



SELECCIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD DE GÉNERO

La legislación española ha sido pionera en la producción normativa en materia de igualdad de oportunidades. Esa producción normativa se ha extrapolado, a aspectos concretos de la vida de los ciudadanos y del normal funcionamiento de la Administración General del Estado (AGE), uno de ellos es la selección de personal.

Las normas reguladoras en materia de selección de personal han contemplado distintas medidas orientadas a hacer real el principio de igualdad de género, concretándose entre otros en los siguientes aspectos:

Principios generales.

En el preámbulo de todas las Ordenes de convocatorias se hace referencia explícita a que “...la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE y sus Organismos Autónomos...”

Ley de la Ciencia.

Integra la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, establece medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

- Artículo 14: “respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional”.
- Artículo 25: “Los sistemas de evaluación del desempeño, a efectos de carrera profesional, se adecuarán a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal investigador funcionario, y tendrán un tratamiento individualizado”.
- Disposición adicional decimotercera: contempla un elenco de actuaciones y recomendaciones destinadas a garantizar la Implantación de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación.

Configuración de órganos de selección.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 60 del texto refundido del TREBEP, la Ley de la Ciencia y los sucesivos reales decretos de oferta de empleo público, el CSIC debe garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la configuración de los órganos de selección propuestos. Ello se tiene en consideración incluso a la hora de nombrar los miembros que ostenten las presidencias y secretarías de aquellos.



Situaciones de embarazo de riesgo o parto.

En los supuestos que algunas de las aspirantes no pudiesen completar su participación en los procesos selectivos a causa de embarazo de riesgo o parto, las propias convocatorias y el real decreto de oferta de empleo, establecen como deben actuar los órganos de selección “Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.”

Aquellos órganos de selección, en los que plantea dicha situación, son asesorados desde el Servicio de Selección de Personal Funcionario de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos para que faciliten la participación de las candidatas con medidas como el aplazamiento de la realización de los ejercicios, la realización de los mismos por videoconferencia o la alteración del orden de actuación.

Al margen de los aspectos anteriormente mencionados y tasados normativamente, es aconsejable incidir sobre otros aspectos no regulados, pero sobre los que es imprescindible incidir, mereciendo especial relevancia el denominado **“sesgo de género”**.

La erradicación del sesgo de género no es una tarea fácil, ya que los estereotipos y prejuicios que pudieran existir en la sociedad pueden aparecer de forma sutil en los procesos selectivos. Por ello, es recomendable que los miembros de los órganos de selección sean advertidos del sesgo inconsciente que arrastran y cuenten con una regulación clara y con criterios contrastables y que en la discusión de méritos se utilicen argumentos objetivos y se evalúen única y exclusivamente los aspectos requeridos para la superación de los procesos selectivos.

Este sesgo puede tener especial incidencia en los **procesos de selección de personal investigador**, donde se evalúa la calidad científica de los currícula de los aspirantes.

En este sentido, trabajos realizados por el grupo de expertos en igualdad de género de la Comisión Europea, conocido como “Grupo de Helsinki”, así como artículos académicos y documentos de análisis de organismos de investigación, han puesto de manifiesto el sesgo de género existente en la evaluación de méritos científicos. Este sesgo, muchas veces involuntario, lastra los procesos de reclutamiento y promoción de personal investigador, estando relacionado con el descenso de la presencia de mujeres a medida que se avanza en la carrera científica, como se puede apreciar a partir de los datos que aporta el diagnóstico de situación del III Plan de Igualdad del CSIC (<https://intranet.csic.es/igualdad/>)

Por todo ello es importante que los miembros de las comisiones evaluadoras conozcan estos aspectos y estén advertidos de la necesidad de transparencia y neutralidad en el proceso.

Los miembros de los tribunales accederán al conjunto de materiales, guías y demás recursos del Ministerio de Ciencia e Innovación, y en especial al visionado del vídeo sobre los sesgos inconscientes de género en la I+D+i, disponibles en el siguiente enlace:

<https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/Recursos-didacticos.html>