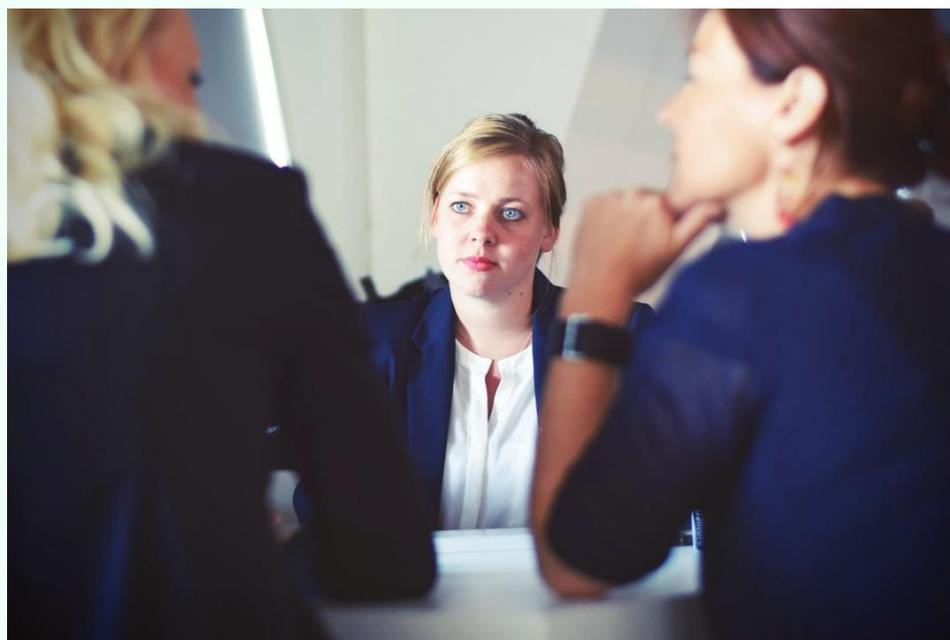


Selección de personal: La realidad de las empresas

Hoja informativa

A nivel particular de las empresas, la segregación horizontal y vertical se ven reflejadas en prácticas concretas. Cuando las empresas y otro tipo de organizaciones laborales seleccionan o reclutan a las personas candidatas para un determinado puesto sin tener en cuenta un análisis de género lo que hacen es mantener las desigualdades, desaprovechando así el potencial de las personas lo que puede tener consecuencias en la productividad y competitividad empresarial.

Para atajar la brecha de género en el empleo la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, del Consejo de Europa, se propone alcanzar la igualdad efectiva en los Estados Miembros atendiendo a varios objetivos estratégicos entre los que se encuentran la prevención y la lucha contra los estereotipos de género y el sexismo en el marco de diversos ámbitos entre los que destaca el mercado de trabajo. Las actuaciones que se marcan afectan tanto a los sectores públicos



[Accede a la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 a través del siguiente enlace](#)

públicos como privados buscando “eliminar los obstáculos para la participación de la mujer en el mercado de trabajo”. Y para ello, las empresas pueden trabajar integrando la igualdad de oportunidades dentro de la gestión de los recursos humanos a través de una selección de personal con perspectiva de género.

Implicaciones de la perspectiva de género en los procesos de selección

Para las empresas supone una nueva forma de gestionar los recursos humanos que implica toda una serie de actuaciones: revisar la definición de los puestos de trabajo y perfiles profesionales desde un enfoque de género, utilizar fórmulas de difusión de vacantes que garanticen el igual acceso de mujeres y hombres, definir criterios homogéneos para la selección desde un enfoque de género y utilizar pruebas de selección adecuadas al tipo de puesto que valoren únicamente las competencias para el desempeño del puesto, de manera que estén directamente relacionadas con las tareas, funciones y exigencias del puesto

Beneficios para las empresas

Además de cumplir con la normativa vigente, las empresas que incorporan la perspectiva de género en los procesos de selección pueden detectar mucho mejor las necesidades reales de la organización, lo que proporciona un mejor conocimiento de la misma. Eliminar la influencia de los roles y estereotipos de género a lo largo de todo el proceso de selección permite generar una mayor motivación y atracción de ambos sexos para desarrollar la actividad laboral en esa organización en relación a otras del mismo sector y/o actividad, pues se reconoce todo el potencial de las mujeres y de los hombres sin que influyan los sesgos de género, facilitando que desarrollen conocimientos y habilidades y adquieran mayor responsabilidad lo que contribuye a desarrollar su carrera profesional.

Además, fortalece la competitividad y eficiencia de la organización al contar con el equipo de trabajo más idóneo para el desarrollo de la actividad y también la productividad, al trasladar una imagen de compromiso con la igualdad, lo que permite fidelizar y atraer a posible clientela e incrementar las posibilidades de beneficiarse de contratos con la administración pública.

