



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

GUÍA DE ACTUACIONES QUE FOMENTEN LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EXTREMEÑO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE



GUÍA DE ACTUACIONES QUE FOMENTEN LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EXTREMEÑO

Guía para empresas

**Guía de actuaciones que fomenten la transversalidad de género
en las empresas extremeñas**

VERSIÓN 08/02/2024

Elaborado por





Índice



EMPRESAS LLAMADAS A MEJORAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO	5
---	----------



DATOS QUE HABLAN POR SÍ SOLOS	6
--	----------



UNA HERRAMIENTA INDISPENSABLE: LOS PLANES DE IGUALDAD	7
--	----------



ÁREAS EMPRESARIALES EN LAS QUE PUEDE APOYAR EL SEXPE	8
---	----------



CAPTACIÓN	9
------------------------	----------



SELECCIÓN	13
------------------------	-----------



CONDICIONES LABORALES	20
------------------------------------	-----------



FORMACIÓN	25
------------------------	-----------



PAUTAS ESENCIALES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS	32
--	-----------

BIBLIOGRAFÍA	33
---------------------------	-----------



EMPRESAS LLAMADAS A MEJORAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

Extremadura está siendo testigo de un importante desarrollo y crecimiento en los últimos años. Pese a las debilidades estructurales que se mantienen (con el envejecimiento de la población, niveles de productividad inferiores a la media en España, y un campo de mejora para el desarrollo tecnológico y la conectividad en infraestructura) ha sido capaz de generar más de 30 mil puestos de trabajo en la última década, 53 mil entre 2015 y 2021 (ENRED, 2022). Empresas de la región están mostrando un fuerte dinamismo, existen proyectos de inversión en pleno desarrollo y sectores como la industria agroalimentaria, el sector del corcho, el energético, el del transporte, el turismo, el tecnológico o los servicios de salud y cuidado de personas dependientes representan las grandes apuestas para el crecimiento empresarial y del empleo (presente y futuro).

Las mujeres han sido las protagonistas indiscutibles de los nuevos puestos de trabajo creados. Más de 8 de cada 10 de las nuevas afiliaciones a la Seguridad Social registradas en esta última década han sido de mujeres, acompañando el incremento paulatino de su nivel de cualificación, que desde hace años sobrepasa al de los hombres (ENRED, 2022). Sin embargo, su incorporación al empleo se está produciendo en un número limitado de actividades económicas (con una baja presencia en las agrícolas, industriales y tecnológicas), con condiciones laborales más precarias que las de los hombres (en cuanto a temporalidad, jornadas y salarios) y

resultando que 6 de cada 10 personas paradas son mujeres, a pesar de representar 4 de cada 10 en la afiliación (ENRED, 2022). Añadido a ello, más de 87.000 mujeres se encuentran fuera de la actividad económica por dedicarse en exclusiva a las labores del hogar, cuya incorporación al mercado laboral supondría un incremento de más de 10 pp. de la tasa de actividad económica en la región (ENRED, 2022).

La pérdida de talento y de oportunidades de crecimiento que conlleva la falta de la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como el desempleo que les afecta y las condiciones laborales precarias (máxime en un escenario de envejecimiento de la población que va a hacer que ocupen puestos de trabajo en los que hasta el momento no han estado presentes), requiere abrir espacios de reflexión y reorganización en las empresas que permitan la mejora de la participación y las condiciones laborales de las mujeres en ellas.

Con este objetivo, el Servicio Público de Empleo de Extremadura (SEXPE), aprovechando el impulso dado a estas cuestiones en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, desea apoyar a las empresas de Extremadura en este reto, poniendo a su disposición los servicios y programas que gestiona, además de procesos y herramientas específicamente orientadas a este cometido, de las que forma parte la presente Guía.



DATOS QUE HABLAN POR SÍ SOLOS

Mercado laboral

desde el enfoque de género



**Mayor rendimiento
educativo de las mujeres,
pero segregación
educativa persistente**

39% de mujeres matriculadas
en carreras STEM vs. 16% de
los hombres.



Pérdida de talento

+ 87.000 mujeres se
encuentran fuera de la
actividad económica por
dedicarse en exclusiva a las
labores del hogar.



**Protagonistas de la
creación de empleo**

83% de las nuevas afiliaciones
en la última década han sido de
mujeres.



Mujeres en...

la sanidad, la educación, el
comercio, la hostelería, las
actividades administrativas, las
profesionales y técnicas y el
empleo doméstico.



Hombres en...

La industria, la agricultura, la
construcción, la información y
las comunicaciones, el
transporte, o las actividades
energéticas y del agua.



Condiciones

Jornada a tiempo parcial
afecta al 26% de las mujeres
ocupadas vs. el 6% de los
hombres; la contratación
temporal al 37% de la
ocupación de mujeres vs. 30%
de los hombres.



Salarios

Brecha salarial por encima del 30%
entre la población ocupada con
formación de FP, entre personal de
servicios, restauración y ventas,
para antigüedad < a 3 años, quienes
trabajan a tiempo parcial, y en
empresas medianas, con convenios
de empresa y el sector privado.



Desempleo

57 mil mujeres paradas vs. 35
mil hombres. Tasa de paro del
15% en los hombres vs. 25% en
las mujeres.

¿Podemos
hacer algo
desde las
empresas?

Fuente: ENRED (2022). Diagnóstico de género del mercado laboral



UNA HERRAMIENTA INDISPENSABLE: LOS PLANES DE IGUALDAD

En la actualidad, las empresas disponen de una herramienta fundamental para incorporar la igualdad de género en su organización, contribuyendo a incrementar y mejorar la participación de las mujeres en ellas: los **Planes de Igualdad**.

Los Planes de Igualdad son un instrumento de obligada aplicación para las empresas con 50 o más personas trabajadoras, conforme establece el Real Decreto 901/2020¹, que además debe ir acompañado de una auditoría retributiva, siguiendo las directrices marcadas por el Real Decreto 902/2020². Los planes de igualdad deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con el Art 5 del RD 901/2020.

En Extremadura, a principios de 2022, 100 empresas contaban ya con un Plan de Igualdad vigente y registrado (REGCON, 2022).

