

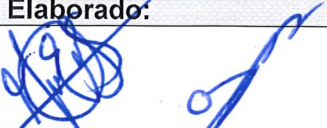
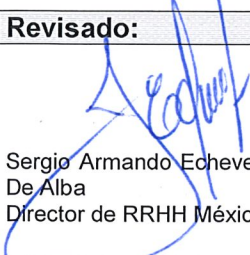

Política de transparencia, equidad e imparcialidad en la Selección

Departamento Responsable
Reclutamiento y Selección

Índice

- 1.-FINALIDAD
- 2.- ALCANCE
- 3.- RESPONSABILIDADES
- 4.- POLITICA DE TRANSPARENCIA, EQUIDAD E IMPARCIALIDAD

- 4.1. Definiciones.
- 4.2. Principios.
- 4.3. Normas.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
 Gabriela Baños Reynoso Perla Susana Moreno Escobedo Jefe Reclutamiento y Selección México	 Sergio Armando Echeveste García De Alba Director de RRHH México	 Borja Saenz De Tejada y Pulido Director Corporativo México

Política de transparencia, equidad e imparcialidad en la Selección

1.- FINALIDAD

La Selección es un procedimiento clave para garantizar la idoneidad de los profesionales que se suman al proyecto empresarial de Grupo Aldesa, es por ello que el proceso debe estar guiado por criterios, sistemas y herramientas técnicas especializadas, pero también debe responder a principios éticos que regulen su ejecución y permitan someter al procedimiento a una auditoría interna y externa que garantice que se cumplen los objetivos establecidos.

La Política de transparencia e imparcialidad es por tanto un documento fundamental para someter a controles la ejecución de la selección, contribuye a fortalecer la reputación de la empresa en el mercado laboral se corresponde con las mejores prácticas del Departamento de Reclutamiento y Selección.

Esta política se corresponde con el Modelo de Compliance implementado en Grupo Aldesa y está alineada además con código ético de Grupo Aldesa, las normas de buen gobierno corporativo, la declaración universal de derechos humanos y las normas de igualdad e integración.

Esta política establece los lineamientos generales de actuación del Departamento de Reclutamiento y Selección de cada país para garantizar que el proceso es auditable y responde al principio de equidad e igualdad de oportunidades para todos los aspirantes a cubrir una posición en el Grupo Aldesa.

2.- ALCANCE

La política está dirigida a todos los Departamentos de Reclutamiento y Selección de los países donde Grupo Aldesa trabaja y se aplica a todos los procesos de selección interna y externa asociada a la atracción de talento.

3.- RESPONSABILIDADES

- La Gerencia Corporativa de Selección, Formación y Desarrollo (GSFD) es el responsable de definir los mecanismos que garantizan la transparencia, auditabilidad e imparcialidad del proceso de reclutamiento y selección.
- La Dirección de RRHH es el responsable de aprobar los mecanismos definidos por la GSFD, establecer sanciones en el caso de identificarse prácticas lascivas para la empresa o un comportamiento que viola los principios del código ético.
- Cada uno de los participantes en la selección (dirección de negocio, entrevistadores de negocio y técnicos de selección) deben respetar los pasos del proceso y someter su actuación a las normas que permiten la auditoría independiente del proceso.
- Cada técnico de selección es responsable de garantizar que el proceso de selección cumple con la política y de comunicar oportunamente cualquier desviación.
- El Jefe de Reclutamiento y Selección es responsable de hacer seguimiento sistemático al cumplimiento de esta política en la ejecución de cada proceso desarrollado.

Política de transparencia, equidad e imparcialidad en la Selección

4.- POLITICA DE TRANSPARENCIA, EQUIDAD E IMPARCIALIDAD

4.1 DEFINICIONES

En lo que respecta al Reclutamiento, entendemos por:

TRANSPARENCIA:

La transparencia ser manifiesta en tres niveles; la disponibilidad de información sobre el proceso, el estado de la candidatura y el registro del resultado de la evaluación en cada fase del proceso.

EQUIDAD:

Se entiende por equidad la igualdad de tratamiento a cualquier solicitante a un puesto vacante, sin discriminar el origen de su candidatura o las características personales del mismo.

La equidad supone las decisiones del proceso de selección enfocándose en la valoración técnica del candidato ajustándose a los requerimientos del puesto y de cumplirlas; no se discriminará su ingreso a Grupo Aldesa por razones sociales, religiosas, de género, raza u origen.

IMPARCIALIDAD:

Se refiere a la actuación objetiva, ética e imparcial de todos los participantes en el proceso de selección en la valoración del perfil de cada candidato, así como el rigor en la toma de decisiones de inclusión y exclusión en el proceso.

4.2 PRINCIPIOS

A continuación se describen los principios y normas de comportamiento que sigue el Departamento de Reclutamiento y Selección en la ejecución de cada proceso.

NORMAS DE TRANSPARENCIA

1. **Comunicación de las reglas de selección:** El Departamento garantiza la disponibilidad de información pública, explícita y oportuna sobre los requisitos de cada puesto a cubrir, los medios y mecanismos para participar en el proceso, las fases del proceso y los criterios de selección/exclusión.
2. **Comunicación al candidato:** El candidato será informado del estado de su candidatura, su elegibilidad, las acciones de verificación y evaluación previstas en el proceso. El Departamento de Reclutamiento y Selección solicitará autorización para el tratamiento de datos y la ejecución de aquellas fases que supongan la obtención de información de carácter personal (referencias y o verificación de información reportada).
3. **Registro de resultados:** Cada fase del proceso de selección derivará en un registro objetivo y sustentado de la valoración del candidato en contraste con el puesto del trabajo. Este registro implica una trazabilidad de la acción y quien la ejecuta, puede además ser auditada por una entidad debidamente certificada.

Política de transparencia, equidad e imparcialidad en la Selección

4. **Gestión de la información:** La información reportada por el candidato será gestionada de acuerdo con las normas de protección de datos vigentes en cada país.
5. **Divulgación de información empresarial:** En procesos de selección *confidenciales o estratégicos* Grupo Aldesa se reservará información que considere sensible y que afecta los intereses de la empresa, sus empleados y/o terceros. En estos casos, el Departamento de Reclutamiento y Selección notificará al candidato que no puede revelar toda la información, gestionando la comunicación de forma que no afecte el adecuado desarrollo del proceso de selección.

NORMAS DE EQUIDAD

1. **Principio de NO discriminación:** Grupo Aldesa dará el mismo tratamiento a todas las candidaturas a un proceso de selección. La única discriminación positiva que es admitida es la preferencia de candidatos internos para la cobertura de vacantes. En este caso, la motivación para privilegiar la cobertura de un puesto con empleados de la empresa es la disponibilidad de indicadores de desempeño que no es posible equiparar con ninguna información disponible de un candidato externo.
2. **Criterios de Selección:** El reclutamiento y la selección de Grupo Aldesa se centra en la valoración de cada candidatura de acuerdo con criterios de idoneidad y ajuste profesional a los requerimientos del puesto, el equipo de trabajo y la estrategia de la compañía; esto se aplica tanto a los candidatos internos como externos.
3. **Equivalencia en el proceso:** todos los candidatos considerados serán sometidos a las mismas fases del proceso de selección, de igual forma, de cada candidato se realizará la valoración de acuerdo con los mismos criterios.
4. **Igualdad en el proceso:** todos los candidatos considerados serán valorados de acuerdo con los mismos criterios y la decisión final estará basada en el principio de mayor correspondencia entre el perfil de cada candidato y el establecido para el puesto. Esta idoneidad considerará el perfil técnico, competencial, ajuste a equipo de trabajo, motivación y ajuste salarial.

NORMAS DE IMPARCIALIDAD

1. **Idoneidad de las técnicas de evaluación:** Grupo Aldesa privilegia en el proceso de selección el uso de técnicas y herramientas de valoración objetivas, sustentando las decisiones en indicadores contrastados por más de una fuente de datos.
2. **Idoneidad de los evaluadores:** todos los candidatos serán evaluados por profesionales formados para la función y se evitará el conflicto de intereses en el proceso (imparcialidad del evaluador).
3. **Calidad del proceso:** La decisión de selección en cualquier proceso debe cumplir con dos condiciones: la obtención de indicadores objetivos por distintos medios (pruebas, entrevistas, referencias) y el consenso entre evaluadores (Departamento de Reclutamiento y Selección, Dirección de RRHH y Negocio), esta norma minimiza la parcialidad en la selección.

***Política de transparencia, equidad
e imparcialidad en la Selección***