



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Reclutar con perspectiva de género



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Reclutar con perspectiva de género

Si queremos una organización igualitaria, hay que empezar por el ingreso de las personas trabajadoras en la misma. Tanto si es la propia empresa la que aborda los procesos de reclutamiento, como si lo deja en manos de personas expertas externas, debe asegurarse de que el proceso estará libre de prejuicios sexistas para poder garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación para todas las personas candidatas.

¿Cómo se puede conseguir que los procesos sean lo más neutros posible, para atraer y retener el mejor talento disponible?

Dejamos aquí algunas directrices:

- Garantizando acciones formativas dirigidas al equipo (preferiblemente mixto) interno o externo (preferiblemente mixto), en técnicas de selección no discriminatorias.
- Teniendo una definición neutra de los puestos de trabajo (con requisitos y tareas).
- Evaluando a las personas que concurren a los procesos de selección en base a los requisitos del puestos con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Haciendo un análisis ciego de los curriculums vitae.
- Basando la selección en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo y no el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.
- Uso de parámetros e indicadores objetivos para medir la adecuación de las personas candidatas al puesto de trabajo.
- Analizando los resultados de las distintas candidaturas (hombres/mujeres)
- os resultados das personas candidatas (hombres/mujeres) en todas las fases del proceso. Si aparecen indicios de discriminación indirecta, poner en marcha medidas de acción positiva.
- Teniendo especial cuidado en el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas, ni estereotipadas.
- Proyectando cara el exterior la importancia que se le da en la organización a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, para conseguir que el género subrepresentado en la empresa, departamento o puesto de trabajo, se presente a futuras convocatorias.

¿Necesitas ayuda o asesoramiento? Contacta con nuestro Gabinete:

igualdade@ceg.es
981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade