



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Suxestións para evitar o sexismo na selección de persoal



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

Suxestións para evitar o sexismo na selección de persoal

As nosas empresas son conscientes da necesidade de atraer e reter o talento (feminino e masculino).

Pero sabemos que aínda queda camiño por percorrer: persistencia de estereotipos, segregación ocupacional, teito de cristal, escasa presenza feminina en determinadas profesións e en postos de toma de decisións, o acoso no traballo...

Fundamental na fase de selección: a linguaxe, as imaxes e o contido ao ofertar a posto vacante e o enfoque das entrevistas persoais:

- Redactar os anuncios nas formas feminina e masculina e describir o posto e/ou categoría de forma neutra ou que non descarte a ningunha candidatura.
- Non usar termos asociados cos estereotipos masculinos; tan sinxelo como cambiar que o posto require competitividade, ambición, estilo agresivo e claro liderado por satisfacción polo traballo ben feito, creatividade, traballo en equipo e empatía.
- Se se inclúen imaxes no anuncio, deben acompañar á linguaxe inclusiva. Se, por exemplo, se oferta un posto de enxeñeiro/a, pero aparece á beira dunha foto de varios homes (e ningunha muller), o máis probable é que moitas mulleres se autoexclúan da oferta.
- Incluír na oferta “*salario negociable*”. Está demostrado que o uso destas palabras pode axudar a reducir a brecha salarial de forma significativa. Os homes, por cultura e costumes non dubidan en negociar as condicións salariais, mentres que as mulleres, por traxectoria no mundo do traballo, tenden a entender que o salario é “*inamovible*” ou que cuestionar a cifra ofertada pode ser un obstáculo para conseguir o posto, e non adoitan negociar.
- Nas entrevistas coas persoas candidatas, ter en conta a perspectiva de xénero: non facer preguntas persoais non relacionadas co posto (número de fillos, situación familiar...) e, ademais, ser conscientes que, a certas preguntas “*supostamente neutras*”, por cultura e roles históricos, homes e mulleres tenden a dar respostas diferentes.

Por exemplo, a típica cuestión de “*cóntame un logro persoal que demostre as túas fortalezas*”, eles tenden a dar respostas orientadas ao campo laboral, mentres que elas poden falar de valores inculcados aos seus fillos/as.

Ao final, falamos de estereotipos interiorizados que se poden emendar co uso adecuado da linguaxe: substituindo “*logro persoal*” por “*logro profesional*”, ninguén ten dúbida de como debe orientar a súa resposta.

Estas suxestións fanche pensar que che viría ben asesoramento personalizado?

No Gabinete de Igualdade da CEG temos persoal técnico para axudar ás empresas galegas nesta materia.

É un servizo financiado par a administración pública, sen custo para as empresas.

Aprovéitao!

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade