



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Selección de personal y discriminación hacia las mujeres en los procesos de selección.

Autor

Ana Genzor Redondo

Director

Pedro José Ramos Villagrasa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza

2018

RESUMEN.

El trabajo fin de grado va a consistir en una aproximación tanto teórica como práctica a la selección de personal, y concretamente, a la discriminación de las mujeres en los procesos de selección. Estos son un aspecto clave en el buen funcionamiento de una organización, y es fundamental que sean justos e imparciales para que no haya grupos que se vean discriminados.

Realizando una aproximación práctica al tema en cuestión se han buscado indicios de potencial discriminación hacia las mujeres en las ofertas de empleo para dos puestos distintos (consultor de RRHH y camarero de piso), y se ha podido observar como existen diferencias notables en cuanto al uso del género, tanto en la redacción de estas ofertas como en los formularios de inscripción, y como sigue habiendo puestos de trabajo que se asocian a las mujeres por lo que sigue siendo importante luchar por la igualdad de oportunidades.

-Palabras clave: selección de personal, reclutamiento, discriminación, justicia organizacional, ofertas de empleo.

ABSTRACT.

The final degree project will consist of a theoretical and practical approach to the personnel selection processes, and more specifically, to the discrimination of women in the selection processes. These are a key aspect in the proper functioning of an organization, and it is fundamental that they are fair and impartial so that there are no groups that are discriminated against.

Making a practical approach to the subject in question, we have looked for indications of potential discrimination against women in job offers for two different jobs (human resources consultant and housekeeping), and it has been observed how there are notable differences in the use of gender, both in the writing of these offers and in the registration forms, and as there are still jobs that are associated with women so it is still important to fight for equal opportunities.

-Keywords: personnel selection, recruitment, discrimination, organizational justice, job offers.

ÍNDICE: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

INTRODUCCIÓN.....	1
1. MARCO TEÓRICO.....	2
1.1. LA SELECCIÓN DE PERSONAL.....	2
1.1.1. Fase previa.....	2
1.1.2. Fase central.....	4
1.1.3. Fase final.....	6
1.2. LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.....	7
1.2.1. Marco legislativo.....	7
1.2.2. Discriminación en la selección de personal y medidas para prevenirlo.....	10
1.2.3. Discriminación de las mujeres en los procesos de selección.....	11
1.3 JUSTICIA ORGANIZACIONAL.....	13
1.3.1 -Justicia distributiva.....	13
1.3.2. -Justicia procedimental.....	13
1.3.3. -Justicia interaccional.....	14
1.3.4. Implicaciones de la justicia organizacional para la selección de personal.....	14
1.4. OBJETIVOS.....	16
2. MÉTODO.....	18
2.1. Unidades de registro.....	18
2.2. Medidas.....	18
2.3. Procedimiento.....	19
3. RESULTADOS.....	21
4.DISCUSIÓN.....	25
5.REFERENCIAS.....	29
ANEXO I. Ofertas de empleo de consultor de RRHH.....	33
ANEXO II. Ofertas de empleo de camarero de piso.....	55

INTRODUCCIÓN.

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) se centra en la selección de personal y, más concretamente, en la discriminación hacia las mujeres en los procesos de selección. Para ello, se van a definir todos los conceptos que pueden ser relevantes en cuanto al tema en cuestión, pero además también va a recoger una investigación empírica sobre el tema que se explicará más adelante.

Elegí este tema para mi TFG por mi interés personal en el ámbito de los Recursos Humanos y concretamente de los procesos de selección de personal. Considero que dentro de una empresa una de las cosas más importantes son sus propios trabajadores, por lo que llevar a cabo un buen proceso de selección es fundamental ya que va a repercutir después en los resultados de la empresa y concretamente, me pareció interesante centrarme en la discriminación de las mujeres en los procesos de selección, y ver si sigue existiendo algún tipo de discriminación por razón de género. Además, también decidí realizar las prácticas externas del grado en una empresa de trabajo temporal por lo que tuve la posibilidad de vivir en primera persona numerosos procesos de selección, lo que permitió acceder a estos no solo de forma teórica y aportarme una visión realista de cara a la realización del presente trabajo.

El TFG consta de dos grandes partes: la primera es el marco teórico (capítulo 1), a su vez subdividido en los siguientes apartados; la selección de personal (explicando en qué consiste y cuáles son sus fases), la discriminación en el empleo (constando de subapartados: el marco legislativo, la discriminación en la selección de personal y formas para prevenirlo), y por último, la justicia organizacional, definiendo el concepto así como los diferentes tipos existentes (justicia distributiva, procedimental e interaccional), y las implicaciones que esta supone en la selección de personal. Seguido de este marco teórico en el que habrán quedado explicados los conceptos principales, aparecerá el punto de objetivos en el que se presenta el estudio empírico que se va a llevar a cabo y concretamente las preguntas a las que se pretende poder dar respuesta una vez finalizado este.

La segunda gran parte del TFG es la investigación empírica, que se desarrolla en las secciones de método (capítulo 2), resultados (capítulo 3) y discusión (capítulo 4).

Finalmente, se presentan las referencias empleadas y dos anexos que recogen las ofertas de empleo que han sido la base de la parte empírica del trabajo.

1. MARCO TEÓRICO.

A continuación, se desarrollará el marco teórico en el que se va a apoyar el presente trabajo definiendo los conceptos teóricos que son relevantes en el mismo

Principalmente se definirá la selección de personal describiendo brevemente sus fases, así como la desigualdad en los procesos de selección (aspecto en el que voy a centrar el presente trabajo) y la justicia organizacional, concepto de gran relevancia a la hora de realizar un proceso de selección.

1.1. LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

La selección de personal es un proceso fundamental para cualquier empresa u organización, y que puede condicionar en gran medida la eficacia y funcionamiento de esta. El personal y la importancia creciente del talento en las organizaciones, hace que se preste cada vez más atención a la selección de personal y al papel que desempeña el departamento de Recursos Humanos de una organización. Las tareas básicas que debe llevar a cabo un departamento de recursos humanos son las de selección y reclutamiento de personal, de modo que en cada puesto de trabajo se encuentre la persona más adecuada para contribuir a la consecución de los objetivos previstos (Alfaro y Rodríguez, 2004).

El concepto de selección de personal se define como un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo, es decir, como un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados (Salgado y Moscoso, 2008).

La selección de personal no debe ser entendida como un proceso para elegir al “mejor”, sino contemplarse como elegir a la persona adecuada para el puesto adecuado, es decir, buscar entre los candidatos reclutados a los que pueden ser más aptos para la empresa, con la intención de aumentar la eficiencia o el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización (Chiavenato, 2007).

Otra forma de definir la selección de personal es como un proceso para la elección entre un grupo de candidatos captados mediante el proceso de reclutamiento, a la persona que pueda desempeñar correctamente el puesto (Sastre y Aguilar, 2003).

Pasando a tratar brevemente las fases de las que consta un proceso de selección de personal, podemos dividirlos en de forma sencilla en una fase previa, una central y una final (Alfaro y Rodríguez, 2004).

El proceso se inicia cuando una persona solicita un empleo y finaliza cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes (Werther y Davis, 2000).

Es importante recalcar que todas esas fases que constituyen la selección de personal se tienen que llevar a cabo con rigor y objetividad para que los resultados que se obtengan sean fiables.

Pasando a describir estas fases según la clasificación realizada por los autores Alfaro y Rodríguez (2004), esta es la siguiente;

1.1.1. Fase previa.

Dentro de esta fase previa, podemos encontrar una serie de “subfases”;

-Análisis de puestos y profesiograma

Cabe mencionar, que se debe llevar a cabo incluso antes del proceso de reclutamiento de personal, un análisis del puesto que permite evaluar las exigencias y requerimiento de dicho puesto. Debe ser lo más detallado posible, realizando un análisis exhaustivo de cada puesto concreto para conseguir definir de las

formas más adecuada las necesidades, habilidades, destrezas, formación que dispensa dicho puesto para poder así crear ya el perfil de candidatos que se deberán buscar para cubrirlo.

Se define detalladamente el puesto en cuestión, así como los conocimientos, formación, características, etc.... que debe reunir la persona que lo vaya a desempeñar.

-Reclutamiento.

A la hora de llevar a cabo un proceso de selección de personal, hay que tener en cuenta también la fase previa que se debe llevar a cabo antes de la propia selección. Se trata del reclutamiento definido por Alfaro, y Rodríguez, (2004) como un proceso cuyo objetivo es atraer en cantidad y calidad suficiente a los posibles candidatos al puesto de trabajo que se oferta, de tal manera que haya posibilidad de pasar a realizar una selección entre ellos para determinar quién es el que mejor se ajusta al puesto en cuestión.

Según Chiavenato (2002) el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer a candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de una institución. Al ser parte esencial del presente trabajo, se desarrollará con mayor detalle esta fase.

Un reclutamiento eficaz según los autores Alfaro y Rodríguez (2004), es aquel que atrae a una cantidad de candidatos suficientes para posteriormente poder llevar a cabo un buen proceso de selección. El reclutamiento tiene gran importancia debido a que se trata de un proceso selectivo (cuanto mejor sea este proceso de reclutamiento, mayores posibilidades de éxito habrá en el proceso de selección posterior), permite encontrar un mayor número de candidatos y con mejores capacidades (esto dependerá de la capacidad que tenga la empresa de ofrecer puestos atractivos ya sea por sus condiciones, salario, tipo de contrato, etc.), además de conseguir una reserva de candidatos para un momento futuro en el que se hicieran necesarios.

El reclutamiento es dividido por Alfaro y Rodríguez (2004) en interno y externo.

Las fuentes internas consistirían en la búsqueda de candidatos, de personal dentro de la propia empresa (se recluta al personal dentro de la propia de empresa). Puede tratarse de un traslado de puesto o rotación y también se puede utilizar como fuente de motivación para el personal si supone la promoción de este. Como cualquier método, tiene tanto ventajas como inconvenientes. Dentro de las ventajas podemos destacar la facilidad de adaptación de estos candidatos al formar ya parte de la empresa, tener los conocimientos sobre la organización, así como la motivación que supondrá para estos.

También tiene sus desventajas como pueden ser que este personal carezca de innovación y que la elección del candidato para el puesto se deba únicamente a saber que estaba desarrollando de forma adecuada sus tareas, lo que no implica que tenga que ser así en el nuevo puesto.

Cabe mencionar también dentro del reclutamiento interno, que existen dos subtipos de este: el reclutamiento vertical, que se corresponde con las promociones que conllevan más responsabilidad y mayor jerarquía y el reclutamiento horizontal, que se corresponde con transferencias entre puestos lo que no implica más responsabilidad y, además, se mantienen en el mismo nivel jerárquico, aunque en un puesto de trabajo diferente (De la Calle y Ortiz, 2004)

Por otro lado, se encuentran el reclutamiento externo, que como su propio nombre indica, hace referencia a la búsqueda de personal fuera de la empresa (personas que no sean miembros de esta). Este tipo de fuentes son las más utilizadas, aunque también conllevan riesgos y suponen una mayor labor a la hora de realizar un proceso de selección.

Según De la Calle y Ortiz (2004), este tipo de fuentes externas, pueden aportar aspectos positivos como la entrada de nuevas ideas e innovación en la empresa, mayor cantidad de candidatos donde elegir, aprovechar las inversiones de formación realizadas por otros, etc. Pero también conlleva sus inconvenientes como por ejemplo la falta de seguridad de permanencia de la persona en la organización y los mayores costes económicos.

-Preselección.

Tras finalizarse el proceso de reclutamiento, se pasa a la preselección entre los candidatos que se han obtenido en dicha fase.

Se valoraría el CV de los reclutados, y teniendo en todo momento presente el análisis de puestos ya realizado, habrá que ir viendo qué candidatos se adaptan y más y cuáles menos a las exigencias de dicho puesto. Se realizará ya una criba seleccionando a candidatos que pasen a una fase siguiente, los que susciten algún tipo de duda y se descartarán directamente los que no cumplan los requisitos necesarios.

1.1.2. Fase central

-Pruebas

Sin entrar en mucho detalle, a los candidatos seleccionados tras el proceso de reclutamiento, se les podrá realizar una serie de pruebas para comprobar si tienen determinados conocimientos necesarios para el buen desempeño del puesto, características determinadas, etc.

Se pueden emplear distintos tipos de pruebas; profesionales, psicotécnicas (test de inteligencia, de aptitudes, de personalidad), o algunas menos utilizadas como grafología o juegos de rol (Alfaro y Rodríguez, 2004).

Concretando algunos tipos de estas pruebas cabe mencionar, por ejemplo;

- Test de habilidades generales y específicos.

Se valora la habilidad mental general que se puede definir como la capacidad de individuo de aprender rápidamente con unas instrucciones óptimas (Schmidt y Hunter, 1998). Algunas de estas habilidades cognitivas son la verbal, numérica, espacial, razonamiento, percepción, etc. (Salgado y Anderson 2002).

-Test de personalidad.

Son test muy utilizados en procesos de selección en todo el mundo. Uno de los más conocidos y empleados es el modelo de los cinco factores ("five factor model") que establece que la personalidad se puede valorar con una estructura de cinco dimensiones básicas ("*The Big Five*"): estabilidad emocional, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad (Judge, Rodell, Klinger, Simon y Crawford, 2013).

-Test de muestras de trabajo.

Ployhart, Schneider y Schmitt (2006) lo definen como una prueba en la que el solicitante realiza un conjunto seleccionado de tareas reales que son física y/o psicológicamente similares a las realizadas en el trabajo.

Las muestras de trabajo incluyen tareas representativas del trabajo y utilizan estas para desarrollar unos test cortos que sean representativos al trabajo en cuestión. Estos test suelen ser utilizados para seleccionar trabajadores especializados y tienen la limitación de que solo pueden ser utilizados con candidatos que ya

conozcan el trabajo y tienen como ventaja ser uno de los instrumentos preferidos por los candidatos (Anderson, Salgado y Hulsheger, 2010).

-Test de conocimiento del trabajo o del puesto y pruebas situacionales.

Los test de conocimiento se utilizan para ver el grado de conocimientos que posee el candidato en un trabajo concreto mientras que las pruebas situacionales son un tipo de test de conocimiento en el que se plantea a los candidatos situaciones hipotéticas, determinados escenarios de trabajo y se les pregunta entre una serie de opciones cuál sería su forma de actuar ante dicha situación (Moscoso y Salgado, 2008).

