

Diciembre '14

Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa



Boletín Igualdad Empresa

XX

Igualdad en la Empresa: www.igualdadenlaempresa.es
El talento: la clave del éxito empresarial
Selección de personal con perspectiva de género
La igualdad en los procesos de selección externalizados
Prácticas en empresas
Última hora

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número se ofrece información sobre los procesos de selección con perspectiva de género. Es un aspecto al que quizá no se le presta atención suficiente, pero que de hecho, es la puerta de entrada de las trabajadoras y trabajadores en la empresa, y como tal es decisivo. Se ofrecen pautas para las diferentes fases de los procesos de selección, a fin de concretar dónde y cómo garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Para asegurar que esta temática se aborda de manera completa, se ha incluido un capítulo sobre la igualdad en los procesos de selección externalizados, pues las empresas recurren a ellos con frecuencia, y específicamente se analiza el caso de las empresas de trabajo temporal.

Para ilustrar esta temática, se han seleccionado prácticas ya implementadas por empresas de la Red DIE (con “Distintivo Igualdad en la Empresa”).

Este boletín se completa con la sección *Última Hora*, donde se incluyen los siguientes contenidos: *Novedades del Servicio*, con un reporte del taller práctico celebrado en Alicante; información sobre la campaña “HeForShe”, de Naciones Unidas; y las novedades en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de diciembre.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Información y contacto

EL TALENTO: LA CLAVE DEL ÉXITO EMPRESARIAL

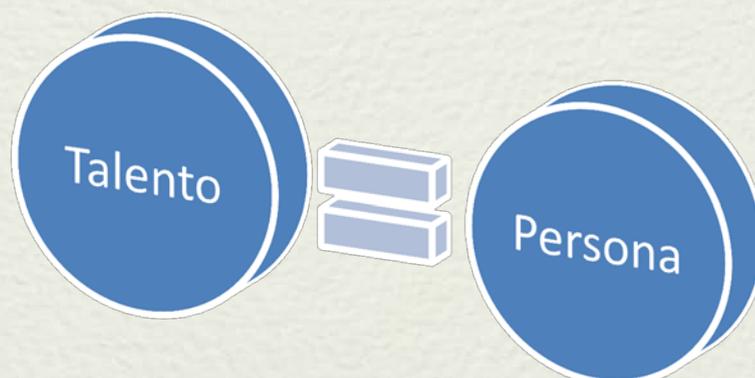
¿Cuál es el secreto del éxito de la empresa del siglo XXI? Más que hablar de “secreto”, se debe hablar de “clave” decisiva que marca la diferencia en un entorno de competencia global y de cambio constante como es el actual.

Diversidad, flexibilidad, dinamismo, creatividad, adaptación, innovación..., son conceptos muy ligados al mundo empresarial. Son características que debe tener la empresa hoy en día, y que están asociadas a las personas, que son precisamente la clave del éxito corporativo. El factor diferencial entre empresas de un mismo sector está en el equipo humano, concretamente en el talento de las personas. Son las empresas basadas en el talento las que obtienen los mejores resultados.

La empresa necesita el talento de mujeres y hombres para ser más competitiva, siendo fundamental la incorporación de éstas en la estrategia de desarrollo del talento de la empresa desde el inicio, esto es, desde el proceso de selección.

Valor añadido

Pero ¿qué es el talento?, ¿cómo identificarlo? O dicho de otra forma, ¿qué debe buscar la empresa en sus profesionales? El talento es una suma de conocimientos técnicos, habilidades, actitudes y competencias de personas motivadas y comprometidas con el logro de los resultados empresariales. El talento, por tanto, implica conocimiento, emoción, compromiso, acción y cambio. Además, aporta valor añadido que enriquece la perspectiva empresarial.



Las personas con talento son capaces de tomar decisiones y asumir la responsabilidad en el logro de resultados, actuando como “socios” de la entidad al alinear sus objetivos personales con los objetivos empresariales en el corto, medio y largo plazo. Las personas talentosas se caracterizan, de este modo, por participar activamente en el proceso de desarrollo continuo de la empresa, siendo protagonistas de cambios y mejoras. En este proceso el compromiso personal con la empresa es fundamental.

El 50% del talento

Las mujeres constituyen la mitad de la población. Cada vez están más presentes en el mundo laboral y son una poderosa fuerza de consumo, lo cual da cuenta de las importantes transformaciones sociales que han protagonizado.

TALENTO HUMANO



No visibilizar o subordinar a las mujeres supone, para la empresa del siglo XXI, desperdiciar la mitad del talento humano y perder el potencial de la diversidad. Además, no se debe perder de vista la incorporación de las mujeres a la empresa supone una oportunidad de fomentar la diversidad; y a más diversidad, mayor capacidad de adaptación de la empresa los cambios del entorno. De esta forma, el talento de las mujeres debe ser incorporado, tanto en los distintos niveles como en las distintas funciones, en condiciones de igualdad, para que contribuya a alcanzar los objetivos de la estrategia empresarial.

SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa necesita el talento de las personas para innovar y competir, de todas las personas, mujeres y hombres. Por eso es fundamental incorporar a las mujeres de forma integral en la estrategia de desarrollo del talento de la empresa. ¿Cómo? Atrayendo, incorporando, motivando, desarrollando y reteniendo en su plantilla a las mujeres.



Los dos primeros pasos de esta estrategia, atraer e incorporar, se materializan fundamentalmente en la selección de personal, que debe asegurar que el talento de las mujeres es oportunamente identificado, reconocido y, en su caso, incorporado a la empresa. Por ello es necesario que la empresa cuente con un proceso de selección de personal diseñado y ejecutado con perspectiva de género.

La selección: un proceso formalizado

En lo que se refiere al **diseño del proceso general de selección** que la empresa va a emplear, debe quedar clara la premisa de que la improvisación queda totalmente descartada. La empresa debe establecer procedimientos y sistemas formalizados que garanticen que cada etapa del proceso se realiza de manera ordenada, objetiva, y que respete y promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así se garantiza la identificación e incorporación del personal más idóneo para las empresas, evitando incurrir en estereotipos o prejuicios sociales que discriminen a las mujeres.

La igualdad de trato y oportunidades como valor esencial para la empresa debe estar presente desde el inicio, y ser asumida e impulsada desde los órganos de dirección. De esta forma, incorporar la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades consiste en la inclusión de una serie de pautas en las distintas fases del proceso (fase previa, fase operativa y fase de incorporación), así como en sus respectivos procedimientos e instrumentos



A continuación se describen brevemente los pasos que incluye cada fase del proceso de selección y se detallan las pautas que garantizan, en cada caso, la inclusión de la perspectiva de género en los mismos.

En este sentido, deberá tomarse como referencia mínima la legislación vigente. Así, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) (LISOS), considera una infracción muy grave en materia de empleo (Artículo 16) “*solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo [...]*”.

Pautas de equidad de género en el diseño del proceso general de selección

→ La igualdad de trato y oportunidades como valor de la empresa.

