SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CLAVES PARA UN PROCESO OBJETIVO, IGUALITARIO Y LIBRE DE SESGOS

SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporar la perspectiva de género en la selección significa garantizar igualdad de oportunidades y evitar sesgos durante todo el proceso.



ANTES Y DURANTE LA SELECCIÓN

DEFINE EL PUESTO

- Establece funciones y requisitos realmente necesarios.
- Utiliza criterios objetivos y relacionados con el puesto.

COMUNICA SIN ESTEREOTIPOS

- Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Emplea imágenes neutras y diversas.
- Diversifica los canales de difusión.

CRITERIOS OBJETIVOS

- Define previamente qué competencias se evaluarán.
- Utiliza las mismas pruebas y criterios de valoración.
- Realiza entrevistas estructuradas y centradas en el puesto.

BUENAS PRÁCTICAS

- Forma en igualdad y sesgos de género a las personas que participan en la selección.
- Favorece equipos de selección diversos.
- Ante puestos **con infrarrepresentación**, valora la adopción de **medidas de acción positiva** dentro del marco legal.
- Revisa también **las condiciones de contratación:** categoría, jornada, salario y tipo de contrato.
- Analiza los resultados del proceso **desagregados por sexo.**



REVISA EL PROCESO
CANDIDATURAS → PRESELECCIÓN → ENTREVISTAS → SELECCIÓN → CONTRATACIÓN
¿EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES?
SI APARECEN DESEQUILIBRIOS, ANALIZA SUS CAUSAS Y REVISA EL PROCESO.

CCOO comisiones obreras de Aragón · CEOE ARAGÓN · CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN · UGT Aragón · GOBIERNO DE ARAGON