-Centro de evaluación o Assessment center. Es una técnica que mezcla ejercicios de simulación con otros procedimientos diseñados para evaluar habilidades y destrezas relacionadas con el trabajo (Collins, Schmidt, Sanchez-Ku, Thomas, McDaniel, y Le, 2003). Además del uso de test y entrevistas, se pueden aplicar también ejercicios situaciones como los juegos de rol o discusiones grupales (Salgado y Moscoso, 2008).

-Entrevistas

Las entrevistas son probablemente el método más usado en los procesos de selección y una parte fundamental en estos (Salgado et al. 2001). Se trata además de uno de los métodos percibidos de forma más favorable por los candidatos (Anderson et al., 2010).

Se puede obtener una información muy valiosa de ellas dependiendo en gran medida también de las capacidades del propio entrevistador.

Permiten además de comprobar aspectos sobre las competencias, capacidades del candidato... poder observar el comportamiento del entrevistado, sus intereses, actitudes y reacciones.

Existen numerosos tipos de entrevistas que podemos clasificar en tres tipos según Salgado y Moscoso (2002) realizando una división en función del grado de estructura y contenido de las preguntas;

-Entrevistas no estructuradas o entrevista convencional sin estructura. Se trata de aquellas que no fijan el formato del contenido de sus preguntas.

También se puede definir como una conversación informal, cuyo contenido se adapta a cada candidato en función del transcurso de la misma (Dipboye, 1992; Goodale, 1982).

-Entrevistas con una estructura tradicional o convencionales estructuradas. Son aquellas en las que se plantean las mismas preguntas a todos los candidatos y se pretende conseguir las respuestas usando la misma forma.

En este tipo de entrevistas el entrevistador cuenta con un guion o unas pautas previas para que la información solicitada a los distintos candidatos sea muy similar (Campion y Palmer, 1997).

-Entrevistas conductuales estructuradas. En este tipo de entrevistas las preguntas están basadas en un análisis del trabajo, usan la típica técnica del incidente crítico, se plantean las mismas preguntas a todos los candidatos y se utiliza el mismo procedimiento.

Parten del "principio de consistencia de la conducta", ya que tratan de predecir las conductas futuras en el puesto de trabajo a partir de la evaluación de las conductas pasadas (Salgado, Moscoso y Gorriti, 2004).

De forma esquemática cabe también la siguiente clasificación según Alfaro y Rodríguez (2004) que distinguen distintos tipos de entrevistas atendiendo a una división en función a diferentes factores; según su modalidad (estandarizada, no estandarizada, mixta), según el momento en el que se realice (preliminar, de selección, final), y según las personas que intervienen (individuales, panel, de grupo, sucesivas).

-Comprobación de referencias

Según Alfaro y Rodríguez (2004) la comprobación de referencias es un método utilizado en los procesos de selección, cuya finalidad es conseguir información de los candidatos a un puesto a través de personas que los conozcan ya sea por motivos laborales o personales.

La comprobación de referencias ayuda a predecir el éxito que tendrá en el futuro un trabajador tomando como base sus experiencias laborales pasadas (Puchol, 2007).

No tiene por qué producirse este tipo de comprobación en un proceso de selección, dependerá del puesto que se desee cubrir, su nivel de dificultad o la importancia de tener experiencia, y teniendo en cuenta siempre que el pasado es un buen predictor para el buen desempeño del candidato en el futuro, aunque no tiene por qué ser así.

1.1.3. Fase final

-Decisión final, incorporación y periodo de prueba.

Es la última fase de un proceso de selección, la fase final en la que se toma la decisión tras haberse llevado a cabo todo el proceso de selección. Esta decisión puede ser contratar o no contratar al candidato siendo ya el número de estos muy reducido, según Puchol (2007) una media de tres candidatos para el puesto que se desea cubrir.

Entre la selección de los candidatos más adecuados y con la intervención de la propia dirección de la empresa (si no son estos los que han llevado a cabo de forma directa el proceso de selección), se elige al candidato que se considerará más adecuado para cubrir el puesto.

Una vez seleccionado este, se pasaría ya a la fase de incorporación o adscripción a la organización, en la que el seleccionado es presentado en la empresa, se le explica detalladamente todas las funciones del puesto, la cultura de la organización, el organigrama de esta, así como demás aspectos importantes para que se adapte correctamente.

Aquí terminaría la explicación de la importancia de un buen proceso de selección de personal para una organización y la descripción de cada una de las fases que se siguen en el proceso.

Relacionándolo con el objeto de este trabajo (la discriminación de las mujeres en los procesos de selección), cabe mencionar, aunque se detallará a continuación, que la discriminación de las mujeres se puede producir ya en fases de reclutamiento, es decir en fases iniciales, así como en fases posteriores.

1.2. LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.

En el contexto de la diversidad del lugar del trabajo (sexo, raza, etnia, edad, entre otros), la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la no discriminación en los procesos de personal son una necesidad y una demanda social creciente que se ha perseguido desde hace décadas y que se sigue persiguiendo en la actualidad (García-izquierdo y García-izquierdo, 2007).

La legislación en muchos países de Europa define la discriminación como un trato diferente e ilegal basado en criterios prohibidos, principalmente por motivos de sexo (Salgado, Moscoso, García-Izquierdo y Anderson, 2017).

Cabe destacar que existen dos tipos de discriminación: la discriminación directa y la indirecta que definimos a continuación según Salgado et. al (2017).

La discriminación directa consiste en tratar a alguien de forma distinta únicamente por motivos como la edad, el sexo, el color de piel, la nacionalidad, o por una discapacidad, entre otros motivos. Centrándonos en la discriminación debida al sexo, esta se produce cuando una persona es tratada desfavorablemente por razón de sexo comparándolo con otra persona en una situación similar.

Por otro lado, la discriminación indirecta se produce cuando habiendo un procedimiento aparentemente neutral, los criterios o prácticas sitúan a las personas en grupos con desventaja en comparación con el grupo mayoritario, a menos que ese criterio, procedimiento o práctica tenga una justificación objetiva (Salgado et al., 2017).

1.2.1. Marco legislativo.

A continuación, se va a establecer un breve el marco legislativo en el que mencionar la principal legislación en materia de discriminación tanto de España como de Europa. En la tabla siguiente se recoge dicha legislación que posteriormente se desarrollará.

Tabla 1. *Legislación relacionada con la igualdad de género.*

ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA
Constitución española	Carta Social Europea.
Ley básica del empleo 51/1980	Acta Única Europea.
Estatuto de los trabajadores	Convenios internacionales 100, 111 y 156.
Convenio 111 de la OIT, ratificado por España el 26 de octubre de 1987.	Directiva 86/378/CEE.
Le 16/83, creación del Instituto de la mujer.	Directiva 97/80/CE.
Ley orgánica 11/1982 de Libertad sindical	Directiva 2000/43/CE.
Ley 39/99 de 5 de noviembre	Directiva 2000/78/CE.
Ley 51/2003	Directiva 2010/41/UE,
Estatuto básico del empleado público	
Ley Orgánica 3/2007	

En primer lugar, cabe mencionar la propia Constitución española en la que se recogen varios aspectos relacionados con la igualdad que pueden ser directamente aplicables al tema que estamos tratando. El derecho a la igualdad viene recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. El precepto enumera dos enunciados, la “igualdad ante la ley” y la prohibición de discriminación “por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

También recoge la Constitución española el derecho a la no discriminación, en su Título I sobre derechos y libertades fundamentales encomienda en su artículo 9.2 a los poderes públicos que garanticen la libertad e igualdad del individuo, así como remuevan los obstáculos para la participación en la vida política, económica, social y cultural.

Por último, en su artículo 35.1 se recoge la no discriminación en ningún caso por razón de sexo, por el deber y derecho de trabajar, de la libre elección profesión u oficio, el derecho a la promoción en el trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las familiares.

Por su parte, la Ley básica del empleo 51/1980, tiene como objetivo el equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo, el fomento del empleo y de acuerdo al tema que venimos tratando, cabría destacar dentro de la política de colocación en el Título III, capítulo primero, artículo 38.2 dice que “serán principios básicos de la política de colocación la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin que pueda establecerse cualquier distinción, exclusión o diferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, afiliación social, ascendencia nacional u origen social”.

También, el Estatuto de los trabajadores en su artículo 4.2 c) añade el “derecho a no ser discriminados para el empleo por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español; y tampoco por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, si son aptos para trabajar. Caben mencionara también los artículos 22.4, 24.2, 28 y 68 c).

Por otro lado, el Convenio 111 de la OIT, ratificado por España el 26 de octubre de 1967, se centra en aspectos relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Otras leyes que también merece la pena mencionar son: La Ley orgánica 11/1982 de Libertad sindical, artículo 12 en el que rechaza la discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por la razón de adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos, o a ejercicio de actividades sindicales, la Ley 16/83 de 24 de octubre de creación del Instituto de la mujer que elaboró un plan de acción para la igualdad de oportunidades que se ha ido cumpliendo parcialmente (acceso a la Fuerzas armadas, permisos de maternidad compartidos, o la igualdad de exigencia para hombres y mujeres en el desempeño de puestos con requerimientos de fuerza...), la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley 51/2003 de igualdad de trato, no discriminación y accesibilidad universal para personas con discapacidad, el Estatuto básico del empleado público que recoge la necesaria relación de las pruebas con la adecuación al puesto de trabajo comprobando los conocimientos, habilidades y destrezas, lenguas extranjeras y pruebas físicas, así como la posibilidad de aplicar pruebas prácticas, superación de cursos, exposición de CV, pruebas psicotécnicas y entrevistas de selección como medio para garantizar la objetividad de los procesos de selección.

Cabe destacar y enfatizar en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres debido a su gran importancia en dicho ámbito. Es un desarrollo legislativo cuyo objeto se recoge en su artículo 1:

1. “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas

política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

2. “A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.”

La igualdad de oportunidades es una garantía tanto de imparcialidad como de equidad en los procesos de selección, y que además cuentan con apoyo en el marco legislativo como podemos observar en esta ley. El objetivo de esta es que todas las personas pueden acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones y centrándose en la igualdad entre hombres y mujeres de una forma más precisa.

Podríamos mencionar otras leyes que también hacen referencia a aspectos de discriminación, aunque es cierto que en España no contamos con una legislación muy específica en dicha materia. En cuanto a la Unión Europea, cabe destacar en primer lugar los cuatro pilares en los que se basa su política social (García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2007):

- Empleabilidad y desarrollo laboral.
- Espíritu emprendedor.
- Adaptabilidad y flexibilidad.
- Igualdad de oportunidades.

Es a partir de estos pilares sobre los que se desarrolla todo el marco legislativo, aunque es importante destacar también que, tanto en el tema de la discriminación como en muchos otros, las diferencias legislativas entre los países que conforman la UE son muy notables, y en el caso de prácticas discriminatorias, estas son contempladas y sancionadas de forma distinta.

Según García-Izquierdo y García-Izquierdo (2007), las directrices en Europa han estado marcadas por el Tratado de Roma de 1957, La Carta Social Europea, 1961 y el Acta Única Europea, de 1986. A partir del Tratado de Roma se desarrolla legislación en materia de igualdad en la retribución e igualdad de trato, y se centran también en eliminar la discriminación (artículos 1 y 4 de la Carta Social del Consejo de Europa, y convenios internacionales de la OIT 100, 111 y 156). En el Tratado de la UE también se recoge la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo puesto.

Por otro lado, algunas directivas en materia de igualdad como mencionábamos en la tabla son las siguientes;

- 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes de Seguridad Social.
- 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1987, en relación con la carga de prueba en situaciones de discriminación por razón de sexo.
- 2000/43/CE de 29 de junio del 2000, en relación con la carga de prueba en casos de discriminación por razón de sexo obligando a las empresas a invertir la carga de la prueba en situaciones de discriminación a la mujer.
- 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 dedicada a establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen los objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma,

incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

1.2.2. Discriminación en la selección de personal y medidas para prevenirlo.

La discriminación puede producirse en cualquiera de las fases del proceso de selección de personal (Blasco, 1996). En estas fases la discriminación puede ser consciente o inconsciente y directa o indirecta como ya se explicaba en el punto uno. La discriminación en la selección de personal es clara y debemos centrarnos en la cuestión del criterio como aspecto crucial.

El criterio es según García-Izquierdo y García-Izquierdo (2007) la variable dependiente o lo que queremos predecir. El criterio suele ser el desempeño en el puesto de trabajo.

La selección de un candidato para un puesto no se debe basar en estereotipos o prejuicios respecto a ciertos colectivos sociales ya que esto no permite en ningún caso conocer la valía de un candidato. Por ello, es fundamental medir y evaluar al candidato de forma independiente (valorar la propia valía individual del sujeto) sin asignarle a ningún grupo que pueda discriminarle. Este planteamiento se basa entre otros en el principio de la meritocracia recogido en la propia CE de 1978, pero es importante tener en cuenta que el sistema de selección basado en méritos no elimina la posibilidad de introducir sesgos (Merlín y Grueso, 2009).

El sesgo (SIOP, 2003) es toda aquella construcción que es fuente de variación de forma sistemática tanto hacia puntuaciones más bajas como puntuaciones más altas en el grupo que se evalúa. Se puede hablar de sesgo cuando un test predice de manera diferente para grupos diferentes (García-Izquierdo et al., 2007), y se pueden distinguir dos modalidades; sesgo en la pendiente de la recta de regresión, cuando el grupo perjudicado obtiene unas puntuaciones más bajas, y sesgo de intersección, cuando aun siendo igual la pendiente de la recta, las puntuaciones para el grupo total son inferiores que si se obtuvieran rectas diferentes para cada grupo.

Es tarea de la medición psicológica en el ámbito laboral asegurar la precisión en evaluar la adecuación de las personas en el trabajo, y de no contribuir en el fomento de diferencias sociales con potencialidad discriminatoria sino todo lo contrario, intentando disminuirlas o evitarlas durante todo el proceso de selección.

Han sido diversas y numerosas las medidas llevadas a cabo para fomentar el empleo, así como disminuir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se han realizados tanto medidas políticas (como ya hemos visto en el punto relativo a la legislación) como acciones positivas para evitar la discriminación (García-Izquierdo et al., 2007).

Las acciones positivas son utilizadas para reducir y evitar la discriminación y se pueden emplear diferentes tipos (Salgado et al., 2017). Uno de ellos, son por ejemplo las acciones de discriminación positiva, como las cuotas de género o un trato de preferencia ante el mismo mérito para los grupos más desfavorecidos. Este tipo de acciones llamadas también acciones afirmativas, son muy controvertidas ya que, aunque pretenden acabar con una discriminación heredada y solucionar ese tipo de problemas implantados en la sociedad, pueden dar lugar a que se considere que no es un buen método para conseguir equidad pudiéndose generar situaciones de injusticia (García-Izquierdo et al., 2007). Según Moscoso, García-Izquierdo y Bastida (2010), los partidarios de las acciones afirmativas, las consideran beneficiosas porque permiten prevenir la discriminación que se ha producido en el pasado y ayudan a que los procesos de selección de personal y las decisiones que se toman en ellos sean más justas. Por su parte, los detractores de este tipo de acciones las

encuentran injustas al dar un trato preferencial a un grupo sobre otro y creen que con ellas se pierde el criterio de la meritocracia.

Por último, cabe mencionar algunas consideraciones importantes que se recogieron en el Comité Hessel del Ministerio de trabajo holandés y que mejorarían los procesos de selección según García-Izquierdo et al. (2007) son:

- La adecuación del criterio.
- Proceso de selección que respete en todo momento la dignidad humana.
- Derecho a la imparcialidad.
- Derecho a obtener información.
- Derecho de intimidad y de tratamiento confidencial de los datos.
- Derecho a que los instrumentos empleados en el proceso de selección sean válidos y fiables, evitando así los sesgos en la medición.
- Derecho de los candidatos a llevar a cabo las acciones que consideren oportunas si ven vulnerados sus derechos o se sienten discriminados.

1.2.3 Discriminación de las mujeres en los procesos de selección.

La discriminación por razones de sexo es aquella producida por supuestas diferencias entre hombres y mujeres, lo que se denomina sexismo y consistiría en un tipo de discriminación basada únicamente en criterios biológicos (Merlín y Grueso, 2009).

Existen prácticas de recursos humanos que discriminan a la mujer. Un tipo de discriminación hacia las mujeres es la segregación ocupacional vertical, lo que consiste en mantener los tradicionales trabajos de hombres y los asignados socialmente a las mujeres. También existe la segregación ocupacional horizontal consistente en la escasa representación de las mujeres en puestos de mando o directivos, siendo derivadas a escalafones inferiores de la organización (Merlín y Grueso, 2009). Según Wong (1997) ambos tipos de discriminación son causa de la propia cultura de la organización.

La discriminación por razones de género está muy presente en los procesos de selección (Wong, 1997) debido en gran medida a la falta de estandarización de los propios procesos, y, además, el tradicional sistema antropocéntrico en el ámbito laboral lleva a que las organizaciones empleen prácticas de selección que dificultan el acceso y la promoción de las mujeres (Merlín y Grueso, 2009).

En el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, cabe mencionar las medidas concretar que recoge la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (que ya comentábamos en el marco legislativo del punto primero) y que pretenden precisamente favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo y en los procesos de selección.

Algunas de estas medidas que cabe mencionar son, por ejemplo;

- Posibilidad de la negociación colectiva de establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de sus obligaciones familiares.

- Principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.
- Reforma del régimen electoral general para garantizar una composición equilibrada entre ambos sexos en las listas electorales.
- Igualdad de acceso al empleo público.
- Declaración de nulidad de actuaciones que conlleven conductas discriminatorias.
- Obligación de indemnizar a la mujer discriminada en función de los daños sufridos.
- Posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal, para corregir situaciones de discriminación.
- Inversión de la carga de prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

Además, la LOIHM incluye también las consecuencias a las que tendrán que hacer frente los empleadores en caso de que no cumplan con las normas establecidas, y el aviso de que un despido por causas discriminatorias será declarado nulo por un tribunal (Moscoso, García-Izquierdo y Bastida, 2010).

En conclusión, la tendencia hacia la Igualdad de Oportunidades en el empleo supone un conflicto a la hora de tomar decisiones, ya que se debe conjugar con la meritocracia, la competitividad y la eficiencia y ver hasta qué punto es posible, legal y válido (Schmidt, Ones y Hunter, 1992).

Concretamente, en la actualidad, pese a los avances llevados a cabo mediante todos los métodos ya comentados, la situación de las mujeres en el mercado laboral está caracterizada por una menor remuneración, menos tasa de participación y menores posibilidades de acceso a formación (Merlín y Grueso, 2009). Sería muy conveniente llevar a cabo procesos de selección de personal justos con una adecuada gestión, ya que esto acaba repercutiendo y beneficiando al propio desarrollo de la organización.

Para ello en el ámbito de los procesos de selección de personal, se desarrollará en el punto siguiente el concepto de justicia organizacional muy relacionado con todo lo comentado hasta ahora y que sigue en la línea de eliminar la discriminación en el empleo y la importancia, ya para los individuos, de percibir la equidad de la que hablamos. Es una forma además de ver distintas teorías o métodos que permiten conseguir la equidad.

1.3 JUSTICIA ORGANIZACIONAL.

En los últimos años, han surgido numerosas investigaciones sobre las percepciones de los candidatos ante los sistemas de selección. Estos estudios se han centrado principalmente en cómo las reacciones de los candidatos tienen un impacto en las organizaciones, en su atractivo, la intención de recomendar la organización a los demás y el aumento de litigios (Bauer, McCarthy, Anderson, Truxillo y Salgado, 2012).

Es por ello por lo que los procesos de selección implican la necesidad de considerar la perspectiva de los candidatos (Anderson et al. 2010). Esta necesidad viene ligada a aspectos fundamentales como la toma de decisiones justas, así como promover el diálogo social y participación en todos los grupos de interés. Relacionado con esto aparece el concepto de justicia o equidad que es de gran relevancia para cualquier organización (de ahí surge denominarlo “justicia organizacional”).

Según Mladinic e Isla (2011), la justicia organizacional se refiere a la percepción de equidad que sienten los propios trabajadores de una organización. Cuando no se produce esta justicia es cuando aparece el problema de la discriminación, la falta de igualdad en un proceso de selección.

El concepto se puede remontar a la década de los 60 con la Teoría de la Equidad de Adams. Esta teoría plantea que las personas establecen una ecuación entre los resultados percibidos de su trabajo y la percepción de lo que ellos han aportado a dicho trabajo, y además el resultado de dicha ecuación lo comparan con el de los demás. Según Adams (1963), si los resultados de la comparación son iguales, los trabajadores se sentirán satisfechos, mientras que, si por el contrario el resultado es diferente, se producirá la inequidad.

En la actualidad, esta teoría y otras muchas similares, han evolucionado para llegar a la conclusión, de que no se puede hablar de un solo tipo de justicia, sino que hay que diferenciar varios tipos. En este sentido, Maldini e Isla (2011) recogen una clasificación de tres dimensiones que es la que cuenta con mayor apoyo empírico. De esta forma, se distingue entre justicia distributiva, procedimental e interaccional.

1.3.1 -Justicia distributiva.

Consiste en que los individuos valorarán los resultados dependiendo de ciertas reglas de distribución. Una de estas reglas será la igualdad concretándose en que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades a la hora de recibir una recompensa.

Otro concepto que aparece en la justicia distributiva es el de necesidad, en cuanto a que las recompensas sean distribuidas de acuerdo con las necesidades individuales.

Y otra regla que puede ser incluso la más importante, sería la de equidad. Esta consiste según Mladinic e Isla (2011) en la comparación entre lo que uno aporta y obtiene en comparación con lo que otros aportan y obtienen. La insatisfacción aumenta con la inequidad.

1.3.2. -Justicia procedimental.

En los años 70, investigadores afirmaron que la justicia no podía solo referirse al intercambio social sino también a los medios, las políticas y los procedimientos empleados (Folguier y Konovsky, 1989).

Según Leventhal (1976) los procesos justos precisan más de una voz. Considera justo un procedimiento en la medida en que tiene seis criterios; se aplica consistentemente, está libre de sesgos, es preciso, es corregible, es representativo y está basado en estándares éticos. Cuando se cumplan estos criterios, la persona percibirá la justicia del procedimiento y los resultados positivos están asociados a procedimientos justos.

Un autor que cabe mencionar a la hora de hablar de la justicia organizacional y concretamente de la justicia procedimental es Gilliland.

Gilliland (1993) distingue diez reglas de la justicia procedimental en la selección de personal que clasifica en tres categorías.

Estas reglas proporcionan a los empleadores una forma de pensar sobre el proceso de selección desde la perspectiva del candidato y son las siguientes:

1. Asegurarse de que el sistema esté relacionado con el trabajo.
2. Brindar a los candidatos la oportunidad de actuar.
3. Dar a los candidatos la oportunidad de desafiarse en sus resultados.
4. Asegurarse de que los procedimientos sean consistentes en todos los candidatos.
5. Proporcionar a los candidatos retroalimentación informativa y oportuna.
6. Proporcionar explicaciones y justificación para procedimientos o decisiones.
7. Asegurarse de que los administradores sean honestos al comunicarse con los candidatos.
8. Asegurarse de que los administradores traten a los candidatos con calidez y respeto.
9. Apoyar un proceso de comunicación bidireccional.
10. Asegurarse de que las preguntas sean legales y no discriminatorias por naturaleza.

A su vez, las reglas anteriores como ya se ha dicho las clasifica en tres categorías. La primera categoría se refiere a características formales (relación laboral de los instrumentos de medición, destrezas y habilidades, estandarización de las pruebas y consistencia en su administración, etc.). La segunda categoría es la información proporcionada, incluyendo el suministro de la información oportuna, la retroalimentación de información con respecto al proceso de selección y sus resultados, así como su adecuación durante todo el proceso. Y, por último, la tercera categoría según Gilliland es el tratamiento interpersonal referido a la efectividad interpersonal y el interés del reclutador, que la conversación fluya con normalidad, así como que los candidatos tengan la oportunidad realizar las preguntas que les surjan.

1.3.3. -Justicia interaccional.

Esta justicia se centra en la calidad del trato interpersonal a la hora de llevar un proceso de selección o cualquier otro tipo de procedimiento (Maldini e Isla, 2011).

La justicia interaccional se puede subdividir a su vez en: Justicia Interpersonal y Justicia Informativa (Greenberg, 1993).

La justicia interpersonal se refiere a qué las personas se sientan tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de los superiores.

Por su parte, la Justicia Informativa se refiere a las explicaciones, informaciones que se le dan a los individuos, que sean también igualitarias en un proceso de selección es fundamental para que los candidatos tengan igualdad de oportunidades y no se sientan discriminados.

1.3.4. Implicaciones de la justicia organizacional para la selección de personal.

Centrándonos en los procesos de selección, es importante destacar, qué es fundamental que los empleadores tengan especial cuidado en sus actitudes y comportamientos con los candidatos ya que sino se pueden producir efectos negativos (Bauer, McCarthy, Anderson y Truxillo, 2012). Estos efectos negativos pueden ser por ejemplo los siguientes (Bauer et al. 2012):

- Un candidato que no se sienta bien tratado en un proceso de selección puede acabar hablando negativamente de la empresa en cuestión, lo que a su vez puede conllevar una mala imagen para esta.
- Los candidatos que sientan el proceso de selección como invasivo pueden abandonarlo (esto es más probable que ocurra en candidatos altamente cualificados y que tienen diversidad de ofertas competitivas) y como consecuencia de ello perder la organización a personal con talento.
- Las reacciones negativas influyen en las actitudes y comportamientos de trabajo de los candidatos una vez que son contratados y esto tiene implicaciones directas para la productividad organizacional, la moral, la rotación/ retención del personal, comportamientos contraproducentes en el trabajo y la cultura.
- Los procedimientos de selección inadecuados pueden hacer que los candidatos presenten quejas o emprendan acciones legales lo que además de ser muy costoso, puede dañar la reputación de una organización.
- Las experiencias negativas en el proceso de selección pueden tener consecuencias negativas y efectos sobre el bienestar del candidato lo que no es aceptable en relación con el cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social de una organización.

Schuler's (1993) estableció un modelo para tratar a los candidatos con dignidad y respeto, la Teoría de la Validez Social. Esta contiene cuatro componentes; informativo (grado en que los candidatos perciben que la información es útil), participación (sentimiento de los candidatos de estar involucrados), transparencia (sentimiento de los candidatos de que los métodos de selección son claros y no hay ambigüedad), y comentarios (se refiere a la cantidad de información proporcionada a los candidatos independientemente de que obtuvieran el puesto o no).

Por último, cabe mencionar una serie de prácticas para que exista la justicia organizacional de la que hablamos, y se obtenga así el éxito de los procesos de selección, como por ejemplo: proporcionar explicaciones e información constante a los solicitantes, dar la oportunidad a los candidatos de mostrar lo que saben, usar métodos de selección que estén relacionados con el trabajo en cuestión, utilizar métodos de selección basados en la evidencia científica sólida, retroalimentación durante el proceso y tratar a los candidatos con respeto (Bauer et al., 2012).

En conclusión, y de acuerdo con todo lo comentado, es fundamental prestar la suficiente atención a los sentimientos y percepciones de los candidatos durante un proceso de selección ya que esto acabará también por repercutir a la propia organización de forma positiva si se emplean las mejores prácticas posibles. Los sistemas de selección correctamente realizados sirven al interés de ambas partes, aunque hay que tener en cuenta también, que los candidatos no siempre prefieren los métodos más válidos y útiles para las organizaciones y finalmente deberán ser los criterios de validez y utilidad los principales por los que se deberá guiar una organización a la hora de elegir sus métodos de selección (Bauer et al., 2012).

1.4. OBJETIVOS.

Una vez presentado el marco teórico del trabajo en el que se han explicado las ideas principales entorno a la discriminación en el empleo, se va a realizar un estudio empírico acerca del tema en cuestión. Concretamente, va a realizarse un estudio descriptivo con objeto de comprobar si se produce discriminación hacia las mujeres en una fase tan temprana del proceso de selección como es la publicación de las ofertas de empleo.

Los objetivos de esta parte empírica son varios; por un lado, observar si se da dicha discriminación hacia las mujeres en diferentes puestos (dos en este caso: consultor de RRHH y camarero de piso), y, a su vez, realizar una breve comparativa entre lo detectado en cada uno de los puestos, una vez obtenidos los resultados del estudio, y comprobar si se producen diferencias notables en cuanto a los aspectos de discriminación. Cuando detectamos contenido potencialmente discriminatorio en secciones de contratación del sitio web de una compañía, significa que existe la posibilidad de discriminación (Stone-Romero y Stone, 2005).