Estos Planes abarcan todas las áreas de la organización laboral y gestión de los recursos humanos, a saber:

- > Selección y contratación.
- > Clasificación profesional.
- > Formación.
- > Promoción profesional.
- > Condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones. incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- > Ejercicio corresponsable de la conciliación personal, familiar y laboral.
- > Infrarrepresentación femenina.
- > Retribuciones.
- > Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

El contenido de esta Guía se centra **en las áreas en las que el SEXPE posee competencias directas y puede apoyar el trabajo de las empresas para avanzar en materia de igualdad**, ya sea en el marco de los Planes de Igualdad que tengan establecidos, o de manera complementaria a los mismos, ya que **todas las empresas** "están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres" (Art. 45, Ley Orgánica 3/2007).

¹ De 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

² De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que debe ser elaborado y aprobado en concertación con la representación de las personas de trabajadoras en la empresa.



ÁREAS EMPRESARIALES EN LAS QUE PUEDE APOYAR EL SEXPE

La presente Guía ofrece ejemplos de actuaciones y pautas en aquellas áreas que tienen un **vínculo más directo con las competencias del SEXPE** y en las que, por tanto, pueden apoyarse las empresas para mejorar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Estas áreas son:

Captación



Selección



Condiciones



Formación





CAPTACIÓN

Sabías que...

- › Es habitual que las ofertas de empleo incluyan más requisitos de los realmente necesarios para el puesto. Como las mujeres solo se presentan a una oferta si cumplen con más del 90% de los requisitos, mientras que los hombres lo hacen si cumplen el 60%, se reduce el número de candidaturas de mujeres (Sánchez-Silva, 2019).
- › Algunas ofertas de empleo emplean términos como “experto”, “competitivo”, “al mando”, “extremadamente inteligente”, “con probada experiencia”... Estos términos disuaden a las mujeres (en mayor proporción que a los hombres) de presentar sus candidaturas (Sánchez-Silva, 2019)
- › En 2021, por cada 8 hombres usuarios de LinkedIn en España, había 7 mujeres (Statista, 2022).

El acceso al empleo es el primer ámbito de incidencia para integrar el enfoque de género, no sólo de cara a equilibrar la proporción de mujeres y hombres en la plantilla, sino también para permitir su acceso en áreas o departamentos tradicionalmente ocupados por uno u otro sexo.

Los procesos de captación del personal laboral de las empresas se producen, esencialmente, mediante el lanzamiento de ofertas de empleo, donde se establecen los criterios de selección. De acuerdo con ellos, las personas interesadas consideran presentar su candidatura.

Otras actuaciones complementarias, que también se producen en esta fase, tienen que ver con la difusión de las ofertas y el filtrado de selección establecido para las candidaturas.



Pautas para incorporar el enfoque de género en la captación

Algunas pautas que pueden contribuir a incrementar la representación de mujeres en esta primera fase de entrada a las empresas son:



Definición de un procedimiento selección claro y transparente

Es decir, negociar y establecer un procedimiento de selección claro y transparente basado en criterios objetivos y no discriminatorios. Este procedimiento debe hacerse público, estando a disposición de todas aquellas personas que opten a la vacante.



Definición de perfiles profesionales ajustados a las necesidades reales del puesto

Se requiere definir oportunamente los criterios de selección asociados al puesto, haciéndolo de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades requeridas, para poderlas identificar después en la fase de selección. No obstante, se recomienda que las **exigencias y requisitos para el puesto y el perfil sean los precisos**. Está demostrado que el no cumplimiento de algunos de los requisitos disuade en mayor medida a las mujeres que a los hombres a presentar su candidatura. Por ejemplo ¿qué sentido tiene solicitar alta movilidad si el puesto no lo requiere?



Introducción de criterios relacionados con las competencias y experiencias

Asimismo, se aconseja **introducir y priorizar requisitos de competencias y experiencia, junto a los de formación**, para valorar aspectos relacionados con la práctica, las actitudes, la resolución de conflictos en la vida cotidiana, el trabajo voluntario, y la gestión relacionada con lo doméstico y familiar. Además de los conocimientos y habilidades, la titulación por sí sola no refleja el conjunto de capacidades que las personas pueden adquirir por distintas vías informales, aspectos que, de introducirse entre los criterios de selección, hace que se identifiquen en mayor medida las mujeres.



Redacción de la convocatoria de forma inclusiva

Se recomienda **describir el puesto de trabajo de forma neutra**, evitando el uso del masculino genérico o del femenino, especialmente si está socialmente asociado a profesiones realizadas mayoritariamente por mujeres (operadoras, empleadas domésticas, azafatas, enfermeras, etc.).

Informar de una vacante sin aludir al sexo de la persona implica que hombres y mujeres se sientan llamados por igual a dicho puesto.



Aprender de otras empresas



Multinacional española de servicios
financieros

<https://www.bbva.com/es/>

BBVA llevó a cabo, con la colaboración de Fundéu, una revisión de la redacción de sus anuncios de empleo evitando el masculino genérico y los términos que no apelaban a las mujeres. Además, separó los requisitos imprescindibles y los aleatorios. Después de hacerlo, la captación de mujeres se incrementó en un 30%.



Transmitir una imagen igualitaria de la empresa

Redactar la convocatoria de forma inclusiva es altamente necesario. Pero la persona candidata es probable que realice, en esta fase, búsquedas de información sobre empresa, a través de su página web y/o redes sociales.

En este sentido, el que la **empresa transmita una imagen igualitaria y no estereotipada** de los hombres y de las mujeres, así como **difundir que mensajes en torno al compromiso de la empresa con la igualdad**, servirán para que un mayor número de mujeres se animen a presentar su candidatura.



Difusión de la convocatoria mediante canales formales

Tan importante como la redacción de la convocatoria de empleo es la elección de los canales para difundirla. En este sentido, se recomienda el **uso de canales formales**, en lugar de realizar la difusión mediante redes de contacto informales (dentro y fuera de la empresa) que permiten acceder a esta información de forma “privilegiada” por parte de unas pocas personas y no en condiciones de igualdad, y que además tienden a mantener la inercia de las organizaciones.

Por ejemplo, difundir internamente una oferta de empleo en un departamento “feminizado” o “masculinizado” hará que se reciba un mayor número de candidaturas de mujeres u hombres, según corresponda. 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.

En esta línea, si lo que se pretende es reducir la segregación, se puede realizar una selección de canales específicos para obtener candidaturas del sexo menos representado, publicando las convocatorias en aquellos que, con mayor facilidad o frecuencia, sean consultados por las personas del sexo que se desea incorporar para corregir las diferencias.



