

POLÍTICA DE CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

PACOSA S.A.C., es una empresa especializada en actividades de Infraestructura Eléctrica; ejecuta proyectos eléctricos, electromecánicos en alta, media y baja tensión y obras civiles conexas. Esta comprometida con mantener condiciones de respeto y armonía entre los colaboradores mediante los valores humanos, éticos y morales como base de una interrelación laboral sana y sólida.

Para ello, **PACOSA S.A.C.** se compromete a:

1. DIRECTRICES BÁSICAS

Se garantizará la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección de personal.

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.

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.

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.

La documentación generada en el proceso de selección será archivada para su posible revisión de acuerdo con la legislación aplicable, desagregando por sexo toda la información de manera que permita constatar la no discriminación.

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 se recogerán y desagregarán por sexos los datos de cada etapa del proceso de selección.

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.

Las personas que realicen la selección de personal deberán poseer formación en género.

2. DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La denominación de los puestos de trabajo no poseerá ninguna connotación que los predetermine como adecuados o dirigidos únicamente para hombres o mujeres.

Cada puesto de trabajo se definirá en función de sus características técnicas y competenciales, así como de sus cometidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto.

Se analizarán en cada caso las exigencias propias del puesto sin aplicar por defecto las más amplias posibles, ya que este hecho puede provocar que algunas personas no presenten su candidatura.

3. ESTABLECIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL O PROFESIOGRAMA

El perfil profesional se definirá de manera previa al inicio del proceso de selección, utilizando un lenguaje no sexista.

Los profesiogramas se realizarán teniendo en cuenta los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias, sin añadir exigencias innecesarias para el desarrollo del puesto.

Se exigirá únicamente la formación o titulación necesaria para el desempeño de las funciones a desarrollar. No se exigirá de manera previa la formación que está previsto que pueda adquirirse tras la selección. En la medida de lo posible se establecerán equivalencias para admitir capacitaciones por el desempeño práctico, ocupacional, trabajo voluntario, trabajo doméstico... Se debe tener en cuenta que lo que interesa es seleccionar a una persona que posea determinados conocimientos y habilidades, y que en muchos casos la titulación poseída no refleja las posibles capacidades que las personas candidatas pueden haber adquirido de manera informal por lo cual es preferible delimitar con el máximo de detalle los conocimientos requeridos sin etiquetarlos bajo determinada titulación.

No se exigirá experiencia previa en puestos similares salvo que se haya definido previamente debido a los cometidos específicos del puesto y se establecerá expresamente el periodo necesario exigible

4. OFERTA DE EMPLEO

La oferta de empleo se redactará utilizando un lenguaje no sexista, y en su caso con imágenes no estereotipadas.

Los canales de realización de la convocatoria serán los apropiados para el puesto de trabajo en cuestión y se vigilará que sean de igual acceso para mujeres y hombres.

En la oferta no se incluirán términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas (como por ejemplo "sólo personas sin cargas familiares").

5. PRESELECCIÓN DE SOLICITUDES

La preselección se realizará ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto.

Las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

Se cuantificarán las mujeres y hombres preseleccionados para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta.

6. PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Las pruebas se realizarán por igual a todas las personas candidatas, con garantías de total imparcialidad y objetividad.

Las pruebas a utilizar han de estar justificadas y ser pertinentes para evaluar las competencias para el desempeño del puesto. Estarán directamente relacionadas con las tareas, funciones y exigencias del puesto.

Se cuantificarán los resultados obtenidos por mujeres y hombres en cada prueba para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta.

7. ENTREVISTAS

Se sistematizarán y estructurarán las entrevistas personales mediante un cuestionario o guion previamente elaborado que evite las improvisaciones y las entrevistas abiertas. La entrevista no se ampliará con cuestiones no previstas salvo que guarden relación directa con el guion.

La entrevista se valorará mediante escalas con ítems observables, cuantificables y valorables, establecidos de antemano.

Se evitarán cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto (creencias, ideología, estado civil, situación familiar...) que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria.

Las entrevistas se centrarán en la presentación de la organización y de las condiciones horarias y laborales del puesto, así como en la explicación por parte de la persona candidata de su preparación, trayectoria profesional y capacidades y competencias en relación con el desempeño del puesto.

La decisión sobre la candidatura más adecuada no debe realizarse durante la entrevista, sino al final de todo el proceso e integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.

8. PRUEBAS MÉDICAS

Los reconocimientos médicos sólo son obligatorios si la salud de la persona a contratar está relacionada con el cumplimiento de las funciones de su puesto, en caso contrario, son VOLUNTARIOS, y PACOSA S.A.C está obligada a ofrecerlo siempre.

Se elegirán de forma que midan y baremen exclusivamente la aptitud respecto a las funciones que deben desarrollarse en el puesto de trabajo.

La Gerencia General de **PACOSA S.A.C** se compromete a comunicar la presente Política a toda la organización y la disponibilidad de la misma a clientes, proveedores y demás partes interesadas, garantizando su comprensión, implementación y mantenimiento.



PACOSA S.A.C.
PATRICIO CORNEJO SALAS
Gerente General

Lima, 15 de febrero del 2020