

IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA SELECCIÓ DE PERSONAL

Dins del Pla d'Igualtat de **L'Onada Serveis**, també s'implementen les mesures relacionades amb l'accés, la contractació i la gestió dels **RRHH**.

Les mesures d'igualtat davant les oportunitats laborals, es comencen a aplicar ja des del moment de convocatòria de vacants, respectant una correcta redacció de l'oferta en qüestió, mantenint un llenguatge no sexista que garanteixi la igualtat d'oportunitats.

Aquesta garantia es vertebrava mitjançant dos accions base:

- **Realització del protocol de selecció:** Que inclogui una declaració de principis amb les directrius a seguir per evitar qualsevol tipus de discriminació, amb un llenguatge inclusiu de tots aquests valors.
- **Aplicació del protocol:** Incloure mesures equiparades que proporcionin un accés del sexe menys representat en una categoria o funció determinada, eliminant o reduint a la mínima expressió, la segregació per sexes en cas d'existir.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats, fugint de l'aplicació de prejudicis i estereotips per raó de sexe, edat o raça.
- Fomentar la integració i participació equilibrada de dones i homes en totes les àrees i nivells de l'organització.
- Assegurar l'ús d'un llenguatge inclusiu en la redacció de les ofertes de treball en tot el procés de selecció.
- Formar, sensibilitzar i orientar dins dels principis d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables d'aquestes tasques.

DECÀLEG DE PRINCIPIS I CRITERIS DE NO DISCRIMINACIÓ:

1. Garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació per a tota persona candidata durant el procés.
2. Ús de tècniques de selecció no discriminatòria de l'equip.
3. En cas de fonts de reclutament externes; cal informar i posar en coneixement el protocol i criteris de selecció no discriminatòria.
4. Avaluació dels candidats en base als requisits del lloc de treball amb objectivitat, transparència i respectant el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes.
5. Mesura de l'adaptació de la persona candidata al lloc de mitjançant paràmetres i indicadors no discriminatoris que atenguin a cada cas particular.
6. Selecció basada en el mèrit i competències per al desenvolupament del lloc de treball i no en el sexe, edat i altres circumstàncies personals i familiars.
7. Revisió de la documentació de candidats no seleccionats, en cas de nova candidatura.
8. Elaboració d'un informe del resultat i procés de selecció per a possible anàlisi futur dels resultats o impacte del protocol.
9. Prioritzar en la incorporació de persones del sexe subrepresentat dins de cada àrea.
10. Determinació d'indicadors per veure si existeix una correcta aplicació de les **mesures transversals**¹

1 **Detecció de necessitats de contractació, desenvolupament de proves de preselecció i presa de decisions.**