Colaboración con entidades del territorio

Asimismo, la colaboración con entidades territoriales (asociaciones empresariales, centros formativos y universitarios, tercer sector, entidades que promueven la igualdad), así como la presencia en ferias de empleo o eventos similares, puede ayudar a identificar y captar talento de mujeres. Una vía de colaboración en la que no debe faltar el SEXPE.

Servicios del SEXPE a disposición de las empresas

El SEXPE pone a disposición de las empresas el servicio Emple@, una herramienta en entorno Web que permite a las empresas tramitar sus ofertas de empleo a través de Internet, sin necesidad de desplazarse físicamente a una oficina de empleo.

Podrán utilizar este servicio a cualquier hora, cualquier día de la semana desde la propia sede de la empresa.

Con esta aplicación, las empresas pueden difundir su oferta de empleo en los portales Públicos de Empleo Autonómicos y Estatal, o bien solicitar que el Servicio Público de Empleo correspondiente gestione a través de sus centros de empleo la búsqueda de candidaturas idóneas de los perfiles solicitados.

Además, las empresas que utilicen esta aplicación podrán, en todo momento, realizar un seguimiento de las ofertas de empleo tramitadas y comunicar el cierre de las mismas al concluir la gestión solicitada.

Más información en

https://extremaduratrabaja.juntaex.es/herramienta_emplea



SELECCIÓN

Sabías que...

- > Un experimento demostró que las mujeres de entre 37 y 39 años tienen, en promedio, un 30% menos de probabilidades de ser convocadas a una entrevista de trabajo que los hombres con sus mismas características (Cortina, González, & Rodríguez, 2019).
- > El porcentaje de mujeres en las cinco principales orquestas estadounidenses pasó de un 6% en 1970 a un 21% en 1993. La implementación de las 'audiciones ciegas' son responsables de un 33% de este incremento, mientras que otro 33% puede atribuirse al aumento del número de mujeres que se apuntaron a las mismas debido a la mayor difusión que se daba a las ofertas de empleo, a través del sindicato de músicos (Gallego, 2020).
- > Las multas por establecer condiciones discriminatorias para el acceso al empleo ya sea por motivos de sexo, origen, edad, estado civil o discapacidad, entre otras, oscilan desde 6.251 euros hasta 187.515 euros, en los casos más evidentes (Sánchez, 2020).
- > El uso del CV anónimo (omitiendo datos como el sexo, la edad, etc.) en los procesos de selección en una experiencia piloto con 40 empresas españolas concluyó con un porcentaje ligeramente mayor de contratación de mujeres con respecto al porcentaje de candidaturas para el mismo tipo de puestos y en el mismo universo de empresas, cuando la selección no se realizaba con CV "no anónimos", siendo especialmente evidentes estos incrementos en el grupo de población mayor de 50 años (Ministerio de Igualdad, 2020).

El proceso de selección constituye la puerta de entrada a la empresa y, como tal, es una etapa decisiva.

En esta fase se incluye la realización de las pruebas de selección y/o entrevistas personales, de cara a seleccionar los perfiles más adecuados para el puesto, en la que se debe atender únicamente a **criterios de mérito y capacidad con relación a los requisitos del puesto de trabajo.**



Pautas para incorporar el enfoque de género en la selección

Algunas consideraciones que pueden evitar sesgos de género en la selección etapa son:



Recepción de candidaturas mediante formularios modelo

Las candidaturas se deben recibir, preferentemente, usando un **formulario modelo** que sistematice la misma información por parte de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice igualdad de oportunidades para todas ellas.

Una de las herramientas más conocidas en este sentido es el uso del **currículum ciego**, una útil, sencilla y barata forma de promover la inclusión laboral en igualdad de oportunidades.

Por medio de este instrumento, se otorga mayor importancia a la información referida a las capacidades profesionales que a otras variables como el sexo, la edad, la nacionalidad, etc. Su objetivo, por tanto, consiste en excluir cualquier dato vinculante que pueda suponer la creación de prejuicios o suposiciones que terminen afectando al proceso de selección.



Aprender de otras empresas



Fabricación y venta minorista de
muebles en paquete plano,
colchones, electrodomésticos y
objetos para el hogar.

<https://www.ikea.com/es/es/>

IKEA España implantó el CV anónimo en 2018 con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y el Instituto de las Mujeres, homogeneizándose, tras la experiencia piloto de los Centros de Sevilla y Madrid, al resto de tiendas.

Así, en los procesos de selección se oculta toda información personal y quienes realizan el proceso de selección solo tienen acceso al perfil de competencias de cada persona.

En el proceso se incluyen pruebas psicométricas realizadas de forma virtual para medir el nivel de competencias, la capacidad multitarea, y el ajuste al puesto de trabajo. Solo se conocen los rasgos personales de las personas candidatas en las últimas fases: la entrevista personal y las pruebas de equipo.



Análisis de candidaturas

En esta fase se sugiere establecer, en la medida de lo posible, **equivalencias que permitan valorar competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia práctica** (trabajo voluntario, doméstico, etc.) y no tanto por méritos académicos. Este marco permite reconocer el trabajo no remunerado que con mayor frecuencia realizan las mujeres.

Igualmente, es recomendable **validar**, o al menos no penalizar, **las trayectorias de trabajo y experiencias discontinuas provocadas por las interrupciones asociadas a la maternidad o el cuidado** de personas dependientes, más presentes entre las mujeres.

Una de las formas más evidentes de discriminación indirecta en el mercado laboral que aún se mantiene en nuestros días sucede precisamente en este ámbito. Es de sobra conocido que, mientras la maternidad penaliza la trayectoria laboral de la mujer, en el caso de los hombres, sucede lo contrario. *La maternidad es uno de los factores que inciden más negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, condicionando su posterior carrera profesional, mientras que entre los hombres el impacto es positivo* (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Un caso real

Una directiva de Recursos Humanos de una gran multinacional de transporte compartió, en la presentación de un estudio sobre los sesgos en la contratación que, *"si alguien en una entrevista te dice que tiene dos hijos y 45 años, no es lo mismo si es mujer o es hombre. En el primer caso, se presupone que la prioridad será la familia, llevar a los niños al médico y perder tiempo de trabajo. En el caso de los hombres, se entiende que la profesión será prioritaria. Esta presunción pesa en la decisión final"* aunque se sostiene en prejuicios y estereotipos (Gómez, 2019).



