 años que pintaran una persona muy inteligente. Mientras que, con 5 años, la proporción de dibujos era prácticamente paritaria, con 7, una vez al identidad de género ya ha sido consolidada, muchas niñas pintaban hombres.
 - Un experimento de la Universidad de Yale en 2012, que consistió en enviar dos CVs a 127 catedráticos de universidades americanas con el mismo contenido salvo por el nombre (uno de mujer y uno de hombre). Se observó que la oferta económica que recibía la mujer era de 5.000\$ menos que la del hombre.
 - El vídeo Always like a Girl, en el que se demuestra el impacto negativo que tienen los estereotipos de género a partir de la adolescencia.
 - El impacto que tienen las audiciones ciegas en la contratación de mujeres en las orquestas.
- **Aportación de soluciones** a estos problemas en cada una de las fases del proceso de selección, convirtiéndolo en lo más inclusivo posible. Todas estas ideas se pudieron reflejar posteriormente en los protocolos para evitar la discriminación en la contratación de personal.

2 PROTOCOLO PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En la segunda parte de la Jornada se realizó una actividad práctica con el objetivo de elaborar un “**Protocolo para evitar la discriminación en la contratación de personal**”, de manera que el trabajo del conjunto de personas asistentes se concretara en un producto final que pueda servir de guía para las empresas comprometidas con la igualdad.



Las personas representantes de las diferentes empresas asistentes a la Jornada fueron distribuidas por grupos. Los **grupos se conformaron de manera heterogénea**, con personas de **empresas de gran diversidad** (sector, ámbito, tamaño de la plantilla, etc.). De esta manera se logró generar debate y se pudieron contrastar ideas desde **perspectivas diferentes**, para **enriquecer la propuesta final y hacerla lo más adaptable posible** a las circunstancias de cada empresa. Cada uno de ellos realizó una propuesta de protocolo. El conjunto de propuestas fueron trabajadas con posterioridad a la jornada para extraer los mejores elementos de cada una de ellas y generar un **protocolo modelo final** que se reproduce a continuación.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Analizar las **necesidades del puesto de trabajo** a cubrir delimitando las competencias requeridas.
- 1 ✓ Definir el **puesto de manera neutra**, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo.
- ✓ Valorar la **promoción interna** antes de "sacar la oferta" al mercado para **retener el mejor talento**.

IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE


GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


35 años Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

✓ Redactar y publicar la **oferta** de empleo o promoción:

- **Describiendo objetivamente el puesto**, con los requisitos **ESENCIALES** y la experiencia **CONCRETA** requerida, ajustado a las necesidades reales.
- Utilizando **lenguaje e imágenes inclusivas** y **no estereotipadas ni sesgadas**.
- Fomentando la utilización de CV ciegos cuando sea oportuno. Especificando las condiciones de trabajo: horario, turnos, retribución...

IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE




GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


35 años Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Especificar en las **ofertas** que se trata de una **empresa comprometida con la igualdad**.
- ✓ Recepción de candidaturas, preferiblemente con **formularios modelo**.
- ✓ Si el proceso se subcontrata a través de una ETT o agencia intermediaria, pedir que se respete el principio de Igualdad.
- ✓ Si se solicitan candidaturas a Head-hunters o empresas de selección de personal, asegurar que **facilitan candidaturas de ambos sexos**.

IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE




GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

✓ **Canales de difusión y búsqueda de candidaturas:**

- Estudiar los canales en función del "público" al que se quiere llegar, diversificando los mismos y atendiendo a la posible brecha digital de género.
- Buscar y seleccionar canales diversos para obtener también candidaturas del sexo menos representado.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE




GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Formar en Igualdad y sesgos de género al personal encargado de los procesos de selección y promoción y personal directivo.
- ✓ Conformar equipos de selección mixtos.
- ✓ Distribuir el proceso de selección para que intervengan distintas personas, siempre que sea posible.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE





GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Establecer **procedimientos de selección** (pruebas/entrevistas), y de **valoración objetivos** que **eviten sesgos de género**, así como "guías" con criterios observables y cuantificables que faciliten la selección. **6**
- ✓ **Valorar la experiencia** práctica y las **competencias**, incluidas las **competencias "informales" adquiridas**.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE

GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Basar la **evaluación de candidaturas únicamente en razones técnicas y objetivas**, y si fuera posible hacer una primera comparación de candidaturas sin datos personales. **7**
- ✓ En función de participación de mujeres y hombres en el puesto a cubrir, y **ante candidaturas similares, seleccionar a la del sexo menos representado**.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE


GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

✓ La documentación del proceso de selección se guardará para posibles candidaturas futuras, respetando la confidencialidad y garantizando el cumplimiento de lo previsto en la normativa de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE




GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


Instituto de la MUJER
 el futuro empieza hoy



PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

✓ Negociar las condiciones de trabajo, incluido el salario, siempre guiándonos por criterios neutros previamente establecidos, libres de sesgos de género.

