

eNews

geneus-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RESUMEN DEL INFORME NACIONAL SOBRE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN NEUTRAS EN MATERIA DE GÉNERO

AGREEMENT NUMBER: 2017-1-AT01_KA202-035051



ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	4
<i>Grupos objetivo</i>	5
lo que ha sido evaluado	5
Cómo se ha evaluado.....	6
NECESIDADES NO SATISFECHAS	9
ESPECIFICACIONES DE GÉNERO	9
<i>Regulaciones legales</i>	10
<i>IGUALDAD DE GÉNERO</i>	11
<i>disponibilidad de test</i>	13
<i>CONCLUSIÓN</i>	13
<i>SOCIOS</i>	14
<i>Coordinador</i>	14



INTRODUCCIÓN

El Proyecto

GeNeus es un proyecto de 2 años financiado por la Comisión Europea-Erasmus + Alianzas estratégicas para la educación y formación profesional, cuyo objetivo es reducir las desigualdades de género en las evaluaciones de selección. Seis socios de diferentes países (Austria, Bulgaria, Italia, Portugal y España) están colaborando en este proyecto, trabajando juntos en el desarrollo, promoción e integración de un Conjunto de herramientas y pruebas neutras en materia de género. El ciclo de vida de este proyecto incluye diferentes fases cuyo objetivo es la mejora en las evaluaciones de selección, centrándose en la igualdad de género en el mercado laboral y en la educación profesional.

Este documento es el resumen del primer entregable del Proyecto GeNeus, Informe nacional sobre las pruebas de selección neutras en materia de género.

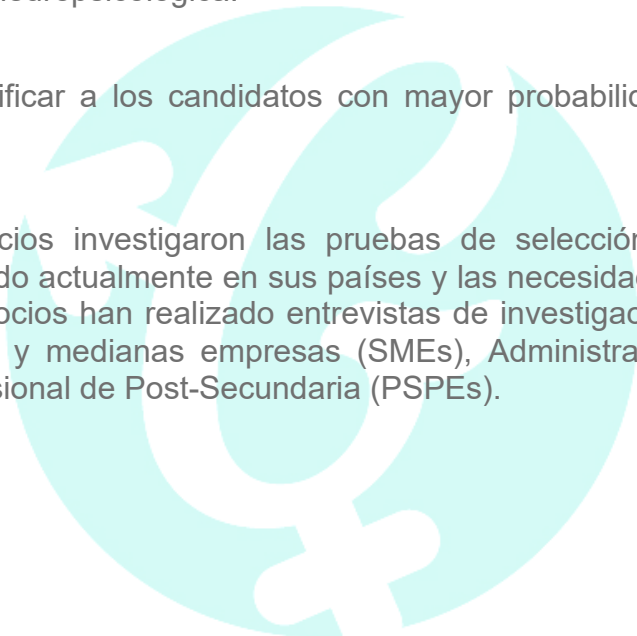
Objetivo del informe

El objetivo de este informe fue recopilar información nacional sobre los sistemas de pruebas en uso, volver a verificarlos con respecto a las diferencias específicas de género en las áreas de desempeño individuales- definir las necesidades específicas de igualdad de oportunidades de acceso para ambos géneros. Otro objetivo fue identificar posibles mejores prácticas existentes en diferentes países, proporcionando una visión general sobre la forma y el grado en que los grupos objetivo en los países socios utilizan las pruebas- esto puede ser herramientas de selección o pruebas de rendimiento. El objetivo es ofrecer una reflexión sobre el futuro del mercado laboral, teniendo en cuenta el contexto macro de flexibilidad e inseguridad que, por consiguiente, tendrá un impacto en los empleos y las carreras.

El informe contiene asimismo, investigación teórica sobre las teorías sobre la inteligencia y las diferencias específicas de género y la ciencia neuropsicológica.

Las pruebas ayudan a las empresas a identificar a los candidatos con mayor probabilidad de obtener buenos resultados en el trabajo.