<https://www.youtube.com/watch?v=zqSJPX4PEE>

Ser madre es un plus

El siguiente vídeo ejemplifica los aspectos a considerar para realizar el análisis de candidaturas con enfoque de género. En él, se ve cómo las competencias adquiridas y las trayectorias discontinuas son penalizadas.

Llevar a cabo una estrategia decidida sobre el reconocimiento de la maternidad como un valor social y del cuidado a personas dependientes, así como sobre los nuevos modelos familiares, evita efectos negativos en los derechos de las mujeres trabajadoras.



Por último, advertir también de los riesgos de los sesgos de género presentes en los sistemas más novedosos y sofisticados que empiezan a aplicarse en algunos procesos de selección. Se trata de las fórmulas automatizadas mediante el uso de algoritmos de selección, con la aplicación de la Inteligencia Artificial. El asunto está en plena discusión ya que se considera que cualquier técnica de IA está sesgada por naturaleza ya que contendrá los mismos sesgos que la persona que la haya definido (Pereda, 2022).

Un caso real

Uno de los primeros precedentes de discriminación laboral por cuestión de género de parte de un algoritmo se dio en la empresa Amazon. En un proceso de búsqueda de personal se diseñó un algoritmo para agilizar el proceso, basándose en los macrodatos que la empresa tenía de contrataciones anteriores. La máquina identificó los patrones de valoración de los humanos y los replicó, resultando que el algoritmo penalizaba las candidaturas que incluían en sus currículums palabras en femenino: ingeniera, abogada, científica, etc. (Aragüez, 2022).



Equipos de selección mixtos sensibilizados y formados en igualdad

Garantizar una **composición y presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los procedimientos y estructuras de selección de personal y de RRHH.

En cualquier caso, es esencial que estos equipos estén **sensibilizados y/o formados** acerca de las relaciones de género, la división sexual del trabajo, la socialización de género y cómo todos estos aspectos sesgan nuestra percepción e identidad como mujeres y hombres. De esta forma, 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 sesgos de género, normalmente inconscientes, influyan en los procesos de selección en momentos concretos como la criba curricular, las entrevistas, etc., tanto en las decisiones tomadas como en la comunicación con las personas candidatas. Es decir, se pretenden corregir los **sesgos inconscientes**.

Las sesiones de formación a los equipos de selección realizadas con este fin deben servir, también, para capacitar en el uso de las herramientas utilizadas por la empresa para realizar los procesos de selección y contratación de forma imparcial y objetiva.



Aprender de otras empresas



Empresa de diseño y fabricación de grandes componentes nucleares, principal empresa del sector en España, exportadora de más del 90% de su producción.

<https://www.ensa.es/>

ENSA ha establecido un sistema de participación de mujeres en los Tribunales o Comités de Selección, consistente en:

1. Los Tribunales o Comités de Selección deben estar constituidos por, al menos, dos mujeres.
2. Se da siempre participación a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la selección del personal a su cargo.



Realización de pruebas de selección imparciales y objetivas

Por otro lado, las pruebas de selección han de corresponderse con las funciones del puesto de trabajo al que se opta. La **objetividad** debe ser una pauta que marque el desarrollo de las entrevistas personales evitando la formulación de preguntas discriminatorias (condiciones personales, planes vitales, etc.).

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, en su artículo 16, que una **infracción muy grave en materia de empleo** es *"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 [...]".*

Una forma de garantizar la objetividad es contar con un **cuestionario o checklist**, previamente elaborado, 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, e incluyendo ítems que favorezcan la inclusión de la perspectiva de género como, según se ha visto, la validación de trayectorias laborales con discontinuidades, interrupciones por cuidado, o la adquisición de competencias a través de la experiencia.



Selección por discriminación positiva

Esta medida, que permite equilibrar progresivamente aquellas secciones o áreas masculinizadas o feminizadas dentro de una empresa, es la **selección por discriminación positiva**. En este caso, ante dos candidaturas de diferente sexo, pero que aportan el mismo valor (en lo referente a formación, experiencia profesional, competencias, etc.) se puede (y es legal) favorecer la incorporación al puesto de trabajo de la persona del sexo que esté infrarrepresentado.



Aprender de otras empresas



Fabricación y el montaje de vehículos automóviles, componentes, piezas de recambio, accesorios y utillajes de los mismos. Posee 2 Centros Industriales en Vigo y Madrid

<https://site.groupe-psa.com/madrid/es/>

Desde hace 20 años las entidades de Groupe PSA en España vienen realizando un intenso trabajo de aumento de la participación de las mujeres en la plantilla, siendo además precursoras en la implantación de planes de igualdad en el Sector Automoción.

Con este propósito de incrementar la presencia de mujeres han apostado por acciones concretas, como: 1. Fijar un porcentaje mínimo de contrataciones iniciales de mujeres y un compromiso de contratación de duración indeterminada; 2. Fomento del acceso a los puestos de trabajo por mujeres a través de los canales de reclutamiento.



Solicitud de criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección liderados por terceras entidades

En el caso de que las empresas recurran a procesos de selección liderados por terceras entidades (empresas de trabajo temporal, empresas de selección, etc.), resulta preciso, antes de adoptarlos, comprobar que estos procesos no aplican prejuicios sexistas.

Además, se debe tener en cuenta que, como en cualquier prestación de servicios de selección de personal, la empresa cliente tiene la opción de exigir determinadas 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 sea conocedora 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.



Servicios del SEXPE a disposición de las empresas

El SEXPE pone a disposición de las empresas la red de agentes de igualdad de género en el territorio para que puedan consultar temas relativos la igualdad, identificar posibles candidatas, así como ayudas en los procesos de selección de personal.

Más información en:

https://extremaduratrabaja.juntaex.es/orientacion_orientacion_en_centros_employment_o_agentes_igualdad

Igualmente, cuenta con 36 agencias de colocación que en coordinación y, en su caso, colaboración con el Servicio Público de Empleo, realizan actividades de intermediación laboral con la finalidad de proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las personas empleadoras los perfiles más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

Además, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

En el siguiente enlace pueden consultarse la Relación de agencias de colocación que actúan en el ámbito Extremadura

https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/consultarAgenciasColocacion.do?idComunidadAmbito=11&modo=mostrarAgencias&origen=listado



CONDICIONES LABORALES

Sabías que...