Como tal valor, la empresa debe garantizar que se respeta y potencia en todos sus procesos, y especialmente en los de selección. Incluso en el caso de que éstos sean encomendados a empresas externas, que provean de servicios de reclutamiento, o cuando se trate de empresas de trabajo temporal. De este modo, cuando dicho proceso sea interno, la o las personas que vayan a realizar los procesos de selección para la empresa, deberán tener en cuenta los criterios establecidos por la dirección. Y si se decide encomendar a otra empresa este servicio, ésta deberá ajustarse (incluso contractualmente) a los criterios que haya establecido su cliente.

→ Sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas que realizan los procesos de selección.

Cuando se trate de personal interno, esta sensibilización se puede realizar a través de sesiones formativas o materiales en donde se transmita la importancia de la Igualdad de Oportunidades para la empresa, la sociedad y la persona, así como la vigencia de los estereotipos de género y la necesidad de evitarlos. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección podrán tener en cuenta adecuadamente el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y así evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección en momentos concretos como la criba curricular, las entrevistas, la recepción, etc., tanto en las decisiones tomadas como en la comunicación con las personas candidatas en los que se refiere al mensaje, el tono, el lenguaje no verbal, o incluso la actitud durante los encuentros personales.

→ Revisión con perspectiva de igualdad en el caso de adopción de procesos de terceros.

Existen en el mercado muchas empresas que ofrecen modelos de procesos de selección disponibles para ser implementados en la propia empresa, vinculados incluso en ocasiones a aplicaciones informáticas. Recurrir a un proceso ya desarrollado por una empresa especializada puede ser una excelente decisión, pero es preciso antes de adoptarlo comprobar que responde adecuadamente a los criterios de ausencia de prejuicios sexistas.

Fase previa

Esta es una fase de análisis de la necesidad de contratación particular, y definición del perfil requerido, estableciendo consecuentemente **los criterios de selección**. De esta manera, se establece una correlación entre los requisitos y necesidades del puesto de trabajo a cubrir y los conocimientos, habilidades, actitudes, etc., que se necesitan para desempeñar ese puesto, es decir, el perfil de la candidatura.

Pautas de equidad de género en la fase previa

→ Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional.

La definición y descripción del puesto de trabajo, y del perfil profesional necesario para cubrirlo, debe realizarse de forma objetiva y neutra. Esto significa definir oportunamente el puesto de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades requeridas, para poderlas identificar después en el perfil. Por ejemplo, puede suceder que en puestos feminizados se asocien parte de las habilidades requeridas al hecho de ser mujer (habilidades personales innatas) en lugar de identificarlas como competencias profesionales que son. Y una vez identificadas, éstas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente.

→ Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales.

Las exigencias y requisitos para el puesto y el perfil serán los precisos, ni más ni menos. Sin aplicar a priori, y de forma automática, los más amplios posibles, pues puede crear un efecto disuasorio en la concurrencia tanto en mujeres como en hombres. De esta forma, y a modo de ejemplo, ¿qué sentido tiene solicitar una alta movilidad si el puesto de trabajo no la requiere? O, a la inversa: si se requieren habilidades personales específicas, indicarlo oportunamente.

→ Valoración de la experiencia práctica.

Se quiere establecer, en la medida de lo posible, equivalencias que permitan admitir competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia práctica. Este marco permite valorar experiencias de trabajo voluntario, trabajo doméstico, etc., siendo una forma de reconocer el trabajo no remunerado, que con mayor frecuencia realizan las mujeres.

Fase operativa

Esta fase va desde la convocatoria de candidaturas hasta la elección de la persona seleccionada para el puesto de trabajo. De esta forma, la fase operativa contempla principalmente la convocatoria, la presentación de candidaturas, la preselección de candidaturas, las pruebas de selección, las entrevistas personales y elección final.

La fase se inicia con la difusión de la convocatoria de candidaturas, que incluye tanto la propia redacción del anuncio o comunicación, como la elección de los canales para realizarla. En la preselección o filtrado de candidaturas recibidas es donde se realiza una preselección basada en la documentación aportada, sin contar con la presencia de las personas interesadas en ocupar el puesto de trabajo. Este paso se hace especialmente necesario en aquellos procesos donde el número de candidaturas recibidas es muy elevado. En la preselección, las personas que no se ajusten a los requerimientos quedan excluidas del proceso y no son convocadas a las pruebas de selección ni a las entrevistas personales.

Las pruebas de selección son, de esta forma, realizadas a aquellas personas cuya candidatura haya superado la etapa de preselección. Su finalidad es conocer a las personas candidatas en lo referente a su futuro desempeño en el puesto de trabajo, obteniendo información relativa a su formación técnica, capacidades, actitudes, etc., y responden a una variada tipología (pruebas profesionales, dinámicas de grupo, pruebas psicotécnicas, pruebas de evaluación situacional...).

La fase operativa concluye con la decisión que establece qué persona es la más adecuada para cubrir el puesto de trabajo vacante. Se trata de elegir tomando en cuenta la información recabada en el proceso de manera integral, ponderando equilibradamente las valoraciones de cada una de las fases.

Pautas de equidad de género en la fase operativa

→ Redacción de la convocatoria con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.

La convocatoria se debe redactar e ilustrar, en su caso, con criterio de equidad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes incluyentes. Más allá del mensaje, la convocatoria también es una “carta de presentación” de la empresa contratante, y como tal constituye una oportunidad (aprovechada o perdida, según se haga) de mostrar y demostrar que la igualdad es un valor importante para la empresa.

→ Elección de canales de comunicación incluyentes.

El modo de difundir la convocatoria puede constituir, en sí mismo, una forma de promoción de la igualdad o de discriminación. Por ejemplo, difundir internamente una oferta de empleo en un departamento feminizado, entre las personas que ocupan ese mismo puesto, seguramente hará que se reciban candidaturas de más mujeres, y de modo similar en el caso de puestos masculinizados. Internamente, la oferta de puestos debe comunicarse por igual a toda la plantilla, incluyendo también al personal a disposición proporcionado por las empresas de trabajo temporal. Por otro lado, se puede realizar una selección de canales para obtener candidaturas del sexo menos representado, si es que se pretende reducir la segregación, publicando las convocatorias en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo.

→ Recepción de candidaturas mediante formulario modelo.

Las candidaturas se deben recibir, preferentemente, mediante un formulario modelo que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la igualdad de Oportunidades para todas ellas. Si la empresa no aplica en su proceso este formulario desde el comienzo y opta por recibir currículos sin un formato preestablecido, igual puede hacerlo con posterioridad, de manera que facilite la comparación de las candidaturas, posibilitando incluso la realización de análisis “ciegos” en los que no se tenga en cuenta el sexo de la persona. Se debe evitar solicitar información personal, ajena a los requerimientos específicos del cargo a cubrir, que pueda llevar a desigualdad de oportunidades por inducir a miradas sexistas, estereotipadas o prejuicios sociales de género.

Pautas de equidad de género en la fase operativa (cont.)

→ Conformación de equipos de selección mixtos.

Conformar equipos de selección (en el caso de que la empresa los tenga previstos) compuestos por mujeres y hombres puede contribuir a que los resultados incluyan con mayor facilidad la perspectiva de género. En cualquier caso, de poco servirá este carácter mixto si, como ya se ha sugerido en la fase anterior, no se proporciona formación o sensibilización adecuadas a estas personas sobre igualdad de trato y oportunidades.

→ Evaluación en Igualdad de Oportunidades.

Uno de los modos de garantizar la Igualdad de Oportunidades puede ser el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, hasta realizada la evaluación. Esto puede ser útil sobre todo en la etapa de cribado, pero también en etapas posteriores.

→ Realización de pruebas de selección imparciales.

Las pruebas de selección han de corresponderse con las funciones del puesto de trabajo en cuestión, ser objetivas y evitar sesgos que deriven en resultados no incluyentes.

→ Realización de entrevistas personales objetivas.

La objetividad debe ser una pauta que marque el desarrollo de las entrevistas personales. Una forma de garantizarla es contar con un cuestionario o una guía previamente elaborada que centre la valoración en aquellas cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo. La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

Fase de incorporación

La **fase de incorporación** tiene por objetivo la integración de la persona seleccionada al equipo de trabajo y a la empresa. Se inicia con la fase de negociación de condiciones (si procede) y de firma del contrato. Una vez realizado, se produce la incorporación efectiva.

Lo más recomendable es contar con un **plan de acogida** para la incorporación, la inclusión y el acoplamiento de la persona contratada a la organización. Mediante el plan de acogida se da a conocer la organización y se produce la inducción al área de trabajo de incorporación. Asimismo, se presenta al equipo de trabajo (persona responsable inmediata y compañeros y compañeras) y se dan a conocer normas, dinámicas y procedimientos tanto administrativos como de la cultura corporativa (horarios, materiales, usos y costumbres). Finalmente, y en el caso de que fuese necesario, se completa la capacitación con aquella formación necesaria para el desempeño en el puesto de trabajo y en la empresa.

Pautas de equidad de género en la fase de incorporación

→ Negociación en Igualdad.

En el caso de que la contratación contemple una fase de negociación, debe tenerse en cuenta especialmente el criterio de igualdad. De hecho, por su situación en el mercado laboral, las mujeres pueden mostrarse más conformistas a la hora de negociar su salario inicial, constituyendo el origen de la brecha salarial de género que puede sufrir a lo largo de su trayectoria profesional en la empresa. En estos casos, la empresa siempre debe guiarse por el principio de "a igual valor aportado debe corresponder la misma remuneración". Algo similar puede aplicarse para otras condiciones de trabajo diferentes al salario.

→ Acogida en Igualdad de Oportunidades.

En la incorporación, igual que en las fases anteriores, la empresa debe actuar bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La persona que se incorpora a la empresa, ya sea mujer u hombre, debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades. Un clima laboral integrador para mujeres y hombres es el reflejo de que la empresa ha incorporado el valor de la Igualdad de Oportunidades en la cultura corporativa, hecho que fomenta la innovación y la competitividad. Todo ello favorece el trabajo en equipo, el cual es vital para el éxito de toda organización.

LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EXTERNALIZADOS

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) pueden ser una opción para aquellas empresas que deseen cubrir un puesto de manera temporal, y para las personas trabajadoras constituye una vía muy frecuente de incorporación a la plantilla de la empresa¹: por eso se dedica aquí un apartado específico a conocer cómo funcionan las ETT y qué aspectos son importantes a la hora de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección que realizan. Otra opción son las Agencias de colocación, que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo, a las que también se presta atención específica en este punto, y las empresas de selección de personal, también llamadas consultoras de recursos humanos, que se encargan de reclutar y seleccionar personal para otras empresas.

Se observan brevemente sus similitudes y diferencias:

- Empresa de Trabajo Temporal (ETT): pone a disposición de la empresa cliente o usuaria a personas de su plantilla (personal a disposición). La empresa cliente paga a la ETT por la puesta a disposición de la persona trabajadora.
- Agencia de colocación: actúa de intermediaria entre la empresa que ofrece el puesto y la persona trabajadora. Sus servicios son remunerados por los Servicios Públicos de Empleo con quienes tengan concertado convenio (las ETT pueden también actuar como agencias de colocación). La persona es contratada por la empresa.
- Empresa de selección: actúa de intermediaria entre la empresa que ofrece el puesto y la persona trabajadora, prestando servicio a ambas, cobrando por sus servicios de selección a la empresa cliente. La persona es contratada por la empresa cliente.

¹ Según el Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria, del texto refundido de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: “3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla.”

Empresas de Trabajo Temporal

La primera cuestión a tener en cuenta es que la persona trabajadora que va a ser puesta a disposición de otra empresa (empresa usuaria) firma su contrato de trabajo con la ETT, siendo ésta en su caso, la responsable de realizar el proceso de selección de personal (el anuncio, el cribado, las pruebas y entrevistas y la preselección). Una vez realizada la preselección de la o las personas candidatas, éstas deberán mantener una entrevista con la empresa cliente que es quien finalmente decide sobre la incorporación. Las ETT cuentan con sus propios procesos de selección estructurados, así como con sus propios canales de difusión y recepción de candidaturas, bases de datos de candidaturas para puestos similares, etc.

Como en cualquier prestación de servicios de selección de personal la empresa cliente tiene la opción de exigir condiciones en la realización de este servicio, entre las que pueden estar el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como, por ejemplo, el requerir un porcentaje mínimo de personas preseleccionadas de uno u otro sexo. También se puede incluir en los contratos de puesta a disposición que la empresa de trabajo temporal es concedora de la política de igualdad de la empresa cliente y que, por tanto, adquiere un compromiso de cumplir con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Una vez incorporada la persona a su puesto de trabajo en la empresa cliente, hay que tener en cuenta que le serán de aplicación las políticas de igualdad tanto de la ETT como de la empresa cliente:

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Artículo 11. Derechos de los trabajadores. [Texto refundido de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.](#)

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. [V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal](#)

En relación a las Recomendaciones de la Comisión Paritaria² de Igualdad del V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas del sector de trabajo temporal, se recogen a continuación, por su interés, las más relevantes relativas a la contratación:

RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD SOBRE LAS MEJORES PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Los planes de igualdad elaborados en las empresas serán realizados teniendo en cuenta a todos los trabajadores de la misma, por tanto y, aplicándolo al sector de ETT, los planes de igualdad deberán tener en consideración tanto al personal de estructura como al personal de puesta a disposición.

Sin embargo, la propia Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) en su art. 46.3 establece que se pueden fijar medidas o acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Por tanto, la Ley está aceptando que se puedan adoptar medidas diferentes a colectivos diferentes; por lo que teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de trabajo temporal, para el personal de puesta a disposición las medidas irán dirigidas al acceso al empleo y a la contratación, la formación y la conciliación. [...]

RECOMENDACIÓN PRIMERA. En el acceso a la empresa, el Plan de Igualdad deberá contener las medidas oportunas para procurar una presencia equilibrada de la mujer en la misma (personal de estructura y de puesta a disposición (PAD) velando en los procesos de selección por la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier factor que genere o pueda generar discriminación de manera directa y/o indirecta en el acceso al empleo. Asimismo, se vigilará y se tomarán las medidas necesarias para que en las ofertas de trabajo (tanto estructura como PAD) se utilice un lenguaje no sexista. Se incluirán en los paquetes formativos de las empresas del sector, las acciones formativas destinadas a formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección de personal (tanto estructura como PAD).