Tal y como apuntan Stone-Romero y Stone (2005) dado que la discriminación puede ser algo muy sutil y difícil de detectar, habrá que atender minuciosamente a los posibles indicios discriminatorios que puedan aparecer. Según Pager y Western (2012) citado por García-Izquierdo, Ramos-Villagrasa y Castaño (2015), uno de los principales problemas del estudio de la igualdad en el lugar de trabajo es que las formas contemporáneas de discriminación son difíciles de investigar de manera directa.

Los responsables de la toma de decisiones que discriminan contra un grupo focal o miembros individuales no pueden admitir los elementos discriminatorios que afectan directamente a sus decisiones (García-Izquierdo et al., 2015), por lo que es una tarea complicada poder detectarlo.

De acuerdo con la teoría del sesgo racional explicada anteriormente en el marco teórico, la presencia de contenido potencialmente discriminatorio promueve la discriminación. Es decir, si se encuentran señales de discriminación en las secciones de reclutamiento electrónico, esto podría significar que los gerentes de la organización esperan una discriminación de acuerdo con la norma de preferencia (García-Izquierdo et al., 2015). Al producirse esto, se estaría ya discriminando a las mujeres en una fase tan temprana que evitaría la posibilidad de inserción de estas en el mercado laboral, creándose una profunda desigualdad en el ámbito laboral.

Además, las organizaciones deberían tener en cuenta que llevar a cabo conductas discriminatorias podría tener consecuencias negativas para estas, como, por ejemplo, que los solicitantes valiosos podrían elegir ofertas de otras organizaciones que perciban como más justas (Truxillo, Steiner, y Gilliland, 2004 citado por García-Izquierdo et al., 2015). Es fundamental por ello que se busquen estos indicios de discriminación en fases tan tempranas del proceso del reclutamiento, ya que se podrá evitar en gran medida que se produzcan estas situaciones discriminatorias, y será más fácil conseguir soluciones a dicho problema lo que acabará repercutiendo también a las propias organizaciones.

Como se ha mencionado durante el marco teórico, el proceso de reclutamiento es una fase importante del proceso de selección, donde se solicita información personal de los candidatos y es justamente esta información la que podría ser utilizada de forma discriminatoria en la toma de decisiones (García-Izquierdo et al., 2015). Aspectos como el género, el estado civil o los hijos podrían ser contenido potencialmente discriminatorio hacia las mujeres.

El objetivo prioritario y por ello en lo que más se va a centrar el presente estudio, va a tratarse de la inclusión de contenido que sugiera una preferencia por un género específico que no esté relacionado con el

desempeño laboral, es decir, encontrar ofertas de empleo que establezcan preferencias por un determinado sexo, lo que podría tratarse de un primer paso muy importante hacia la discriminación (Stone-Romero y Stone, 2005). La discriminación (en relación con el género) solo es aceptable cuando se trata de actividades profesionales donde el género es un factor debido a la naturaleza o las condiciones de la actividad a realizar, y por ello cuando se incluye en las ofertas de empleo cualquier contenido relacionado con el género que no se pueda justificar por las funciones del puesto es potencialmente una práctica discriminatoria (García-Izquierdo et al., 2015).

Según Guion (2011), la información recopilada durante la contratación debe estar relacionada con el trabajo de acuerdo con un análisis previo del trabajo, y, por tanto, cualquier pregunta no relacionada con el contenido del trabajo podría considerarse invasiva y conducir a la generación de reacciones negativas y percepciones de injusticia en los solicitantes (Stone-Romero, Stone y Hyatt, 2003 citado por García-Izquierdo et al., 2015). Esto se debe a que confiere a los responsables de la toma de decisiones la capacidad de tomar decisiones discriminatorias (Stone-Romero y Stone, 2005).

En el punto que se va a desarrollar a continuación, se va a explicar brevemente cuál ha sido el método utilizado para este tipo de estudio y posteriormente se presentarán de forma clara los resultados obtenidos.

Como resumen al objetivo principal del estudio cabe mencionar que es básicamente dar respuesta a la pregunta de si se produce discriminación hacia las mujeres en las ofertas de empleo.

2. MÉTODO.

A continuación, y ya explicado en el punto anterior cuáles son los objetivos principales del estudio, se va a proceder a detallar de forma clara cuál ha sido el método seguido en todo el proceso llevado a cabo hasta la obtención de los resultados.

En primer lugar, se detallarán cuáles han sido las unidades registradas para este estudio empírico, el método que se ha decidido llevar a cabo (explicando el mecanismo de búsqueda empleado), y, por último, las medidas, incluyendo la información que se pretendía recoger.

2.1. Unidades de registro.

El objeto de registro del presente estudio ha consistido en ofertas de empleo para dos puestos distintos que a continuación se detallarán.

El número de ofertas recopiladas ha sido alrededor de 50, dividiéndose estas en un número similar para los dos puestos siguientes;

- Consultor/a de RRHH.
Puesto consistente en prestar un servicio a empresas para encontrar a los trabajadores adecuados que cumplan con el perfil y las capacidades adecuadas que ellos demandan, y al mismo tiempo, se preocupan de colocar a su personal en los empleos que puedan serles más adecuados.
- Camarero/a de piso.
Es un puesto del sector hotelero, cuya función principal es la limpieza de habitaciones que les son asignadas diariamente, así como lo relativo al cuidado y mantenimiento de toda la planta correspondiente.

La elección de los puestos ha sido, por un lado, en el caso de consultor de RRHH por tratarse de un puesto de trabajo relacionado directamente con perfiles de recursos humanos (relacionados directamente con los procesos de selección de personal), y en el caso de camarero de piso, por ser un puesto que tradicionalmente se ha asociado a las mujeres (puesto claramente feminizado) y en el que la presencia de hombres aun en la actualidad es residual.

2.2. Medidas.

Para hallar los posibles indicios de discriminación que pudieran darse, se ha decidido buscarlos (como se detalla en la tabla siguiente) en dos momentos distintos de la oferta. Por un lado, en la propia redacción de la oferta, centrándonos en el género en el que estas son redactadas, y se observará también si se producen diferencias en el uso del género en torno a los dos puestos estudiados. Por otra parte, se analizarán los formularios de inscripción en las ofertas, en cuanto al tipo de preguntas que se utilizan, ya que es este aspecto uno de los que puede ocasionar discriminación a la hora de llevar a cabo un proceso de selección como ya comentábamos en el marco teórico del presente trabajo (al hablar de la importancia de llevar a cabo procesos de selección basados en la justicia y la meritocracia), y para ello se va a observar si se producen preguntas cuyo contenido no sea meramente profesional.

En la tabla que aparece a continuación, se resumen las medidas objeto del estudio que acabamos de comentar;

Tabla 2. Cuestiones que se han analizado en las ofertas de empleo.

Discriminación en lo relativo a la oferta	Discriminación en el formulario de inscripción
<p>-Tipo de género que se emplea (masculino, femenino o ambos).</p> <p>-Si existen diferencias en el uso del género en torno a los dos puestos analizados.</p>	<p>-Tipo de preguntas.</p> <p>-Si existen preguntas de tipo personal que puedan generar discriminación.</p>

Como recoge la tabla, se divide en dos apartados distintos la búsqueda de discriminación en las ofertas de empleo:

- Por un lado, la discriminación en relación con la oferta, refiriéndose esta, a la propia redacción del anuncio y observando aspectos como por ejemplo; en que género está redactada (masculino, femenino o si aparecen los dos y en ese caso en que orden), y además, se ha comparado si este aspecto del género sufre diferencias entre los dos puestos analizados (si existe una mayor prevalencia por ejemplo en solo utilizar el género masculino en el caso de ofertas de consultor de RRHH que en el de camarero de piso).
- Discriminación en los formularios de inscripción a la oferta. Para la mayoría de puestos, se solicita antes de quedar completamente inscritos en la oferta en cuestión, cumplimentar un breve cuestionario en el que se realizan una serie de preguntas que interesan a la organización ; experiencia, formación, motivación por el puesto, lugar de residencia, etc.... y en este estudio se ha pretendido observar si en dichos formularios se producía algún tipo de pregunta que pudiese generar discriminación hacia las mujeres como por ejemplo, estado civil, número de hijos o incluso preguntar el propio género.

2.3. Procedimiento.

En primer lugar, cabe destacar que la búsqueda de las ofertas de empleo ha sido realizada en la plataforma InfoJobs (<https://www.infojobs.net/>) por tratarse de una de las webs de empleo más importantes en España que cuenta con una importante presencia en el mercado laboral español, aumentando mes a mes el número de ofertas que publica (RRHH Press, 2018). Los anuncios buscados y en los que se basa dicho estudio serán además adjuntados en la parte final como anexos del trabajo.

Una vez decidida la web en la que realizar la búsqueda de ofertas de empleo, se ha llevado a cabo el registro en ella como si fuésemos un candidato más para poder acceder completamente a los anuncios de empleo (concretamente a los formularios donde se solicita tener una cuenta en la web para poder rellenarlo), y poder llevar a cabo el análisis de dichas ofertas objeto del presente estudio, teniendo la posibilidad de llegar hasta el último paso de la inscripción en la oferta donde poder acceder al formulario de inscripción.

Los términos de búsqueda empleados han sido el nombre del puesto en cuestión: “consultor RRHH”, y “camarero de piso”.

La búsqueda de los anuncios para los dos puestos que se especifican en el subapartado anterior ha sido llevada a cabo en distintas fechas.

En el caso del puesto de consultor de RRHH, los anuncios recogidos han sido de un periodo de 15 días debido a que no había un número significativo de ellos que permitiera alcanzar una muestra significativa, y finalmente se han recopilado todos los comprendidos del 7 al 21 de agosto.

Para el caso de las ofertas de camarero de piso, ha sucedido todo lo contrario. Por las fechas en las que realizado la búsqueda (meses de verano), el volumen de dichos anuncios en InfoJobs era altísimo, por lo que con recopilar los anuncios publicado en un periodo de 24 horas se ha podida llegar a una muestra muy similar a la obtenida a la obtenida para el puesto anterior.

Cabe mencionar también, que no son todos los visitados, ya que solo se han recogido los que explícitamente contenían una redacción de la oferta muy similar, pero ha sido posible observar durante la búsqueda un mayor número de ofertas (ya fuera en fechas distintas a las comentadas anteriormente, o por tratarse de puestos similares, pero no exactos) permitiendo así adquirir una visión más global y de mayor muestra de cara a la discusión.

Hasta aquí se han explicado tanto las unidades de registro del presente estudio empírico, como las medidas empleadas y el procedimiento llevado a cabo para poder presentar los resultados que van a aparecer recogidos en el punto siguiente.

3. RESULTADOS.

Una vez realizado el estudio que se acaba de detallar en el apartado anterior, cabe recalcar cuales han sido los resultados obtenidos, y dar respuesta en la medida de lo posible a las preguntas que se planteaban en el apartado de los objetivos, y que principalmente es contestar a sí se produce discriminación hacia las mujeres en los procesos de selección, y más concretamente en las ofertas de empleo.

En primer lugar, y antes de entrar en detalles, es importante mencionar que, en contra de las expectativas iniciales, los indicios de discriminación hacia las mujeres son escasos y difíciles de observar en las ofertas de empleo.

Por otra parte sí que se esperaba encontrar dicha situación pese a considerar que exista la discriminación, ya que las empresas cuidan mucho su imagen corporativa, evitando cualquier tipo de señal de discriminación y más aún a la hora de publicar ofertas de empleo en sitios web ya que esto es totalmente público (puede acceder a estas ofertas cualquier persona), pero es posible que sí que aparezca en fases posteriores del proceso como pueden ser por ejemplo las entrevistas de trabajo en las que de darse indicios discriminatorios, ya no afectarían de igual forma a la imagen de la empresa por no ser públicas.

En la gran mayoría de los anuncios visitados, por un lado, aparecía un encabezado o título del anuncio, y una vez introducidos pinchando en él, ya se describían con más detalle todo lo solicitado para el puesto. Principalmente el contenido era: formación, experiencia y disponibilidad, aunque luego unos detallasen muchos más aspectos o características que debía tener la persona para acceder al puesto. Y una vez leída esta parte, es cuando había que inscribirse en la oferta y se habría una nueva pestaña en la que ya aparecía el formulario de inscripción que se comentaba antes, solicitando en muchos casos otros datos más concretos, o haciendo preguntas más técnicas, y además dando en todas ellas más posibilidad de redactar una respuesta larga por parte de los candidatos. Se daba también en la mayoría de los casos en este apartado, la posibilidad de adjuntar una carta de presentación si se deseaba.

Todo el estudio ha sido realizado desde un enfoque global que permitiese ir realizando una simple comparativa entre ambos puestos.

Centrándonos en los dos puestos sobre los que se ha realizado el análisis, cabe destacar que existen diferencias notales.

El aspecto del género en el que se ha redactado la oferta es uno de los aspectos más relevantes.

En el caso del puesto de consultor de RRHH la gran mayoría están redactadas primero en masculino y después aparece el femenino, aunque sí que se ha podido observar alguna oferta que solo está redactada en masculino (y comentaré después).

Y en lo relativo a los formularios de inscripción en la oferta, no se ha encontrado en ninguno de ellos cuestiones que pudieran generar discriminación ya que únicamente se preguntan aspectos profesionales u otros que no son en ningún caso discriminatorios. Algunas de las preguntas que aparecen en la mayoría de los formularios son:

- Cuál es la experiencia en ese puesto del candidato o en dicho sector.
- Si está trabajando actualmente.
- Que concrete su formación. Nivel de idiomas.
- Si dispone de carné de conducir y vehículo propio.
- Si es capaz de utilizar ciertos programas informáticos.

- Cuál es su motivación para desear el puesto.
- Si tiene posibilidad inmediata de incorporación al puesto, disponibilidad completa o qué tipo de jornada desea.
- La retribución que espera ganar o se le comenta cuál es la que se ofrece para que vea si está dispuesto o no a aceptarla.
- La posibilidad de adjuntar una carta de presentación para poder conocer mejor al candidato.

Por el contrario, en el caso del puesto de camarero de piso sí que se encuentran diferencias significativas. A la hora de analizar los anuncios de empleo, se observa (cosa que no había sucedido en ningún momento en los anuncios de consultor de RRHH) como algunas ofertas aparecen redactadas únicamente en género femenino (“Se busca camarera de piso para hotel x...”) sin incluir en ningún momento el masculino en el encabezado de la oferta, aunque puedan hacerlo luego dentro del anuncio.