Dentro de la investigación nacional, los socios investigaron las pruebas de selección para empleados / aprendices que se están realizando actualmente en sus países y las necesidades de los grupos objetivo en esta área. Todos los socios han realizado entrevistas de investigación en tres grupos predefinidos- esto es, Pequeñas y medianas empresas (SMEs), Administraciones públicas (PA), e Institutos de Educación Profesional de Post-Secundaria (PSPEs).



GRUPOS OBJETIVO

Los socios del proyecto realizaron entrevistas con las siguientes entidades:

Country	SMEs	PAAs	PSPEs	Total
Austria	6	2	3	11
Bulgaria	7	1	2	10
Italy	5	1	3	9
Portugal	6	3	3	12
Spain	7	4	6	17
Total	31	11	17	59

LO QUE HA SIDO EVALUADO

De los resultados de las entrevistas realizadas se reveló que los tres grupos objetivo (Pymes, Administraciones Públicas y Centros de Educación Profesional de Post-Secundaria), (SMEs, PAs y PSPEs), evalúan tanto las competencias duras como las blandas –esto es, las competencias profesionales y académicas de los candidatos, como sus competencias personales.

Sin embargo, la importancia dada a cada uno de los tipos de habilidades depende del grupo objetivo. Mientras que las organizaciones PSPEs ponen más énfasis en las competencias académicas, las SMEs y PAs se centran más en las competencias personales y profesionales. Existen considerables diferencias entre los países socios.

Las siguientes competencias personales son evaluadas en los tres grupos objetivo:

- Inteligencia matemática.
- Capacidad de concentración.
- Inteligencia verbal, aunque para las SMEs el énfasis se centra más en las habilidades de comunicación.
- Inteligencia social y emocional:
 - Empatía, creatividad, conocimiento de uno mismo, control emocional, auto-motivación, habilidades en las relaciones interpersonales y Trabajo en equipo mayormente para las SMEs
 - Trabajo en equipo y habilidades en las redes para los Pas.
- Personalidad:
 - La auto-estima, la extraversión, la proactividad y la sociabilidad son evaluadas por las SMEs.
 - La actitud general, la personalidad positiva, el interés en el aprendizaje, la orientación al cliente y la responsabilidad son evaluadas por las Pas.
- Memoria (PAs y PSPEs)

Especificidades de los grupos objetivo

Para las SMEs, (Pymes), las competencias profesionales son muy importantes, ya que cuatro de los cinco países socios las mencionan (Austria, Bulgaria, Portugal y España). Las habilidades informáticas y lingüísticas también se consideran factores importantes para las SMEs, así como el razonamiento lógico y especial. Aun así, existen diferencias considerables entre los países socios. Por ejemplo, en Portugal e Italia las competencias personales son más importantes, mientras que en Austria el énfasis está en las competencias académicas y profesionales. Otros aspectos que están siendo evaluados de manera diferente por las SMEs según su nacionalidad: habilidades de comunicación (Austria y España), habilidades de organización (Austria) y objetivos profesionales (Bulgaria).

Las administraciones públicas, PAs, pone mucho peso en las habilidades específicas necesarias para el trabajo específico (competencias técnicas / relacionadas con el trabajo).

Los Centros de Educación Profesional de Post Secundaria, PSPEs, evalúan otras habilidades, a saber:

- Comportamiento: específico a situaciones y trabajo;
- Adaptación personal a los principios y valores de la empresa (persona-organización adecuada);
- Adaptación de las circunstancias personales a los desafíos y las circunstancias generales involucradas en la aceptación de la posición (desplazamientos, viajes, horarios, etc.);
- Adaptación de los objetivos personales y ansiedades a las condiciones / posibilidades ofrecidas por el puesto (ajuste persona-trabajo).

