

El análisis del impacto de género de las pruebas selectivas

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (Artículo 51 L.O. 3/2007)



Equipo Técnico de Igualdad de Fundación Mujeres



La ley de igualdad otorga una especial relevancia a las Administraciones Públicas en la intervención para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo, no solamente en la puesta en marcha de políticas para fomentar la igualdad en el mercado laboral, sino también en la garantía de la igualdad de acceso al propio empleo público.

La vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad implica no solamente la eliminación de posibles elementos que ocasionen una discriminación directa en el acceso a la función pública -como la garantía de no discriminación por razón de embarazo o parto a través de la excepción al llamamiento único-, sino la comprobación de que el proceso de selección o promoción no ocasiona discriminaciones indirectas. Estas discriminaciones son más difíciles de detectar ya que suponen que la utilización de criterios aparentemente neutros provoca efectos desfavorables sobre un colectivo. Es por tanto una discriminación que solamente es posible detectar analizando los efectos que se han producido a posteriori.

El análisis del impacto de género de las pruebas de acceso al empleo público es una obligación para la Administración General del Estado, pero es una buena práctica a poner en marcha por cualquier Administración Pública, especialmente en procesos selectivos a puestos tradicionalmente masculinizados.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos

de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. (Artículo 55. Ley igualdad).

¿Qué implica realizar un análisis de impacto de género de una prueba selectiva?

- Tener en cuenta la presencia de partida de mujeres y hombres en el puesto y departamento en el que se produce la oferta de empleo. ¿Está equilibrada?
- Analizar si existen estereotipos o roles de género que puedan afectar o condicionar la participación de mujeres u hombres. ¿Son puestos tradicionalmente masculinizados o feminizados? ¿Existen prejuicios que atribuyen a los hombres o a las mujeres mejores cualidades para desempeñarlos?
- Comprobar los resultados de las distintas pruebas selectivas verificando si los porcentajes de mujeres y hombres que superan cada prueba son proporcionales según sexo, teniendo en cuenta el número de aspirantes. ¿Hay alguna prueba en la que se aprecien diferencias en los resultados obtenidos por mujeres y hombres? ¿Cuáles pueden ser las causas?
- Poner en marcha actuaciones para incorporar criterios de igualdad y eliminar los elementos que ocasionan un impacto negativo de género. Algunas claves:

- Contar con presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y valoración, y capacitar a dichas personas en materia de igualdad.

- Revisar desde la perspectiva de género todos los elementos que intervienen en el proceso de selección (requisitos, baremos, pruebas...) garantizando la eliminación de cualquier discriminación indirecta por razón de sexo.

- Prestar especial vigilancia a la pertinencia o no del establecimiento de pruebas físicas dentro de los procesos de selección, dado su impacto diferencial sobre mujeres y hombres, estableciendo dichas pruebas únicamente cuando estén conectadas con las tareas a desarrollar y estableciendo baremos diferenciados por sexo.

- Incluir en los temarios contenidos relacionados con la igualdad y la normativa en materia de igualdad y violencia de género.

- Redactar las convocatorias de empleo público en un lenguaje que visibilice que van dirigidas tanto a mujeres como a hombres.

Las Entidades Locales interesadas en incorporar criterios de igualdad en sus procesos de acceso y promoción pueden solicitar asesoramiento gratuito a través del Programa Dana+, cofinanciado por el FSE, Programa POISES, y promovido por Fundación Mujeres en el marco de colaboración con la FEMP, y desarrollado en nueve CCAA.

Más información:

diagnosticos@fundacionmujeres.es
<https://gestionandolaigualdad.es/contacto/>