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 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 las competencias a evaluar.
- Utiliza las mismas pruebas y criterios de valoración.
- Realiza entrevistas estructuradas y centradas en el puesto.

BUENAS PRÁCTICAS

- **Formar** sobre sesgos inconscientes de género al personal de selección.
- **Favorecer** equipos de selección diversos.
- Ante puestos **con infrarrepresentación**, valorar la adopción de **medidas de acción positiva** dentro del marco legal.
- **Auditar** las ofertas realizadas con IA antes de publicarlas.
- **Pruebas con candidaturas espejo:** introducir perfiles ficticios idénticos, modificando únicamente el sexo o elementos asociados al género, para detectar diferencias injustificadas en su valoración.

Si utilizas herramientas de IA en la preselección o valoración, revisa que no reproduzcan sesgos de género y garantiza supervisión humana

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