

¿Cómo garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la función pública?

Hoja de Recomendaciones

-  Capacitar a las personas participantes en los tribunales de selección y valoración en materia de igualdad de género de cara a garantizarla vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre los sexos.
-  Contar con presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y valoración, contando para ello si es necesario con personas externas con experiencia acreditada.
-  Revisar desde la perspectiva de género todos los elementos que intervienen en el proceso de selección (requisitos, baremos, pruebas...) garantizando la eliminación de cualquier posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
-  Prestar especial vigilancia a la pertinencia o no del establecimiento de pruebas físicas dentro de los procesos de selección, dado su impacto diferencial sobre mujeres y hombres, estableciendo dichas pruebas únicamente cuando estén conectadas con las tareas a desarrollar.
-  Establecer baremos diferenciados para las pruebas físicas que resulten equitativos y no produzcan diferencias estadísticamente significativas entre los sexos, y en caso de ser necesario establecer pruebas diferentes.
-  Analizar el impacto de género de las pruebas selectivas, teniendo en cuenta tanto las diferencias en la participación de mujeres y hombres, como los roles de género que subyacen a dichas diferencias, y determinando el impacto de las pruebas de selección sobre la situación inicial de equilibrio/igualdad o desequilibrio/desigualdad, así como la propia adecuación de dichas pruebas.
-  Primar las pruebas de selección basadas en la comprobación de los conocimientos frente a las entrevistas.



La normativa en igualdad ha establecido diversos criterios y procedimientos para garantizar que el acceso al empleo público se produce en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.