CÓMO SE HA EVALUADO

La entrevista es el instrumento más común utilizado durante un proceso de selección en todos los países y en los tres grupos objetivo. En algunos casos, ésta es a menudo la única herramienta de selección utilizada (además de la revisión de documentos / evaluación curricular: CV, diplomas, certificados).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de preguntas / temas que se dirigen comúnmente a los candidatos durante las entrevistas (según el grupo objetivo):

- Trayectoria profesional y/o académica- SMEs, PAs, PSPEs
- ¿Cuál fue la razón para dejar tu último Trabajo? - SMEs
- Si los cambios en los puestos de trabajo ocurren con frecuencia – ¿Por qué? PAs
- Motivación (¿Por qué quiere este trabajo? ¿Qué le motiva, qué le gusta hacer? – SMEs, PAs
- Competencias técnicas; ¿Qué conocimiento técnico y experiencia tiene en el área que le permite resolver las preguntas más complejas?– SMEs, PAs
- Personalidad y conocimiento de uno mismo SMEs, PAs, PSPEs:
 - Fortalezas y debilidades?

- ¿Desafíos encontrados y cómo se superaron?
- ¿Cómo te defines a tí mismo?
- ¿Voluntad / Intenciones de aprender?
- ¿Cuáles son sus ambiciones/planes para el futuro?
- ¿Cuál sería el trabajo ideal/trabajo en equipo?
- ¿Cuáles son sus motivaciones? ¿Cómo te motivas a ti mismo y a tus compañeros de trabajo?
- ¿Qué necesita (marco, condiciones sociales) para poder realizar un buen trabajo?
- Habilidades de organización - PAs
- Estilo de liderazgo – PAs
- Manejo de conflictos– PAs
 - ¿Cómo reaccionas ante un conflicto entre tus compañeros de trabajo en tu servicio?
 - ¿Cómo reaccionas cuando tu superior critica tu trabajo?
 - ¿Cómo afrontas situaciones difíciles, presión?
- Intereses personales - SMEs
- Expectativas salariales SMEs
- Si la persona está preparada o no para realizar las tareas requeridas SMEs
- Habilidades personales y lingüísticas - SMEs
- Datos personales SMEs
 - ¿Tienes familia?
 - Disponibilidad para viajar
 - Valores personales.
- ¿Por qué cree que es el mejor candidato para este puesto? ¿Qué piensa que puede aportar a la empresa? - SMEs
- ¿Qué nos dirían los empleadores anteriores sobre usted? - PSPEs
- ¿Como tomas decisiones? - PSPEs
- Actitud frente al trabajo en equipo – PAs and PSPEs
- Experiencias de liderazgo - PSPEs
- Oportunidades para el Desarrollo- ¿dónde quieres estar en 5 años? -PSPEs
- Preguntas especiales relacionadas con el puesto que el candidato está solicitando- PSPEs

Las **SMEs** son el grupo objetivo que presenta un proceso de evaluación y selección de candidatos más diverso / complejo. A menudo complementan las entrevistas con pruebas y otros métodos de evaluación, aunque su combinación es diferente según el país. Por ejemplo, ninguna de las SMEs austriacas usa pruebas, pero la mayoría de las SMEs portuguesas las usan. Sin embargo, incluso cuando se usan pruebas y otros métodos, las entrevistas aún pesan más. Debido a esto, es por eso que alrededor del 50% de las SMEs tienen procedimientos estándar para las entrevistas (con un guion estructurado, por ejemplo).

3 de los 5 países socios (Bulgaria, Portugal y España) informan del uso de pruebas como herramientas de evaluación. Aunque se utilizan pruebas internas y estandarizadas (externas), la mayoría de los informes muestran que las pruebas estandarizadas son más comunes. Por ejemplo, los tests de inteligencia se utilizan en España y Portugal para evaluar el razonamiento lógico y espacial, mientras que el 50% de las SMEs entrevistadas en Portugal utilizan el inglés escrito u oral.