Además, llaman la atención otros dos aspectos en relación con el género;

-Por un lado, que se produzca la existencia de anuncios que emplean primero el género femenino y después el masculino (F/M), que no tendría por qué ser discriminatorio, aunque llama la atención que esta situación no se produzca en ningún caso para el puesto de consultor de RRHH.

-Y por otra parte y tal vez más relevante es, que algunos anuncios están redactados en ambos géneros (M/F), pero posteriormente en el formulario de inscripción aparecen redactadas las preguntas únicamente en femenino (como, por ejemplo, “¿Has sido alguna vez supervisora de camareras?”) e incluso algunas cuestiones en femenino y otras en masculino.

Se añade continuación una captura de pantalla a modo de ejemplo en la cual se puede observar como el encabezado de la oferta de empleo está redactada en ambos géneros (M/F), pero en cambio las preguntas aparecen exclusivamente en femenino:

The screenshot shows the InfoJobs website interface. At the top, there are navigation links: Empleo, Executive, Formación, and Consejos. Below that, a user menu includes 'Mi InfoJobs', 'Buscar ofertas', 'Mis CVs', 'Candidaturas', 'Mensajes' (with a 'Beta' tag), and 'Quién me'. The main content area displays the job title 'Camarero/a de Piso para Hotel 4* Cádiz (Los Barrio)'. Below the title, it says 'Inscripción en:'. The job title is followed by a section titled 'Cuestionario previo de la empresa:' containing two questions:

1. ¿Tienes experiencia como camarera de piso?
 - No, no tengo
 - Sí, al menos 1 año
 - Sí, mas de 3 años
2. ¿Dónde tienes experiencia como camarera de piso ?

Figura 1. Formulario de inscripción en oferta de camarero de piso.

Bien es cierto que esta situación podría ser una discriminación hacia los hombres, siendo excluido directamente de estas ofertas por el género, pero no hay que olvidar que concretamente el trabajo de camarero de pisos es un empleo que tradicionalmente ha sido considerado de mujeres, y en que sigue habiendo una presencia muy poco significativa de hombres en él (Cañada, 2015). Casualmente (o no) es un empleo de baja cualificación, en el que como se puede apreciar en los propios anuncios, la remuneración es

muy baja e incluso en alguna de las ofertas se preguntaba en el formulario si se estaba dispuesto a cobrar dicha cantidad por lo que acaba siendo un puesto caracterizado por contratos precarios y poca estabilidad laboral (Hosteltur, 2011).

Llama la atención a la hora de realizar la comparativa entre los dos puestos sobre los que he investigado las ofertas de empleo (consultor de RRHH y camarero de piso), qué en el primero caso, para el puesto de consultor de RRHH en ningún caso hubiera redactada una oferta solamente en género femenino ni tampoco utilizando primero el femenino y después el masculino como sucede en diversos anuncios de camarero de piso que he podido ver. Parece darse pese toda la normativa de igualdad de oportunidades y de posibilidades de acceso al empleo, etc. Una categorización o ubicación aun en la actualidad de las mujeres en el puesto de camarero de piso.

Cabe mencionar también al respecto, aunque no sea relativo a las ofertas de empleo, que simplemente realizando una búsqueda en Google escribiendo “camarero de piso”, la mayoría de los resultados que aparecen definiendo en qué consiste el puesto o noticias relacionadas, están redactadas en femenino (es fácil encontrar páginas webs tales como “*en qué consiste el trabajo de una camarera de piso...*”, “*las bajas remuneraciones de las camareras de piso...*, etc.).

Resumiendo, los datos que he podido obtener para llegar a estas conclusiones:

En el puesto de consultor de RRHH, de los 22 puestos recopilados, 6 (27,27 %) de ellos están redactados exclusivamente en masculino, ninguno en femenino, 16 (72,72 %) de ellos con ambos géneros (siempre primero el masculino) y ninguno de ellos con ambos géneros, pero situando primero el femenino.

Por el contrario, para el puesto de camarero de piso llama la atención en comparación con el anterior, que ninguno (de los 23 analizados) está redactado únicamente en masculino tampoco aparece más que uno redactado únicamente en femenino (pero es un contraste en relación a los anuncios de consultor de RRHH en los que sí que aparecían únicamente en masculino como acabo de comentar), 14 (60,87 %) ellos están en ambos géneros, contando con el masculino primero, y sucede algo distinto también comparándolo con los anuncios de consultor y es que aparecen 8 (34, 78 %) anuncios que están redactados en ambos géneros pero utilizan primero el femenino (cosa que no tendría por qué ser discriminatoria pero que no sucedía en ninguno de los anuncios de consultor).

Se recogen de modo esquemático los resultados comentados en la siguiente tabla para mayor claridad:

Tabla 3. *Resumen resultados obtenidos en relación con el género de las ofertas de empleo.*

Género utilizado	CONSULTOR RRHH	CAMARERO DE PISO
-Masculino (M)	6 (27,27%)	0 (0%)
-Femenino (FM)	0 (0%)	1 (4,35 %)
-M/F	16 (72,72 %)	14 (60,87%)
-F/M	0 (0%)	8 (34,78%)

Una vez analizados y comentados todos los datos y resultados, cabe señalar a modo de aclaración que el masculino plural en español incluye hombres y mujeres, pero no ha sido el caso de los anuncios que se han analizado, ya que en los que se habla de masculino se está refiriendo en todo momento a masculino singular.

Sí que dentro de las ofertas se suelen referir a sus empleados como trabajadores, colaboradores... y este uso del masculino plural abarcaría ambos géneros, aunque su uso es un tanto controvertido (García-Izquierdo et al., 2015).

4.DISCUSIÓN

A continuación, y teniendo presentes los resultados del estudio empírico que acabamos de dejar recogidos en el punto anterior, se va a realizar una discusión crítica acerca del tema que nos atañe y en base a la investigación realizada, relacionándolo con los conceptos tratados en el marco teórico del presente trabajo.

Una vez analizados los resultados del estudio empírico, se van a destacar una serie de aspectos que se consideran relevantes, sin perder de vista los objetivos que se pretendían y por tanto intentando responder a la cuestión de si se produce discriminación hacia las mujeres en las ofertas de empleo.

Las ofertas de empleo pertenecen a la fase de reclutamiento dentro de un proceso de selección de personal. Se trata de reclutamiento externo, es decir, buscar candidatos para un puesto de trabajo que no formen parte de la organización. Es fundamental realizar este reclutamiento de forma óptima para conseguir un alto volumen de candidatos y así tener más posibilidades de elección, lo que conllevará mayores posibilidades de éxito en el desarrollo del proceso de selección.

Antes de exponer las conclusiones a las que se ha llegado, cabe mencionar, que no ha sido fácil encontrar indicios de discriminación, sin poder explicar con certeza si esto es debido a que ha mejorado la situación en cuanto a la igualdad en el mercado laboral, o si pudiera ser (como se comentaba en el punto anterior) por la gran importancia para las organizaciones de cuidar su imagen pública y por el daño que podría hacerles mostrarse como empresas que discriminan a las mujeres. De todas formas, es posible como se comentará después, que los indicios de discriminación aparezcan en fases del proceso de selección posteriores o dentro de la fase que representan las ofertas de empleo, que no sea en la propia oferta, pero si en el formulario de inscripción. Y dentro de las distintas fases, podría ocurrir por ejemplo en las entrevistas de trabajo en las que ya no se vería tan perjudicada la imagen de la empresa por no ser algo tan accesible de cara al público como una oferta de empleo.

Entrando ahora a valorar los resultados obtenidos, a simple vista llama a atención que se producen diferencias notables entre ambos puestos (consultor de RRHH y camarero de piso) en cuanto a las ofertas de empleo como se deja recogido en el apartado anterior de resultados.

En el caso de puestos como puede ser consultor de RRHH no parece producirse discriminación hacia las mujeres (salvo una oferta encontrada que está solo redactada en masculino, lo que tampoco parece de gran relevancia) en ningún momento, es decir, ni en la redacción de la oferta de empleo, ni tampoco en el posterior cuestionario, ya que no se pregunta nada que pudiera considerarse como potencialmente discriminatorio. Se buscaba hallar preguntas relacionadas con el sexo, el estado civil o los hijos, y en ningún momento ha aparecido este tipo de contenido.

Por el contrario, en el caso del puesto de camarero de piso, existe una clara feminización, ya sea por su tradición "histórica", o por una falta real de igualdad en el empleo, es obvio que sigue siendo un puesto que parece corresponder a las mujeres. A partir de los resultados obtenidos en el estudio, se puede observar como las ofertas en algunos casos se redactan únicamente en femenino (como ya se comenta en el apartado de resultados), pero donde se pueden observar más indicios discriminatorios es en los formularios de inscripción a la oferta.

Llama la atención que no sea difícil encontrar estos realizando las preguntas exclusivamente en género femenino lo que lleva a plantearse si esto es realizado consciente o inconscientemente, es decir, podría ser un "fallo" en la obligación social de las organizaciones de ser políticamente correctas que manifieste la decisión real del género de la persona que se desea contratar, o directamente ser algo realizado

conscientemente en un formulario que ya no tiene tanta visibilidad como el anuncio (solo lo van a ver las personas que de verdad deseen inscribirse en la oferta), y en el que muestran de manera premeditada el género de la persona que realmente desean contratar, aunque en ningún caso se puede demostrar si existe o no un intento deliberado de discriminación. También cabe mencionar, que es cierto que esta situación podría ser una discriminación hacia los hombres (al excluirlos de las ofertas) pero no hay que olvidar la precariedad de este tipo de puesto trabajo como ya se ha comentado en el punto anterior.

En este aspecto de los formularios, no es posible, por tanto, demostrar si la discriminación es consciente o inconsciente, pero de igual forma acaba siendo discriminación y es por ello que se debe acabar con este tipo de conductas.

En todo el proceso de selección de personal es importante también observar cualquier indicio tanto de discriminación directa como indirecta. La directa en el caso de las ofertas de empleo se manifestaría en discriminar directamente a las mujeres por el único hecho de ser mujer, mientras que la indirecta se trataría en llevar a cabo la discriminación en un procedimiento aparentemente neutral, pero introduciendo contenido en la oferta que pueda acabar ubicando a las mujeres en un grupo con desventaja en comparación con los hombres.

Lo que queda claro, es que el puesto de camarero de piso (que aun en la actualidad se continúa escribiendo en femenino como ya se ha comentado en el apartado de resultados), sigue asociado a las mujeres. Se trata de una profesión claramente feminizada y un rol (el de limpieza) que aun parece continuar correspondiendo en mayor medida a las mujeres. Por el contrario, en la comparativa realizada con el puesto de consultor de RRHH parece ocurrir lo contrario, aunque no en la misma medida. Se incluye a las mujeres en la mayoría de las ofertas siendo redactadas estas en dos géneros, aunque nunca se escriba completo el femenino, cosa que podría ser una buena opción como se comentará después.

Recapitulando, e intentando dar respuesta a las preguntas que suponen el objetivo del estudio, sí que se puede apreciar (como se acaba de comentar) que existen diferencias en cuanto ser hombre o mujer de cara al mercado laboral. Aunque no se produzca una clara discriminación (esta puede ser muy sutil, y por ello hay que observar minuciosamente los indicios que pudieran provocarla), sí que es claro que no existe una total igualdad en el empleo como se debería alcanzar y que es objetivo primordial de la legislación que se ha centrado en esta materia. Siguen existiendo puestos de trabajo que sin ningún motivo que pudiera justificarlo, continúan estando asignados a un género concreto.

Concretamente en el caso de las camareras de piso, se trataría de un tipo de discriminación hacia las mujeres consistente en la segregación ocupacional vertical, que como ya se explicaba en el marco teórico, consiste en continuar con la consideración de que este tipo de trabajo les corresponde a las mujeres (porque ha sido así tradicionalmente y se asume como algo “normal”). Nos estamos centrando en este puesto por ser objeto del estudio, pero también continúan existiendo puestos que por sus características (esfuerzo físico, fuerza, etc.) o por su tradición continúan siéndoles asignados a los hombres como podrían ser por ejemplo los relacionados con el sector de la construcción donde la presencia de mujeres es residual.

En mi opinión, además, suelen ser los puestos peores remunerados y con peores condiciones laborales los que son atribuidos a las mujeres, y en ningún caso sucede que a estas se les ubique en puestos de mejores categorías. Solo hay que pensar en la cantidad de hombres que ocupan altos puestos de dirección en comparación con mujeres, que sufren el techo de cristal y los problemas de la conciliación familiar y laboral. Este otro tipo de discriminación se trata de la segregación ocupacional horizontal reflejada en la escasa representación de las mujeres en puestos directivos, siendo derivadas a puestos de inferior categoría.

Bien es cierto, que la situación ha mejorado notablemente, y cada vez hay más igualdad y menos signos de discriminación. Solo hay que ver que pese a todo lo comentado que ha sido examinando minuciosamente las ofertas, en la mayoría de ellas no se produce discriminación, y de hecho las empresas cada vez más, pretenden la igualdad en sus procesos de selección.

Una vez comentados los resultados del presente estudio, me parece interesante añadir una serie de recomendaciones tanto para empresas como para profesionales que podrían mejorar el tema de la discriminación en las ofertas de empleo según García-Izquierdo et al. (2015);

- Utilizar en las ofertas de empleo el género masculino y femenino en palabras.
- Evitar emplear contenido potencialmente discriminatorio en los formularios de la inscripción a ofertas de empleo.
- Agregar una declaración sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de género (por ejemplo, “Esta organización tiene el profundo compromiso de promover la Igualdad de Oportunidades en el Empleo”), lo que puede mejorar las reacciones de los candidatos.
- No emplear ningún tipo de ítem que pueda generar discriminación o exclusión de personas, intentando promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la oferta.

La sociedad está muy “pendiente” de si se produce algún tipo de discriminación hacia las mujeres (o también hacia otros colectivos: inmigrantes, discapacitados...) y en las ofertas de empleo, sería muy perjudicial para la imagen de las organizaciones mostrarse como entidades que no se preocupan por la igualdad. Podría ser interesante también ser capaces de inculcar (como creo que se está haciendo) una verdadera concienciación de valores de igualdad en las organizaciones y que no solo la situación mejore por tener una obligación únicamente fundada en ser políticamente correctos, porque creo, además, que, si solo es por este motivo, aunque no suceda en las ofertas de empleo, sucederá en otras fases del proceso de selección y se seguirá produciendo discriminación.

