



87 empresas se unen para apoyar esta iniciativa, cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades profesionales de las mujeres en riesgo de exclusión

La Fundación Adecco propone 7 medidas para impulsar el empleo de las mujeres en riesgo de exclusión en su *Semana de la Mujer*

- En el acto de presentación de esta Semana, se ha dado a conocer el Informe #EmpleoParaTodas, que recoge propuestas para impulsar el acceso al empleo de las mujeres que lo tienen más difícil.
Ver informe: www.bit.ly/informemujer
- Además, se ha proyectado la campaña audiovisual #PonleTalento, en defensa de los derechos de la mujer, protagonizada por la actriz y empresaria Mabel Lozano, quien ha estado presente en el acto para reflexionar y compartir con los asistentes un mensaje de igualdad e inclusión.
Ver campaña: www.bit.ly/ponletalento
- El acto ha sido clausurado por M^a José Ordóñez Carbajal; Delegada del Gobierno para la Violencia de Género.

Madrid, 7 de marzo de 2018.- Esta mañana ha tenido lugar, en los Cines Yelmo Ideal, la presentación de la Semana de la Mujer de la Fundación Adecco, que arrancó el lunes, 5 de marzo y finalizará este viernes, coincidiendo con la celebración, esta misma semana, del Día Internacional de la Mujer (8-03). **Esta iniciativa ha sido posible gracias al apoyo de 87 empresas y el compromiso de Enagás, Endesa, Gas Natural Fenosa, Makro, Grupo Red Eléctrica, thyssenkrupp y Yelmo Cines.**

El acto ha sido inaugurado por **Mariana Ruiz, directora de Recursos Humanos de Yelmo Cines.** A continuación, ha intervenido **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco,** quien ha señalado que: “el acceso al empleo de las mujeres en riesgo de exclusión no puede entenderse sin la corresponsabilidad de los hombres, siendo un reto que nos beneficia todos, pues el resultado es una sociedad más inclusiva, diversa y competente”.

A continuación, Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco, ha dado a conocer la Semana de la Mujer 2018 y su objetivo: “lograr que mujeres que presentan grandes dificultades puedan acceder a un empleo que dignifique y normalice su vida”. En este sentido, y durante esta semana, la Fundación Adecco está celebrando, a lo largo del territorio nacional, **talleres formativos y mesas de diálogo que empoderarán a mujeres que atraviesan situaciones de riesgo de exclusión por diferentes circunstancias:** discapacidad, edad avanzada, violencia de género, etc.

7 propuestas para impulsar el acceso al empleo de las mujeres

A continuación, Arancha Jiménez ha presentado el **Informe #EmpleoParaTodas.** Este análisis visibiliza como el desempleo de larga duración o la discriminación laboral afectan de forma especial a las mujeres mayores de 45 años o a las que tienen discapacidad. En esta

línea, la directiva ha resumido las propuestas recogidas en este informe, dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades laborales de las mujeres en riesgo de exclusión.

1. **Medidas para reducir la discriminación por género en los procesos de selección**
La discriminación de la mujer en el mercado laboral está en gran parte ocasionada por la existencia de prejuicios en el seno empresarial. Las organizaciones deben realizar un ejercicio de autocrítica y anticiparse a esta discriminación, desarrollando mecanismos que minimicen los prejuicios y den valor a los aspectos verdaderamente decisivos: las competencias y el talento de los candidatos. Cada empresa debe estudiar qué medidas son más convenientes, en función de su cultura organizacional y del compromiso de partida que la plantilla tenga con la Diversidad. Algunas de estas medidas pueden ser las siguientes: **currículum ciego, sistemas de entrevista cerrados con preguntas estandarizadas o #TalentoSinEtiquetas como base de la selección.**
2. **Apertura a los sectores “masculinizados”** Efectuando un análisis y una evaluación de los sectores y perfiles en los que las mujeres tienen una menor acogida, debido a un sistema social que ha propiciado la división del trabajo. Este estudio inicial permitirá diseñar y acometer políticas y planes estratégicos para **formar a las mujeres en estas ramas de actividad (industria, automoción), erradicando prejuicios en estos sectores tan masculinizados, en aras de que las mujeres multipliquen sus posibilidades laborales.**
3. **Refuerzo políticas activas de empleo para desempleadas “crónicas” y “rescate” de inactivas.** Para que incidan, más que nunca, en las desempleadas con mayor riesgo de cronificarse y en aquellas que no aportan su talento al mercado por cuestiones culturales (por ejemplo, las inactivas por razón de discapacidad o por responsabilidades familiares). En este punto, **la formación se impone como la herramienta estrella, en áreas como las Nuevas Tecnologías y los idiomas**, que resultan críticas para empoderar a las desempleadas con mayor riesgo de exclusión.
4. **Fortalecimiento de las Políticas de Bienestar Social** Por tradición, las mujeres corren el riesgo de estar más cerca de la dependencia económica, la pobreza o la violencia de género, especialmente cuando influyen otros elementos como la discapacidad. Es por ello vital atacar la “raíz” de esta exclusión social, **fortaleciendo la red de Servicios Sociales para ampliar la atención a las mujeres en riesgo de exclusión social, así como profesionalizarla.** También ha de ser prioritaria la **regulación de ciertas profesiones como el cuidado a las personas dependientes o el servicio doméstico**, trabajos frecuentemente invisibilizados y sin valoración social ni económica en los que, sin embargo, las mujeres aportan mucho.
5. **Flexibilidad empresarial.** Mediante una apuesta decidida por fórmulas como el teletrabajo, la racionalización de entradas y salidas o la recuperación de horas. Estas medidas impactan en la calidad de vida de las empleadas, mejorando la cohesión y la prosperidad social en su conjunto.
6. **Formación continua a las trabajadoras.** De modo que, si finalizan su contrato, no vuelvan a la situación de exclusión inicial, sino que hayan acumulado nuevas competencias técnicas que refuercen su candidatura e incrementen su competitividad.
7. **Acompañamiento integral y personalizado** .La plena inclusión de las mujeres con más dificultades no termina con la consecución de un empleo: es necesario un seguimiento posterior que garantice que éste es sostenible en el tiempo. Por tanto, resulta fundamental acompañar de forma integral a las mujeres que más lo necesitan: desde que se plantean buscar un empleo hasta, una vez lo consiguen, asegurar que su adaptación es la adecuada.

