



FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Selección e contratación sen prexuízos
	Entidade que a promove:
	Dinahosting
	Concello:
	Santiago de Compostela, Galicia, España

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

Dinahosting, consciente da importancia de promover a igualdade de trato e de oportunidades dentro da empresa, desenvolveu un Plan de Igualdade co obxectivo de eliminar calquera forma de discriminación por razón de xénero e fomentar unha contorna laboral inclusiva e equitativa.

Este plan deseñouse como resposta á necesidade de garantir que tanto homes como mulleres teñan as mesmas oportunidades de desenvolvemento, representación e trato en todas as áreas da empresa.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

Dinahosting busca asegurar que os procesos de selección e contratación sexan completamente xustos e libres de prexuízos de xénero, de maneira que tanto homes como mulleres teñan as mesmas oportunidades de ser contratados e promovidos dentro da empresa.

Accións Específicas:

- **Formación en recrutamento inclusivo:** O equipo de Recursos Humanos e as persoas responsables de contratación reciben formación específica para identificar e evitar prexuízos inconscientes durante os procesos de selección.
- **Análise de ofertas de traballo:** As ofertas de emprego son redactadas de maneira inclusiva, utilizando unha linguaxe que non favoreza a un xénero sobre outro.
- **Igualdade nas entrevistas:** Implántanse prácticas de entrevista estruturada, onde as persoas candidatas son avaliadas baixo os mesmos criterios, minimizando o risco de decisións influenciadas por estereotipos de xénero.

RESULTADOS OBTIDOS



A implementación de procesos de selección xustos e baseados en criterios obxectivos conseguiu que Dinahosting alcanzase:

1. Diversidade no equipo de traballo: A empresa alcanzou unha maior diversidade de xénero nos seus equipos, o que enriqueceu a cultura organizacional e mellorou a innovación e o rendemento.

2. Redución de estereotipos: A formación en recrutamento inclusivo e o uso dunha linguaxe non sexista nas ofertas de emprego contribuíu a reducir os estereotipos de xénero, permitindo que os candidatos sexan avaliados polas súas competencias e habilidades, non polo seu xénero.

3. Maior confianza no proceso de selección: As persoas empregadas e candidatas perciben que os procesos de selección son transparentes e equitativos, o que aumenta a confianza na empresa e reforza a súa imaxe como unha persoa empregadora comprometida coa igualdade de oportunidades.