IX Jornada técnica de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE





GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

35 años
Instituto de la MUJER
el futuro empieza hoy

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- ✓ Comunicar a todas las participantes en el proceso de selección los resultados del mismo.
- ✓ Elaborar y difundir **protocolos internos para acoger de forma integradora** a las nuevas incorporaciones.
- ✓ Publicitar e informar sobre la importancia de la Igualdad para nuestra entidad en la documentación entregada a la nueva persona contratada.

IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DE



3 ANEXOS

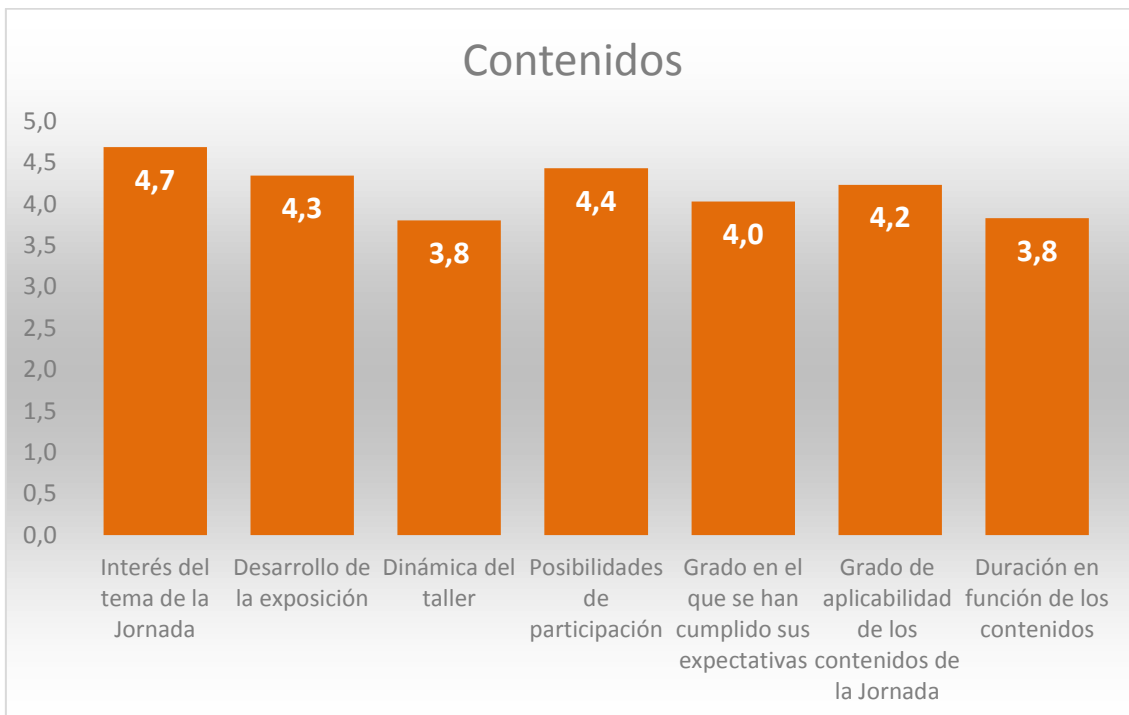
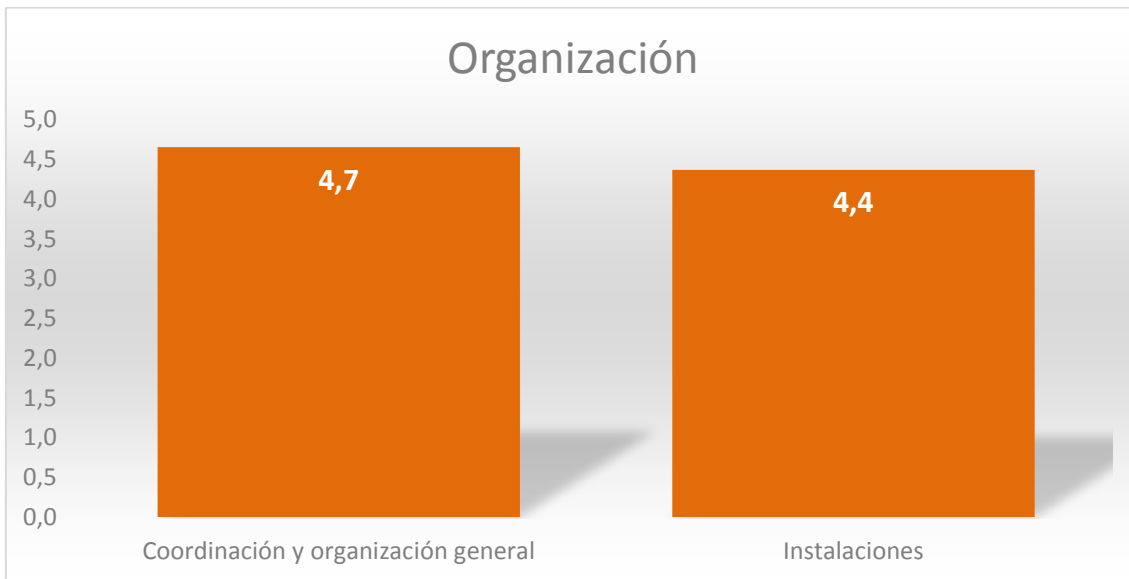
3.1 Agenda

“Procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

09:45	Registro de entrada	
10:00	Bienvenida y presentación institucional	Secretaria de Estado de Igualdad. Soledad Murillo de la Vega
10:15	Ponencia: Selección de personal con perspectiva de género	Yolanda Fernández Vargas. Licenciada en Derecho, certificada en coach de equipos y especialista en coaching ejecutivo. Especializada en formación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres
11:15	Debate	
11:45	Descanso	
12:15	Actividad práctica: Elaboración de un protocolo para evitar la discriminación en la contratación de personal	Dinamizan Yolanda Fernández Vargas y Susana Santos Casas
13:45	Cierre y agradecimientos	Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer
13:50	Fotografía de grupo	

3.2 Valoración de la IX Jornada técnica de la Red DIE

3.2.1 Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 1 a 5):



3.2.2 Explotación cualitativa

Sugerencias de mejora

- *Dada la heterogeneidad de empresas participantes es complicado adoptar medidas comunes. Habría que adecuar respuestas homogéneas.*
- *Disponer de pantallas de TV en la zona del fondo de la sala para una mejor visión de las presentaciones realizadas.*
- *El tema me parece un gran reto, sin embargo tuvimos muy poco tiempo para trabajarlo, de hecho la segunda parte ni siquiera la pudimos compartir entre los equipos. Creo que este tipo de Jornadas necesitan una duración mayor o anticipar los contenidos como trabajo previo y aprovechar al máximo la sesión para co-crear.*
- *La duración del taller, según mi criterio, quedó corta ya que es una parte en la que conoces de cerca las experiencias de las otras participantes de la mesa y no fue posible realizar totalmente el ejercicio por falta de tiempo. Por lo demás, siempre es inspirador este tipo de encuentros.*
- *Tratar temas más específicos en las jornadas.*
- *Medir mejor el tiempo dedicado a la parte teórica y a la dinámica, es mejor trabajar más la parte práctica.*
- *Bajo mi punto de vista, el taller práctico habría necesitado algo más de tiempo.*
- *En primer lugar, un ponente de referencia con el tema, no una clase magistral basado en normativa. En segundo lugar aportar soluciones concretas, métodos, técnicas. Por último, una dinámica útil, me parece que fue algo para salir del paso y justificar la jornada.*
- *La posibilidad de que en la actividad práctica hubiésemos dispuesto de más tiempo.*
- *Dedicar más tiempo a la parte práctica.*
- *Creo que las empresas eran demasiado heterogéneas como para que aplicasen criterios de selección similares.*
- *Mayor duración de la jornada o que la práctica planteada, en esta jornada en concreto, se hubiese ajustado al tiempo que se tenía de forma efectiva.*
- *Jornadas muy interesantes y de directa aplicación en nuestro trabajo diario. Creo que faltó tiempo para desarrollar la parte práctica.*

- *El tiempo fue breve en relación al trabajo en equipo. Y la distribución del espacio era fenomenal para trabajar en equipo pero incómoda para el tiempo de la ponencia.*

Otros comentarios

- *Muy interesante y práctica.*
- *Buen control del tiempo en todas las actividades de la jornada.*
- *Agradezco mucho que el Instituto plantee este tipo de reuniones porque creo que son temas muy importantes en los que, como parte de la red DIE, tenemos que ser pioneros y ejemplo para otras compañías.*
- *Networking, pasar datos asistentes, imposible hacer una buena dinámica si no se conocen antes los miembros del grupo.*
- *Gracias por organizar este tipo de jornadas.*
- *Nos gustó mucho la organización y la temática.*
- *Muy buenas jornadas cuando son así de dinámicas. Muchas gracias.*
- *Que, en la medida de lo posible, no se realicen las jornadas en viernes.*
- *Excelente organización y temática. Las jornadas son muy importantes porque nos permiten compartir experiencias y buenas prácticas con otras empresas.*
- *Una jornada muy interesante, de las que te hacen reflexionar.*



3.3 Imágenes