- › La penalización por trabajar con jornada parcial se manifiesta, entre otras formas, en las pensiones. La brecha retributiva en las pensiones de jubilación de la Seguridad Social es del 33,13%: la pensión media de los hombres es de 1.368 € y la de las mujeres es de 915 € (Ministerio de Igualdad, 2023).
- › Con relación a los puestos de trabajo, las mujeres valoran más los aspectos sociales y relacionados con la flexibilidad o la conciliación, y los hombres los económicos y el estatus (Infojobs, 2022).
- › Una mujer gana, cada hora, un 13% menos de promedio que un hombre en trabajos similares (Brindusa, Conde-Ruiz, & Artíñano, 2018). Pagar menos a una mujer que a un hombre en el mismo puesto de trabajo es ilegal en España desde 1980.
- › Un experimento de la Universidad de Yale, por el que se enviaron dos CVs con el mismo contenido salvo por el nombre (uno de mujer y uno de hombre) a 127 Catedráticos y Catedráticas de universidades americanas, concluyó que la media de la oferta económica que recibía la mujer era un 12% menor que la del hombre (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012).
- › Estudios en la materia encuentran que, hasta un 10% de la brecha salarial de género, puede ser explicada por la supuesta falta de habilidad de las mujeres para negociar (OIT, 2019c).
- › En el análisis de convenios colectivos de algunos países, es posible encontrar minusvaloración salarial en las categorías profesionales designadas en femenino, frente a aquellas nombradas en masculino: por ejemplo, menor retribución del personal de limpieza frente a peones y mozos, entre el personal de acabado, envasado y empaquetado (feminizado) y el personal de producción (masculinizado) en el sector de alimentación, o entre las secretarías y telefonistas en comparación con otros trabajos de valor similar o, incluso, inferior (Sallé, 2010).

Asegurar la inclusión del enfoque de género en la fase de contratación significa respetar los derechos de las personas trabajadoras, así como garantizar unas condiciones laborales similares y equitativas para mujeres y hombres.



Pautas para incorporar el enfoque de género en las condiciones laborales

En esta área se deben tener en cuenta las siguientes pautas de igualdad:



Consideración de las necesidades de conciliación

Los intereses de la empresa deben estar estrechamente vinculados al bienestar de las personas que en ella trabajan, lo cual pasa por atender a sus necesidades de conciliación.

El propio Estatuto de los Trabajadores recoge este derecho en su artículo 34.8. En concreto:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La mayor parte de las jornadas reducidas por motivos de cuidado se suceden entre las mujeres. *De todas las reducciones de jornada por motivos familiares, un 95,8% corresponde a madres (mayoritariamente con contrato indefinido) y solo un 4,2% a padres* (Kranz, 2018) lo que termina penalizando su situación actual (con las reducciones de salario que esto implica), pero también futura (en términos de cotización y jubilación). La alternativa pasa por ofrecer condiciones laborales que se adapten a la empresa y a las personas trabajadoras, siguiendo las regulaciones de la propia ley.

En el momento de la contratación, por tanto, se recomienda aplicar fórmulas de sistemas de horarios y jornadas flexibles, trabajo a distancia..., adaptados a las necesidades de compatibilización con otras esferas, lo que redundará, indirectamente, en un mayor beneficio para las mujeres.



Aprender de otras empresas



Autoescuela, Academia de Seguridad Industrial y Oposiciones, Escuela de Formación de Maquinistas y Agencia de Colocación.

<https://www.grupoplacentina.com/>

Empresa comprometida con la igualdad y la conciliación. Hace más de una década que comenzó a poner en práctica medidas que facilitan la conciliación de sus personas empleadas, como son: flexibilidad de horario, adopción del teletrabajo, y acuerdos con guarderías para favorecer la asistencia de hombres y mujeres con cargas de cuidado a las formaciones ofertadas.



Aprender de otras empresas



Multinacional española de telecomunicaciones

<https://www.telefonica.es/es/>

En 2021 se firmaron los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU en cuyo ANEXO V se incorporaron las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexiwork, acordadas en la revisión del convenio anterior, mejorando las condiciones de trabajo de la plantilla.



Igualar las oportunidades de acceder a contratación indefinida

Aplicar el enfoque de género a los procesos de contratación también pasa por igualar las oportunidades de acceso de las mujeres a contratos indefinidos, teniendo en cuenta sus inferiores condiciones de partida.

Las empresas pueden percibir como un inconveniente su potencial maternidad o el cuidado de sus hijas e hijos u otros familiares, lo cual puede afectar negativamente a las consideraciones de contratación indefinida.



Retribución acorde al valor del trabajo

La normativa vigente exige el cumplimiento del principio **de igual retribución por trabajo de igual valor**. Este principio debe materializarse para cada empresa, y para aplicarlo es necesario realizar la valoración de puestos de trabajo que la normativa exige en el marco de la elaboración del Plan de Igualdad.

Dicha valoración ha de cumplir con los criterios determinados en el RD 902/2020, para asegurar que no existe discriminación de género relativas a *"adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género."*

La misma norma señala como factores y condiciones a tener en cuenta algunos vinculados tradicionalmente a los trabajos desempeñados por mujeres, tales como *"la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización"*.

Esta valoración debe permitir establecer qué puestos son del mismo valor y, por consiguiente, deben percibir una misma retribución.

En paralelo a la valoración de establecer qué puestos son del mismo valor (y, por consiguiente, deben percibir una misma retribución), es recomendable poner en valor el liderazgo femenino y fomentarlo, como otro factor y condición a tener en cuenta de los vinculados tradicionalmente a los trabajos desempeñados por mujeres.



Aprender de otras empresas



Banco español eminentemente
digital

<https://www.evobanco.com/que-es-evo>

EVO asumió un compromiso para terminar con la desigualdad de género en la compañía, con foco en la brecha salarial. Para ello, se aprobó, desde el más alto nivel, una política que incluyó:

1. Revisión en profundidad de los distintos procesos de gestión de personas con el objetivo de identificar las causas formales e informales que dificultaban la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
2. Una vez identificados los sesgos, se adoptaron medidas correctoras para hacer desaparecer cualquier diferencia salarial entre personas de niveles equivalentes según el convenio de aplicación.

