



Políticas de búsqueda y selección de talento humano



BUSQUEDA Y SELECCIÓN DE TALENTO

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



PRINCIPIO NÚMERO 2:

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



POLÍTICAS DE BUSQUEDA Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO

El Principio número 2 de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres – WEPEs- nos habla de tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo. Esto implica tomar medidas en diferentes ámbitos de la empresa, entre ellos, en las políticas de búsqueda y selección de talento humano, que es el tema que abordaremos en la edición de este boletín.

Atraer el mejor talento es fundamental para el crecimiento y la innovación de la empresa a largo plazo, especialmente en épocas de escasez de mano de obra especializada. Las empresas no pueden atraer el mejor talento si no aprovechan la experiencia, las destrezas y los conocimientos de las mujeres. Así, tanto las empresas como las mujeres se beneficiarán de métodos de búsqueda y selección que apoyen la igualdad de oportunidades y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Cuando hablamos de políticas de búsqueda y selección de talento humano que aseguren un trato equitativo entre hombres y mujeres, algunas de las prácticas más recomendadas son:



Búsqueda y selección de talento

- No indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.
- Establecer procesos de debida diligencia y de corrección para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación.
- Adoptar medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles.
- Adoptar medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados.
- Garantizar equipos de entrevistadores/as que mantenga un balance de género en su composición
- Asegurar que candidaturas tanto de mujeres como hombres sean preseleccionadas para las entrevistas.
- Garantizar el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo.

Además de estas prácticas, es fundamental e importante establecer mecanismos para monitorear las contrataciones y los motivos de rotación, siempre con datos desagregados por sexo.

Las Empresas de la Comunidad WEPs en Colombia, son empresas que muestran liderazgo en la definición y adopción de este tipo de políticas que garantizan no solo la implementación efectiva de los Principios, sino además aportan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en particular los ODS 5 y 10.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA COMUNIDAD DE EMPRESAS WEPs

Sobre el tema de políticas de reclutamiento y contratación, les compartimos la experiencia del Banco BBVA, empresa española adherida a los Principios WEPs desde el año 2010. Esta empresa implementó el uso de la llamada regla Rooney, la cual supone que en los procesos de selección laboral debe garantizarse la presencia de al menos un 50% de mujeres candidatas en cada nuevo puesto.

Desde la implementación de esta regla, la empresa señala que el 40% de los nombramientos en puestos claves han sido mujeres.

“A septiembre de 2018, las mujeres ocupaban el 48% de puestos que implican gestión de equipos y el 58% de los puestos de generación de negocio y beneficio. Con la aprobación de

la nueva estructura organizativa de la entidad el 20 de diciembre de 2018, el número de mujeres en la primera línea ejecutiva pasó de una a cuatro, representando actualmente un 17% del total (frente al 5% antes del cambio). A esa misma fecha, la plantilla del Grupo BBVA está formada por un 54% de mujeres. Asimismo, BBVA ha avanzado en la consecución del objetivo fijado para 2020 de tener al menos un 30% de mujeres en el Consejo de Administración y cuenta con 4 consejeras del total de 15 miembros (un 27%)". ([BBVA, 2019](#))

LECTURA RECOMENDADA

Sobre el tema de políticas de búsqueda y selección de talento humano que garanticen un trato equitativo entre hombres y mujeres, les recomendamos consultar la Guía “Aprovechar el Talento de Hombres y Mujeres: Guía de la Gestión de Recursos Humanos con enfoque de género”, de la Organización Internacional del Trabajo.

[Descargar](#)