

UNITAT DE
CONEIXEMENT
Desembre 2019



Igualtat en els processos de selecció

“No hem ocupat determinats llocs en sintonia amb la naturalesa sinó que se'ns han imposat a través de la força i la violència.”

Clara Serra

Què és?

- ✓ 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 aquesta unitat explorarem mesures per assolir la igualtat en aquest àmbit.
- ✓ **Conceptes clau:**
 - **Segregació horitzontal:** es refereix a les dificultats per accedir a determinades professions, ja que, a causa d'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*. Les conseqüències per a 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.
 - ❖ Els clixés sobre les dones limiten les seves expectatives **des de la infància**. Segons un estudi científic presentat el 2017, [les nenes es creuen menys brillants que els nens des dels sis anys](#).
 - ❖ [Inspiring girls](#) és una fundació l'objectiu de la qual és augmentar l'**autoestima i l'ambició professional de les nenes en edat escolar**, així com les seves expectatives laborals, visibilitzant l'àmplia varietat de professions i treballs que existeixen, sense que el fet de ser dona suposi una limitació.
 - **Segregació vertical:** es refereix a les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment i ocupar llocs de major responsabilitat.
 - ❖ **Escales mecàniques de vidre:** Els homes assoleixen la major part de les posicions directives també en sectors tradicionalment feminitzats com el turisme, l'atenció sanitària, l'educació i el treball social. Aquest terme, al qual ja li vam dedicar una [Unitat de coneixement](#), fa al·lusió a aquesta promoció ràpida, desigual i desproporcionada.
 - ❖ El terme també és una referència inversa al conegut fenomen del **sostre de vidre**, la barrera invisible amb què es topen les dones a l'hora d'ascendir als càrrecs de més responsabilitat.

- ❖ Un altre concepte relacionat és el **terra enganxós**. Un [glossari d'igualtat de la Universitat de València](#) el defineix així: "Les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposa a les dones perquè no abandonin aquest espai, que crea nombroses dificultats (...) les atrapa en obligacions i sol·licituds per part d'aquells o d'aquelles que se senten abandonats/ades amb la sortida de les dones cap a una altra esfera no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar arriba a ser un esforç físic i emocional considerable i font de conflictes per a les dones (Evangelina García Prince).

Eines

- ✓ **Currículums cecs:** existeix un gran debat sobre la utilitat d'aquesta eina de selecció per evitar la discriminació.
 - Eliminar el nom, l'edat o l'aspecte físic redueix la possibilitat que els prejudicis influeixin en la tria de les persones candidates en una primera fase. Alguns/es experts/es, però, asseguren que com a mesura aïllada no és efectiva.
 - Hi ha alguns inconvenients, ja que pot afectar al lloc de residència (important si implica viatjar) i a la possibilitat de demanar referències (sense el nom no es poden demanar referències d'empreses anteriors). Alhora, **eliminen la possibilitat d'aplicar mesures de discriminació positiva**, com les quotes.
 - La presidenta de la Fundació Surt, Fina Rubio, explica en aquest [article](#) que "no són la primera mesura que s'ha d'aprovar per trencar la bretxa salarial". En la seva opinió, els esforços haurien de concentrar-se en "incidir en els convenis i en les empreses".
 - Encara que el currículum no contingui informació susceptible de ser interpretada discriminatòriament, en fases més avançades dels processos de selecció es poden donar els mateixos biaixos.
- ✓ **Algoritmes:** s'ha parlat molt també del biaix dels algoritmes aplicats a la recerca de personal. Per això, algunes veus reclamen eliminar dades personals que poden alimentar la discriminació, com ara el gènere o l'edat.
 - Un [article d'El País](#) recull l'opinió de Gemma Galdón, doctora en polítiques públiques especialitzada en vigilància, impacte social, legal i ètic de la tecnologia: "L'algoritme aprèn allò que veu, però no corregir-lo l'empitjora", adverteix. Defensa la necessitat

d'eliminar el gènere i qualsevol dada que pugui acabar en una discriminació, però adverteix que **la clau és que el biaix està en la realitat**, no en la plataforma.