Otros métodos que se utilizan son:

- Análisis de los documentos / selección curricular (CV, diplomas, certificados)
- Juegos de rol/juegos de simulación (p.e reunir a una pareja de candidatos y asignarles una tarea para ver cómo la resuelven)
- Tarea (los solicitantes tienen la tarea de entregar un trabajo similar al que se esperaría de ellos si fueran parte de la empresa);
- Prueba de Trabajo.
- Test "In basket" (en la cesta): una prueba individual en la que se da una situación real al candidato;
- Presentar un plan de trabajo.
- Pruebas de si una persona es capaz de aplicar sus conocimientos o herramientas relacionadas con el trabajo.

Las **PA**s utilizan pruebas en sus procedimientos de selección con más frecuencia que las SMEs. De hecho, la mayoría de ellos declaran utilizar diferentes tipos de pruebas en los procesos de selección. Sin embargo, las entrevistas siguen siendo la herramienta más valiosa para la evaluación, ya que solo las pruebas se consideran insuficientes y demasiado impersonales. Sin embargo, hay algunas PAs que consideran las pruebas como importantes o más que las entrevistas, y las utilizan para determinar si un candidato avanza a una entrevista (o, por el contrario, las AP en las que una entrevista inicial determina si un candidato avanza o no a una prueba).

Las pruebas se utilizan principalmente para evaluar el conocimiento académico y profesional, la inteligencia emocional y psicológica, las calificaciones de liderazgo, las habilidades de gestión, la motivación para el trabajo y la inteligencia general.

Además, la mayoría de las AP tienen procedimientos estándar para entrevistas y juegos de rol (si se utilizan), así como para las pruebas, como pruebas de inteligencia, pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento profesional, entre otras. Muy raramente, las pruebas se realizan en línea y las entrevistas se realizan en grupos. Algunos no tienen un cuestionario estandarizado, aunque la mayoría utiliza guiones semiestructurados.

Los PSPEs ponen mucho énfasis en los criterios académicos. Los documentos y la experiencia previa (diplomas, certificados, títulos, publicaciones y asistencia a conferencias, por ejemplo) se evalúan, aunque en una medida diferente: algunos PSPEs sólo buscan un diploma adecuado para estar presentes; algunos evalúan cualitativamente algunos o todos los otros factores mencionados. Las pruebas y entrevistas también se llevan a cabo como un método de evaluación. A menudo, las pruebas funcionan como filtros que determinan si vale la pena realizar una entrevista con el candidato. Los procedimientos varían en los diferentes países y los PSPEs, ya que existen procedimientos estandarizados y no estandarizados: las pruebas, cuando se usan, se estandarizan más a menudo, mientras que las entrevistas con mayor frecuencia no lo son.

Las pruebas prácticas, como la música y las pruebas deportivas (según lo declarado por Portugal) son más a menudo internas (diseñadas internamente). El método de “pruebas grupales” solo es mencionado por España. Incluso si existen diferentes métodos para evaluar relativamente las mismas cualidades / competencias de los candidatos, varía de un país a otro, qué competencias específicas se evalúan mediante pruebas y cuáles en las entrevistas: por ejemplo, las competencias lingüísticas en Portugal se evalúan a lo largo de las entrevistas y En Austria a través de una prueba.

NECESIDADES NO SATISFECHAS

En general, las entidades entrevistadas afirman que no tienen necesidades importantes que deban abordarse o, si las hay, no están relacionadas con las pruebas. Aún así, se hicieron algunas sugerencias relacionadas con las pruebas, en particular:

- Las pymes (SMEs) en España y Portugal afirman que las pruebas serían más útiles si fueran más específicas y correspondieran a una vacante específica.
- Según las pymes entrevistadas en Portugal, las pruebas para la evaluación de la inteligencia social y emocional son necesarias pero no están disponibles.
- Para las administraciones públicas (PA) los problemas relacionados con las pruebas son los altos precios, los datos no analizables y la inadecuación de las pruebas a los puestos específicos que los candidatos solicitan. Otro problema es la facilidad de manipulación de los resultados de las pruebas (mencionado por el informe austriaco).
- Un centro de Postsecundaria (PSPE) declaró que las pruebas que evalúan la personalidad son necesarias y más importantes que los test de inteligencia.
- Las entrevistas realizadas con PSPE españolas muestran que las cualificaciones de las personas que realizan la prueba podrían ser un problema. Aún así, los altos costes asociados son generalmente el problema más grande.