RECOMENDACIÓN SEGUNDA.- En materia de contratación, debido a la especial actividad de la empresa, que pone a disposición a personas que son contratadas para ser cedidas a otras empresas, los planes de igualdad deberán contener medidas para que no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en los contratos (tanto estructura como PAD), favoreciendo el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones que les sean solicitadas, especialmente en aquellos sectores más masculinizados en el caso de los PAD. Para ello, las Empresas de Trabajo Temporal contribuirán a mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, impidiendo que el ejercicio de los derechos de conciliación, maternidad o paternidad por parte de hombres y mujeres supongan un obstáculo para el acceso, la promoción o la permanencia en los puestos de trabajo.

² Firmado por la Patronal, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA) y la Federación de Servicios FES-UGT en Octubre de 2009.

Se recomienda incluir en los planes de igualdad el compromiso de las empresas del sector a que no exista predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratos laborales ni en el momento de su posible novación o rescisión y a adoptar las medidas necesarias al respecto (tanto estructura como PAD).

RECOMENDACIÓN TERCERA.- Desarrollar en los planes de igualdad, según diagnóstico de situación de cada empresa, las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional, mediante la programación de acciones formativas, el fomento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos y promoviendo la participación de la mujer en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.

RECOMENDACIÓN CUARTA.- Se recomienda la aplicación de forma estricta del principio “trabajo de igual valor, igual salario” sin que el género sea motivo de discriminación o desigualdad en la retribución.

[...]

Agencias de colocación

Como ya se ha indicado, las agencias de colocación actúan como intermediarias entre la empresa que ofrece el puesto y la persona trabajadora. Sus servicios son remunerados por los Servicios Públicos de Empleo con quienes tengan concertado convenio. Según el Artículo 22 “Principios básicos de la intermediación laboral” de la [Ley 56/2003 de Empleo](#), *“La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos”*.

Por su parte, el artículo 22 bis que hace referencia a la “Discriminación en el acceso al empleo” señalando que *“las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta”*. El apartado 2 del citado artículo recoge expresamente que *“se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar”*, si bien señala que *“en todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”*.

Empresas de Selección

De nuevo, como en el caso de las ETT, en cualquier prestación de servicios de selección de personal, la empresa cliente tiene el deber y la obligación de exigir una serie de condiciones en la realización de este servicio, entre las que pueden estar el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, puede indicar que se realicen medidas de acción positiva en este sentido, como el hecho de buscar específicamente candidaturas entre personas del sexo menos representado, o requerir un porcentaje mínimo de personas preseleccionadas de uno u otro sexo.

Otra de las acciones que puede tomar la empresa cliente es elegir a la empresa de selección que ya realice su trabajo con este enfoque de género, como las empresas de *headhunting* (selección para perfiles directivos o muy especializados) que identifican de manera proactiva a mujeres con potencial, o las que son capaces de poner en valor las competencias de la persona sin ceñirse a los estereotipos de género.

PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Martínez Loriente, S.A.

Empresa cárnica que cuenta con una plantilla de 1.582 personas trabajadoras, de las cuales 728 son mujeres y 854 son hombres.



Asume la igualdad de oportunidades como uno de los principios de su política corporativa y para garantizar el acceso al empleo de mujeres y hombres desarrolla una serie de medidas innovadoras:

- En las solicitudes de empleo:** eliminación de aquellos datos que puedan ser discriminatorios para algún colectivo; además de la incorporación a la solicitud de la reseña de igualdad, donde se informa a las candidatas y los candidatos que la empresa aboga por una política de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- En la formación del equipo de Desarrollo:** formación específica en materia de igualdad al equipo del Área de Desarrollo que gestiona los procesos de selección y promoción.
- En los procesos de selección y de promoción interna:** ante dos candidaturas de diferente sexo pero que aportan el mismo valor (en lo referente a formación, experiencia profesional, competencias, etc.), se favorece la incorporación al puesto de trabajo de aquella persona del sexo que esté infrarrepresentado en el área o sección de destino. El objetivo es ir equilibrando progresivamente aquellas secciones o áreas que están masculinizadas o feminizadas.

Martínez Loriente, SA

Tipo de industria:	Gran consumo y alimentación
Provincia:	Valencia/València
País:	España
Número de trabajadores:	1522
Página Web (URL):	http://www.martinezoriente.com
Descripción:	<p>Empresa referente en la elaboración de productos cárnicos en Europa a la vanguardia en seguridad alimentaria, calidad y precio, buscando siempre la eficiencia en los elementos decisivos para lograr la satisfacción de "El Jefe" consumidor.</p> <p>Cuenta con tres plantas de producción en Cheste (Valencia), Buñol (Valencia) y Tarancón (Cuenca) y una granja de vacuno en Villamarchante (Valencia).</p> <p>El modelo de gestión de Martínez Loriente es el Modelo de Calidad Total y su objetivo es satisfacer a todos y cada uno de los componentes que forman la empresa: el "Jefe" consumidor, el Trabajador/Trabajadora, el Proveedor, la Sociedad y el Capital.</p>

Ofertas de la empresa 1 - 1 de 1

Envasador -envasadora sector cárnico 31/10 Publicada de nuevo

Cheste

Se encargará de asegurar un envasado correcto del producto elaborado en su zona de trabajo, cumpliendo los estándares de [...]

- **En áreas muy feminizadas:** aquellas mujeres que causen baja en la empresa por una situación de riesgo en el embarazo son sustituidas por hombres, hasta el momento de su nueva reincorporación tras la maternidad, permitiendo así encontrar progresivamente un equilibrio entre sexos.
- **En áreas muy masculinizadas:** en 2014 se ha puesto en marcha una nueva acción, que consiste en enviar cartas informativas a los institutos de formación para incentivar la entrada de personal femenino de especialidades de ingeniería en la organización. Hasta la fecha, han realizado sus prácticas en la empresa tres becarias, en el centro de Cheste. Dos de ellas han pasado a formar parte de la plantilla dentro del área de ingeniería. Igualmente en el centro de Tarancón, realizó sus prácticas una becaria y también ha pasado a formar parte de la plantilla.
- **En las ofertas de empleo y de promoción interna:** inclusión de mensajes que incentiven a las mujeres a presentarse a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas y viceversa (a los hombres a ocupaciones tradicionalmente feminizadas) o bien incentivando la presentación de candidaturas de ambos sexos a cualquier puesto, realizando un uso inclusivo de las imágenes y del lenguaje de dichas ofertas.

Esta acción ha sido elegida por los miembros de la Red DIE (concretamente en el grupo de trabajo sobre buenas prácticas a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa) como medida más innovadora y transferible, y será publicada en un catálogo de buenas prácticas.

Can Cet: Centre d'Inserció Socio Laboral, S.L.

