

# **PROPUESTA DE CONTRATACIÓN PARA HACER FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN**

Euskal Herria, 13 de noviembre de 2019



## INTRODUCCIÓN

Hemos acordado la siguiente propuesta en contra de la discriminación en las contrataciones, siguiendo la estrategia sindical adoptada en el sindicato, con el fin de dar un paso más en esa dirección.

Hoy por hoy, en todas las empresas de Euskal Herria se produce discriminación en las contrataciones. Existen muchas razones; por origen, sexo, ideología, afiliación sindical, edad, imagen u otras cuestiones. En algunas empresas, con el paso de los años, se ha convertido en un problema muy grave, por lo que tenemos claro que ha llegado el momento de hacerle frente.

En resumen, esta propuesta tiene dos objetivos en sí misma: por un lado, impulsar contrataciones anónimas para evitar discriminación por origen, edad, ideología u otros supuestos, dando así importancia a la formación y a las cualidades de la persona; y, por otro lado, cuando la situación lo requiera, teniendo como objetivo la paridad de sexo entre trabajadoras y trabajadores, promover la contratación de mujeres.

## PROPUESTA

**1- Acuerdo entre la empresa y la representación de las y los trabajadores para que la contratación que se realice en esa empresa no sea discriminatoria** y que, para ello, se respalde un proceso con todas las garantías.

**2- Todos los sindicatos con representación en la empresa (una persona por sindicato) y la dirección de la empresa conformarán la Comisión de Empleo**, donde se garantizará que el proceso de contratación se realice con todas las garantías. Las funciones de esta comisión son las siguientes:

- Con el objetivo de acordar las necesidades del trabajo, evaluación de la información que ofrezca la empresa.
- Seguimiento e inspección del proceso de contratación
- Seguimiento de los contratos, es decir, cuantos contratos y de qué tipo se tienen que realizar

**3- Todo el proceso de contratación será anónimo para hacer frente a cualquier tipo de discriminación.**

**4- La Comisión de Empleo confeccionará una lista de los puestos de trabajo**, detallando cuales son las funciones de cada puesto de trabajo y cuales son las condiciones y aptitudes que deben reunir las y los candidatas (capacidades, conocimiento, formación...).

**5- La Comisión de Empleo hará pública la oferta de trabajo en el entorno geográfico en el que se ubica la empresa**, al tiempo que llevará a cabo un trabajo específico entre las y los jóvenes, mujeres, migrantes, personas con diversidad funcional y agentes del ámbito LGTBI+ de esa zona. En función de la situación de cada lugar y los recursos existentes, la Comisión de Empleo se encargará de acordar temas como la publicidad y la socialización (medios de comunicación, asociaciones...).

**6- La Comisión de Empleo establecerá un procedimiento para recibir las demandas de empleo**, siguiendo los siguientes parámetros:

- Las demandas de empleo no incluirán datos personales ni fotos, insertándose únicamente datos sobre las capacidades y las condiciones a cumplir y el teléfono de contacto. Se ofrecerán diferentes vías para recibir las demandas: página web, correo o buzón.
- Cada demanda será identificada con un número.

**7- La Comisión de Empleo hará un análisis de las demandas, decidiendo quienes son las que cumplen las condiciones establecidas y las capacidades para cada puesto.** Se creará una bolsa con las demandas que cumplan los requisitos.

**8- Se realizará un sorteo entre las demandas que conforman la bolsa para elegir quienes ocuparán los puestos de trabajo.** Para ello, para responder a la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, y para garantizar la paridad de género, se utilizarán los siguientes criterios:

- Si desde el punto de vista de género en la empresa hay paridad (como mucho, 60/40), se realizará el sorteo entre las personas que conforman la bolsa y las contrataciones se realizarán según el orden del sorteo.
- Si desde el punto de vista de género en la empresa no hay paridad (no cumple el mínimo 60/40), se realizará el sorteo con las personas que conforman la bolsa y se realizará una lista en función de ese sorteo. De este modo, respetando el orden de la lista, se llamará a todas y todos y se les comunicará que están en la bolsa de trabajo, añadiendo que se les llama para completar datos. Se les dará, asimismo, información sobre el proceso de la bolsa de trabajo (se les dirá que esa bolsa de trabajo permanecerá en vigor durante los próximos 4 años y que, una vez ocupado un puesto de trabajo, esa persona se colocará en el último lugar de la bolsa para que así todas y todos tengan derecho a trabajar...) y se les comunicará que serán llamados cuando les corresponda. A través de esas llamadas, se identificarán a las personas por su sexo. Las mujeres tendrán prioridad a la hora de ocupar los puestos: los hombres que se encuentren por medio serán apartados de momento, y, cuando finalice el número de mujeres de la lista, se empezará a contratar a hombres, en función del orden del sorteo.

**9- La Comisión de Empleo comunicará a cada demandante si le ha correspondido o no el puesto.**

**10- Las personas no elegidas seguirán en la bolsa de trabajo para ofertas futuras para ese puesto**, mientras que las personas contratadas a través de la bolsa, cuando se les acabe el contrato, volverán a la bolsa, en los últimos puestos.

**11- La bolsa de trabajo que se configure para cada puesto de trabajo tendrá una vigencia de 4 años.**