ESPECIFICACIONES DE GÉNERO

Es posible afirmar que todos los grupos destinatarios en general están de acuerdo en que no hay diferencias en los procesos de selección de hombres y mujeres. Sin embargo, algunas declaraciones individuales son dignas de mención:

- En cuanto a las entrevistas de trabajo, las mujeres son más tímidas mientras que los hombres asumen más riesgos (en términos de lo que ellos dicen) y, en general, se presentan a sí mismos como más positivos. (PYME).
- Cuando el proceso de selección lo realizan los superiores directos y no los departamentos de recursos humanos, (por ejemplo, los gerentes de línea masculinos), tienden a elegir / seleccionar predominantemente a los hombres para ocupar los puestos disponibles, ya que los consideran los candidatos más válidos. (PYME).
- Solo una AP observó diferencias de género en los test de personalidad pero no en las pruebas de rendimiento.
- Una AP afirma que las mujeres se comunican mejor y son más expansivas, mientras que los hombres presentan mejores resultados en pruebas de razonamiento abstracto y mecánico.
- En dos de los países socios, las diferencias de género se atribuyen a la estructura del mercado laboral y no al proceso de evaluación en sí. (AP).

- Las mujeres son menos creativas que los hombres (reveladas en los resultados de las pruebas). (PSPE - Bulgaria).
 - En las pruebas de aprendizaje, las niñas ganan más puntos en lenguaje y matemáticas (PSPE - Austria).
 - Por ejemplo, en Educación deportiva, las pruebas físicas / prácticas implementadas se adaptan al género, siendo los resultados esperados diferentes para hombres y mujeres (PSPE - Portugal)
 - Las mujeres muestran una mayor consistencia en lo que eligen y sus intereses. (PSPE)
 - Las mujeres generalmente obtienen mejores puntuaciones en los test de inteligencia y también en las pruebas grupales. (PSPE - España).

REGULACIONES LEGALES

A nivel internacional, existe la Comisión de Pruebas Internacionales (ITC) que anunció algunas pautas de mejores prácticas. Éstas pueden descargarse en la website¹ de ITC:

1. Directrices de ITC sobre adaptación de pruebas.
2. Directrices de ITC sobre el uso de pruebas
3. Directrices de ITC sobre pruebas basadas en computadora y entregadas por Internet
4. Directrices de ITC sobre control de calidad en las puntuaciones, análisis e informe de las puntuaciones de las pruebas.
5. Directrices del ITC sobre la seguridad de las pruebas, los exámenes y otras evaluaciones

En los países socios, existe alguna regulación en el campo de las pruebas. En la mayoría de los países, los test de inteligencia y personalidad pueden ser aplicados o al menos interpretados solo por psicólogos acreditados (Portugal, Bulgaria, Italia).

En Austria, solo los psicólogos clínicos deben realizar los test de diagnóstico psicológico. Sin embargo, para mantener su calidad y significado, existen algunos requisitos, a saber:

Los editores de pruebas venden las pruebas solo a personas que hayan demostrado sus cualificaciones educativas y profesionales.

Las pruebas psicológicas están reguladas por Ö-NORM D4000 para los requisitos de procesos y métodos de reclutamiento y desarrollo del personal. En esta regulación, se definen los criterios de calidad, los estándares para las pruebas de cualificación profesional, las intervenciones y las evaluaciones durante los procesos de selección de personal.

