



FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Promoción Profesional. Implementación de procesos de selección e promoción transparentes e xustos.
	Entidade que a promove:
	Ignacio de las Cuevas S.A.
	Concello:
	San Cibrao das Viñas, Ourense.

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

Ignacio de las Cuevas S.A. é unha empresa dedicada principalmente ao comercio de produtos de alimentación e bebidas. A pesar dos esforzos realizados para promover a igualdade de xénero, nesta empresa atópase unha subrepresentación de mulleres en postos de alta responsabilidade, particularmente en áreas técnicas e de loxística, sectores tradicionalmente dominados por homes. Aínda que as mulleres representan un número significativo de promocións na empresa, estas tendían a concentrarse en roles administrativos ou en departamentos con maior presenza feminina, como Recursos Humanos e Ventas. En contraste, os postos de mando intermedio e alta dirección en áreas técnicas, como Sistemas de Información ou Loxística, continuaban sendo ocupados maioritariamente por homes. Esta situación evidenciaba a existencia de barreiras estruturais que dificultaban o acceso das mulleres a roles de liderado en certas áreas, facendo necesaria a adopción dun enfoque máis estruturado e sistemático para garantir que as mulleres tivesen as mesmas oportunidades de ascenso en toda a organización.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

En resposta a esta situación, implementouse un protocolo de promoción profesional deseñado para asegurar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en todas as áreas da empresa. Este protocolo estableceu medidas específicas para identificar e eliminar as barreiras que impedían ou dificultaban o acceso das mulleres a roles de maior responsabilidade. Entre as accións implementadas destaca a promoción activa de mulleres en áreas onde están subrepresentadas, garantindo que as candidaturas femininas sexan consideradas de maneira equitativa nos procesos de selección interna para postos de liderado. Ademais, a empresa creou programas de mentoría destinados a preparar as mulleres para asumir roles de maior responsabilidade, ofrecendo orientación e apoio continuado por parte de directivos experimentados. Estes programas teñen como obxectivo fortalecer as habilidades de liderado das mulleres e mellorar a súa confianza para competir por postos de mando. A oferta de formación específica, centrada en desenvolver as competencias técnicas e de xestión necesarias para ascender a áreas masculinizadas, foi outro compoñente clave deste protocolo.



RESULTADOS OBTIDOS

Desde a implementación destas medidas observouse un incremento significativo no número de mulleres promovidas a posicións de mando intermedio e alta dirección, especialmente en áreas que anteriormente estaban dominadas por homes. Esta evolución non só permitiu á empresa aproveitar o talento feminino de maneira máis efectiva, senón que tamén mellorou a percepción interna de equidade e xustiza nas oportunidades de carreira. A presenza de máis mulleres en postos de responsabilidade contribuíu a crear un ambiente laboral máis diverso e inclusivo, o que á súa vez mellorou a cultura organizacional e fomentou un maior compromiso por parte de todo o persoal.