Centro Especial de Empleo, sin ánimo de lucro, cuya misión es facilitar el desarrollo laboral, social y personal de las personas con algún tipo de discapacidad. Para ello realiza servicios de limpieza, conserjería, trabajos forestales, rehabilitación de fuentes y jardinería, tanto para clientes privados como para la empresa pública. Cuenta con una plantilla de 136 personas trabajadoras, de las cuales 75 son mujeres y 61 son hombres.



Comprometido con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el Centro ha obtenido diversos éxitos en la materia, tales como: mayor presencia de mujeres en mandos intermedios y gerenciales, elaboración de manuales y guías de comunicación ética y no sexista, etc. En lo referente a procesos de selección con equidad de género, Can Cet desarrolla las siguientes acciones:

- **En las ofertas de empleo:** difusión de la oferta entre las entidades de inserción laboral colaboradoras de la zona sin diferenciar el género. El Centro viene realizando reuniones con diferentes entidades para explicar el funcionamiento de la empresa, las necesidades del personal y los requisitos para acceder a la bolsa de trabajo. Esto ha permitido que diferentes entidades conozcan de la existencia y funcionamiento de Can Cet, así como de las condiciones y las facilidades que el Centro establece para que las personas accedan a puestos tradicionalmente feminizados o masculinizados.

Una particularidad de Can Cet es que después de entrevistar a personas candidatas a un empleo, realiza un informe, tanto por escrito como vía telefónica, de cómo han ido las entrevistas (valoración, comentarios, etc.). Esta manera de proceder es valorada muy positivamente por las empresas colaboradoras y facilita el hecho de que sigan enviando perfiles adecuados para la bolsa de empleo del Centro.

PERSONAL CONSERJERIA

Publicada el 26/04/2013. Referencia: ASC003

Tareas a realizar: Atención al público, atención telefónica.

Envíanos tu curriculum

Lugar de trabajo: Barcelona.

Competencias: Persona responsable, con graduado escolar, buen dominio del castellano y del catalán, experiencia en atención al público, facilidad en la comunicación e informática a nivel de usuario

Imprescindible poseer certificado de discapacidad

Tipo Contrato: Para suplencias de verano.

PERSONAL LIMPIEZA

Publicada el 26/04/2013. Referencia: ASN003

Tareas a realizar: Limpieza

Envíanos tu curriculum

Lugar de trabajo: Barcelona

Competencias: Persona responsable, autónoma, motivada y con experiencia.

Imprescindible poseer certificado de discapacidad.

Tipo de contrato: Para suplencias de verano.

- **En procesos de selección de personal de jardinería:** elección de los posibles perfiles femeninos adecuados para el puesto.
- **En las incorporaciones y contrataciones laborales:** coordinación con el personal técnico de las empresas de inserción laboral para la resolución de casos complejos, trabajando en red en las intervenciones que así lo requieren. Esto se realiza mediante llamadas o visitas pertinentes al personal profesional sanitario relacionado con la discapacidad de la persona en cuestión, según corresponda. De esta forma, se facilita tanto la coordinación entre las entidades como la valoración conjunta de situaciones complejas.

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)



Equipos Nucleares, S.A. (Ensa) desarrolla su actividad en el ámbito de la energía nuclear. Es el principal fabricante dedicado al sector de diseño y fabricación de componentes nucleares en España. Líder mundial en el sector, más del 85% de su producción se focaliza en la exportación. Su plantilla está conformada por 66 mujeres y 449 hombres.

DOMINIO 210916 EL DIARIO MONTAÑÉS PUBLICIDAD 1

OFERTAS DE EMPLEO EN CANTABRIA

Empresa industrial de ámbito internacional, dedicada a la fabricación de componentes mecánico-soldados de grandes dimensiones, convoca una bolsa de trabajo con el fin de satisfacer sus necesidades puntuales de plantilla. La bolsa de trabajo estará compuesta por las personas que superen las pruebas de acceso necesarias.

INGENIEROS/AS DE PROYECTOS (A) Ingeniería Técnica Superior. Conocimientos altos de inglés, hablado y escrito. Se valorará conocimientos de francés. Disponibilidad para viajar al extranjero y realizar trabajos desplazados en obra. Experiencia en gestión de proyectos. Experiencia en gestión con subcontratistas. Conocimientos en códigos de construcción para respaldar a gestión.	INGENIEROS/AS DE PROYECTOS (B) Ingeniería Técnica Superior. Conocimientos altos de inglés, hablado y escrito. Se valorará conocimientos de francés. Experiencia en fabricación y montaje de componentes. Interpretación de planos de fabricación detallada. Conocimientos en códigos de construcción para respaldar a gestión. Disponibilidad para viajar al extranjero y realizar trabajos desplazados en obra.
INGENIEROS/AS DE CALIDAD (QAE's) Ingeniería Técnica Superior. Alto nivel de inglés. Se valorará conocimientos de francés. Conocimientos amplios de sistemas de calidad ISO 9001 - AGM 80. Conocimientos en conversaciones mecánico-soldado. Conocimientos de materiales. Conocimientos en Ensayos no destructivos (END). Disponibilidad para viajar.	RESPONSABLES DE TURNO PARA LAS ÁREAS DE MONTAJE, SOLDADURA, MECANIZADO Y CONTROL DE CALIDAD. Funciones generales: organizar, supervisar y gestionar al equipo de personas asignado a su cargo. Ingeniería Técnica. Sin función de área asignada. Experiencia demostrable en procesos de fabricación de equipos a presión mecánico-soldados, montaje y soldadura. Experiencia en procesos y técnicas de soldadura de grandes preses. Experiencia en procesos y técnicas de mecanizado de grandes preses y trabajos de torres, mandrilados y taladro profundo. Cualificación reconocida en técnicas de END. Buen conocimiento en integración de todo tipo de planes. Conocimiento de normativas europeas y/o americanas de calidad.
NIVEL III DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS Ingeniería Técnica Superior. Estar en posesión de las cualificaciones de Nivel III por la norma EN 473, UT, RT, MT y PT. Experiencia realizando trabajos de END de equipos soldados en taller. Conocimiento de normativas europeas y americanas de calidad. Interpretación de códigos, normas y especificaciones. Conocimientos altos de inglés, hablado y escrito. Se valorará francés. Experiencia suficiente en mecanizado, fabricación y tecnología de productos para seleccionar métodos y establecer técnicas y asegurar en el establecimiento de los criterios de aceptación cuando entre no existen.	INSPECTORES/AS DE CONTROL DE CALIDAD Formación profesional de grado superior o similar en tema técnico. Experiencia mínima de 3 años realizando labores no destructivos. Conocimientos de interpretación de planes. Conocimiento de normas internacionales de END. Estar cualificado Nivel 2 EN 473 END, PT, MT, RT, ST y UT. Se valorará conocimientos de inglés a francés nivel medio hablado y escrito.
PREPARADOR/A DE PROCESOS Formación Técnica (formación profesional de grado superior o similar) preferible Ingeniería Técnica. Experiencia en el estudio de procesos de fabricación. Suficientemente rápido, metódico, ordenado y trabajador técnico. Conocimientos de END y control dimensional. Se valorará conocimiento de herramientas de medida de precisión Leavi & Sigma. Conocimiento en interpretación de planos. Conocimientos altos de inglés, hablado y escrito. Se valorará conocimientos de francés.	PERSONAL PARA DELINEACIÓN Formación (delineación industrial grado superior o ingeniería técnica meritosa). Experiencia demostrativa en el manejo de normas de grandes dimensiones, en el manejo de maquinarias y/o resultados de cotización recibidos de grandes dimensionales para trabajos de mecanizado pesado. Conocimientos de CNC/CAD (en español). Carta ISO y Solid Edge. Nivel medio/alto inglés, se valorará francés. Capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas técnicos.
MONTADORES/AS - CALDEREROS/AS Formación profesional de grado superior o similar. Experiencia en el montaje de tuberías pesadas. Conocimientos de trabajo en calderería. Interpretación de planos. Meticulosidad y precisión.	AMOLADORES/AS Formación Profesional. Experiencia demostrativa en trabajos de amolado de soldaduras para calderería pesada. Conocimientos de simbología e interpretación de planos.
SOLDADORES/AS Formación profesional de grado superior o similar. Experiencia demostrativa en procesos de soldadura con arco sumergido - CMAE en metalurgia. Estar en posesión de homologaciones. Lectura e interpretación de planos. Meticulosidad, habilidad y destreza manual.	PERSONAL DE MECANIZADO Formación Profesional de grado superior o similar en máquina-herramienta. Experiencia demostrativa en el manejo de normas de grandes dimensiones, en el manejo de maquinarias y/o resultados de cotización recibidos de grandes dimensionales para trabajos de mecanizado pesado. Conocimientos de CNC/CAD (en español). Fagot, Pista el Fagot. Meticulosidad, habilidad y destreza manual.

