



PROTOCOLO PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

GRUPO OSGA

V.O. - ENERO 2023
DIRECCIÓN DE PERSONAS



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. PROTOCOLO PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3. CONCLUSIONES



1. INTRODUCCIÓN

En la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea se pone manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos, incluso en las mayores empresas de la UE, en las que solo el 8% de éstos son ocupados por mujeres a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea.

A pesar de los esfuerzos realizados y los avances alcanzados en los últimos años, en los que se ha visto una incorporación paulatina de mujeres a los puestos de responsabilidad de las compañías, lo cierto es que, todavía hoy, persisten barreras en el acceso a los puestos de toma de decisiones.

Esto se debe fundamentalmente a diversos motivos, entre los que destacan:

- La existencia de estereotipos y roles de género sociales y culturales, muy arraigados, en todos los ámbitos de la vida y la sociedad, también en la educación, formación, el empleo y las relaciones y condiciones de trabajo; a la falta de corresponsabilidad con la consiguiente sobrecarga en las tareas domésticas y de cuidados por parte de las mujeres; la falta de reconocimiento, autoridad y prestigio del liderazgo femenino; a la persistencia de una cultura empresarial y en las organizaciones, en ocasiones, con persistentes sesgos de género.
- La ausencia o insuficiencia de políticas efectivas en el ámbito público y privado con perspectiva de género.

Diversos estudios e informes realizados en los últimos años, ponen de manifiesto la mayor rentabilidad de las empresas que cuentan con una participación más equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas y en su toma de decisiones. Algo que, no solo redundaría en una mayor reputación de las entidades, sino que contribuye a enriquecer la gestión de estas, favoreciendo un mejor clima laboral y mejores resultados económicos.

Conscientes de ello, **en Grupo Osga ponemos en marcha el siguiente Protocolo de Promoción Interna que favorece la participación equilibrada de mujeres en sus plantillas, a todos los niveles.**



2. PROTOCOLO DE PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este Protocolo busca, entre otras cosas, eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres a puestos de toma de decisiones; asegurar que **los procesos de promoción interna respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades.**

1. Analizar **las** necesidades del puesto de trabajo **a cubrir delimitando las competencias requeridas.**

2. Definir el puesto de manera neutra, sin estereotipos de género ni connotaciones asociadas a uno u otro sexo.

3. Valorar la promoción interna, con carácter previo, antes de “sacar la oferta” al mercado para retener el mejor talento.

4. Redactar y publicar la oferta de promoción interna con perspectiva de género:

- Describiendo objetivamente el puesto con los requisitos esenciales y la experiencia concreta requerida, ajustado a las necesidades reales y especificando las condiciones de trabajo: horarios, turnos, retribución, etc.
- Utilizando lenguaje e imágenes inclusivas y no estereotipadas ni sesgadas.

5. Especificar en la oferta de promoción interna que se trata de una “Organización comprometida con la Igualdad de Oportunidades”.

El objetivo es atraer a personas para las que las políticas de igualdad son un aspecto que consideran fundamental para elegir su lugar de trabajo.

6. Recepción de candidaturas, con formularios analizados y estandarizados.



7. Formar en Igualdad y sesgos de género al personal a las personas trabajadoras encargadas de los procesos de promoción.

8. Establecer **procedimientos de selección** (pruebas/entrevistas) y **valoración de objetivos que eviten sesgos de género.**

9. Basar la **evaluación de candidaturas únicamente en razones técnicas y objetivas** y, si fuera posible, hacer una primera comparación de candidaturas sin datos personales.

10. En función de la participación de mujeres y hombres en el puesto a cubrir y, **ante candidaturas similares, promocionar a la del sexo menos representado.**

Medida de acción positiva, en la que, ante igualdad de méritos y capacidad, se opte por la candidatura del sexo menos representado.

11. La documentación del proceso de selección se guardará para posibles candidaturas futuras respetando la confidencialidad y garantizando el cumplimiento de lo previsto en la normativa de datos personales y garantía de derechos digitales.

12. **Negociar las condiciones de trabajo, incluido el salario, siempre guiándonos por criterios neutros previamente establecidos, libres de sesgos de género.**

13. Comunicar a todas y todos los participantes en el proceso de selección el resultado de éste.

14. Informar sobre la importancia de la Igualdad para la entidad en la documentación entregada a la nueva persona contratada, así como aquellas medidas de conciliación puestas a disposición para todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres.



3. CONCLUSIONES

Tal como se ha citado en la introducción, diversos informes destacan que las empresas que cuentan con mayores índices de igualdad:

- ↑ Mejoran la gobernanza, los resultados y la imagen corporativa.
- ↑ Tienen mayor retorno de beneficios.
- ↑ Atraen y retienen con mayor facilidad el mejor talento.
- ↑ Aumentan la innovación laboral.
- ↑ Mejoran el clima laboral.

Es imprescindible entender que promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y facilitar el acceso de mujeres cualificadas a los puestos de responsabilidad que por méritos les corresponde ocupar, es una cuestión de derechos fundamentales y es también, como ponen de manifiesto cada vez más organismos internacionales a través de estudios e informes, una forma de aprovechar todo el talento del que disponemos como sociedad, que redundará en una planificación estratégica más innovadora, que incrementa el rendimiento y productividad de nuestro Grupo.