

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Fecha límite: 07-03-2023

MEDIDA

Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

DESCRIPCIÓN

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Composición de comités de selección en el último año.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

MEDIDA

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.

DESCRIPCIÓN

La Comisión de Igualdad debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Documento con los criterios consensuados.

Fecha límite: 07-03-2023

MEDIDA

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.

DESCRIPCIÓN

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

Indicadores:

- Convenios de colaboración / Contratos con empresas de selección.

Fecha límite: 07-03-2023

MEDIDA

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

DESCRIPCIÓN

El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores.

Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, se recomienda comunicar dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.