- Com recull aquest mateix article, una recerca de la Universitat Carnegie Mellon va descobrir que **les dones tenien menys possibilitats de rebre anuncis de feines ben pagades a Google** perquè els programes que s'usen en els departaments de contractació d'algunes empreses s'inclinaven per noms usats per homes.
- ✓ **Preguntes prohibides:** en els processos de selecció una empresa ha de garantir la intimitat i evitar la discriminació, tal com recull la Constitució i l'Estatut dels Treballadors.
 - No s'haurien de fer preguntes relacionades estretament amb el gènere, com si la candidata està embarassada o té fills. Com explica aquest [article](#), aquest tipus de preguntes discriminen les dones, que ja parteixen d'una posició de desigualtat. Hi ha altres relacionades amb l'edat o amb les creences que també estan vetades.
- ✓ **Mesures de discriminació positiva:**
 - En una [entrevista recent](#), María Andrés, directora del Parlament Europeu a Espanya, assegurava que "les quotes funcionen". Entre les mesures que contempla proposar al Parlament en aquesta legislatura hi ha una **lleí europea de transparència salarial** i el rescat de la **directiva de quotes**, que establiria el percentatge mínim de dones en els consells d'administració de les empreses.
 - Segons l'estudi "[Trencant el sostre de vidre: desequilibri de gènere en les juntes directives espanyoles](#)", que ha estat guardonat amb el XIII Premi José María Cervelló de Dret dels Negocis, **les quotes són efectives**. El seu autor, Enrique Fayos, assegura que ajuden a trobar empleades amb potencial professional. Explica que, amb aquest procediment, candidates per a la direcció d'empreses que van passar "desapercebudes" aconsegueixen que s'analitzi el seu "perfil" professional i siguin tingudes en compte. Cal esmentar que aquest sistema funciona amb èxit a països com França o Itàlia, on ha propiciat "uns nivells de productivitat i rendiment molt alts".
 - Molts consideren que idealment han de tenir un **caràcter temporal**, però que són **imprescindibles** fins que avancem en aquest camp.
 - El [Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas](#), de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV, 2015), busca que l'any 2020 el nombre de conselleres representi, almenys, el 30% del total de membres dels consells d'administració d'aquestes organitzacions. Per quart any consecutiu, [WomenCEO](#) ha avaluat la situació l'octubre de 2019 i conclou que:

- ❖ Actualment el percentatge de dones en els consells de l'Ibex 35 és del **26,2%**;
- ❖ **18 empreses**, més de la meitat, ja han assolit o sobrepassat l'objectiu.

La dada

- ✓ Un [experiment de tres investigadors de la UPF](#) "demostra que les dones entre 37 i 39 anys tenen una mitjana del **30% menys de probabilitats de ser convocades a una entrevista** laboral que els homes amb les mateixes característiques".
 - La discriminació de gènere és més gran si les candidates tenen **fills/es**.
 - Quan les candidates tenen un **nivell alt de preparació** per al lloc de treball i no tenen fills/es, les diferències respecte als homes amb la mateixa preparació pràcticament desapareixen.
 - Els investigadors conclouen que "la discriminació de gènere en els processos de contractació laboral no s'explica tant per prejudicis negatius cap a les dones en general, sinó més aviat per **estereotips de gènere**, segons els quals elles solen ser vistes com a persones menys compromeses amb la feina remunerada i més orientades a la família."

Guia de Treball

AUTOAVALUACIÓ

- **Proposem donar un cop d'ull a algunes eines d'autodiagnosi que ens ajudaran a dissenyar eines per garantir la igualtat en els processos de selecció i en la promoció interna:**
 - ❖ **[Equitest, Qüestionari d'Avaluació per a la Igualtat a l'Empresa](#)** (Ajuntament de Barcelona): eina de suport en línia dirigida a aquelles empreses que volen millorar la seva gestió incorporant mesures de foment de la igualtat entre dones i homes.
 - ❖ **[Eina de diagnosi per elaborar un pla d'igualtat](#)** (Generalitat de Catalunya): permet conèixer quina és la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització. A partir dels resultats es realitzarà el disseny del pla, adaptat per a empreses de menys i de més de 50 persones treballadores.
 - ❖ **[Baròmetre del Factor Humà](#)** (Fundació Factor Humà): eina dissenyada per obtenir informació sobre el nivell de compliment d'una sèrie de principis que ajuden a la millora dels entorns de treball, entre els quals trobem la igualtat d'oportunitats i la diversitat.

