



## **INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN**

**La perspectiva de género** considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Para introducir la perspectiva de género en un proceso debemos ajustarnos al contexto concreto en el que nos situemos. Se llama perspectiva puesto que es un nuevo enfoque o manera de mirar la realidad. Tenemos que hacer un esfuerzo por considerar aspectos del proceso que suelen pasar desapercibidos a nuestra mirada.

**La igualdad de género**, implica el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres, así como de las tareas y funciones que realizan. Este concepto presupone la ausencia de cualquier tipo de jerarquía de un sexo sobre otro, así como la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad: público, laboral y privado. Desde un punto de vista jurídico, la igualdad de género forma parte consustancial de los Derechos Humanos y eje fundamental de cualquier ordenamiento democrático.

**La transversalidad o mainstreaming de género** en los procesos selectivos se define como la reorganización de los procesos propios de estos procesos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore a todos los niveles y en todas las etapas de los mismos. Este enfoque se debe mantener, por lo tanto, en todo el proceso y todas las actuaciones.

Las normas que regulan los distintos aspectos de la selección de personal en lo que se refiere a la Igualdad son dos principalmente:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además de estas dos leyes en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, son de aplicación las actuaciones indicadas en el Plan interno par la igualdad de género en el ámbito del empleo público, aprobado en el año 2016. Toda esta normativa viene contemplada en las bases de la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos que son la norma que ha de regir todo el proceso.

Por lo tanto para introducir la perspectiva de género en un proceso selectivo será necesario introducir modificaciones en las maneras de hacer para lograr cambios en los resultados. Para ello tendremos que tener en cuenta varias cuestiones relativas a:

1. Lenguaje y documentación
2. Bases de los procesos selectivos
3. Pruebas del proceso
4. Asesoría en Igualdad

## **1.-LENGUAJE Y DOCUMENTACIÓN**

Con el objetivo de incorporar el enfoque de género en toda la información y comunicación municipal se ha elaborado la **INSTRUCCIÓN PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE** IMÁGENES INCLUSIVAS, ENFOQUE DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS EN EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ, en el año 2020, que regula el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento. Los procesos selectivos deben también regirse por esta instrucción, en todas las comunicaciones y documentación que generen. Esta instrucción se encuentra en el siguiente enlace:

<https://pintra.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/74/42/87442.pdf>

El androcentrismo opera de manera que las mujeres no son nombradas y oculta su presencia. Por lo tanto, el silencio y la invisibilidad son consecuencia de los usos androcéntricos. En el desarrollo de todo el proceso selectivo se debe cuidar la utilización de lenguaje inclusivo. Esto incluye tanto el lenguaje escrito como oral, de tal manera que se deberá tener especial cuidado en:

- La comunicación verbal** a lo largo del desarrollo de las pruebas: instrucciones para realización de exámenes, entrevistas personales,...
- La comunicación escrita**, tanto en los textos de los ejercicios planteados como en cualquier nota, instrucciones, etc que forme parte del proceso, así como en la redacción de las actas del tribunal o las comisiones.

Existen múltiples estrategias descritas en la citada instrucción, que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje y que nos ayudan a usar lenguaje inclusivo como son el uso pronombres y determinantes sin género, las formas dobles, la alternancia...son estrategias utilizadas para evitar situaciones que reproduzcan la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su "naturaleza", o bien porque la "costumbre social" así lo tiene establecido.

Como norma general podemos saber si estamos usando lenguaje no inclusivo cuando cambia el sentido o el énfasis de la expresión si se invierte la designación o el término de masculino a femenino o viceversa, y la expresión suena extraña.

Por otro lado en la instrucción se analizan los usos sexistas y su tratamiento, con especial atención a oficios, profesiones y cargos de responsabilidad y la inclusión de todas las identidades de género. Especial cuidado requiere el hecho de que estamos tratando de **procesos referidos al empleo en los que la denominación de profesiones y puestos de trabajo es un ámbito en el que el uso sexista y andocéntrico del lenguaje está muy arraigado.**

## **2.-BASES DE LOS PROCESOS SELECTIVOS**

Como se ha indicado anteriormente, las bases de los procesos selectivos recogen los mandatos legales que es imprescindible incluir en ellos, además de otras cláusulas que contemplan situaciones susceptibles de causar desigualdad y que se van incorporando a cada proceso y pueden variar de unos a otros.

### **2.1- IGUALDAD DE CAPACITACIÓN**

En caso de existir igualdad de capacitación entre dos personas el criterio a aplicar es el siguiente:

*"En aplicación del artículo 20.4a de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo."*

### **2.2- TRIBUNALES Y COMISIONES DE TRABAJO**

Para la constitución de cualquier tribunal de selección o comisiones de trabajo participantes en procesos selectivos se debe respetar lo indicado en la ley:

*"En aplicación del artículo 20.4b de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el tribunal de selección es obligatoria la presencia equilibrada<sup>1</sup> de mujeres y hombres titulares y suplentes, con capacitación, competencia y preparación adecuada."*

Si se crean Comisiones de trabajo participantes en el proceso selectivo, se debe incluir en los documentos de constitución y/o en reglamentos de funcionamiento de las comisiones de trabajo implicadas la cláusula anterior.

Como la misma ley indica en su artículo 6 se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

En lo que respecta al sentido de "composición equilibrada" se opta por la fórmula basada en porcentajes Hay que respetar esta premisa a lo largo de todo el proceso, teniendo en cuenta que los tribunales cuentan con personas titulares y suplentes, se pueden producir posibles situaciones coyunturales que habrá que solventar respetando la premisa de composición equilibrada.