Adicionalmente, la empresa ha de asegurar que la retribución es proporcional a la valoración del puesto. Esto quiere decir que, aunque legalmente no se exige igual retribución para dos puestos de diferente valor, esas retribuciones sí guarden un principio de proporcionalidad razonable, de manera que una aportación de valor levemente superior no produzca un incremento pronunciado de la retribución. Los mecanismos de negociación colectiva, u otras vías de concertación similares, pueden ayudar a definir una puntuación y valoración justa para cada puesto de trabajo que evite los sesgos de género.



Servicios del SEXPE a disposición de las empresas

Anualmente, el SEXPE pone a disposición de las empresas ayudas dirigidas a la contratación del personal laboral cuyos requisitos varían cada anualidad, pero en las que suele predominar un criterio de puntuación mayor si la persona contratada es una mujer.

En el momento de realización de esta guía (2023), se encontraban las ayudas **dirigidas al fomento de la contratación indefinida**, con la concesión de una cuantía superior a las empresas solicitantes cuando la persona contratada es una mujer. Este tipo de acción positiva se lleva aplicando desde hace varias décadas.

Hasta la convocatoria de 2021 la ayuda se trataba de una cantidad fija, mientras que a partir de ese año se vincula a la base mínima de cotización de las personas contratadas.

Desde el SEPE también se encuentran disponibles bonificaciones a las empresas por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales tanto con fines de explotación sexual como laboral.

Más información en

https://extremaduratrabaja.juntaex.es/ayudas_sexpe

[Bonificaciones y Reducciones a Víctimas](#) | [Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)



Incorporar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales para **atender de forma diferenciada las necesidades de las mujeres y hombres en el trabajo**; pero también para el reconocimiento de enfermedades profesionales que están asociadas con el empleos y funciones femeninas.

Así, las mujeres, en general, se enferman más que se accidentan en los puestos de trabajo, sufren más trastornos musculoesqueléticos que los hombres, y están más expuestas a riesgos psicosociales (derivados de la mayor precariedad laboral, al estar concentradas en puestos de “bajo control y altas demandas”, debido a las dobles jornadas, etc.)



FORMACIÓN

Sabías que...

Según un estudio realizado por CCOO:

- › las empresas financian la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres;
 - › la participación de las mujeres españolas en formación continua es un 25% inferior a la media europea;
 - › los principales obstáculos para la participación de las mujeres españolas en la formación continua son la incompatibilidad con los horarios de trabajo, y la necesidad de atender a la familia;
 - › persiste la segregación por género de algunas especialidades formativas (las trabajadoras reciben formación relacionada con los cuidados y la administración, y los trabajadores con la vigilancia y la producción)
- (CCOO, 2018)

Los procesos de formación están relacionados con el desarrollo profesional de las personas, un proceso que también tiene lugar en el interior de las empresas y que termina siendo la base de la promoción profesional. Invertir en la formación continua de equipos de trabajo diversos e inclusivos, es **invertir en la empresa**, ya que existe una relación directa entre el grado de formación de las personas y su nivel de productividad.

La política de formación, unida a factores como la inclusión y la remuneración en condiciones de igualdad de mujeres y hombres o el buen clima laboral, son factores que marcan la diferencia.

Incluir la perspectiva de género en el Plan de Formación significa asumir el valor de la igualdad como parte esencial de la cultura corporativa, y actuar respetando la premisa de que no hay trabajos diferenciados (ni por contenido del puesto, ni por nivel de responsabilidad) para mujeres y hombres, sino personas con conocimientos, capacidades y competencias que responden a las exigencias de los objetivos de la empresa.



Pautas para incorporar el enfoque de género en la formación

El diseño del Plan de Formación de la empresa con perspectiva de género consiste en incluir **medidas que atiendan a la especificidad de la situación de las mujeres** a fin de evitar barreras que dificulten su acceso a la formación. Algunas de estas medidas serían:



Detección de necesidades

La detección de necesidades formativas debe realizarse de manera integral, indagando en tres ámbitos complementarios e interrelacionados: la empresa (mejora de la eficiencia y la eficacia de los procesos e incremento de la competitividad), los puestos de trabajo (conocimientos técnicos, de gestión, habilidades y destrezas requeridas) y las personas que integran la plantilla (análisis individualizado de las necesidades de formación de las personas de la plantilla, asociadas a sus expectativas profesionales de desarrollo de carrera).

En esta fase hay que tener en cuenta:

Visibilización de las necesidades de formación de las mujeres

Recabar, diferenciadamente, las necesidades de formación, presentes y futuras, de mujeres y hombres de todas las categorías y áreas de la empresa. Paralelamente se deben identificar las principales dificultades con las que se encuentran estas personas para participar en las acciones formativas (disponibilidad). Incluir un análisis de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.

Identificación de las personas que recibirán formación

Seleccionar a las personas en función de su puesto, sus actitudes y capacidades en el trabajo, sin dejar operar estereotipos de género. En casos de medidas de acción positiva, se puede otorgar preferencia a la participación de personas del sexo menos representado.

Identificación de las necesidades formativas de cada puesto, independientemente de quienes lo ocupen

Prestar atención a necesidades de formación asociadas a habilidades que se relacionan con estereotipos de género, como puede suceder en determinados puestos feminizados. Esto se puede ilustrar con el caso de una empresa donde el área de Atención al Cliente esté "feminizada" y se estime que no es necesaria la formación del equipo humano, al entender que sus trabajadoras tienen habilidades comunicativas y sociales innatas que garanticen el correcto desarrollo de su trabajo.



Acciones positivas de captación para favorecer el acceso del sexo menos representado

Para ello, suele ser habitual establecer cuotas de género en cursos de formación con alto grado de feminización o masculinización.

En este sentido, y para asegurar la participación del sexo menos equilibrado, las empresas podrían solicitar al SEXPE personal específico (mujeres u hombres) para cubrir las cuotas identificadas en los cursos de formación iniciados para la incorporación de nuevo personal.



Diseño y planificación de la formación

La fase de diseño y planificación de la formación debe establecer las acciones formativas necesarias, especificando los recursos requeridos (financieros, humanos, instalaciones, etc.) y los tiempos para su ejecución. Las acciones más destacadas en materia de igualdad de esta fase son:

Establecimiento de equipos de planificación mixtos sensibilizados y formados en género

Integrar, en la medida de lo posible, en número similar o equilibrado a mujeres y hombres como responsables de diseñar y planificar la formación. Estas personas deben tener formación previa en igualdad de género, de manera que estén sensibilizadas y alineadas con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Planificación de los horarios de la formación

Realizar la formación, en la medida de lo posible, **dentro de la jornada laboral**, de forma que se garantice el acceso a todas las personas de la plantilla, incluidas aquellas que tienen y ejercen sus responsabilidades familiares.

La formación fuera del horario laboral suele ser un obstáculo para que las mujeres participen en las acciones formativas de la empresa, pero en el caso de que no exista otra posibilidad, la empresa puede implementar otras medidas destinadas a posibilitar la conciliación, tales como ayudas económicas o la puesta a disposición de servicios de guardería o de cuidado de personas dependientes. Otra opción es optar por la modalidad de e-learning o *blended learning* (que combina la formación virtual con la presencial).

Previsión de objetivos y criterios de evaluación que visibilicen el impacto de las acciones formativas en las mujeres

Establecer la identificación diferenciada del porcentaje de mujeres y de hombres que participan en la formación.

Inclusión de acciones formativas relacionadas con la igualdad

Las acciones formativas pueden utilizarse para incluir acciones formativas relacionadas con la igualdad, por ejemplo, la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla (en el caso de que la empresa cuente con uno propio), capacitación en materia de género a equipos responsables de la gestión de personas (personal de RRHH, mandos intermedios, etc.) o, incluso, la implementación de medidas de acción positiva como pueden ser acciones de formación a mujeres pre-directivas, la capacitación específica de personas del sexo menos representado para que se reduzca la segregación horizontal en un puesto o departamento concreto, etc.



Difusión de la oferta formativa, recepción y selección de candidaturas

De acuerdo con el área y el curso formativo se habrá definido si es necesario establecer criterios para el acceso a la formación, tales como edad, conocimientos previos, experiencia, niveles educativos, proyección de carrera, etc., los cuales deben ser inclusivos, ya que serán aplicados en la selección de las personas que realizarán la formación.

En esta fase es necesario atender a:

Difusión de la oferta formativa con lenguaje e imágenes inclusivas

Redactar e ilustrar los materiales de difusión de la oferta formativa con lenguaje e imágenes inclusivas.

Elección de canales de comunicación incluyentes

Realizar la difusión de la convocatoria haciendo uso de canales de comunicación que garanticen que la información es accesible por igual a mujeres y hombres. Esta tarea es fundamental para lograr una recepción de candidaturas en igualdad de condiciones.

Criterios de selección integradores que no perpetúen y reproduzcan estereotipos de género

Poner especial cuidado en este aspecto para evitar fijar criterios para el acceso a la formación que provoquen, de manera directa o indirecta, discriminación a mujeres u hombres.

Garantía de los derechos de acceso a la formación de las personas en situación de permiso de nacimiento y cuidado del menor

Asegurar que las personas en situación de permiso de nacimiento o cuidado del menor reciben información con la anticipación y los detalles suficientes como para poder asistir a acciones de formación.

Priorización de personas que se reincorporan a la empresa (en la selección de candidaturas)

Priorizar la incorporación a las acciones de formación de personas que se reincorporan a la empresa después de permisos y excedencias por cuidados, como muestra del compromiso activo con ellas. Del mismo modo, la empresa debe priorizar las candidaturas de víctimas de violencia de género.



Aprender de otras empresas



Grupo de distribución mundial con sede en España compuesto por empresas de distintos formatos, siendo el principal el de grandes almacenes.

<https://www.elcorteingles.es/#>

El Corte Inglés ha implantado un nuevo procedimiento para gestionar la reincorporación de sus empleadas y empleados tras la excedencia de cuidado por hijos, familiares, etc., fundamentalmente solicitadas por mujeres.

Se trata de un itinerario personalizado por el que se forma e informa a las personas que se reincorporan de todas las novedades y cambios que afectan a su puesto de trabajo y que se hayan producido durante el disfrute de su excedencia. El objetivo es que el disfrute de este derecho no suponga un obstáculo en su desarrollo profesional.

Inclusión de otros criterios de acción positiva

Incluir criterios de acción positiva que prioricen y garanticen la participación de mujeres en acciones formativas de áreas o departamentos masculinizados es una medida a tomar en cuenta para lograr consolidar su presencia.



Ejecución de las acciones de formación

Antes de realizar una acción formativa, la empresa debe transmitir al personal docentes las características de la compañía y de las personas que van a recibir la formación, así como dar a conocer los valores propios de la empresa, entre los que se encuentra la igualdad. Otras cuestiones a tener en cuenta, serían:

Personal docente integrado por mujeres y hombres, y sensibilizado en Igualdad de Oportunidades

Integrar, en la medida de lo posible, en número similar o equilibrado a mujeres y hombres como responsables de impartir la formación. Lo ideal es que estas personas tengan formación previa en igualdad de género, pero esto no siempre es posible, por lo que se debe prever su sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

Inclusión de mujeres formadoras en áreas de conocimiento y de trabajo masculinizadas

El hecho de que la formación en estas áreas sea impartida por mujeres puede romper, de por sí, con muchos estereotipos de género. Por supuesto, siempre teniendo en cuenta que las personas encargadas de la formación deben ser expertas en la materia a impartir, así como en desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Contenidos formativos con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas

Revisar que los contenidos y materiales formativos (recursos audiovisuales, guías, documentos) hacen uso de lenguaje e imágenes incluyentes. A través de los contenidos la empresa debe mostrar y demostrar que la igualdad es un valor importante que se asume como parte de la cultura corporativa.

Impartición de la formación utilizando un lenguaje neutro e inclusivo

Utilizar un lenguaje inclusivo durante las sesiones formativas por parte de las personas responsables de la formación, para que haya coherencia entre lo que se dice y lo que se ve.

Fomento de la participación activa de las mujeres en las sesiones de formación

Animar a la participación activa de las mujeres durante las sesiones formativas. En el caso de grupos compuestos mayoritariamente por hombres, las mujeres pueden tener más reticencia a mostrar sus opiniones. La persona responsable de impartir la formación debe fomentar que las mujeres intervengan y participen activamente.



