

# Diskriminaziorik gabeko hautaketa prozesu baterako gida

Pertsonen hautaketa prozesuetan sarritan eragiten dute estereotipoak, aurreiritziak eta mota guztietako subjektibotasunak. Epe motzean pertsonak sortu dizkigun inpresioak ere baloratzen ditugu eta hor inpaktu berezia izaten du genero estereotipoak.

## 1.- Lanpostuaren eta langilearen perfilaren deskripzioa

- Prozesua hasi aurretik lanpostuaren deskripzio zehatza egin (ezagutzak, konpetentziak, aurretiazko esperientzia...).
- Ez eskatu "mirlo txuririk".
- Lanpostua deskribatu duen pertsonaren perfila zaindu.
- Eskakizunetan zaindu bereziki, presentzia, ordutegia eta malgutasuna, autonomia maila, amatasuna, aitatasuna, zaintza lanak...
- Beste arlo batzuetan izandako esperientzia baloratu.
- Lanpostuaren izendapenean eta definitzen duen testuan hizkuntza ez sexista erabili.

## 2.- Lanpostuaren deskripzioaren eta perfilaren komunikazioa

- Lanpostuaren deskripzioan eta eskatzen den perfilean hizkuntza ez sexista erabili.
- Erakundeak gizon eta emakumeen berdintasunarekin duen konpromisoa zehaztu.
- Zeharkako diskriminazioak saihestu.

## 3.- Hautaketa prozesuan parte hartzen duten pertsonak

- Sexu bien presentzia hautatzaileen artean
- Ezagutza/formazioa jaso dutenak arlo hauetan: hautaketa ez diskriminatzailea, gizon/emakumeen arteko berdintasuna, rolak, estereotipoak...
- Hautatzaileek euren sinismen, estereotipo, aurreiritzi... analisi kritikoa egitea komenigarria da.

## 4.- Prozesuaren diseinua

### Frogak

- Prozesua definitua eta komunikatua
- Inprobisaziorik gabe eta gardentasunez
- Froga bakoitza arrazoitua eta pertinentea
- Adierazle guztien datu desagregatuak egongo dira
- Hautagaien identifikazio datuak ezkutuan ahal dela
- Merituen kuantifikazioa prozesua hasi aurretik
- 4/5eko erregela froga bakoitzerako

### Elkarrizketa

- Elkarrizketatzaile bat baino gehiago (aniztasuna)
- Elkarrizketa egituratuak eta ebidentzietan oinarrituak
- Elkarrizketaren balorazio idatzia, kuantifikatu eta arrazoitu daitezkeen item-ak
- Erabakia ezin da elkarrizketan hartu
- Soilik lanpostuarekin erlazionatutako galderak, ez arlo pertsonalekoak

## 5. Erabakia hartzea

- Erabakiak aintzat hartuko du hautatuak lanpostura egingo duen egokitzapena eta erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoa
- Adierazleen balorazio sistematizatua
- Prozesu osoaren balorazio egiteko prozesua finkatu

## 6.- Harrera

- Enpresari buruzko informazioa eman. Berdintasunarekin eta segurtasunarekin enpresak duen konpromisoaren eta sexu erasoen kontrako protokoloaren berri eman.

## 7.- Prozesuaren ebaluazioa

- Hautaketa prozesuaren ebaluazio orokor bat egitea komeni da.
- Galdetu hautatuari nola sentitu den prozesuan zehar eta galdetu ea gizon eta emakumeen arteko berdintasuna zainduta sumatu duen.

# Guía para un proceso de selección no discriminatorio

En los procesos de selección de personas a menudo entran en juego estereotipos, prejuicios y subjetividades de todo tipo. En un breve espacio de tiempo, e incoscientemente, valoramos también a las personas a través de las impresiones que nos ha generado y el modo en que concebimos e interpretamos el mundo que nos rodea. Estereotipos de género incluidos.

## 1.- Descripción del puesto de trabajo y del perfil de la persona

- Descripción explícita y escrita antes de iniciar el proceso de selección (conocimientos, competencias, experiencia previa requerida...).
- No pedir el "mirlo blanco".
- Cuidar quién describe el puesto.
- Cuidar especialmente la dedicación exigida, la presencia, los horarios y la flexibilidad de estos, el nivel de autonomía, la maternidad, paternidad, las responsabilidades de cuidados...
- Valorar también la experiencia adquirida en otros ámbitos.
- Lenguaje no sexista ni en la denominación del puesto ni el texto que lo defina.

## 2.- Comunicación de la descripción del puesto y del perfil requerido

- Uso no sexista del lenguaje en la descripción del puesto y el perfil requerido.
- Especificar el compromiso de la entidad para con la igualdad de mujeres y hombres.
- Evitar discriminaciones indirectas.

## 3.- Personas intervinientes en el proceso de selección

- Presencia de ambos sexos en los equipos de selección.
- Con conocimiento/formación sobre: selección no discriminatoria, igualdad de mujeres y hombres, roles, estereotipos...
- Es conveniente que las personas del equipo de selección hagan un análisis crítico de sus creencias, estereotipos, prejuicios...

## 4.- Diseño del proceso

### Pruebas

- Proceso descrito y comunicado a las personas participantes
- Sin improvisación y con transparencia
- Cada prueba ha de estar justificada y ser pertinente
- Recogida desagregada por sexo de todos los indicadores
- Datos de identificación personal de las candidaturas ocultas mientras sea posible
- Cuantificación de los méritos previo al inicio del proceso
- Regla de los 4/5 para cada prueba o etapa

### Entrevista

- Entrevista realizada por varias personas (diversidad)
- Entrevistas estructuradas y asociadas a evidencias
- Valoraciones de las entrevistas por escrito, atendiendo a ítems observables, cuantificables y justificables
- La decisión no ha de tomarse durante la entrevista
- Solo preguntas relacionadas con desempeño profesional, formación... No realizar preguntas de carácter personal

## 5. Decisión de contratación

- Decisión que tenga en cuenta lo identificado en la personas sobre su ajuste posterior al puesto y a la cultura de la organización, y sobre el compromiso de la entidad para con la igualdad de mujeres y hombres
- Sistematización de como se dará la evaluación de las variables analizadas en todo el proceso
- Procedimiento para la evaluación global del proceso.

## 6.- Proceso de acogida

- Ofrecer información práctica sobre la empresa. Incorporar el compromiso de la empresa con la seguridad y la igualdad. Informar sobre la existencia del Protocolo para casos de acoso sexual o sexista.

## 7.- Evaluación del proceso

- Conviene abordar un proceso de Evaluación global del proceso de selección.

Preguntar sobre el modo en el que se ha sentido, y si ha visto protegido el valor de la igualdad de mujeres y hombres a lo largo del proceso de selección.