POSAR EL FIL A L'AGULLA

- **Un cop detectem les necessitats de la nostra organització, hi ha un bon grapat de recursos per aprofundir i dissenyar les eines que millor s'adapten a la nostra organització:**
 - ❖ **Resultats del [Projecte GeNeus](#)** – Eines i proves per als processos de selecció neutres en matèria de gènere (Erasmus+ Programme of the European Union)
 - ❖ **Construir un [procés de selecció cec](#)** (Workable)
 - ❖ **Guia pràctica per dissenyar un [procés de selecció de personal igualitari i no discriminatori](#)** (Fundació ARED)

L'experiència



- ✓ IKEA és una empresa **multinacional sueca**, fundada el 1943 per Ingvar Kamprad, dedicada a la fabricació i venda al detall de mobles, objectes per a la llar i altres elements de decoració. El 2018, va generar vendes

per valor de 38.800 milions d'euros. L'empresa compta amb 208.000 treballadores i treballadors a tot el món.

- ✓ IKEA aposta per la diversitat i la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones. Així, promou la **diversitat** en tots els seus processos, sense que la raça, el gènere, l'edat o qualsevol altra circumstància personal determini el valor de les persones. IKEA Espanya compta amb una **àrea específica** dedicada a la diversitat i a la igualtat.
- ✓ L'any 2011 van posar en marxa el **primer Pla d'Igualtat**, que incorporava 90 mesures orientades a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Com a resultat de la implantació d'aquest pla, **avui les dones són el 60% de la plantilla d'IKEA Espanya** i ocupen més de la meitat, un 52%, dels llocs de responsabilitat de l'empresa.
- ✓ L'any 2018, l'empresa va presentar el **segon Pla d'Igualtat**, amb 27 mesures noves, amb els següents objectius (a l'enllaç anterior trobareu el detall de les accions):
 - Objectiu 1. **Garantir la igualtat d'oportunitats** revisant els processos de selecció.
 - Objectiu 2. **Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones** en els diferents grups professionals, però especialment en aquelles àrees on estan subrepresentades.
 - Objectiu 3. Fomentar l'equilibri entre homes i dones **independentment de la modalitat de contractació**: temps complet i temps parcial.
- ✓ Una de les mesures implantades més importants és el **currículum anònim en els processos de selecció de personal**, que té com a objectiu **evitar biaixos inconscients i afavorir la igualtat**.
 - El currículum anònim **elimina la majoria de referències personals**, com el nom i els cognoms, el gènere, l'estat civil, l'edat, la nacionalitat, les fotografies o les xarxes socials.
 - El **projecte pilot de la Unió Europea sobre el CV Anònim** es va activar la primavera de 2018, a Madrid i a Sevilla, i està promogut per la Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat del Govern d'Espanya i la Unió Europea. Hi ha prop de 100 organitzacions i empreses adherides al projecte, que és el més gran que s'ha posat mai en marxa a Europa fins avui. IKEA és l'única empresa del seu sector que s'ha adherit al projecte.
- ✓ A més del foment de la igualtat en els processos de selecció, IKEA treballa per incloure aquests criteris també en els **processos de promoció**. Aquestes són algunes de les mesures previstes al Pla d'Igualtat:
 - Establir un principi general en els processos de promoció segons el qual, en condicions equivalents d'idoneïtat, tindran **preferència**

les dones sobre els homes, quan es tracti de la promoció a un grup on estiguin subrepresentades.

- Mantenir una **presència equilibrada** (60%-40%) d'homes i dones en els llocs de Direcció, amb l'objectiu d'assolir la paritat (50%-50%).
- Comunicar les competències professionals que poden facilitar la **promoció** a altres llocs de treball.
- Mantenir en l'entrevista d'acompliment un apartat on el/la treballador/a pugui expressar els seus **desitjos de promoció**.



- ✓ GCHG, SIS i MI5 són les **agències d'Intel·ligència i Seguretat de la Gran Bretanya**.
 - El **GCHG** és la **Seu de Comunicacions del Govern**. Les seves funcions són la monitorització, interceptació i desxiframent de dades, sobretot en la lluita contra el crim organitzat i el terrorisme; i la seguretat de la informació, per protegir els sistemes de comunicació del govern britànic. Hi treballen més de 6.000 persones.
 - El **SIS (o MI6)** és el **Servei d'Intel·ligència Secret** responsable de les activitats d'espionatge a l'exterior. Hi treballen al voltant de 2.500 persones arreu del món per detectar focus de terrorisme, resoldre conflictes internacionals i prevenir les armes nuclears o d'altres tipus no convencionals.
 - L'**MI5** és el **Servei de Seguretat** i es dedica a protegir el país contra les amenaces a la seguretat nacional. Hi treballen unes 4.000 persones.
- ✓ L'any 2015, un informe del Parlament britànic recomanava **reclutar més dones espies** per combatre de forma més eficaç les amenaces a la seguretat nacional que patia el país. En aquell moment, només un 37% del personal de les tres agències d'Intel·ligència i Seguretat britàniques eren dones, mentre que del total de funcionaris, n'eren el 53%. En el cas dels llocs de responsabilitat de les agències, les dones només n'ocupaven el 19%.
 - L'[informe](#) conclouia que una **major diversitat** en les plantilles de les agències proporcionaria una millor resposta a les amenaces de

