

Recomendaciones para incorporar medidas de actuación relacionadas con el proceso de selección y contratación con perspectiva de género

Hoja de recomendaciones

El 1 de mayo es una jornada de reivindicación de los derechos laborales de trabajadores y de las trabajadoras, en el que queremos visibilizar los derechos de estas últimas ofreciendo a las empresas algunas recomendaciones para garantizarlos en igualdad de condiciones.

Las empresas deben asegurar el principio de igualdad y no discriminación en todos sus procesos, pero es especialmente importante que se garantice en el acceso al trabajo. A continuación proponemos algunas medidas que pueden llevar a cabo las empresas para mejorar sus procesos de selección y contratación desde una perspectiva de género, fomentando de esta forma la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:



Cuidar el lenguaje: las ofertas de trabajo deben contener un lenguaje inclusivo y no sexista, visibilizando que las ofertas de empleo se dirigen tanto a hombres como a mujeres.



Incorporar el currículum anónimo o ciego: este tipo de currículum elimina información de carácter personal tal como el nombre, el sexo, la edad, la fotografía, el estado civil, etc. El objetivo es evitar que se pueda discriminar por motivos de género entre otros y que la empresa valore únicamente las capacidades y la trayectoria profesional de las personas aspirantes al puesto de trabajo.



Capacitación para eliminar estereotipos o prejuicios: todas las personas poseen una serie de prejuicios sobre los perfiles más adecuados para determinadas tareas. La única forma de poder neutralizarlos es ser conscientes de su existencia y formar en igualdad y perspectiva de género a las personas que realizan los procesos de selección.



Definir un procedimiento objetivo a llevar a cabo en los procesos de selección: establecer un proceso en el que se definan las competencias a valorar, las pruebas a utilizar, los baremos...de tal forma que se reduzcan los elementos que puedan dar cabida a la subjetividad y a sesgos en la valoración de las candidaturas de mujeres y hombres.



Contratar a mujeres en puestos y departamentos en los que estén infrarrepresentadas: poner en marcha medidas de carácter temporal que faciliten el acceso de trabajadoras a puestos en los que tradicionalmente las candidaturas de las mujeres eran rechazadas.

Aplicar la perspectiva de género en las prácticas de selección de personal supone un primer paso para que las empresas demuestren que llevan a cabo una buena gestión de los recursos humanos, al valorar la cualificación y el pleno potencial que tienen personas candidatas sin sesgos de género.