



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sugerencias para evitar el sexismo en la selección de personal



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



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

Sugerencias para evitar el sexismo en la selección de personal

Nuestras empresas son conscientes de la necesidad de atraer y retener el talento (femenino y masculino).

Pero sabemos que todavía queda camino por recorrer: persistencia de estereotipos, segregación ocupacional, techo de cristal, escasa presencia femenina en determinadas profesiones y en puestos de toma de decisiones, el acoso en el trabajo...

Fundamental en la fase de selección: el lenguaje, las imágenes y el contenido al ofertar el puesto vacante y el enfoque de las entrevistas personales:

- Redactar los anuncios en las formas femenina y masculina y describir el puesto y/o categoría de forma neutra o que no descarte a ninguna candidatura.
- No usar términos asociados con los estereotipos masculinos; tan sencillo como cambiar que el puesto requiere competitividad, ambición, estilo agresivo y claro liderazgo por satisfacción por el trabajo bien hecho, creatividad, trabajo en equipo y empatía.
- Si se incluyen imágenes en el anuncio, deben acompañar al lenguaje inclusivo.
Si, por ejemplo, se oferta un puesto de ingeniero/a, pero aparece al lado de una foto de varios varones (y ninguna mujer), lo más probable es que muchas mujeres se autoexcluyan de la oferta.
- Incluir en la oferta *“salario negociable”*.
Está demostrado que el uso de estas palabras puede ayudar a reducir la brecha salarial de forma significativa.
Los varones, por cultura y costumbres no dudan en negociar las condiciones salariales, mientras que las mujeres, por trayectoria en el mundo del trabajo, tienden a entender que el salario es *“inamovible”* o que cuestionar la cifra ofertada puede ser un obstáculo para conseguir el puesto, y no suelen negociar.
- En las entrevistas con las personas candidatas, tener en cuenta la perspectiva de género: no hacer preguntas personales no relacionadas con el puesto (número de hijos, situación familiar...) y, además, ser conscientes de que ciertas preguntas *“supuestamente neutras”*, por cultura y roles históricos, hombres y mujeres tienden a dar respuestas diferentes.

Por ejemplo, la típica cuestión de *“cuéntame un logro personal que demuestre tus fortalezas”*, ellos tienden a dar respuestas orientadas al campo laboral, mientras que ellas pueden hablar de valores inculcados a sus hijos/as.

Al final, hablamos de estereotipos interiorizados que se pueden subsanar con el uso adecuado del lenguaje: sustituyendo “*logro personal*” por “*logro profesional*”, nadie tiene duda de cómo debe orientar su respuesta.

**¿Estas sugerencias te hacen pensar que te vendría bien
asesoramiento personalizado?**

En el Gabinete de Igualdad de la CEG tenemos personal técnico para ayudar a las empresas gallegas en esta materia.

Es un servicio con financiación pública, sin coste para las empresas.

¡Aprovéchalo!

igualdade@ceg.es

981 555 888