Descargar informe: www.bit.ly/informemujer

#PonleTalento: un alegato contra la desigualdad

En el acto se ha proyectado la campaña audiovisual **#PonleTalento**, protagonizada por la actriz y empresaria Mabel Lozano, quien ha estado presente para dar voz a una reivindicación social de gran calado en todos los ámbitos, especialmente en el laboral: la igualdad y la plena inclusión de todas las mujeres.

Ver campaña: www.bit.ly/ponletalento

Como madre de mellizos, niño y niña, quiero defender los derechos de mi hija, pero implicando a mi hijo. No hay bandos de hombres y mujeres: todos remamos hacia una misma dirección, que es una sociedad más justa e igualitaria. - ha remarcado Directora, guionista y productora de cine social. - ha remarcado la actriz.

Por último, el acto ha sido clausurado por **M^a José Ordóñez Carbajal; Delegada del Gobierno para la Violencia de Género**: “La inserción sociolaboral de las mujeres con más dificultades forma parte y es un elemento imprescindible para su recuperación integral. Conseguir un puesto de trabajo les abre la puerta hacia una nueva vida libre y plena, sin condicionamientos y sin dependencia económica”- ha concluido.

Compartir para avanzar hacia la plena inclusión

Tras la presentación, ha tenido lugar una mesa de diálogo en la que han participado Belén García, **Gerente Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid**; María Gálvez Espinar, Directora de Operaciones Mundial de **Yelmo Cines**; Resurrección Barrio, Jefa de Departamento de Medios y Servicios a las Personas de **Red Eléctrica**; Resurrección Barrio, Jefa de Departamento de Medios; José Manuel Pardos - Gotor, Head of Change Management and Sustainability de **Endesa** y Teresa Chomon, Directora de Grandes Cuentas en **thyssenkrup**.

Este espacio de diálogo ha servido para compartir visiones y buenas prácticas en materia de igualdad e inclusión de la mujer en el empleo, haciendo especial hincapié en la necesaria corresponsabilidad masculina y en el importante papel de las políticas de Diversidad como palanca de transformación empresarial y social.

Empresas que apoyan la Semana de la Mujer 2018

AGREDA, ACR GRUPO, AETECH, ALLIANZ, AMAVIR, AQUANEX, ARCELOR MITTAL, ARTECHE, ATEFRISA, ATLANTIC COPPER, AUSOLAN, AVISA, AXA SEGUROS, AYTOS, BBG, BECTON DIKINSON, CAJA RURAL DEL SUR, CARGILL, CATRAL, COMEXI GROUP INDUSTRIES, CONFECTIONARY HOLDING, CONSUM, DANA, ECHEMAR, ELECTRONICAS CERLER, ELMYA SA, EMUASA, ENAGAS, ENDESA, ERICSSON, EUI LIMITED SUCURSAL ESPAÑA (ADMIRAL SEGUROS), FEMEPA, FLORETTE, FRESON DE PALOS, GALP, GAS NATURAL FENOSA, GENERA GAMES, GENERALLI, GLORIA THALASSO & HOTELS, GRUPO ALIMENTARIO CITRUS, GRUPO ONE, GRUPO PIÑERO, GUAGUAS, HIDRALIA, HIMOINSA, HOTEL LONDRES, IFEMA, JESPAC, KAPSCH, KEMIRA, LA VOSTRA LLAR, LAFARGEHOLCIM, LYRECO, MAKRO, MAVE, MELIÁ HOTELS, MUSEO NAVAL SAN SEBASTIÁN, NEWELL, OBREMO, ORANGE, OTIS, PERNOD RICARD, PIERBURG, PREVISORA BILBAINA SEGUROS, REDYSER, GRUPO RED ELÉCTRICA, RNB, SABIC, SAINT GOBAIN, SAN PABLO CEU, SCHINDLER, SEALED AIR, SGAE, SOGETI, SOMAJASA, SOSMATIC, STADA, THYSSENKRUPP, TITSA, UCALSA, UPS, VERALLIA, VIRTO ULTRACONGELADOS, VIVAGYM, WÄRTSILÄ IBÉRICA, YELMO CINES, ZUEN ONDOAN, OARSOALDEA

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- Personas con discapacidad
- Mayores de 45 años parados de larga duración
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género
- Otros grupos en riesgo de exclusión social

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com

Tel. 91 700 49 20

Belén Gómez

belen.gomez@trescom.es

Tel. 91 411 58 68