

Autorizado	JSHA	Fecha de VoBo	Feb-2022
------------	------	---------------	----------

## POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

**Objetivo.** Establecer y garantizar un compromiso de igualdad de oportunidades, asegurando el reclutamiento y selección de los mejores candidatos, en pro de la equidad y la no-discriminación y dando a conocer dicho compromiso a todos los niveles de la organización.

Adoptar una Política de Reclutamiento y Selección que de manera transversal, prioritaria y sustantiva, incorpore las necesidades, valores y objetivos de la empresa durante el proceso.

**Alcance.** Aplica a todas las personas involucradas en los procedimientos de reclutamiento y selección

### Definiciones.

**Reclutamiento:** el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

**Selección:** Proceso para elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante en una empresa.

**Discriminación:** Se entenderá por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación.

**Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona, sin que ésta signifique razón para la discriminación. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, discapacidad, preferencia sexual, edad).

**Trabajo infantil:** Se considera trabajo infantil toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo.



<b>Autorizado</b>	JSHA	<b>Fecha de VoBo</b>	Feb-2022
-------------------	------	----------------------	----------

**Equidad de género:** Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos, roles tradicionales o discriminación.

**Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

**Trata de seres humanos:** Es el comercio ilegal de seres humanos con propósitos de esclavitud laboral, mental, reproductiva, explotación sexual, trabajos forzados, extracción de órganos, o cualquier forma moderna de esclavitud contra la voluntad y el bienestar del ser humano.

### **Políticas Generales**

- Todo proceso de reclutamiento y selección se iniciará mediante solicitud formal de la jefatura del cargo vacante. Se considerará cargo vacante a ser llenado por proceso de selección (reemplazos mayores a 4 meses, honorarios mayores a 6 meses y contratos).
- Los cargos a reemplazos menores a 4 meses y honorarios menores a 6 meses podrán ser cubiertos por reemplazantes que ya se hubieran desempeñado en el establecimiento, si no se cuenta con candidatos/as con dichas características, la jefatura deberá solicitar a Capital Humano currículums que estén en la base de datos, no pudiendo la jefatura del cargo contratar de forma directa.
- La fuente de reclutamiento a utilizar para todo cargo vacante deberá ser de carácter mixta. Esto significa que todo proceso de selección deberá contar con al menos una publicación interna en algún medio o canal de acceso masivo para los funcionarios y en al menos un medio de carácter público.
- Los avisos de los procesos de selección no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a él. Dentro de los requisitos solicitados no podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional, discapacidades, orientación sexual u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Además, esta estrictamente prohibido descartar a un candidato por estar afiliado a un sindicato o mostrar el interés de afiliarse a uno en el futuro. Anaerobia apoya en todo momento la libertad de asociación y negociación colectiva de sus colaboradores y/o futuros colaboradores.
- Se deberá velar por una adecuada difusión que permita el fomento de una mayor participación de mujeres en concursos de directivos y jefaturas.
- Las publicaciones sobre cualquier vacante que se realice



<b>Autorizado</b>	JSHA	<b>Fecha de VoBo</b>	Feb-2022
-------------------	------	----------------------	----------

- A los Currículos Vitae recibidos mediante publicación se sumarán los existentes en las bases de datos creadas con postulaciones espontáneas para dar inicio al proceso de reclutamiento.
- Las Jefaturas solicitantes tendrán un rol activo en la confección del perfil del cargo, del cual se obtendrán los antecedentes para el aviso de procesos de reclutamiento y permitirá realizar el filtro curricular por los encargados del proceso de selección.
- El filtro curricular será realizado por el departamento de Capital Humano.
- Todo el proceso de selección debe estar basado en el perfil de competencias del cargo, los que a su vez deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función.
- En relación con el tiempo establecido para realizar un proceso de selección, este no debiera sobrepasar los 2 meses desde que se informa la situación de vacancia por la jefatura directa a Capital Humano.
- En los procesos de selección no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como, por ejemplo, pruebas de embarazo.
- Durante la entrevista de selección con el área de Capital Humano, se deberá solicitar una identificación oficial que acredite la mayoría de edad. Si el candidato/a es menor de 18 años se dará por concluida de manera inmediata la entrevista de selección y quedará descalificado del proceso de selección. Queda estrictamente prohibido promover el trabajo infantil.
- Se sugiere a los encargados del proceso de selección velar por la veracidad y autenticidad de la información presentada en los Currículos Vitae, a través de la solicitud de comprobantes respectivos antes que el postulante llegue a etapa final del proceso de selección.
- Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades para la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.
- Queda estrictamente prohibido promover u ocultar practicas de trabajo forzoso y/o trata de seres humanos.

---

José Salvador Hernández Aguayo.

Director General

Anaerobia S.A. de C.V.

