

PROTOCOLO PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



entidad
colaboradora:



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



PROTOCOLO PARA LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. CRITERIOS DE PROMOCIÓN

Los criterios para acceder a las promociones internas se establecerán de manera objetiva, transparente y libre de sesgos de género. Estos incluirán:

- **Antigüedad:** La experiencia acumulada en la empresa será valorada de manera justa, sin que sea el único criterio para la promoción.
- **Competencias técnicas y desempeño:** Se valorarán las competencias y habilidades demostradas para el puesto de mayor responsabilidad. El sistema de evaluación del desempeño será claro, aplicable por igual a mujeres y hombres, y basado en objetivos concretos.
- **Formación continua:** Las personas trabajadoras deberán haber completado las formaciones necesarias para ocupar el nuevo puesto. La empresa proporcionará acceso igualitario a las formaciones necesarias para todas las personas trabajadoras.
- **Evaluación del desempeño:** Se aplicará un sistema de evaluación basado en criterios objetivos, previamente comunicados y aplicables por igual a mujeres y hombres.

2. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- Programas de mentoría para mujeres, que les proporcionen apoyo y orientación en el desarrollo de sus carreras.
- Acceso preferente a formaciones en competencias técnicas específicas y liderazgo.
- Planes individuales de desarrollo profesional, orientados a mujeres con potencial de promoción a posiciones de mayor responsabilidad. Estas medidas se implementarán respetando el principio de igualdad de oportunidades y sin suponer discriminación para ningún género.

Estas medidas se implementarán en el marco del principio de igualdad de oportunidades, sin suponer discriminación para ningún género.

3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La promoción interna es el proceso interno de la empresa que consiste en identificar, motivar y seleccionar a la persona idónea para subir de categoría en la organización. Este proceso es el que más desequilibrios tiene en la mayoría de las organizaciones. No en vano, se habla de techo de cristal como el conjunto de barreras invisibles que impide o dificulta que las mujeres puedan ascender en su carrera profesional. De ese modo, los datos nos reflejan que las mujeres promocionan menos que los hombres a nivel general, aún con el mismo nivel o superior de cualificación. La causa, como siempre, se sustenta en los roles y estereotipos de género que siguen presentes en la sociedad. Además, son escasos los convenios colectivos que regulan el ascenso.

En este sentido, desde la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL – ADIS VEGA BAJA ponemos el foco en identificar las posibles dificultades que pudieran vivenciar las mujeres de nuestra plantilla para ascender en la misma y definir estrategias y herramientas para solucionarlo.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea pone de manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos, incluso en las mayores empresas de la UE, en las que solo el 8 % de éstos son ocupados por mujeres a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), si tenemos en cuenta los últimos datos actualizados en noviembre de 2020, el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 está por debajo de la media de los 28 países de la UE (29,3% frente al 30% de la UE). En cuanto al porcentaje de mujeres en puestos directivos en las empresas del Ibex35, España estaría exactamente 3 puntos por debajo de la media de la UE (17,1% frente al 20,1% de la UE).

Diversos estudios e informes realizados en los últimos años ponen de manifiesto la mayor rentabilidad de las empresas que cuentan con una participación más equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas y en su toma de decisiones. Algo que, no solo redundaría en una mayor reputación de las entidades, sino que contribuye a enriquecer la gestión de estas, favoreciendo un mejor clima laboral y mejores resultados económicos.

Desde la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL – ADIS VEGA BAJA apostamos por establecer procesos de promoción interna igualitarios y con perspectiva de género, para ello, implementamos las siguientes medidas en dichos procesos:

MEDIDA 1	Los procesos de promoción interna serán abiertos a toda la plantilla y nunca cerrados, se dará a conocer por los canales oficiales de la entidad (correo electrónico o similar) haciendo uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, para promover la transparencia y la igualdad de oportunidades.
MEDIDA 2	Los procesos de promoción se realizarán con procedimientos objetivos, valorando el desempeño de cada empleada y empleado, sus méritos, los conocimientos del puesto a cubrir... evitando valorar tan solo la antigüedad como factor importante o determinante.
MEDIDA 3	No se tendrán en cuenta, en los procesos de promoción interna, la disponibilidad horaria ni la carga de horas de dedicación en el puesto de trabajo, sino por objetivos a conseguir.
MEDIDA 4	Garantizar la promoción profesional a quienes estén en situaciones de excedencias, contratos temporales o reducción de jornada.

MEDIDA 5	Aplicar acciones positivas: a igual currículum y puntuación obtenida objetivamente, se decantará en la selección de la promoción interna al sexo infrarrepresentado en los puestos de toma de decisiones y mandos intermedios.
MEDIDA 6	Con carácter previo a la publicación de cualquier oferta laboral de ADIS VEGA BAJA, se lanzará la oferta a la plantilla de la entidad para retener de este modo, el mejor talento.
MEDIDA 7	Analizar las necesidades del puesto de trabajo a cubrir delimitando las competencias requeridas.
MEDIDA 8	Las personas o persona responsable de realizar los procesos de selección/promoción interna, contarán con formación en perspectiva de género para la gestión de recursos humanos.
MEDIDA 9	Establecer un buzón de sugerencias y hacer uso del tablón de anuncios, para facilitar los flujos de información en ADIS VEGA BAJA, no solo para los procesos de promoción interna, sino para cualquier otra temática relacionada con el impulso de la igualdad de oportunidades en la entidad

5. COMITÉ DE PROMOCIÓN

- Para garantizar la equidad en la evaluación de las candidaturas internas, el comité encargado de la promoción estará compuesto por un equipo equilibrado en términos de género.
- Los miembros del comité recibirán formación específica en igualdad de género y sesgos inconscientes.
- Se mantendrá un registro de las deliberaciones y decisiones del comité para asegurar la transparencia del proceso.

6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Este protocolo ha sido aprobado por la presidencia de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL – ADIS VEGA BAJA en coordinación con el Comité de Seguimiento e Igualdad y será de obligado cumplimiento a partir de su fecha de aprobación, siendo la misma el 15 de septiembre de 2025.