Fundación Provincial Contra las Toxicomanías
G-13339825

POLÍTICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Fundación Provincial Contra las Toxicomanías

FPCT

Política de Selección de Personal

1. Objeto y finalidad

La presente Política de Selección de Personal tiene como objetivo garantizar que todos los procesos de reclutamiento y contratación se desarrollen bajo criterios de igualdad de trato, no discriminación, mérito, capacidad y transparencia, conforme a la normativa vigente en España, incluyendo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el marco de políticas activas de empleo del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Asimismo, esta política busca promover la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, especialmente aquellas con discapacidad, periodos prolongados de desempleo y jóvenes conforme al Real Decreto 1026/2024 , y beneficiarias de planes de empleo o programas públicos de inserción.

2. Principios rectores

2.1 Igualdad de trato y no discriminación

La empresa garantiza que ninguna persona será discriminada directa o indirectamente por razón de:

- Sexo o identidad de género.
- Orientación sexual o características sexuales.
  Edad.
- Origen racial o étnico.
- Discapacidad.
- Religión o creencias.
- Situación socioeconómica.
  Estado de salud.
- Cualquier otra condición personal o social.

Las ofertas de empleo, entrevistas y decisiones de contratación se basarán exclusivamente en criterios objetivos relacionados con el puesto.

2.2 Inclusión de personas en situación de vulnerabilidad

La empresa se compromete a:

- Facilitar el acceso al empleo a personas con discapacidad.
- Priorizar la participación de personas con largos periodos de desempleo, especialmente mayores de 45 años y jóvenes con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Colaborar con planes de empleo, entidades sociales, servicios públicos de empleo y programas de inserción sociolaboral.
- Impulsar medidas de accesibilidad universal y ajustes razonables para garantizar la participación plena de personas con discapacidad.

2.3 Perspectiva de género en el empleo

En línea con las políticas activas de empleo del SEPE , la empresa incorporará la perspectiva de género en todas las fases del proceso de selección, asegurando:

- Eliminación de sesgos de género
- Prohibición de preguntas sobre maternidad, conciliación o estado familiar
- Análisis de brechas de acceso y participación

2.4 Igualdad y protección de personas LGTBI

La empresa garantiza:

- Procesos libres de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Ponfidencialidad absoluta de la información personal.
- Prato respetuoso y seguro en todas las fases del proceso.

3. Procedimiento de selección

3.1 Publicación de ofertas

- Las ofertas de empleo deberán:
- Describir funciones y requisitos objetivos.
- Evitar cualquier referencia que pueda generar discriminación directa o indirecta.
- Incluir la apertura a colectivos vulnerables y beneficiarios de planes de empleo.

3.2 Reclutamiento y cribado curricular

Se priorizará el uso de criterios objetivos, evitando sesgos de afinidad, nombre, origen o

edad, conforme a las guías de buenas prácticas en selección inclusiva .
Se valorará positivamente la participación en programas de empleo, formación ocupacional o itinerarios de inserción.

3.3 Entrevistas y evaluación

Las entrevistas serán estructuradas, con preguntas previamente definidas y vinculadas al puesto.
Se prohibirá cualquier pregunta relacionada con aspectos personales no relevantes para el desempeño.

3.4 Decisión de contratación

La decisión final se basará exclusivamente en:

- Competencias profesionales.
- Experiencia.
- Adecuación al puesto.
- Potencial de desarrollo.
- Se documentará el proceso para asegurar trazabilidad y transparencia.

4. Colaboración con entidades y programas públicos

La empresa colaborará activamente con:

- Servicios Públicos de Empleo (SEPE y autonómicos).
- Entidades sociales y fundaciones.
- Programas de empleo juvenil, mayores de 45 años y colectivos vulnerables.
- Programas de inserción para personas con discapacidad.
- Planes de empleo municipales y autonómicos.

5. Seguimiento y mejora continua

La empresa evaluará periódicamente:

- indicadores de diversidad y acceso.
- participación de colectivos vulnerables.
- cumplimiento de obligaciones legales.
- eficacia de los procesos de selección.
- Se implementarán mejoras continuas conforme a las recomendaciones de políticas DEI 2026.

6. Compromiso institucional

La dirección se compromete a garantizar los recursos necesarios para aplicar esta política y promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la inclusión.