Para todos los puestos se requiere: Capacidad de trabajo en equipo, capacidad de organización y orientación a resultados.
Incorporación a una empresa líder en su sector; trabajo estable y salarios según valía.

Su cultura empresarial integra entre sus principios corporativos el desarrollo de personas y el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, desarrollando las siguientes acciones en materia de procesos de selección con equidad de género:

- **En los anuncios de puestos vacantes:** empleo de un lenguaje no sexista, utilizando en su difusión canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres.

- **En la definición del puesto de trabajo y del perfil de la candidatura:** garantía de que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- **En la recepción de las candidaturas:** revisión y modificación de los datos requeridos tanto en el "Formulario de solicitud de empleo" como en el programa de "Gestión de currículos a través de la página web" (se ha eliminado de ambos formularios las preguntas relativas a estado civil y número de hijos/as y edades).
- **En la fase de selección:** participación femenina en los Tribunales o Comités de Selección, aplicando las siguientes actuaciones:
 1. Asegurándose que los Tribunales o Comités de Selección que se llevan a cabo en la empresa estén constituidos al menos por dos mujeres (en concreto el puesto de Responsable de Desarrollo y Gestión del Talento, entre cuyas funciones principales figura la de selección de personal, y el puesto de Responsable de Relaciones Laborales y Gestión Social, están ocupados por mujeres).
 2. Asimismo la Dirección de la Empresa da siempre participación a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la selección del personal a su cargo (ejemplo: procesos de selección en los que han participado la Directora de Desarrollo de Negocios y la Responsable del área de Ingeniería).
- **Medida de acción positiva en las contrataciones:** en igualdad de condiciones de idoneidad, tienen preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

Principal filial del Grupo Allianz en España, es una de las compañías líderes del sector asegurador español. En su vocación de calidad y de servicio, la compañía apuesta por la cercanía física, a través de sus Sucursales y Delegaciones y su red de personas mediadoras, y por la tecnológica. El número total de personas empleadas es de 2.274, de las cuales 1.022 son mujeres y 1.252 son hombres.



Con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva en los procesos de acceso e incorporación de mujeres y hombres a la empresa, Allianz desarrolla las siguientes medidas:

- **En los anuncios externos y en la información de la bolsa de empleo interna:** inclusión de la cláusula sobre los principios de igualdad y diversidad.
- **En la sensibilización a responsables de selección:** elaboración de una Guía de Selección con el fin de informarles y sensibilizarles sobre el tratamiento de las candidaturas, femeninas y masculinas, en materia de igualdad y conciliación.
- **En los procesos de selección internos:** siempre que sea posible se establece el compromiso de presentar el mismo número de candidaturas femeninas y masculinas.

<p>Java Developer (Sust. Temporal)</p> <p>Barcelona</p> <p>Allianz Seguros es la principal filial del Grupo Allianz en España y una de las compañías líderes del sector asegurador [...]</p> <p>Contrato de duración determinada Jornada completa Salario no especificado</p>	17/12
<p>Operador/a Atención al Cliente (Sust. Temporal)</p> <p>Barcelona</p> <p>Allianz Seguros es la principal filial del Grupo Allianz en España y una de las compañías líderes del sector asegurador [...]</p> <p>Contrato de duración determinada Jornada completa </p>	11/12
<p>Actuario/a Auditoría Interna</p> <p>Barcelona</p> <p>Allianz Seguros, Fénix Directo y Allianz Popular conforman las empresas aseguradoras del Grupo Allianz en España. El Gru [...]</p> <p>Contrato indefinido Jornada completa </p>	09/12

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.



Peugeot Citroën Automóviles España S.A., dedicada a la fabricación de vehículos, cuenta con dos centros de producción en las ciudades de Madrid y Vigo, integrando una plantilla de 8474 personas, de las cuales 1.475 son mujeres y 6.999 son hombres.

Esta empresa, que promueve la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantiza en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles. Con respecto al acceso, se pueden mencionar las siguientes medidas:

- **Medida de acción positiva en las contrataciones:** con el propósito de incrementar la presencia de mujeres en la plantilla se ha fijado un porcentaje mínimo de contrataciones iniciales de mujeres y un compromiso de contratación de duración indeterminada, así mismo se fomenta el acceso a los puestos de trabajo por mujeres a través de los canales de reclutamiento
- **En los canales de reclutamiento:** Para estimular la presentación de candidaturas de mujeres para la cobertura de los puestos, sobre todo del Taller, donde resulta habitualmente más complejo hacer avanzar la representación femenina, participación en diferentes ferias de empleo en las que se solicita, con carácter prioritario, currícula de mujeres.

ÚLTIMA HORA

NOVEDADES DEL SERVICIO: Alicante acoge la celebración del taller práctico para el diseño e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas



“La igualdad, una apuesta ganadora” ha sido el enunciado de convocatoria del taller práctico para capacitar en el diseño e implantación de Planes y medidas de igualdad en las empresas, que se ha celebrado el día 11 de diciembre en la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Alicante con la participación de representantes de diversas empresas de la región.

