



CÓMO ELIMINAR SESGOS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL TRABAJO REQUIERE ACABAR CON LA DISCRIMINACIÓN Y LOS ESTEREOTIPOS. CUALQUIER TRABAJO ES TRABAJO DE MUJERES.

ONU MUJERES



CÓMO ELIMINAR SESGOS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

HOJA DIVULGATIVA | MAYO 2023
EMPRESAS

El 1 de mayo es una jornada de reivindicación de los derechos laborales de las personas trabajadoras, en el que queremos visibilizar la importancia de incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que supone la primera barrera a eliminar para fomentar una participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Un obstáculo importante de acceso a determinados puestos y sectores es la existencia de sesgos que prejuzgan las capacidades y habilidades de las mujeres para desempeñarlos, considerando que no van a poder realizar ciertas tareas, que van a anteponer sus responsabilidades familiares o que no tienen habilidades de liderazgo.

¿Qué pueden hacer las empresas?
Recomendaciones para eliminar los sesgos en los procesos de selección:



VISIBILIZAR QUE EL PUESTO SE DIRIGE A MUJERES

Utilizar un lenguaje no sexista que incluya a las mujeres y que deje ver que sus candidaturas serán bien recibidas.



CAPACITAR A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS

Se debe formar en materia de igualdad a quienes se encargan de las pruebas selectivas. Todas las personas poseemos prejuicios sobre las capacidades de las personas en función de su sexo (y de su edad, etnia...), y la única forma de neutralizarlos es siendo consciente de ellos y teniendo herramientas conceptuales para desmontarlos.



CODIFICAR LAS CANDIDATURAS

Ocultar la información sobre el sexo y otras variables personales para facilitar que se valoren únicamente los requisitos requeridos para el puesto. Para ello pueden implantarse formularios de empleo o currículos ciegos.



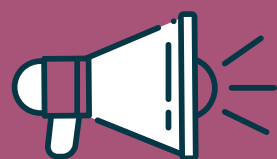
OBJETIVAR LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN

Priorizar las pruebas que evalúan de manera imparcial las capacidades requeridas para el desempeño del puesto, como son las pruebas profesionales. En el caso de utilizar las entrevistas personales, se deben realizar por personas con capacitación en género y deben ser estructuradas o semiestructuradas.



IMPLANTAR MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Contratar a mujeres en categorías y departamentos tradicionalmente masculinizados, que puedan romper los estereotipos sobre sus capacidades para desempeñarlos y servir de referentes para otras mujeres.



DANA+ es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal [#GestionandoLaIgualdad](#). Visítalo en este [enlace](#)