### **2.3- TEMARIOS**

Se diseñarán **temas en materia de igualdad** a incorporar en los temarios generales de los procesos selectivos de acceso al empleo público. Como norma general se contempla la inclusión temas referidos a las leyes:

-Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante habrá que valorar en los temarios específicos de cada puesto convocado y dependiendo de las funciones asignadas a ese puesto la conveniencia de ampliar los temas relativos a Igualdad, incluyendo normativa más específica, estudios, documentos de análisis, etc.....

## **2.4- CONSIDERACIÓN DE SITUACIÓN DE MATERNIDAD Y NACIMIENTOS**

En los procesos selectivos se han incluido históricamente, en las bases generales, medidas que consideran la situación de maternidad, embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso. Estas cláusulas son fruto del estudio del diseño del proceso desde la perspectiva de género y requieren para su aplicación que la mujer que esté en cualquiera de estas situaciones lo comunique al tribunal en el plazo establecido en las bases de la convocatoria.

Habrán que atender en cada uno de los procesos a las clausuras diseñadas en el mismo, que suelen referirse a:

- adaptaciones necesarias para la realización de pruebas
- plazos ampliados para la realización de pruebas, tanto escritas como prácticas.
- plazos de acceso a periodos de prácticas y duración de los mismos
- plazos para la toma de posesión del puesto obtenido,....

En la actualidad y ante los cambios normativos recientes (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*), se han redactado también en las bases nuevas medidas. Fundamentalmente, en lo que afecta a los procesos selectivos, el citado real decreto-ley equipara, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Por lo tanto **las bases de los procesos selectivos reflejan esta nueva normativa en todo lo referente al derecho de permisos por nacimiento y plazos del proceso selectivo.**

## **3.-PRUEBAS DEL PROCESO**

### **3.1-PRUEBAS ESCRITAS**

Cuando se realicen pruebas consistentes en la realización de cuestionarios o preguntas de desarrollo se deberá tener especial cuidado con el uso de **lenguaje inclusivo** en todas ellas, (explicado en el punto Lenguaje).

### **3.2-PRUEBAS ORALES**

El mismo criterio regirá las pruebas orales, (explicado en el punto Lenguaje).

### **3.3-PRUEBAS FÍSICAS**

Es el caso de pruebas diseñadas para valorar la forma física de las personas que participan en los procesos, habituales en puestos como Policía Local o los pertenecientes a Servicios de Prevención de incendios. Suelen consistir en la realización de pruebas como natación , carrera, course navette,..... Estas pruebas deben permitir que una persona con un nivel de aptitud física suficiente para garantizar su seguridad, la de su equipo y la de terceros pueda superarlas.

Las mujeres y los hombres, con carácter general, tienen cualidades físicas distintas, por lo tanto es necesario **adecuar las pruebas al principio de igualdad**. Este análisis se realiza con anterioridad a la redacción definitiva de las bases y, al requerir un conocimiento muy específico de la materia, suele contar con personas expertas en este ámbito para su adaptación. Por lo tanto es imprescindible realizar las pruebas y baremarlas tal y cómo indican las bases.

### **3.4-PRUEBAS PRÁCTICAS**

Este tipo de pruebas son habituales en los procesos de selección en los que es necesario acreditar el conocimiento de ciertas habilidades técnicas para el correcto desempeño del puesto de trabajo. En la mayoría de los casos son puestos relacionados con oficios y deberán cumplir con una serie de requisitos:

**-Las pruebas deben estar directamente asociadas a los requisitos necesarios para el cumplimiento de las funciones del puesto**, para ello se debe planificar su realización con la utilización de todos medios de apoyo de los que se dispondría en una situación real. En este sentido para su realización se deben incluir:

**-Medios materiales:** carretillas, plataformas, andamios, grúas, elevadoras, o cualquier otro material utilizado habitualmente en el puesto de trabajo.

**-Recursos humanos:** teniendo en cuenta si el trabajo habitual se realiza en equipo y se cuenta con apoyo de personal auxiliar.

-Cuando el trabajo se refiera a **manipulación manual de cargas**, se deberá tener en cuenta las diferencias morfológicas entre mujeres y hombres.

Se seguirán los criterios que, en aplicación del El Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, publicó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mediante una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas. Esta guía proporciona criterios y recomendaciones en el apartado dedicado al peso y la carga:

*"A modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg. (Esto supone reducir los 25 kg de referencia multiplicando por un factor de corrección de 0,6)."*

-Se deberá cuidar especialmente el uso de **lenguaje inclusivo** durante el desarrollo de las pruebas mediante la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente

En este sentido, como especificidad en las pruebas de oficios, se recomienda el uso de genéricos para referirse a los mismos: Albañilería, Electricidad, Fontanería, Carpintería, Herrería, Pintura etc...y el uso de la forma femenina en los casos de referirse a una mujer.

### **4-ASESORIA EN IGUALDAD**

Desde el año 2016 el Ayuntamiento cuenta con un Plan para la Igualdad de género en el ámbito del empleo público. Existe una Agente de Igualdad, adscrita al Departamento de Recursos Humanos, que participa en los procesos selectivos con el objetivo de introducir la perspectiva de género en las diferentes fases de los mismos.

Las bases de los procesos selectivos de puestos considerados tradicionalmente masculinos incluyen una cláusula por la que el tribunal calificador cuenta de manera preceptiva, con asesoría en Igualdad, para la ejecución de los mismos. Esta asesoría se realiza a través de la figura de la Agente de Igualdad del Departamento de Recursos Humanos. No obstante, en el resto de procesos selectivos, el tribunal puede requerir su participación en cualquier momento que considere necesario.