seguretat nacional i que la lluita contra el terrorisme seria més eficaç si es comptés amb més dones espies.

- El comitè que va elaborar l'informe recomanava a les agències que es fixessin en altres col·lectius més enllà de les dones acabades de llicenciar. El perfil que recomanava l'informe era el de dones de mitjana edat o a la meitat de la seva carrera professional.
 - També recomanava als reclutadors d'espies que usessin nous mitjans per anunciar-se, com la pàgina web [Mumsnet](#), on mares de tot el país comparteixen experiències sobre la criança de les seves criatures.
 - Entre les mesures, l'informe demanava trencar amb la mentalitat masculina, tan tradicional, i abordar assumptes com la conciliació de la carrera professional amb la maternitat i la criança dels/de les fills/es.
- ✓ Les [dades del 2016-2017](#) mostren una **progressió favorable** respecte a les de 2015, ja que les tres agències comptaven, de mitjana, amb el 38,8% de dones. Per agències, les dades mostren que un 42,2% del personal de l'MI5 eren dones; al SIS la proporció era del 38,9% i al GCHQ, del 35,2%. A més, almenys una quarta part dels membres dels Consells d'Administració de les tres agències eren dones. També havia augmentat la proporció de funcionàries, del 53% al 54%.
- ✓ Alhora que fan esforços per augmentar la quantitat de dones que hi treballen, les agències d'intel·ligència procuren incrementar també la **diversitat d'ètnia, del col·lectiu LGTBQI i de persones amb discapacitat**.

Materials

Bibliografia bàsica

Beard, Mary. *Mujeres y poder*. Barcelona: Crítica, 2018.

Solnit, Rebecca. *Els homes m'expliquen coses*. Barcelona: Angle Editorial, 2016.

Serra, Clara. *Leonas y zorras. Estrategias políticas feministas*. Madrid: Catarata, 2018.

Materials en línia

Resultats del Projecte GeNeus – Eines i proves per als processos de selecció neutres en matèria de gènere (Erasmus+ Programme of the European Union)

Usant les eines i proves de selecció neutres en matèria de gènere en accedir al treball o a l'educació, podria incrementar-se la neutralitat de gènere- i al mateix temps- es reduiria molt les taxes d'abandó i milloraria la taxa d'èxit de les dones en processos de contractació i selecció, contribuint així a una igualtat d'oportunitats educatives i professionals per a homes i dones. El Servei Regional d'Ocupació i Formació de la Regió de Múrcia és un dels socis d'aquest projecte europeu.

<https://geneus-project.eu/es/results/>

Miller, Claire Cain. "Is Blind Hiring the Best Hiring?". *The New York Times*, 25/02/2016.

Un article molt complet sobre els processos de selecció cecs que mira de respondre a la pregunta que planteja en el seu titular.

<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html>

Vídeo TED Talk: Revelant estereotips que no ens representen | Yolanda Domínguez | TEDxMadrid (en castellà)

Ens representen els missatges que comuniquem? Yolanda Domínguez es pregunta si podem superar els estereotips ocults en les imatges que creem i consumim cada dia. Potser, gràcies a una major reflexió i consciència podem desmuntar aquelles idees que donem per fet en la comunicació però que ens fan ser menys lliures i felices com a comunitat.

https://www.ted.com/talks/yolanda_dominguez_revelando_estereotipos_que_no_nos_representan?language=es

Unitats de Coneixement relacionades

- Les dones a l'empresa (2019): <https://factorhuma.org/dossieres/13838-las-mujeres-en-la-empresa>
- Escales mecàniques de vidre (2019): <https://factorhuma.org/unidades-de-conocimiento-blog/14022-escales-mecanicas-de-vidre>