Como se comentaba ya en el marco teórico, para poder llevar a cabo un adecuado proceso de selección que no tenga ningún tipo de contenido discriminatorio, son fundamentales la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la no discriminación.

Además, las organizaciones deben entender e interiorizar, qué a la hora de llevar a cabo un proceso de selección, basarse en estereotipos o discriminar por razón de género, no permite averiguar cuál es la valía del candidato, sus capacidades, aptitudes, etc. y que son este tipo de características las que van a servir para encontrar cuál puede ser el candidato más adecuado. Es fundamental para evitar que se pierdan estos criterios en los procesos de selección, que se realicen de forma estandarizada y basándose en principios como la meritocracia, la competitividad y la eficiencia.

Creo que pese a los avances que se han llevado a cabo en las últimas décadas en materia de igualdad, hay que seguir trabajando en conseguir una igualdad de oportunidades real, cuyo objetivo sea que todas las personas (independientemente del género, la nacionalidad, edad...) puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones y se desarrollen para ello más leyes concretas y más medidas que permitan alcanzar este objetivo primordial.

Es importante, por último, en lo relativo al estudio empírico que se ha llevado a cabo, no olvidarnos de mencionar las limitaciones que contiene. Principalmente, y como ya se ha comentado en este apartado, a la hora de hablar de discriminación, y una vez que se hallan indicios, no se afirmar con seguridad si las ofertas que contienen estos indicios de potencial discriminación lo hacen con intención de discriminar o no (si es

algo consciente y realizado a propósito, o si por el contrario se realiza de forma inconsciente y que pudiera venir causado por la tradición histórica de ciertos puestos), lo que también ha limitado el propio estudio siendo imposible poder asegurar con certeza este aspecto. Además, no ha sido tarea fácil encontrar contenido discriminatorio y tampoco se puede saber si esto es causado por una gran mejoría en materia de igualdad en el mercado laboral, o si es debido a la preocupación de cuidar la imagen de las organizaciones. Y, por último, cabe mencionar que se ha tratado de un estudio que ha analizado solamente dos profesiones, lo que ha podido llevarnos hacia unos resultados concretos que probablemente no se obtendrían cambiando los puestos objeto de estudio, y además es posible que si se analizarán mayor cantidad de puestos también cambiaran dichos resultados.

5.REFERENCIAS.

- Adams, J.S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alfaro, N, y Rodríguez, L. (2004). *EL factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.
- Anderson, N., Salgado, J.F., y Hulsheger (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291-304.
- Bauer, T.N., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D.M., y Salgado, J.F. (2012). *What we know about applicant reactions on attitudes and behavior: Research summary and best practices*. Bowling, OH: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Blasco, R. (1996). *Dossier de Evaluación y Selección de personal*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Campion, M.A., Palmer, D.K. y Palmer, J.E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-702.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian hoteles. Historias ocultas de la precariedad laboral*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Colombia: McGraw Hill.
- Collins, J.M., Schmidt, F.L., Sanchez-Ku, M., Thomas, L., McDaniel, M.A., y Le, H. (2003). Can basic individual differences shed light on the construct meaning assessment center evaluations? *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 17-29.
- De la Calle, M.C., y Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Dioboye, R.L. (1992). *Selection interviews: Process perspectives*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Folgue, R., y Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions top ay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 111-138.
- García-Izquierdo, A. L., Ramos-Villagrasa, P. J., y Castaño, A.M. (2015). E-Recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 155-164.
- Gililand, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational Justice perspective. *Administrative of Management Review*, 18, 694-734.
- Greenberg, J. 1(993). The social side of fairness: Interpersonal and informational clases of organizational justice. En R. Cropanzano (Ed), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp.79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Grueso, H., y Merlín, P. (2009). La discriminación en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22, 13-30.
- Goodale, J.G. (1992). *The fine art of interviewing*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Guion, R. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Hosteltur (2011, septiembre 6). *Mujer y turismo: la igualdad no existe*. Recuperado de https://www.hosteltur.com/132250_mujer-turismo-igualdad-no-existe.html
- Judge, T.A., Rodell, J.B., Klinger, E.R., Simon, L.S., y Crawford, E.R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 875-925.
- Leventhal, G.S. (1976). Fairness in social relationships. En J.T. Spence y R.C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Mladinic, A., & Isla, P. (2011). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las Organizaciones. *Psykhé* 11, 171-179.
- Moscoso, S., García-Izquierdo, A.L., y Bastida, M. (2010). Reactions toward affirmative action measures for women. *Journal of work and Organizational Psychology*, 26, 211-221.
- Ployhart, R.E., Schneider, B., y Schmitt, N. (2006). *Staffing organizations: Contemporary practice and theory*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- RRHH press (2018, agosto 9). *InfoJobs publicó 313.204 ofertas de trabajo en julio, un 34,5% más que hace un año*. Recuperado de <http://www.rrhhpress.com/>
- Salgado, J.F., y Anderson, N. (2002). Cognitive and GMA testing in the European Community: Issues and evidences. *Human Performance*, 15, 75-96.
- Salgado, J.F., y Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 299-324.
- Salgado, J.F., y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29, 16-24.
- Salgado, J.F., Moscoso, S., García-Izquierdo, A.L., y Anderson, N.R. (2017). Inclusive and Discrimination-Free Personnel Selection, 7, 103-120.
- Sastre, M.A., y Aguilar, E.M. (2003). *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw Hill.
- Schmidt, F.L., Ones, D.S., y Hunter, J.E. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 43, 671-710.
- Schmidt, F.L., y Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

Shuler, H. (1993). Social validity of selection situations: A concept and some empirical results. In H. Shuler, J.L. Farr, y N. Schmitt (Eds), *Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives* (pp. 11-26). Mahaw, NJ: Erlbaum.

Stone-Romero, E.F., y Stone, D.L. (2005). How do organizational justice concepts relate to discrimination and prejudice? In J. Greenberg y J.A. Colquitt (Eds.) *Handbook of Organizational Justice* (pp. 439-467). Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum.

Werther, W.B., y Davis, K. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México, D.F.: McGraw Hill.

Wong, M. M. L. (1997). Human resource policies in two Japanese retail stores in Hong Kong. *International Journal of Manpower*, 18, 281-290.

Beca - Consultor Comercial RRHH



Requisitos

360 Talent

Madrid, Madrid (España)

Publicada hace 5d

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: jornada completa

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

No Requerida

Requisitos mínimos

REQUISITOS

- Titulación Universitaria
- Nivel alto de inglés (se realizarán pruebas de nivel)
- Usuario Avanzado MS Office
- Persona responsable, proactiva, con ganas de trabajar y aprender

Descripción

360 TALENT diseña y ofrece soluciones innovadoras en el ámbito de los Recursos Humanos, construyendo relaciones honestas, flexibles, integrales y transparentes con nuestro equipo y clientes. Somos una empresa dinámica que ofrece a través de sus diferentes divisiones soluciones integrales y contrastadas en el área de RRHH.

360 TALENT está formada por tres divisiones:

- Executive Search
- Consultoría de RRHH
- Servicios a Profesionales

¿QUÉ OFRECEMOS?

Te ofrecemos la oportunidad de integrarte en una firma de prestigio, en un ambiente de alto nivel humano y profesional, donde podrás desarrollar una atractiva carrera y obtener una remuneración competitiva, acorde con tu valía y experiencia.

Tipo de industria de la oferta

Internet

Categoría

Comercial y ventas - Comercial

Nivel

Becario/a - Prácticas

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor/a Comercial RRHH

Empresa líder en gestión integral de Recursos Humanos

Bilbao, Vizcaya/Bizkaia (España)

Publicada el 14 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Telemarketing Gestión de equipos comercial RRHH

Requisitos mínimos

Buscamos a un/a candidato/a orientado/a hacia las personas, don de gentes e iniciativa.

Requisitos:

Formación Universitaria

Vehículo propio

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Recursos humanos - Relaciones laborales

Departamento

Comercial

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

CONSULTOR/A RRHH

INTERIM AIRE ETT

Santa Coloma De Gramanet, Barcelona (España)

Publicada el 14 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Formación Profesional Grado Superior

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Requisitos mínimos

- Titulación Universitaria (Grado en Relaciones Laborales y RRHH, o similar)
- Experiencia en puesto similar de al menos 2 años
- Conocimientos avanzados de MSOffice

Descripción

Funciones

INTERIM GROUP selecciona un/a CONSULTOR/A RRHH para Santa Coloma de Gramanet
Reclutamiento y selección de personal.
Gestión administrativa (tramitación de altas, bajas, contrataciones, bajas médicas.....).
Control del absentismo del personal
Atención telefónica y presencial de los trabajadores

Se ofrece

Puesto estable

Retribución en función de valía del candidato

Categoría

Recursos humanos - Relaciones laborales

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

2

Consultor de RRHH

Consultoría de Recursos Humanos

La Bisbal Del Penedès, Tarragona (España)

Publicada el 13 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

No Requerida

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Técnicas de selección de personal

Requisitos mínimos

Para la cobertura de esta posición valoraremos que aportes:

- Formación a nivel de Diplomatura en RRLL y/o Licenciatura en Psicología.
- Experiencia valorable (de 2 años aproximadamente) en el mismo puesto o similar.
- Alta orientación al cliente externo e interno.
- Capacidad de adaptación y resolución de incidencias.
- Buenas dotes de comunicación, asertividad y empatía.
- Actitud pro activa hacia el trabajo y la Organización.
- Vehículo propio

Servicios de RRHH

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Duración del contrato

Indefinido

Salario

Salario no disponible

Consultor/a RRHH ETT.

Empresa Multinacional

Getafe, Madrid (España)

Publicada el 13 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: otros contratos, jornada completa

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Conocimientos necesarios

Administración Recursos Humanos Selección de personal Gestión ETT

Requisitos mínimos

Formación superior universitaria en Psicología, Relaciones Laborales...

- Al menos 2 años de experiencia desempeñando puesto similar en el sector de trabajo temporal y/o servicios).
- Buen manejo de herramientas informáticas.
- Disponibilidad de incorporación en Septiembre.
- Competencias: orientación al cliente, polivalencia, capacidad de trabajo multitarea.
- Valorable nivel medio de inglés.
- Residencia en Getafe o alrededores.

Descripción

Actualmente estamos en búsqueda de una posición de Consultor/a de Recursos humanos con experiencia en el sector de trabajo temporal para nuestra oficina de Getafe.

La persona seleccionada realizará las siguientes funciones:

- Gestión integral de procesos de selección (descripción de puestos, criba curricular, realización de llamadas, administración de pruebas).
- Contratación y tareas administrativas.
- Actividad comercial: visitas a clientes, detección de oportunidades de negocio.

Ofrecemos contrato de 6 meses más renovación en jornada completa y salario a negociar según valía.

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Duración del contrato

Temporal+estable

Horario

9-18

Salario

Salario no disponible

CONSULTOR / CONSULTORA RRHH



GI GROUP

Vitoria, Álava/Araba (España)

Publicada el 09 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Si eres una persona apasionada por los RRHH, dinámica, proactiva, con espíritu de trabajo en equipo y motivada a alcanzar nuevos retos.

¡Gi Group es tu sitio!

Nos ilusiona trabajar por y para las personas, y por ello, nos gustaría darte la oportunidad de desarrollar tu talento dentro de la compañía.

Para ello, es necesario contar con:

- Estudios superiores en Psicología, RRLL, Derecho, Administración y Dirección de Empresas o similar.
- Experiencia previa en RRHH, concretamente en Trabajo Temporal, realizando funciones de selección y gestión de contratación.
- Orientación al cliente
- Valorable inglés

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Departamento

RR.HH.

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Técnico/a de selección



Manpower

Lleida, Lleida (España)

Publicada el 09 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Disponer de Titulación universitaria

- Alta orientación al Cliente
- Alto nivel de interlocución
- Aportar una experiencia mínima de 6 meses en el sector

Te gustaría trabajar en una empresa internacional y en continua expansión en soluciones de RRHH?

En ManpowerGroup, compañía líder en soluciones innovadoras en la Estrategia del Talento y, recientemente, reconocida como Top Employer, estamos buscando un profesional como tu para formar parte de una gran compañía multinacional con presencia a nivel internacional y líder en su sector.

Precisamos incorporar un / a consultor / a para la oficina de Lleida, donde realizarás las siguientes funciones entre otras;

- Seguimiento de cartera de clientes y prospección de los mismos.
- Realización de entrevistas presenciales y telefónicas de diferentes perfiles.
- Criba y filtrado curricular
- Citación de candidatos
- Atención al candidato
- Gestión de la contratación

Te ofrecemos la posibilidad de participar en un proyecto sólido y oportunidades de desarrollo profesional en un atractivo marco de Conciliación y Compensación que te ampliaremos en las diferentes fases del proceso.

Tu éxito comienza aquí.

Tipo de industria de la oferta

Hostelería y restaurantes

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CONSULTOR TECNICO RR.HH

Empresa Nacional

San Sebastian, Guipúzcoa/Gipuzkoa (España)

Publicada hace 7h (Publicada de nuevo)

Salario: 15.000€ - 18.000€ Bruto/año

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado - Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Nóminas Entrevistas Facturación Recursos Humanos

Requisitos mínimos

Diplomatura en Relaciones Laborales o similares.

-Proactividad.

-Experiencia contrastada en el sector del trabajo temporal o consultaría de RRHH (se solicitarán referencias).

Se Valorara:

-Máster de Recursos humanos

Servicios de RRHH

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Salario

Salario: 15.000€ - 18.000€ Bruto/año

Consultor de selección (H/M)



Manpower

Reinosa, Cantabria (España)

Publicada el 08 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Formación universitaria relacionada con los RRHH.

Experiencia mínima de un año en selección de personal, contratación.

Disponibilidad para trabajar en Reinosa a jornada completa

Descripción

Te gustaría formar parte de una empresa líder del sector Recursos Humanos y trabajar en un entorno dinámico?

