

Instrumentos de apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad



ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

¿Qué información recoge esta ficha?

Esta ficha recoge información referente a la gestión del reclutamiento, la selección y el movimiento de personal. Las preguntas se han estructurado en 3 bloques y un cuadro resumen que permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estas prácticas.

¿Para qué sirve esa información?

El fin es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la situación de su organización en relación al acceso y permanencia de mujeres y hombres y si los procedimientos y criterios garantizan una igual participación. Esta información permitirá orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Manual de reclutamiento y selección
- ▶ Protocolos y procedimientos de reclutamiento y selección
- ▶ Convenio Colectivo

¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2009.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

Recuerde también que a través de la Web puede consultar los módulos formativos disponibles o dirigirse al Servicio de Asesoramiento para resolver sus dudas.

<http://www.igualdadenaempresa.es>



FICHA Nº 3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

A. RECLUTAMIENTO

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento en su organización?		
Formalmente en la descripción del procedimiento	<input type="checkbox"/>	
De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo	<input type="checkbox"/>	
No se incluye como un objetivo	<input type="checkbox"/>	
2. En las ofertas o convocatorias de empleo ¿se denominan los puestos con un lenguaje no sexista?		
Si	<input type="checkbox"/>	
En ocasiones	<input type="checkbox"/>	
Habitualmente se emplea solo la forma masculina o femenina (dependiendo del puesto)	<input type="checkbox"/>	
3. ¿Los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres?		
Siempre, en todas las ofertas o convocatorias	<input type="checkbox"/>	
En ocasiones, depende del puesto o del departamento	<input type="checkbox"/>	
No ha sido un tema al que se haya prestado atención hasta ahora	<input type="checkbox"/>	
En caso afirmativo, señale cómo se garantiza:		
4. ¿Se garantiza que los requisitos no condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a determinados puestos?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cómo se garantiza:	 	
5. ¿Se recibe un nº similar de candidaturas de mujeres y de hombres para participar en los procesos de selección?		
Siempre o casi siempre, para cualquier puesto	<input type="checkbox"/>	
No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de mujeres (especificar puestos:	<input type="checkbox"/>	
No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de hombres (especificar puestos:	<input type="checkbox"/>	



B. SELECCIÓN

6. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la selección en su organización?		
Formalmente en la descripción del procedimiento	<input type="checkbox"/>	
De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo	<input type="checkbox"/>	
No se incluye como un objetivo	<input type="checkbox"/>	
7. ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección?		<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique los mecanismos:		<input type="checkbox"/>
En los CV solo se consideran los aspectos formativos y profesionales	<input type="checkbox"/>	
Se realizan pruebas prácticas cuyos resultados son medibles y contrastables	<input type="checkbox"/>	
Los contenidos de las pruebas se refieren exclusivamente a aptitudes profesionales	<input type="checkbox"/>	
Las entrevistas se realizan y valoran por más de una persona	<input type="checkbox"/>	
El personal que realiza los procesos está formado en igualdad entre mujeres y hombres	<input type="checkbox"/>	
Otros mecanismos (especificar) _____	<input type="checkbox"/>	
8. ¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?		<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, señalar con qué fin y a quién afecta:		<input type="checkbox"/>
	MUJERES	HOMBRES
Para conocer si las responsabilidades familiares pueden condicionar su desempeño en determinados puestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para conocer la disponibilidad de la persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para adoptar medidas organizativas que permitan flexibilidad en la organización del tiempo (y/o espacio) de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Se tiene en cuenta, a la hora de valorar la idoneidad de una candidatura para un determinado puesto, el sexo de la persona?		<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar en qué supuestos y a quién afecta:		<input type="checkbox"/>
	MUJERES	HOMBRES
Para puestos que, por sus características, lo desempeñan mejor personas de un sexo concreto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para puestos en los que los equipos mixtos supondrían una dificultad para la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos en que un sexo está infrarrepresentado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C. ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN

Tabla 1. Evolución de las contrataciones.

Registre todas las **contrataciones** producidas. Si una persona ha sido contratada en varias ocasiones a lo largo del periodo, se consignarán tantas entradas como contrataciones se hayan producido. Los porcentajes se calcularán sobre el total de cada año.

	Valores absolutos		Valores relativos		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2009					100%
2008					100%
2007					100%
2006					100%
2005					100%
TOTAL					100%

Tabla 2. Evolución de las extinciones de la relación laboral.

Registre todas las extinciones de la relación laboral producidas. Si una persona ha extinguido su relación de trabajo en varias ocasiones a lo largo del periodo, se consignarán tantas entradas como extinciones o terminaciones se hayan producido.

A efectos de esta ficha, por tanto, no se computarán excedencias, extinciones motivadas por la violencia de género, ERES.

Los porcentajes de las extinciones de relación de trabajo se calcularán sobre el total de cada año.

	Valores absolutos		Valores relativos		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2009					100%
2008					100%
2007					100%
2006					100%
2005					100%
TOTAL					100%

10. ¿Las contrataciones y las extinciones de la relación laboral producidas en los últimos años han contribuido a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la plantilla?

- En todos los niveles de la organización
- En algunos niveles o puestos de la organización
- No

11. En dicho periodo ¿se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización?

SÍ

NO

En caso afirmativo, señale en qué han consistido:

--



Tabla 3. Motivos de las extinciones de la relación laboral

Los porcentajes sobre los motivos que dan lugar a las extinciones de la relación laboral, se calculan sobre el total de cada sexo.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Finalización del contrato				
Abandono voluntario				
Despido				
Jubilación				
Fallecimiento				
Otros				
TOTAL			100%	100%

12. Señale qué efectos pueden tener estos datos sobre la estabilidad/permanencia de las mujeres y de los hombres en la organización:

- Mujeres y hombres tienen similar estabilidad; los motivos de las extinciones de la relación laboral son los mismos
- Las mujeres tienen menor estabilidad; causan más extinción de la relación laboral por fin de contrato o abandono voluntario que los hombres
- Los hombres tienen menor estabilidad; causan más extinción de la relación laboral por fin de contrato o abandono voluntario que las mujeres
- Otras conclusiones (especificar)



CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de reclutamiento y selección en su organización.

A	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de reclutamiento?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar :			
B	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de selección?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar :			
C	¿Existe un equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar :			