



BUENAS PRÁCTICAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE GRUPO EXTER

El presente *Documento de Buenas Prácticas en la Selección de Personal de Grupo EXTER* nace, en el seno de la Comisión Permanente de Igualdad de la Empresa, articulado a través del **Plan de Igualdad de Grupo EXTER**, con el propósito de poner de manifiesto el compromiso de la Entidad, desde su constitución y a lo largo de más de 30 años, con la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos igualitarios de selección de personal.

Grupo EXTER cree que realizar el proceso de selección y reclutamiento desde la óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de cumplir con la ley vigente, tanto la europea como la estatal, que prohíben específicamente toda discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo, contribuye a garantizar que la empresa sea flexible, que cuente con perfiles competentes no sujetos a estereotipos de género, potenciando, así, su capital humano, y transmitiendo una imagen pública como organización socialmente responsable y comprometida que avanza hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

El principio básico en la Selección de personal en Grupo EXTER es y será la “máxima” de encontrar la mejor persona o, dicho de otro modo, la mejor adecuación de la persona al puesto de trabajo requerido, sin diferencia por razón de sexo. La selección de personal busca a la mejor candidata/o para cada puesto de trabajo o para cada proyecto, para dar el mejor servicio público posible. Tanto las mujeres como los hombres tendrán las mismas posibilidades de acceso a la información del proceso selectivo y se evitará toda discriminación relativa a la aplicación de la perspectiva de los roles y estereotipos de género (prejuicios en las atribuciones de trabajos, valores, responsabilidades y obligaciones por razón de sexo o género) para la valoración de la capacitación profesional.



Grupo EXTER incluirá la **Igualdad de Oportunidades** en los procesos de Selección a través de las siguientes actuaciones:

1. **En la descripción de puestos de trabajo.** Se identificarán los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales y utilizando un lenguaje inclusivo. Determinando criterios objetivos y requisitos imprescindibles que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar...
2. **En la publicación de los anuncios** de las ofertas de empleo. Se utilizará un lenguaje no sexista, no agresivo, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres, y detallando únicamente los requisitos esenciales. Se publicarán los anuncios bajo criterios de **lenguaje inclusivo** y serán enviados, para su revisión, a la Comisión Permanente de Igualdad de Grupo EXTER para valorar la adecuación del lenguaje. Por otra parte, en los anuncios se informará de que Grupo EXTER está comprometida con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. **En la elección de los canales de reclutamiento.** Se garantizará que la información del puesto vacante será de acceso tanto para las mujeres como para los hombres de la empresa, o de fuera, si se anuncia a nivel externo. Es decir, por los canales más adecuados que permitan la **participación paritaria** en la oferta de empleo, tanto a mujeres como a hombres (servicios de empleo, centros de formación y universidades, empresas de recursos humanos, medios de comunicación, Internet y redes sociales, etc.).
4. **En la valoración curricular de las solicitudes.** Se realizará la valoración curricular en base a los criterios objetivos previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo atendiendo a la experiencia y formación de la persona candidata. No se separarán las candidaturas masculinas de las femeninas. Solo se excluirán aquellos currículos que no cumplan los criterios mínimos de titulación para cada puesto de trabajo. No se mirarán los datos personales, para no discriminar. En aquellos currículos que concurren en absoluta igualdad de criterios, (mismo número y grado de titulaciones, formación académica y no académica y experiencia profesional y/o personal) se optará por la mujer, en el caso de que en su puesto de trabajo sea necesario aplicar el equilibrio paritario.
5. **En la entrevista de valoración.** Se informará, especialmente a las mujeres, **de las condiciones laborales en materia de igualdad de género, maternidad, conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad** de Grupo EXTER que minimice el



posible temor de la aspirante a expresarse con total libertad, durante el proceso de selección.

Para el conocimiento del/la candidato/a, **se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, siempre que no tengan como objetivo la discriminación del candidato/a.** Se realizarán las mismas preguntas a todo/a aspirante independientemente del sexo, raza o religión del mismo.

- 6. En la selección de la persona.** Se basará en categorías de capacitación técnica como las de: formación general y específica, experiencia y bagaje profesional, logros y méritos, talentos, capacidades, potencialidades, habilidades especializadas, objetivos profesionales, valores éticos, gestión emocional, etc. No se utilizará categoría alguna de valoración profesional que tenga que ver con el género, la procedencia racial, las creencias religiosas o políticas o la sexualidad de una persona. Por todo ello, tanto las mujeres, como los hombres, tendrán las mismas posibilidades de acceso al puesto de trabajo requerido. Todos los cometidos laborales de Grupo EXTER pueden ser desempeñados tanto por mujeres como por hombres. Los criterios de selección de personal se centrarán, por ello, en valorar el grado de adecuación de la persona candidata al puesto de trabajo a través de la indagación sobre los talentos de la persona, la capacitación general profesional, académica y personal para el puesto requerido, la motivación por el trabajo, la capacidad de resolución de problemas, el nivel de conocimiento de las materias relacionadas con el trabajo, la capacidad de trabajo en grupo, resiliencia, liderazgo, etc. y todas aquellas áreas del ámbito profesional (softs skills/hard skills) que se consideren necesarias. No se recurrirá a ningún criterio que discrimine la valía profesional o personal del candidato/a basado en base a la raza, el credo, el sexo o el género de la persona.

La selección final del/la aspirante idóneo/a se consensua entre todo el equipo de trabajo de Selección de Personal de Grupo EXTER, proponiendo una candidatura motivada en base a criterios que midan la idoneidad de la persona en relación al puesto vacante y que tratan todos los datos y respuestas de los y las aspirantes bajo la misma óptica, en ausencia total de discriminación en cuanto al sexo de las personas candidatas. El trabajo en grupo garantiza la diversidad de puntos de vista y la objetividad del proceso.