Desde Manpower estamos buscando un consultor (H/M) Las principales funciones serán las siguientes: - Selección de personal - Contratación - Formación - KPIS

Referencia

400044027

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Comercial RRHH Adecco Badalona



ADECCO

Badalona , Barcelona (España)

Publicada el 07 de ago (Publicada de nuevo)

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

Requisitos mínimos

Formación universitaria finalizada

Nivel alto de catalán

Carnet de conducir

Experiencia de al menos 6 meses ofreciendo servicios a empresas.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Comercial y ventas - Comercial

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Horario

9:00 a 18:00

Salario

Salario no disponible

Consultor/a Selección



Manpower

Madrid, Madrid (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 3 años

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Licenciatura

Experiencia mínima

Al menos 3 años

Requisitos mínimos

Aptitudes y conocimientos deseados

- Indispensable Graduado/a Universitario/a
- Imprescindible disponer de un nivel alto de inglés equivalente a B2 o C1

Destacamos las siguientes funciones;

- Criba curricular.
- Entrevistas telefónicas y presenciales.
- Elaboración de informes de valoración profesional y solicitud de referencias para clientes.
- Headhunting - researcher, especializada en búsqueda activa, selección 2.0.
- Gestión íntegra de cada proceso de selección, en diferentes sectores empresariales

Pensamos en personas con ganas de avanzar en su proyecto profesional y con gran interés en el sector de la selección, a la vez que te ofrecemos la oportunidad de formar parte de una empresa líder mundial del sector de RRHH con un proyecto estable y posibilidades de crecimiento.

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor/a de RRHH.

Especialistas en RRHH

Valencia, Valencia/València (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Administración Empresa de trabajo temporal Gestión Orientación Selección de personal

Requisitos mínimos

Experiencia demostrable en funciones anteriormente descritas de al menos un año en un puesto similar preferiblemente en una empresa de servicios, de industria o en una empresa de trabajo temporal.

Interesado en trabajar a jornada completa.

Acostumbrado/a trabajar por objetivos, con capacidad de resolución de incidencias y trato con los clientes.

Imprescindible carnet de conducir y vehículo propio.

Requisitos deseados

Titulado superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Tener experiencia seleccionando perfiles de Industria.

Experiencia en TTI.4

Disponer de carnet y vehículo propio.

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Duración del contrato

De larga Duración

Horario

De 9.00h-18.00h de Lunes a Viernes.

Salario

Salario no disponible

Consultor/a de RRHH.

Especialistas en RRHH

Sevilla, Sevilla (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos deseados

Titulado superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Tener experiencia seleccionando perfiles de Industria.

Experiencia en TTI.4

Disponer de carnet y vehículo propio.

Imprescindible disponer de carnet de conducir y vehículo propio.

Realizando las siguientes funciones:

1 / Reclutamiento y Selección.

2 / Realizando la gestión Administrativa laboral: nóminas, altas, IT s, contratos laboral ... con el apoyo de los departamentos funcionales.

3 / Solución de incidencias con candidatos, empleados y clientes.

4 / Realización de tareas administrativas propias del puesto de trabajo.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Duración del contrato

De larga Duración

Horario

De 9.00h-18.00h de Lunes a Viernes.

Salario

Salario no disponible

Consultor/a de RRHH

INTERIM AIRE ETT

Cullera, Valencia/València (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Conocimientos necesarios

Selección de personal RR.HH. ETT

Requisitos mínimos

- Grado en Relaciones Laborales y RRHH
- Experiencia mínima de 2 años en puesto similar (se valorará experiencia en empresa de trabajo temporal).
- Conocimientos en Sistema Red, Siltra, Contrat@, Certificad@, e-preselect...
- Flexibilidad horaria
- Vehículo propio

Buscamos personas dinámicas, activas, organizadas, motivadas y con capacidad de trabajo en equipo.

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a

cargo

0

Número de

vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor/a de RRHH

SYNERGIE SELECCION

Vilafranca Del Penedès, Barcelona (España)

Publicada hace 1d

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

No Requerida

Requisitos mínimos

- Formación en Psicología, Relaciones Laborales, Administración de Empresas o Pedagogía.
- Haber tenido un primer contacto con el mundo de la selección de personal.
- Orientación al cliente interno y externo.
- Muchas ganas de desarrollarse en RRHH.

Las principales funciones son:

- Gestión íntegra de la búsqueda y selección de los perfiles demandados por nuestros clientes.
- Defensa de las candidaturas presentadas.
- Redacción de informes.
- Realización de la contratación de nuestros colaboradores.
- Fidelizar a nuestros clientes a través de visitas comerciales de seguimiento.

Si quieres dar el siguiente paso en tu carrera profesional y dedicarte a la selección de personal, ¡No pierdas esta oportunidad!

Se ofrece

- Jornada laboral de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.
- Plan de carrera y crecimiento profesional
- Beneficios sociales específicos
- Buen ambiente laboral.

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor/a de RRHH

Especialistas en RRHH

Santander, Cantabria (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Descripción

Experiencia demostrable en funciones anteriormente descritas de al menos un año en un puesto similar preferiblemente en una empresa de servicios, de industria o en una empresa de trabajo temporal.

Interesado en trabajar a jornada completa.

Acostumbrado/a trabajar por objetivos, con capacidad de resolución de incidencias y trato con los clientes.

Imprescindible disponer de carnet de conducir y vehículo propio.

Realizando las siguientes funciones:

1 / Reclutamiento y Selección.

2 / Realizando la gestión Administrativa laboral: nóminas, altas, IT s, contratos laboral ... con el apoyo de los departamentos funcionales.

3 / Solución de incidencias con candidatos, empleados y clientes.

4 / Realización de tareas administrativas propias del puesto de trabajo.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Duración del contrato

De larga Duración

Horario

De 9.00h-18.00h de Lunes a Viernes.

Salario

Salario no disponible

TÉCNICO/A CONSULTOR/A ÁREA LABORAL

SOFTWARE I TECNOLOGIA SOLUCIONS GLOBALS SL.

Lleida, Lleida (España)

Publicada hace 4d (Publicada de nuevo)

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura - Relaciones Laborales

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Conocimientos necesarios

A3NOM Asesoría laboral Atención al cliente Habilidades sociales Nóminas Relaciones laborales

Seguros sociales Software

Requisitos mínimos

Experiencia en la elaboración de nóminas y seguros sociales (asesoría o departamento de RR.HH.).

- Experiencia mínima de un año en atención al cliente en materia laboral (asesoría o servicio postventa).

- Imprescindible aportar experiencia mínima de tres años en el Área Laboral, en Asesoría Laboral o en departamentos de administración de personal de empresa.

- Se valorará amplios conocimientos en las solcuines de Nomina de Wolters Kluwer (a3NOM, a3EQUIPO, ...)

Nivel

Especialista

Personal a cargo

0

Número de vacantes

2

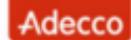
Horario

Lunes a Jueves de 9 - 18 horas y viernes de 9 - 15

Salario

Salario no disponible

Técnico RRHH Adecco Tarragona



ADECCO

Montblanc, Tarragona (España)

Publicada el 16 de ago (Publicada de nuevo)

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Requisitos mínimos

Tienes la carrera universitaria finalizada? Para esta posición necesitamos que tengas estudios universitarios

Departamento

Recursos Humanos

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Horario

9:00 a 18:00

Salario

Salario no disponible

Consutor/a Selección 360



BIGWIG QUALITY CONSULTING

Barcelona, Barcelona (España)

Publicada el 16 de ago

Salario: 18.000€ - 21.000€ Bruto/año

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Grado

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Conocimientos necesarios

Gestión comercial Negociación rrhh selección

Requisitos mínimos

Hemos pensado en un/a profesional con titulación en ADE/ Psicología/ Sociología o titulación superior similar, siendo además valorable un Máster especializado de RRHH.

- Conocimiento del mercado empresarial y que aporte experiencia previa en asesoramiento de soluciones de RRHH.

- Nos gustaría que tu nivel de inglés sea equivalente a FIRST/TOELF/ADVANCED o similar.

En BIGWIG trabajamos con personas que potencien sus competencias en equipo, que mantengan y promuevan la buena comunicación y que siempre busquen la mejora continua a través de la experiencia y la formación.

Valoramos la orientación a los resultados y al cliente, y creemos firmemente en el valor de nuestro equipo.

Si eres un/a BIGWIG apasionado de tu trabajo, quieres formar parte de un proyecto en crecimiento y desarrollarlo con nosotros, te estamos esperando!

Posición Indefinida

Jornada Completa

SBA: 18.000-21.000€ + variable

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Nivel

Especialista

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Técnico/a de selección

Manpower

Reinosa, Cantabria (España)

Publicada el 16 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Diplomatura

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Alta orientación al Cliente

- Alto nivel de interlocución
- Aportar una experiencia mínima de 6 meses en el sector

Te gustaría trabajar en una empresa internacional y en continua expansión en soluciones de RRHH?

En ManpowerGroup, compañía líder en soluciones innovadoras en la Estrategia del Talento y, recientemente, reconocida como Top Employer, estamos buscando un profesional como tu para formar parte de una gran compañía multinacional con presencia a nivel internacional y líder en su sector.

Precisamos incorporar un / a consultor / a para trabajar en uno de nuestros clientes en Reinosa.

- Realización de entrevistas presenciales y telefónicas de diferentes perfiles.
- Criba y filtrado curricular
- Citación de candidatos
- Atención al candidato
- Gestión de la contratación

Te ofrecemos la posibilidad de participar en un proyecto sólido y oportunidades de desarrollo profesional en un atractivo marco de Conciliación y Compensación que te ampliaremos en las diferentes fases del proceso.

Tu éxito comienza aquí.

Tipo de industria de la oferta

Hostelería y restaurantes

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor RRHH



SEPROTEM.

Madrid, Madrid (España)

Publicada el 14 de ago

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Formación Profesional Grado Superior

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

Negociación Gestión comercial Entrevistas Selección de personal

Requisitos mínimos

Formación relacionada con los RRHH y/o Gestión Comercial.

- Al menos 1 año de experiencia profesional como Consultor en empresas de Trabajo Temporal.
- Disponibilidad para viajar a nivel nacional.
- Imprescindible vehículo propio.
- Buscamos personas proactivas, con habilidades de negociación y elevada orientación al cliente, así como a objetivos y a resultados.

Se ofrece:

- Incorporación estable y con proyección profesional en prestigiosa Compañía de servicios de Trabajo Temporal nacional.
- Buen ambiente de trabajo y dinámico.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Comercial y ventas - Comercial

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Consultor/a Selección

Manpower

Madrid, Madrid (España)

Publicada hace 2d

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 3 años

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Licenciatura

Experiencia mínima

Al menos 3 años

Requisitos mínimos

Aptitudes y conocimientos deseados

- Indispensable Graduado/a Universitario/a
- Imprescindible disponer de un nivel alto de inglés equivalente a B2 o C

En Experis, empresa líder en la selección de medios-altos cargos, buscamos a un Consultor de Selección con inglés alto para incorporarlo a nuestro equipo de selección dando servicio transversal a las verticales de Sales and Marketing, Ingeniería y Finanzas.

En este puesto se desarrolla la gestión integral del proceso desde la definición del perfil con el cliente hasta la presentación al mismo de los candidatos, en procesos tanto nacionales como internacionales, siendo nuestra principal preocupación la calidad del proceso y la rápida respuesta al cliente.

Destacamos las siguientes funciones:

- Criba curricular.
- Entrevistas telefónicas y presenciales.
- Elaboración de informes de valoración profesional y solicitud de referencias para clientes.
- Headhunting - researcher, especializada en búsqueda activa, selección 2.0.
- Gestión íntegra de cada proceso de selección, en diferentes sectores empresariales

Pensamos en personas con ganas de avanzar en su proyecto profesional y con gran interés en el sector de la selección, a la vez que te ofrecemos la oportunidad de formar parte de una empresa líder mundial del sector de RRHH con un proyecto estable y posibilidades de crecimiento.

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Recursos humanos - Selección de personal

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

ANEXO II. Ofertas de empleo de camarero de piso.

Camarrera-o pisos con/sin experiencia 6 horas/BCN

STAFFHOTEL

Barcelona, Barcelona (España)

Publicada hace 4h

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Cursando: educación secundaria obligatoria

Experiencia mínima

No Requerida

Requisitos mínimos

Documentación en regla

Disponibilidad horaria para trabajar de lunes a domingos con 2 días libres rotativos en régimen de 6 horas.

Empleado/a

Número de vacantes

5

Salario

Salario no disponible

Camareras/os de Pisos tarde (Marina Bayview)



SATOCAN

San Bartolomé De Tirajana, Las Palmas (España)

Publicada hace 5h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Hoteles Orientación Trabajo en equipo

Requisitos mínimos

Experiencia de al menos un año en puesto similar

Experiencia en limpieza de cocinas.

Capacidad de trabajo en equipo.

Carne de conducir y vehículo propio.

Categoría

Turismo y restauración - Restauración

Nivel

Empleado/a

Personal a

cargo

0

Número de

vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de pisos



FUNDACION ADECCO

Palma De Mallorca, Illes Balears (España)

Publicada hace 6h (Publicada de nuevo)

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: a tiempo parcial, jornada indiferente

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Requisitos mínimos

Experiencia previa en puesto similar de, al menos, un año.

- Disponibilidad horaria.
- Se valorará carnet de conducir.
- Se valorará disponibilidad geográfica.

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CAMARERA/O DE PISO (40h-semana)



Expertus Group

Barcelona, Barcelona (España)

Publicada hace 5h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: a tiempo parcial, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Otros títulos, certificaciones y carnés

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Higiene Hostelería Hoteles Limpieza de habitaciones

Requisitos mínimos

IMPRESCINDIBLE:

- Experiencia en limpieza de habitaciones de hotel con un mínimo de 3 meses.

COMPETENCIAS

- Persona activa.
- Buena presencia y cuidado de su higiene personal.
- Persona educada y agradable.
- Motivación por el puesto y la hostelería.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Profesiones, artes y oficios - Limpieza

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Duración del contrato

Obra y servicio

Salario

Salario no disponible

CAMARERO/A DE PISO PARA HOTEL EN ESTEPONA

CM SERVIEXTER, SL

Estepona, Málaga (España)

Publicada hace 6h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: a tiempo parcial, jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

CAMAS Hoteles Limpieza de habitaciones puesta a punto de habitaciones Supervisión

Requisitos mínimos

REQUISITOS:

- Experiencia de más de 6 meses.
- Vivir en ESTEPONA.
- Disponibilidad de incorporación inmediata.
- Persona acostumbrada a trabajar por ratio de habitaciones.
- Persona ágil y con ganas de trabajar.