El taller, que tenía el objetivo de analizar las ventajas que supone la adopción de un modelo de gestión respetuoso con la igualdad de género y motivar e impulsar un proceso de integración de la igualdad en su gestión empresarial, fue organizado y conducido por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Las personas participantes procedían de empresas, asociaciones empresariales y otras entidades, con responsabilidad en la gestión de personal. El carácter práctico del taller, en el que se expuso en detalle un análisis cuantitativo y cualitativo de las políticas de personal de una empresa ficticia, ayudó a que se compartieran, por parte de las personas asistentes, cuestiones de su propio entorno profesional, ayudando así a concretar cómo responder a posibles situaciones de discriminación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conlleva la participación activa y equilibrada de ambos en todas las esferas de la vida económica y social. En el ámbito de la empresa, incorporar el valor de la igualdad como principio estratégico corporativo, y contar con el talento de las mujeres en la gestión empresarial, supone fortalecer los equipos de trabajo y aumentar la competitividad. Acciones como este taller impulsan el avance de la igualdad, coadyuvando en superar obstáculos y cambiar estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

ÚLTIMA HORA

HeForShe: Campaña de ONU Mujeres que busca el compromiso de los hombres en favor de la igualdad

ONU Mujeres hace un llamamiento a los hombres para que se adhieran individualmente en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

“En años recientes, los hombres han comenzado a defender a las mujeres y niñas contra las desigualdades y la discriminación que ellas enfrentan. Ahora es momento de aunar esfuerzos. HeForShe es un movimiento solidario para la igualdad de género que reúne a la mitad de la humanidad en apoyo a la otra mitad, para el bien de la humanidad en su conjunto”, señala la campaña.

El compromiso HeForShe se hace efectivo a través de la [web oficial de la campaña](#), donde se ha habilitado un espacio para unirse a este movimiento de solidaridad y “correr la voz” ayudando a su difusión.

¿Cómo unirse a la campaña?

1. Entrar al sitio
web: <http://www.heforshe.org/es/>
2. Seleccionar la pestaña “Tome Acción” para acceder al compromiso HeForShe. Hacer clic en [“Estoy de acuerdo”](#) y completar los datos: nombre, país y correo electrónico.



Se recibe esta respuesta

Gracias por ser un HeForShe

Eres el nº ___ hombre en aceptar el compromiso. Cada persona hace la diferencia. Ayúdanos a alcanzar los 200.000 (Comparte, tuitea, envía correos)

A través de esta página también se puede obtener información sobre la evolución de la campaña en el mundo, de manera general, y en los distintos países, de forma específica, en lo referente al número de hombres que se han comprometido.



3. Además, se pueden enviar mensajes por correo electrónico y contribuir “al debate mundial sobre la igualdad de género” de la campaña HeForShe en las redes sociales:

Twitter: @HeForShe
 Facebook: HeForShe
 Instagram: @HeForShe
 YouTube: HeForShe



ÚLTIMA HORA

NUESTRAS NOTICIAS DE DICIEMBRE

 01/12/2014 – [Premios RSE Galicia](#)

La Consejería de Trabajo y Bienestar creará los “Premios RSE Galicia” que reconocerán públicamente a aquellas empresas gallegas o con centros de trabajo en Galicia que en sus políticas y sistemas de gestión implanten y pongan en funcionamiento los principios y prácticas de responsabilidad social empresarial, con reconocimientos en los siguientes ámbitos: el ámbito social, el campo ambiental, económico y de la conciliación laboral, familiar y personal. En el reconocimiento en el ámbito de la conciliación se valorarán las actuaciones que faciliten en su plantilla la conciliación a través de medidas como la reorganización de tiempos y espacios; recursos y estructuras para el cuidado de otras personas; medidas que posibiliten su desarrollo personal; o la modificación de roles entre mujeres y hombres que fomenten la implicación de ambos con la familia. La primera edición del certamen se prevé convocarla el próximo 2015.

 02/12/2014 – [Celebrada la jornada de entrega de los Sellos Reconcilia en Navarra](#)

El Sello Reconcilia está impulsado por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA/NEEZE) gracias al convenio suscrito entre la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y el Servicio Navarro de Empleo. Con el Sello se reconoce a las empresas navarras que aplican políticas internas en materia de conciliación y se promueve la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación dentro de las organizaciones, ya que supone una mejora real en la productividad y un valor añadido para toda la sociedad. El pasado 25 de noviembre se entregó el Sello a 10 nuevas empresas navarras y se renovó a varias que lo obtuvieron en años anteriores.

 03/12/2014 – [El Cabildo de Gran Canaria entregó los premios Gran Canaria en Igualdad 2014](#)

El Cabildo de Gran Canaria entregó el pasado 19 de noviembre los Premios Gran Canaria en Igualdad 2014. Otorgados por la Consejería de Juventud e Igualdad, este año los premios recayeron en el Real Club de Golf de Las Palmas, el IES Valsequillo, Isabel Guerra y Tu Otra Farma S.L. Los galardones distinguen a personas, empresas o entidades que, en los ámbitos empresarial, social, educativo o del deporte, realizan actuaciones o promueven de forma significativa la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

04/12/2014 – [I Encuentro #Serempresaria de emprendedoras y empresarias de Extremadura en Mérida](#)

Este encuentro, que tuvo como escenario el Palacio de Congresos de Mérida y se celebró el pasado 4 de diciembre, estuvo organizado por la Dirección General de Empresa y Actividad Emprendedora del Gobierno de Extremadura, en el marco de la estrategia de Emprendimiento para la Mujer #Serempresaria, cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Esta jornada se propone como un espacio esencial de intercambio empresarial y personal entre mujeres, en el que impulsar su talento y habilidades emprendedoras, abordando las particularidades y dificultades que encuentran en el ámbito empresarial, y poniendo en valor su contribución al desarrollo económico de la región.

05/12/2014 – [Encuentro internacional celebrado en Barcelona impulsa el talento femenino en los negocios](#)

El encuentro, que tuvo lugar el pasado 27 de noviembre, reunió a representantes femeninas de 22 países diferentes con el objetivo de promover la experiencia y los logros del liderazgo de las mujeres a través de la innovación y la tecnología. En este marco se desarrollaron ponencias, debates y networking. Entre las ponentes, destaca la presencia de Kimberly King, del Woman's Think Tank, quien ha sido asesora de Barak Obama, entre otras destacadas personalidades.

09/12/2014 – [Visados 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana](#)

La Conselleria de Bienestar Social ha visado un total de 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana, de las 258 que se han presentado. El 24,42% corresponde a empresas con más de 250 personas trabajadoras y el 70,93% a empresas con 250 o con un número inferior. De manera complementaria, el visado del Plan de Igualdad lleva aparejado el uso de un distintivo de calidad denominado "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats", que supone un reconocimiento público a aquellas organizaciones que trabajan por implantar y favorecer la igualdad dentro de su organización.

10/12/2014 – [El Ayuntamiento entregó el sello #Alcorcón Concilia a 52 empresas](#)

La Concejalía de Infancia, Mujer, Cooperación, Asuntos Europeos y Juventud del Ayuntamiento de Alcorcón ha entregado el 3 de diciembre los distintivos de la 4ª edición de este sello que premia la excelencia empresarial y sirve de reconocimiento público de la labor que las empresas, asociaciones empresariales e instituciones de Alcorcón realizan en materia de conciliación de la vida laboral y personal dentro de sus organizaciones.

👉 11/12/2014 – [IV Edición del Proyecto “Evoluciona: Alto rendimiento femenino en entornos laborales saludables y eficientes” celebrado en Madrid](#)

La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y del Banco Popular, desarrolló en Madrid la IV edición de este proyecto. A lo largo de 2014 se han celebrado casi 20 talleres en distintas ciudades, como Palma de Mallorca, Barcelona, Zaragoza o Santander. El 5 de diciembre se ha cerrado en Segovia esta edición con un último taller.