¹ <https://www.intestcom.org/>

En Italia, se considera que los test psicológicos tienen un carácter controvertido. Esto se debe a la naturaleza invasiva de muchas de estas pruebas, que traspasan los límites de las habilidades profesionales relevantes y se entrometen en la esfera privada del candidato.²

En Bulgaria, para evitar las complicaciones legales de las pruebas de inteligencia y personalidad, las empresas a menudo desarrollan sus propios instrumentos. Examinan a los solicitantes no tanto por su inteligencia o rasgos de personalidad, sino más por competencias profesionales (relacionadas con el puesto al que aplican los candidatos), como la capacidad para resolver problemas matemáticos simples o para traducir un texto a otro idioma.

IGUALDAD DE GÉNERO

En términos de educación, los hallazgos de este informe son consistentes con los hallazgos comunes de la UE:

- Más mujeres que hombres tienen educación terciaria, pero las mujeres están menos representadas que los hombres en el personal académico y científico. Casi el 60% de los graduados universitarios de la UE son mujeres, pero representan menos del 33% de los científicos e ingenieros en Europa, pero son casi el 80% de la fuerza laboral total en los sectores de salud, educación y bienestar.³
- Los 3 sectores anteriores son los temas predominantemente estudiados por mujeres, mientras que Ingeniería, Industria Manufacturera y Construcción son los temas en los que las mujeres están menos representadas
- A pesar de que las mujeres muestran mayores tasas de participación en la capacitación (Austria, Bulgaria), todavía prevalecen entre las personas sin educación (Portugal, Bulgaria) o entre las NEET calificadas / bajas (Austria)

Las tasas de empleo de las mujeres en la UE oscilan entre el 48% y el 80%, pero el promedio de la UE es del 77,4% para los hombres y del 65,5% para las mujeres (2016)⁴. Para los países socios, la tasa de empleo de las mujeres es en promedio un 11% más baja que la tasa de empleo de los hombres. Desde los países socios, la tasa de empleo de las mujeres es superior a la media en Austria y Portugal y inferior a la media en Italia y España.

Las mujeres trabajan a tiempo parcial más que los hombres (más del 75% de los trabajadores a tiempo parcial están ocupados por mujeres) y en empleos y sectores⁵ menos valorados, mientras que los hombres tienden a ser empleados más que las mujeres con contratos permanentes. La brecha de género promedio en el empleo a tiempo parcial es de alrededor del 33,1%.

² Para obtener más información, consulte el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei Lavoratori) y el artículo 10 del "Legge Biagi", decreto legislativo n ° 276/2003, que protege los datos y la información de los empleados y / o candidatos

³ Fuente: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm

⁴ Fuente: Informe 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE, Comisión Europea

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm

En toda la UE, las mujeres están subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones, particularmente en política y negocios. Esta es también la situación en los cinco países socios. En mayo de 2016, las mujeres representaban el 29% de los miembros de las cámaras individuales o inferiores de los parlamentos en los países de la UE. En el liderazgo empresarial, la situación es aún peor: en 2016, las mujeres representaron solo el 23,9% de los miembros de la junta directiva de las empresas más grandes que cotizan en bolsa registradas en los países de la UE. La representación de mujeres austriacas, búlgaras y portuguesas en los consejos de la empresa es inferior a la media (18,1%, 15,3% y 14,3% respectivamente), mientras que las mujeres italianas y españolas tienen una representación mayor (32,3% y 20,3% respectivamente).

En la mayoría de los países socios, las ocupaciones "masculinas" y "femeninas" se pueden identificar, de acuerdo con el porcentaje de hombres y mujeres en estas posiciones:

- "Empleo femenino": salud y asistencia social, educación, trabajo de oficina y servicios administrativos en general;
- "Empleo masculino": industria extractiva, construcción, planos y operaciones de maquinaria.

