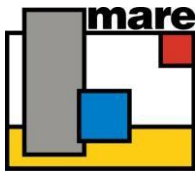




MARE 2017

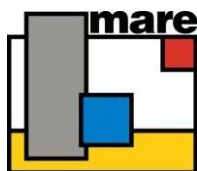
**DECÁLOGO DE SELECCIÓN
BASADO EN EL
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES**

Redactado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha:
Nieves Pérez Eslava Coordinación de Igualdad	Equipo Igualdad y Servicios Jurídicos	Rosa Inés García Ortiz Directora General y Comisión de Igualdad	23 de octubre de 2017



PROCESO DE SELECCIÓN BASADO EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

1. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación durante todo el proceso.
2. En los procesos de selección de personal de Mare, en los que participen entidades externas, también se garantizarán los principios de igualdad de trato y de oportunidades, dándose indicaciones expresas para que apliquen lo recogido en el presente decálogo.
3. La evaluación de las personas candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. La selección se basará en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.
5. Los conocimientos y adecuación de la persona al puesto serán medidos mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables que se establecerán de manera previa al inicio del proceso de selección.
6. Se analizarán los resultados en todo el proceso de las mujeres y los hombres que han presentado su candidatura para determinar si hay indicios de discriminación indirecta. Para ello, la documentación generada en el proceso de selección (baremos, resultados de las distintas pruebas...) será archivada para su posible revisión de acuerdo con la legislación aplicable, y se recogerán y desagregarán por sexos los datos del proceso de selección.
7. Se llevarán a cabo acciones positivas: en igualdad de méritos y resultados en la selección se dará prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.
8. Las personas que realicen la selección de personal deberán poseer formación en igualdad de género.
9. Cuando en el proceso de selección estén implicadas varias personas se procurará una composición equilibrada de mujeres y hombres.
10. Se utilizarán un lenguaje e imagen inclusivos.



1. ESTRUCTURAR EL PROCESO DE SELECCIÓN

Prever antes del inicio del proceso de selección todas las etapas de las que va a constar, procedimientos, técnicas, etc., garantizándose de este modo la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato con las candidaturas.

Se informará a todas las personas del proceso y su desarrollo.

Se recogerán los resultados de cada etapa y de cada prueba por sexo.

Se presentarán los resultados anuales de los procesos de selección.

2. DEFINIR LOS PUESTOS DE TRABAJO

No se denominarán los puestos de trabajo según modelos estereotipados o con uso sexista del lenguaje y la imagen.

Se definirán en función de sus características competenciales técnicas, profesionales, formativas, eliminando todo aquello del perfil que no sea directamente necesario para el desempeño del puesto.

Aspectos como carné de conducir, experiencia previa, alta movilidad, disponibilidad total, formación en el extranjero, altas destrezas informáticas, sólo se pedirán cuando sean necesarias para el puesto de trabajo.

Se eliminarán todas las referencias a situación personal y/o familiar, excepto aquellos puestos que puedan ser adaptados u ocupados por personas con características personales específicas.

Se exigirá sólo la formación y titulación necesaria para el desempeño de las funciones a desarrollar.

3. CONVOCATORIA

Se utilizarán canales de convocatoria teniendo en cuenta quien consulta mayoritariamente cada medio e introduciendo aquellos que potencien el acceso igualitario.

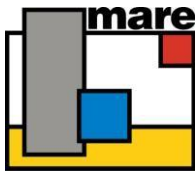
Se cuantificarán las solicitudes de mujeres y hombres. En el caso de desequilibrios se buscarán posibles alternativas que los corrijan.

4. PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Se elaborará un formulario estándar para la comparación de currículum vitae, en el que se incluyan sólo aquellos apartados relacionados con las funciones a desarrollar y el perfil o definición del puesto de trabajo.

Los datos de identificación solo se conocerán en la fase final, una vez realizada la evaluación.

El baremo de méritos será previamente establecido.



5. PRESELECCIÓN DE CANDIDATURAS

Se realizará únicamente en base a los requisitos definidos en el perfil del puesto.

Se cuantificarán en función del sexo. En el caso de desequilibrios se buscarán posibles alternativas que los corrijan.

6. PRUEBAS OBJETIVAS

Siempre que sea posible se utilizarán pruebas del tipo: pruebas profesionales prácticas, muestras de trabajo, simulaciones, etc....

Se cuantificarán los resultados por sexo.

7. ENTREVISTAS PERSONALES

Se valorará cada candidatura respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí. Las entrevistas partirán de un guion previamente elaborado, evitando añadir o reducir preguntas en función de la persona candidata que no tengan relación directa con el desempeño del puesto.

La evaluación deberá realizarse únicamente en función de la entrevista y las pruebas realizadas. La valoración se realizará mediante escalas de ítems observables, cuantificables y justificables.

En la entrevista se procurará incorporar a personas del departamento de RRHH y del departamento que tiene que cubrir la vacante.

El estado civil, orientación sexual, creencias e ideología, no formarán parte de las preguntas en una entrevista.

Se cuantificarán los resultados por sexo.

La decisión no se tomará en esta fase sino al final de todo el proceso (hoja de solicitud, pruebas, etc.)

8. PRUEBAS MÉDICAS

Los exámenes y pruebas médicas se elegirán de forma que midan y baremen exclusivamente la aptitud de la persona respecto a las funciones a desarrollar en el desempeño del puesto de trabajo o grupo profesional que se desea cubrir.

Se cuantificarán los resultados en función del sexo.

9. FINALIZACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Se establecerá un sistema de comunicación, para los casos de selección o no selección de las personas candidatas.

Se establecerá un plan de acogida para la persona seleccionada.