👉 12/12/2014 – [HeForShe: campaña de ONU Mujeres que busca el compromiso de los hombres en favor de la igualdad](#)

ONU Mujeres hace un llamamiento a los hombres para que se adhieran individualmente en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El compromiso HeForShe se hace efectivo a través de la web oficial de la campaña, donde se ha habilitado un espacio para unirse a este movimiento de solidaridad y “correr la voz” ayudando a su difusión. Si desea sumarse y suscribir el compromiso puede hacerlo [aquí](#).

👉 15/12/2014 – [La OIT señala en su Informe Mundial de Salarios que la brecha salarial se amplía para las mujeres mejor remuneradas](#)

La nueva edición del informe de la OIT revela una disparidad salarial considerable entre hombres y mujeres en una muestra de 38 países, ya que los salarios promedios de las mujeres son entre 4 y 36% inferiores a los de los hombres y la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más. Asimismo, la OIT demanda en el documento una remuneración igual para un trabajo de igual valor a fin de garantizar un crecimiento inclusivo.

👉 16/12/2014 – [Directora General de Familia e Infancia: “La conciliación conecta con el interés de un número creciente de empresas”](#)

La Directora General de Familia e Infancia, Salomé Adroher, ha clausurado el pasado 11 de diciembre el acto de entrega de los premios nacionales Empresa Flexible, en el marco de la XIII Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional, Familiar y Personal, donde aseguró que la conciliación no es sólo “un asunto de mujeres”, sino de toda la sociedad, y por ello, todos deben implicarse, con las administraciones y las empresas a la cabeza. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad participa en la concesión de estos premios anuales.

17/12/2014 – [Distintivo municipal de calidad en la igualdad en el mundo empresarial en Ciudad Real](#)

La concejala de Promoción Económica del Ayuntamiento de Ciudad Real ha presentado las bases de la convocatoria del "Distintivo Municipal de Calidad en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial". El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 4 de febrero de 2015. El distintivo pretende reconocer públicamente a aquellas empresas e instituciones, públicas o privadas con domicilio en Ciudad Real, que hayan implantado medidas y buenas prácticas en la materia y que deberán llevar, como mínimo, un año de implantación.

18/12/2014 – [Alemania aprueba la creación de una cuota femenina para altos cargos empresariales](#)

Según el acuerdo, el 30% de los puestos de alta dirección en consejos de dirección o vigilancia de alrededor de un centenar de empresas que cotizan en Bolsa deberá ser ocupado por mujeres. Además se establece que si la ocupación de altos cargos por parte de mujeres no llega a esa cuota, los puestos que falten para alcanzarla quedarán en un futuro vacíos.

19/12/2014 – [La flexibilidad de los horarios de trabajo es todavía muy insuficiente en la Unión Europea](#)

La flexibilidad de los horarios de trabajo para poder conciliar la vida laboral y personal es aún "muy insuficiente" en Europa, según pone de manifiesto el recientemente presentado Informe de Evolución de la Familia Europea en 2014 del Instituto de Política Familiar. En España, el 88,2% de las empresas definen totalmente el horario de sus trabajadores y trabajadoras, frente al 44,8% de Finlandia, que es el país de la UE donde la flexibilidad horaria es mayor.

22/12/2014 – [CEHAT e ITH inician el Proyecto EQUOTEL para impulsar la igualdad en el sector hotelero](#)

La Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH) informarán sobre los beneficios y ventajas de aplicar iniciativas voluntarias que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, y asesorarán para evitar y resolver situaciones en las que pueda existir discriminación por razón de sexo. Esta acción se enmarca en el Proyecto "EQUOTEL – Conocer las causas de la brecha salarial e Impulsar la Igualdad en las empresas turístico-hoteleras", que se desarrollará hasta octubre de 2015, financiado a través del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo.

👉 23/12/2014 – [Susana Camarero: “Una sociedad no puede prosperar sin la contribución de sus mujeres”](#)

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, ha recordado que el objetivo del Gobierno por reforzar la igualdad de oportunidades de mujeres y de hombres se mantendrá mientras persistan datos que coloquen a la mujer en desventaja respecto del hombre, como en tasa de actividad, de emprendimiento o de puestos de trabajo. Si bien todos estos indicadores están mejorando, Camarero ha dejado claro que el Gobierno no bajará la guardia, sino al contrario: redoblará sus esfuerzos. Estas declaraciones tuvieron lugar durante la clausura de una jornada sobre emprendimiento femenino en Valencia organizada por Cámaras de Comercio a través de la Fundación INCYDE.

👉 26/12/2014 – [RedEM+: un proyecto para la inserción laboral de mujeres con discapacidad en el ámbito rural](#)

El proyecto, impulsado por Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), la Asociación Nacional de Agencias de Colocación (ANAC) y la Fundación Universia, tiene el objetivo de mejorar el posicionamiento de las mujeres con discapacidad física y orgánica en el mercado de trabajo a través de la definición y refuerzo de sus competencias profesionales y de la creación de un canal innovador y sostenible de inserción laboral 2.0 que facilita la conexión entre las mujeres de este colectivo y las empresas empleadoras. La iniciativa, que quiere trabajar con 100 mujeres y promover un ratio de inserción del 25%, viene desarrollándose a lo largo de 2014 con la subvención del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo.

👉 29/12/2014 – [Los expertos reclaman igualdad en el acceso a puestos directivos](#)

La promoción de la igualdad de la mujer en los puestos directivos y consejos de administración fue el tema del debate informativo organizado por el medio digital el Economista y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). El debate reunió a expertos y también a autoridades como Carmen Plaza, Directora General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, o Johan Vibe, embajador de Noruega en España, que coincidieron en reclamar igualdad de oportunidades en el acceso a puestos directivos.

 30/12/2014 – [La brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta en el sector TIC](#)

El salario medio de las mujeres es un 17% inferior al de los hombres en el sector TIC en España, incrementándose este porcentaje en 11 puntos respecto al año anterior, que se situaba en un 6%. Así lo pone de manifiesto un estudio realizado por ticjob.es (<http://www.ticjob.es>), portal líder del sector TIC en el ámbito europeo, a través de una encuesta online a más de 2000 profesionales del sector TIC en España. En Europa, la media de mujeres profesionales del sector TIC es del 30% y en España es del 14%, después de haber disminuido en un punto en relación al año 2013.

 31/12/2014 – [Un total de 41 iniciativas empresariales gallegas lideradas por mujeres beneficiarias del Programa Emega](#)

El objetivo de Emega es potenciar el emprendimiento femenino para que las mujeres se integren en el sector productivo gallego poniendo en marcha, mejorando y consolidando sus iniciativas empresariales. Además, el Programa promueve programas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal a través de la línea Concilia, y la nueva línea Dual oferta una ayuda para la tutorización, asesoramiento y acompañamiento de los proyectos subvencionados con el fin de reforzar las expectativas de pervivencia en el tiempo.

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS