



PROTOCOLO PROCESO SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

GRUPO OSGA

V.O. - ENERO 2023
DIRECCIÓN DE PERSONAS



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. PROTOCOLO PROCESO DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Diversidad, flexibilidad, dinamismo, creatividad, adaptación, innovación..., son características claves para lograr los objetivos estratégicos de toda empresa hoy en día. Es un hecho que estos valores únicamente los aportan las personas que forman las empresas o entidades.

Por tanto, el factor diferencial entre empresas de un mismo sector estará en el equipo humano que lo forman, concretamente en el talento de las personas.

Por ello la atracción y conservación de personas con talentos acordes a las necesidades de la organización es un proceso fundamental en el desarrollo de una empresa.

En Grupo Osga creemos firmemente en lo expuesto en los párrafos anteriores, somos conscientes que nuestra organización necesita el talento de todas las personas, mujeres y hombres, personas con y sin discapacidad, que conforman la sociedad para ser más competitiva.

Para ello y con el fin de facilitar el proceso de selección e integración de las personas trabajadoras con perspectiva de género en Grupo Osga, se ha elaborado el presente **Protocolo de Selección** que pretende facilitar el acceso a nuestro Grupo todas las personas, e incluye las directrices a seguir en todas las fases del proceso para evitar cualquier tipo de discriminación por cualquier sesgo o prejuicios culturales y sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres o personas con discapacidad en los procesos de selección, con el evidente perjuicio que esto causa en el funcionamiento y resultados de la empresa y de la sociedad.



2. PROTOCOLO DE SELECCION 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 trabajo; asegurar que **los procesos de seleccion respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades.**

1. **Analizar las necesidades reales del puesto** de trabajo a cubrir delimitando las competencias requeridas para el desarrollo del puesto.

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 empleo** 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 neutras, inclusivas y no estereotipadas ni sesgadas. Ejemplo: TÉCNICA/O DE CONTABILIDAD, OPERARIA/O DE LIMPIEZA, AUXILIAR DE INFORMACIÓN.
- Elección de canales de comunicación incluyentes con un formato modelo.

5. **Especificar en la oferta** de empleo que se trata de una “Organización comprometida con la Igualdad de Oportunidades” con el siguiente texto:

“En Grupo Osga estamos comprometidos con la Diversidad, la Inclusión y la Igualdad de trato y oportunidades y en contra cualquier tipo de discriminación.

Apostamos de forma real por estos valores, fomentando la inserción laboral en nuestros equipos de trabajo de todas las personas que forman la sociedad, en especial de colectivos desfavorecidos.

Dirigimos nuestras ofertas de empleo a cualquier persona que reúna los requisitos técnicos y académicos exigidos, independientemente de su condición o género”.

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 selección.

8. Establecer procedimientos de selección (pruebas técnicas/entrevistas personales o grupales) 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. **Archivar y custodiar la documentación del proceso de selección** 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, retribución económica, horarios, etc., siempre guiándonos por criterios neutros previamente establecidos, libres de sesgos de género.

13. Solicitud de documentación pertinente para la contratación y creación del expediente de la persona trabajadora:

- DNI/NIE, vida Laboral, titulación y/o acreditaciones profesionales, certificado bancario, certificado de ausencia de delitos sexuales.
- En el caso de que la persona seleccionada para el puesto sea una persona con discapacidad: dictamen técnico facultativo, certificado de discapacidad, solicitud al servicio de empleo pertinente de demanda o mejora de empleo, certificado de empadronamiento. Esta documentación es necesaria para poder facilitar los servicios de apoyo a dicha persona que tienen como finalidad la inclusión en Grupo Osga para afrontar las posibles barreras que la condición de discapacidad acarrea.

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

15. Acogida en Igualdad mediante un plan de acogida con perspectiva de género.

Informar y formar a la persona contratada con la entrega de un manual de acogida que recoge en un apartado las medidas de conciliación puestas a disposición para todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, para concienciar y promover la importancia de la Igualdad en Grupo Osga.

16. Realización de la evaluación de integración y desempeño a los dos, seis y doce meses.

Con dicha herramienta se valora la adaptación al equipo humano, a los recursos técnicos del puesto, la aptitud, las competencias técnicas, habilidad y eficiencia de la persona trabajadora respecto a la ejecución de sus tareas dentro la organización en un periodo de tiempo.



Mediante esta evaluación podremos detectar si existen situaciones que obstaculicen el desarrollo de las funciones requeridas por el puesto por razón de género.



3. CONCLUSIONES

Cómo hemos indicado en la introducción, en el cambiante entorno actual solo las empresas que apuesten por el talento y desarrollo de las personas en su organización, serán las que obtengan los resultados planteados y se mantendrán en el tiempo.

Aplicar a la gestión de las personas que forman una organización, la igualdad entre todas las ellas, entre mujeres y hombres y entre personas con y sin discapacidad, supone seguir una estrategia de global que motive, valore y retenga a las personas trabajadoras y su talento en Grupo Osga.

Mediante el presente **Protocolo de selección** promovemos la Igualdad de trato y de oportunidades en Grupo Osga de forma real y tiene como finalidad hacer efectivo el derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, que proclama que las personas serán reconocidas como iguales en derechos y obligaciones en el contexto sociolaboral en el que viven, se desarrollan y participan.

Por tanto, podemos afirmar que **en Grupo Osga:**

- ↑ Estamos comprometidos con la Diversidad, la Inclusión y la Igualdad de trato y oportunidades y en contra cualquier tipo de discriminación.
- ↑ Fomentamos la inserción laboral en nuestros equipos de trabajo de todas las personas que forman la sociedad, en especial de colectivos desfavorecidos.
- ↑ Dirigimos nuestras ofertas de empleo a cualquier persona que reúna los requisitos técnicos y académicos exigidos, independientemente de su condición o género.