A nivel de la UE, la brecha salarial de género se define como la diferencia relativa en el promedio de ingresos brutos por hora de mujeres y hombres dentro de la economía general. En 2015, el promedio de la UE se estimó en 16.3%. En 20156, el país del proyecto con una mayor brecha salarial de género fue Austria (21,7%), mientras que el porcentaje más bajo fue de Italia, con un 5,5% (los otros países: Portugal - 17,8%, Bulgaria - 15,4% y España - 14,9%)

Con ello, es posible afirmar que, en general, la brecha salarial de género en estos países es alta. Por ejemplo, el caso portugués y búlgaro está estrechamente relacionado con los niveles de calificación: a medida que aumenta el nivel de calificación, mayor es la brecha salarial de género. En Austria, una influencia importante son los niños: las mujeres ocupan la mayoría del trabajo no remunerado en el hogar y sus ingresos solo se consideran ingresos familiares adicionales. Esta declaración en el informe español puede resumir la situación general:

"Los principales factores que impactan negativamente a las mujeres en términos de salario y desarrollo profesional son aquellos en que las mujeres están en su mayoría en sectores mal pagados, la falta de acceso a puestos directivos y su mayor participación en la vida familiar".

⁶ Fuente: Informe 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE, Comisión Europea

DISPONIBILIDAD DE TEST

Pruebas más utilizadas:

- Personality tests: MMPI, Rorschach, 16PF, NEOPI-R, DISC
- Intelligence tests: Wais, BPRD + - Differential Reasoning Test Battery, PMI4-p83 - Immediate Memory Tests, BTA-p83 - Attention Test Battery, CPM -P (Raven)
- Professional competencies: ABA-p83 - Basic Administrative Skills
- Personal preferences: CIPSA - Professional Interests Questionnaire, IPP-R - Inventory of Professional Interests and Preferences - Revista Revista, RUMOS - Inventory of Vocational Preferences (2015)
- Emotional and social intelligence: D48, D70 – Dominoes test (non-verbal, crosscultural intelligence)

CONCLUSIÓN

En conclusión, los grupos objetivo del proyecto GeNeus prefieren las entrevistas a las pruebas y, cuando se usan, pueden ser tanto internas como estandarizadas. Sin embargo, las administraciones públicas y las consultoras de carrera / reclutamiento utilizan pruebas estandarizadas (debido a requisitos legales o precios más altos).

En este proyecto presentaremos una matriz de diferentes herramientas de selección, que incluyen guiones de entrevistas e instrucciones, ya que es el método de selección más común. También nos enfocaremos en competencias, no en pruebas de inteligencia o de personalidad. El proceso de estandarización de las pruebas de personalidad e inteligencia regulares lleva mucho tiempo y varias rondas de pruebas antes de publicarse, y solo puede ser utilizado por profesionales certificados en varios países europeos. Teniendo en cuenta que (1) las instituciones de nuestros grupos objetivo prefieren las entrevistas y no toman en cuenta las pruebas; (2) los buenos procesos de selección deben utilizar herramientas de selección múltiples y diferentes y, cuando sea posible, varios evaluadores; (3) el calendario del proyecto: presentaremos varias pruebas (por ejemplo, pruebas de idioma), ejercicios de competencias y también desarrollaremos y estandarizaremos una prueba de competencias pequeñas. También se desarrollarán y presentarán plantillas que ayuden a la claridad, disminuyan la subjetividad y sean neutras en cuanto al género.

SOCIOS

Coordinador

Frauen im Brennpunkt – Austria

www.fib.at



INOVA+ - Portugal

www.inova.business

INOVA+

Instituto politecnico do Porto – Portugal

www.ipp.pt



Bimec – Bulgaria

www.bimec-bg.eu



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy

en.danilodolci.org



Servicio regional de empleo y formación – Spain

www.sefcarm.es





geneus-project.eu



facebook.com/geneus.project



twitter.com/GeNeus_project



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.