Tipo de industria de la oferta

Hostelería y restaurantes

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

2

Salario

Salario no disponible

Camareras/os de piso para extras



PERSONAL 7 E.T.T. - TENERIFE SUR

Adeje, Santa Cruz de Tenerife (España)

Publicada hace 3h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Requisitos mínimos

Experiencia previa como camarera/o de piso.

-Disponibilidad inmediata.

Descripción

Personal 7 ETT, empresa de trabajo temporal líder a nivel nacional, precisa incorporar camareras/os de piso para un hotel cliente ubicado en Torviscas.

Tipo de industria de la oferta

Turismo

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Horario

08:00 a 16:00

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de pisos avanzada hotel 4*



Randstad

El Prat De Llobregat, Barcelona (España)

Publicada hace 1h

Salario: 12.000 - 15.000 Bruto/año

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Bachillerato

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Requisitos:

- Experiencia como camarero/a de pisos
- Disponibilidad horaria.
- Informática: nivel usuario, Excel, email
- Inglés básico (deseable).

Formación: Sin estudios: Otros

Experiencia: 1 año

Tus beneficios

- Se ofrece contrato estable por obra y servicio
- Salario 13500 euros brutos anuales
- Ambiente laboral agradable y dinámico.
- Formar parte del club de ventajas de Randstad
- Horario de 08:00 a 16:00 o 09:00 a 17:00 de lunes a domingo con dos días de fiesta rotativos

Tipo de industria de la oferta

Turismo

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario: 12.000 - 15.000 Bruto/año

CAMAREROS/AS DE PISO - HOTEL PLAYA GAVIOTAS 4*



IBEROSTAR HOTELS & RESORTS

Pájara, Las Palmas (España)

Publicada hace 1h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Formación Profesional Grado Superior

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

PISOS

Requisitos mínimos

- Experiencia en limpieza en hoteles de categoría similar.
- Amabilidad, don de gentes.
- Compostura.
- Buena imagen profesional (uniformidad cuidada, aseo personal, persona educada).
- Responsable.
- Residencia cerca del puesto vacante.

Categoría

Turismo y restauración - Turismo

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

2

Salario

Salario no disponible

CAMARERO/A PISOS (limpieza de habitaciones)

STAFFHOTEL

Madrid, Madrid (España)

Publicada hace 2h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

Hostelería Hoteles Mantenimiento Mobiliario

Requisitos mínimos

TENER EXPERIENCIA MÍNIMA DE LIMPIEZA EN HOTELES
TENER DISPONIBILIDAD INMEDIATA y COMPLETA
RESIDIR EN LA ZONA
DOCUMENTACIÓN EN REGLA
CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
GANAS DE TRABAJAR

Tipo de industria de la oferta

Turismo

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de Pisos

Adecco Distribución

*ADECCO DISTRIBUCION

Palma De Mallorca, Illes Balears (España)

Publicada hace 6h

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada indiferente

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

No Requerida

Imprescindible residente en

España

Requisitos mínimos

- Experiencia como Camarero/a de pisos mínimo un año
- Responsabilidad y compromiso
- Ganas de trabajar

- Limpiar y arreglar las habitaciones y zonas comunes del alojamiento, comprobando el buen estado de las instalaciones y el mobiliario. Para ello tendrás que hacer uso del parte de ocupación y realizar todas las tareas que implica la limpieza: hacer la cama, ventilar, colocar ropas, reponer los objetos de aseo, documentos, complementos y artículos del minibar, y supervisar el estado de la habitación para comprobar que no hay desperfectos.

Atender al cliente mientras permanezca alojado y procesar los objetos perdidos. Deberá tener en cuenta sus quejas y reclamaciones, satisfacer sus peticiones cuando esté en su mano hacerlo y controlar los objetos que puedan dejarse olvidados según el protocolo establecido.

Recoger y limpiar los materiales propios de su trabajo, enviando a lavandería la ropa sucia y rellenando los partes necesarios.

Referencia

96803/47

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Departamento

--

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CAMARERO/A DE PISO



NEXIAN ETT

Javalambre, Teruel (España)

Publicada hace 7h

Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

No Requerida

Requisitos mínimos

Experiencia de al menos 1 año como camarera de piso

Disonibilidad horaria

Posibilidad para desplazarse a Javalambre

Disponibilidad de incorporación inmediata

Descripción

Nexian ETT precisa incorporar dos camareros/as de piso para la limpieza genral de un hotel situado en Javalambre.

FUNCIONES:

-Reposición y control diario de toallas, geles, amenities

-Limpieza de habitaciones

SE OFRECE:

Salario según convenio

Contrato de unos meses por ETT + posibilidades de incorporación posterior en plantilla

Jornada en agosto todos los días, en otoño e invierno de jueves a domingo

Jornada partida

Categoría

Profesiones, artes y oficios - Limpieza

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CAMARERA/O DE PISO HOTEL BARBERÁ (Baricentro)

Expertus Group

Barberà Del Vallès, Barcelona (España)

Publicada hace 5h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: a tiempo parcial, jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Otros títulos, certificaciones y carnés

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Higiene Hostelería Hoteles Limpieza de habitaciones

Requisitos mínimos

IMPRESCINDIBLE:

- Experiencia en limpieza de habitaciones de hotel con un mínimo de 3 meses.

COMPETENCIAS

- Persona activa.
- Buena presencia y cuidado de su higiene personal.
- Persona educada y agradable.
- Motivación por el puesto y la hostelería.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Profesiones, artes y oficios - Limpieza

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Duración del contrato

Obra y servicio

Salario

Salario no disponible

Se NECESITA camarera para ordes

Vázquez Elías SI

Ordes, A Coruña (España)

Publicada hace 20m (Publicada de nuevo)

Salario: 1.200€ - 1.200€ Bruto/mes

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: indefinido, jornada parcial - noche

Requisitos

Estudios mínimos

Otros títulos, certificaciones y carnés

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Experiencia, don de gentes, responsable, que le guste lañ

Tipo de industria de la oferta

Hostelería y restaurantes

Categoría

Otros - Sin especificar

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

1 - 5

Número de vacantes

1

Horario

Completo

Salario

Camarero/a pisos Alicante

PERSONAL 7
ETT

PERSONAL 7 E.T.T - ALICANTE

Alicante, Alicante/Alacant (España)

Publicada hace 7h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Residencia provincia puesto vacante

- Disponibilidad inmediata para arrancar a trabajar
- Experiencia mínima de 1 año como camarero/a de pisos

Descripción

PERSONAL 7 ETT selecciona camarero/a de pisos para Hotel de 4* ubicado en Alicante.

¿Qué buscamos?

- Experiencia como camarero/a de pisos en hoteles de 3/4*
- Rapidez, seriedad, responsabilidad y compromiso con el trabajo.
- Disponibilidad inmediata.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Turismo y restauración - Turismo

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de Piso para Hotel 4* Cádiz (Los Barrio

GRUPO
CONSTANT

GRUPO CONSTANT

Cádiz, Cádiz (España)

Publicada hace 8h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: a tiempo parcial, jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Requisitos mínimos

Persona residente en Cádiz zona Los Barrios, Algeciras o la Línea.

- Con experiencia en el puesto de al menos 2 años.

- Con disponibilidad total e inmediata.

Descripción

Grupo Constant Servicio empresariales , empresa líder en RRHH, precisa incorporar para la provincia de Cádiz (Zona Los barrios), a dos camareros/as de piso para Hotel de 4 estrellas.

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Otros - Sin especificar

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CAMARERA/O DE PISOS

Empresa de Servicios

Alcobendas, Madrid (España)

Publicada hace 8h

Salario: 1.200 - 1.500 Bruto/mes

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Que viva en zona cercana a Alcobendas

Incorporación inmediata

Se valorará experiencia como camarera de pisos en hoteles

Contar con referencias de trabajos anteriores

Descripción

Hotel en Alcobendas busca camarera/o de piso para dar servicio de limpieza de habitaciones y zonas comunes

Se valorará experiencia trabajando como camarera de piso.

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Turismo y restauración - Turismo

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Horario

De 9:00 a 17:00 hrs

Salario

Salario: 1.200 - 1.500 Bruto/mes

CAMARERO/A DE PISOS (H/M) CALA D'OR



Manpower

Manacor, Illes Balears (España)

Publicada hace 9h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

Estudios mínimos

Otros títulos, certificaciones y carnés

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Requisitos mínimos

Necesitarás contar con:

- Permiso de trabajo.
- Carnet de conducir y vehículo propio.
- Experiencia de al menos un año preferiblemente en hoteles de 4* y 5*.
- Gran capacidad de trabajo en equipo.
- Atención al detalle.
- Rapidez.
- Será preciso tener disponibilidad para trabajar en la zona de Llevant (Cales de Mallorca, Manacor, Cala D'Or, Capdepera...)

Tienes experiencia como camarero/a de pisos? ¿Te gusta la atención al detalle? Si es así ¡esta es tu oferta!
Manpower selecciona camarero/as de pisos. Se responsabilizarán de la limpieza y mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel en la zona de Cala d'Or.

Tipo de industria de la oferta

Otras actividades

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

3

Salario

Salario no disponible

CAMARERO/A DE PISO PARA HOTEL EN LATAS 40H/S

CM SERVIEXTER, SL

Sabiñánigo, Huesca (España)

Publicada hace 9h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: otros contratos, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

CAMAS Hoteles Limpieza de habitaciones puesta a punto de habitaciones

Requisitos mínimos

REQUISITOS:

- Experiencia de más de 6 meses.
- Vivir en LATAS ó SABIÑÁNIGO.
- Disponibilidad de incorporación inmediata.
- Persona acostumbrada a trabajar por ratio de habitaciones.
- Persona ágil y con ganas de trabajar.
- Vehículo propio.

CM SERVIEXTER, es una empresa nacional de servicios externos que presta servicios de limpieza al departamento de pisos en hoteles situados a nivel nacional. Actualmente seleccionamos camareros/as de pisos en Hotel en LATAS, HUESCA.

OFRECEMOS

- Salario según convenio propio.
- Trabajo estable con contrato por obra y servicio.
- Jornada 40 h/s

Tipo de industria de la oferta

Hostelería y restaurantes

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

BUSCAMOS CAMARERA/O

RACO-MORA HOSTELERIA SOCIEDAD LIMITADA.

Playa De La Mora, Tarragona (España)

Publicada hace 2h (Publicada de nuevo)

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada parcial - indiferente

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Descripción

Ayudante camarera/o, por horas para fines de semana. Ambiente de playa. Importante experiencia en servir arroces y limpiar pescados

Tipo de industria de la oferta

Turismo

Categoría

Turismo y restauración - Restauración

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

CAMAREROS/AS DE PISO - HOTEL BAHÍA DE PALMA

IBEROSTAR HOTELS & RESORTS

Bahía De Palma, Illes Balears (España)

Publicada hace 9h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada completa

- Experiencia en limpieza en hoteles de categoría similar.
- Amabilidad, don de gentes.
- Compostura.
- Buena imagen profesional (uniformidad cuidada, aseo personal, persona educada).
- Responsable.
- Residencia cerca del puesto vacante.

Descripción

Iberostar Hotels & Resorts, cadena hotelera de ámbito Nacional e Internacional, precisa incorporar para su hotel Iberostar Bahía de Palma 4*, camareros/as de pisos.

Entre las funciones a desarrollar, destacar las siguientes:

- Cumplir con las tareas encomendadas por el/ la Gobernante/a, Subgobernante/a.
 - Limpieza de habitaciones.
 - Colocación de amenities minibar.
 - Composición de los carros de limpieza.
 - Tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos.
-
- Formación a cargo de la empresa.
 - Plan de Carrera dentro de Iberostar.
 - Incorporación inmediata.
 - Horario a determinar en función del puesto.

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

4

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de pisos Hotel 5*GL (servicios extras)

ADECCO HOSTELERIA

Madrid, Madrid (España)

Publicada hace 15m

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años

Tipo de oferta: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Formación Profesional Grado Medio

Experiencia mínima

Al menos 2 años

Imprescindible residente en

España

Requisitos mínimos

¿Qué buscamos?

Personal dinámico y proactivo

Experiencia previa en servicio de camarero/a de pisos en Hotel de 5* durante al menos 2 años.

Valorable conocimiento de inglés y residencia en la zona centro de Madrid.

Disponibilidad completa.

¿Te gustaría contribuir a mejorar la estancia de los huéspedes de un Hotel de lujo? ¿Te apasiona tu trabajo y dar un servicio de calidad y exclusivo?

Si es así, ¡te estamos buscando!

En Adecco Hostelería buscamos Camarero/a de piso para formar parte de un emblemático Hotel 5* GL en el centro de Madrid.

Categoría

Turismo y restauración - Hostelería

Departamento

--

Número de vacantes

10

Salario

Salario no disponible

Camarero/a de pisos



Eurofirms

Granada, Granada (España)

Publicada hace 1h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada parcial - mañana

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Descripción

Para importante cliente a nivel nacional, se requiere la incorporación a sus hoteles de 4 y 5 estrellas de camareros/as de pisos, para la realización de limpieza de habitaciones y zonas comunes.

Se requiere:

- Valorable formación como camarero/a de pisos.
- Experiencia de al menos un año en este puesto.
- Que sea una persona responsable, activa y que le guste el trabajo en equipo.
- Disponibilidad para una jornada parcial. (unas 20 horas semanales, con los descansos por ley).

Se ofrece:

- Contratación a través de Eurofirms en régimen general de la seguridad social.
- Jornada parcial (unas 20h semanales con los descansos por ley)
- Posibilidad de pasar a plantilla tras un periodo inicial con Eurofirms
- Salario de convenio de 10,35€ bruto/hora

Categoría

Otros - Sin especificar

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

Camarera/o de Piso Guardia Hotel 4* Fuengirola

Grupo BcmGestionARTE

Fuengirola, Málaga (España)

Publicada hace 7h

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de oferta: jornada indiferente

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Requisitos mínimos

Poseer experiencia como camarero/a de pisos de guardia y de zonas nobles.

-Disponibilidad de incorporación inmediata.

-Residir en Fuengirola y/o alrededores.

Descripción

Desde BCMGestionARTE precisamos de la incorporación de un/a camarero/a de piso para importante Hotel 4* ubicado en Fuengirola.

Se requiere poseer experiencia como camarero/a de piso de guardia, de zonas nobles.

Disponibilidad de incorporación inmediata.

Tipo de industria de la oferta

Turismo

Categoría

Profesiones, artes y oficios - Limpieza

Nivel

Empleado/a

Número de vacantes

1

Salario

Salario no disponible