Evaluación de las acciones formativas

La evaluación debe ir más allá de las encuestas de satisfacción o de recabar la valoración de las personas que participan en la formación. Deben evaluarse, además, otros aspectos de interés, como el aprendizaje llevado a cabo (competencias adquiridas), la aplicación de la formación al puesto de trabajo, el impacto de la formación en la empresa y en las personas que la han recibido o la satisfacción de los mandos directivos con la formación recibida por la plantilla.



Para llevar a cabo esta fase con enfoque de género lo más importante es:

Desagregar los datos de mujeres y hombres

Asegurar que en la evaluación se desagregan oportunamente los datos de mujeres y hombres participantes permite realizar análisis de:

- › **Verificación** de que no se han dado diferencias no justificables en la participación de mujeres y hombres en la formación.
- › **Comprobación** de que se ha facilitado la participación de personas con responsabilidades familiares.
- › **Revisión** de que han mejorado las competencias de las mujeres al igual que las de los hombres.
- › **Confirmación** de que se ha consultado sobre el nivel de satisfacción y el resto de cuestiones del proceso formativo a mujeres y a hombres.
- › **Constatación** de que la formación respondió a las necesidades de mujeres y de hombres por igual.
- › **Medida del coste asociado a la formación de mujeres y hombres**, a fin de asegurar que no ha existido desproporción en la asignación de recursos económicos.



Formación en igualdad de género

Por último, es importante, en el marco de los planes de formación, reservar **formaciones específicas en materia de igualdad de género**, tanto a nivel directivo como técnico, que sensibilicen sobre la cuestión, identifiquen los sesgos y las barreras de género existentes, trasladen pautas prácticas para el fomento de la igualdad en las distintas áreas de la empresa y susciten valores de igualdad y corresponsabilidad en la dirección y las plantillas. La formación puede ir acompañada de directrices y manuales de buenas prácticas en la materia.

Servicios del SEXPE a disposición de las empresas

El Servicio Extremeño de Empleo pone a disposición de las empresas:

- › **La convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones formativas con compromiso de contratación** dirigidas a personas trabajadoras desempleadas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- › **La gestión de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad**, para la formación tanto de personas trabajadoras en activo como de personas desempleadas.
- › **Ayudas para calificar como estratégica formación para el empleo prevista en proyectos empresariales de especial interés para la región por su impacto significativo en el empleo** y que permitan la adquisición de un nivel de cualificación profesional de las personas a través de la realización de acciones formativas específicas.
- › **Diferentes programas de formación y empleo**: PIT, PIT+, Crisol Formación, Programa de Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura, Programa Colaborativo Rural, etc.



PAUTAS ESENCIALES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS



CAPTACIÓN

1. Definir los puestos de trabajo incluyendo exigencias y requisitos reales, introduciendo criterios de competencia y experiencia (y no solo de conocimiento y habilidades adquiridas mediante la formación).
2. Redactar las ofertas de empleo de forma inclusiva y difusión de estas por canales formales.



SELECCIÓN

3. Usar el CV anónimo. En procesos de selección automatizados, revisar las fórmulas utilizadas para el cribado de candidaturas.
4. Contar con equipos de selección con mujeres y hombres, sensibilizados y formados en igualdad.
5. Realizar pruebas de selección objetivas, sin aludir a cuestiones personales
6. Seleccionar por discriminación positiva, cuando sea necesario.



CONDICIONES LABORALES

7. Promover la contratación indefinida, especialmente la de las mujeres.
8. Retribuir de manera equitativa a mujeres y hombres, atendiendo al valor de su trabajo.



FORMACIÓN

9. Proporcionar formación considerando también las necesidades de las mujeres, difundiéndola oportunamente y con parámetros de igualdad de género en su impartición (profesorado, materiales).
10. Evaluar la formación y su impacto de manera desagregada por sexo.



BIBLIOGRAFÍA

- Aragüez, L. (27 de Abril de 2022). Ciberviolencia y género: los algoritmos digitales en el mundo del trabajo desde un enfoque de género. Málaga, Andalucía, España.
- Brindusa, A., Conde-Ruiz, J. I., & Artíñano, I. M. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*. Fedea.
- CCOO. (2018). *Características de la*. CCOO.
- Cortina, C., González, M. J., & Rodríguez, J. (Marzo de 2019). *Observatorio Social La Caixa*. Obtenido de Observatorio Social La Caixa: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/mujeres-oportunidades-contratadas>
- ENRED. (2022). *Diagnóstico de género del mercado laboral en Extremadura*. SEXPE.
- ENRED Consultoría. (2009). *La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos*. Colección Economía Mujer Empresa.
- Gallego, J. A. (17 de Septiembre de 2020). El largo camino hacia la diversidad. *BBVA Social/Diversidad*.
- Gómez, M. V. (7 de Marzo de 2019). Discriminación en las entrevistas de trabajo: a ellas las llaman un 30% menos con el mismo currículum. *El País*.
- Hidalgo, C. (23 de Febrero de 2019). ¿Por qué las mujeres siguen conciliando más que los hombres? *El País*.
- Infojobs. (14 de Julio de 2022). La flexibilidad, el aspecto más valorado de un trabajo. *Infojobs*.
- Kranz, D. F. (5 de Junio de 2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *FUNCAS Blog*.
- Ministerio de Igualdad. (2020). *DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO PILOTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL. Informe final de evaluación de resultados*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Ministerio de Igualdad. (2023). *Desigualdad Retributiva entre mujeres y hombres*. Boletín de Igualdad en el Empleo.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2020*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Información algorítmica en el mercado laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Moss-Racusin, C., Dovidio, J., Brescoll, V., Graham, M., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 16474-16479. Obtenido de <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1211286109>
- Pereda, P. (2022). La Inteligencia Artificial que nos selecciona para un trabajo, ¿tiene sesgos de género y de raza? *Ciencia y Tecnología*.
- REGCON. (2022). *Convenios Colectivos, Planes de Igualdad y resto de Acuerdos Colectivos*.
- Sánchez, P. J. (2020). OFERTAS DE EMPLEO: LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SALIR CARA. *Blog Laboral Garrigues*.
- Sánchez-Silva, C. (23 de Junio de 2019). La desigualdad laboral empieza por las ofertas de trabajo que intimidan a las mujeres. *El País*.
- Statista. (Abril de 2022). *Statista*. Obtenido de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/607534/distribucion-porcentual-por-genero-de-los-usuarios-de-linkedin-en-espana/>





Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti