



FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Selección e Contratación. O plan promove un proceso de selección baseado na igualdade de oportunidades .
	Entidade que a promove:
	CTAG
	Concello:
	O Porriño, Pontevedra

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

A Fundación CTAG (Centro Tecnolóxico de Automoción de Galicia) é unha entidade adicada á investigación, innovación e desenvolvemento tecnolóxico no sector da automoción. Na etapa inicial, CTAG enfronta unha marcada disparidade na representación de xénero, especialmente en áreas técnicas e de investigación, onde predominaban os homes. As políticas de selección e contratación, aínda que baseadas en criterios técnicos, non garantían que as mulleres tivesen as mesmas oportunidades de acceder aos postos dispoñibles. A falta dun control explícito sobre a linguaxe nas ofertas de empregos e a composición dos equipos de selección tamén contribuían a perpetuar a brecha de xénero. Isto xeraba unha baixa representación feminina no persoal, con só un 31% de mulleres fronte a un 69% de homes.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

Para corrixir estas desigualdades, CTAG implementou unha serie de medidas que promovesen a igualdade de xénero na selección e contratación. Establecéronse procesos de selección obxectivos, onde o mérito e a capacidade fosen os únicos criterios avaliados, eliminando calquera tipo de discriminación de xénero. Tamén se revisaron as ofertas de emprego e a web corporativa para asegurar que a linguaxe utilizada non fose sexista. Ademais, incluíuse un enfoque paritario nos equipos de selección, especialmente naqueles departamentos onde as mulleres estaban subrepresentadas, co obxectivo de crear un ambiente máis inclusivo e equitativo.

RESULTADOS OBTIDOS

Como resultado destas accións, CTAG logrou aumentar a representación feminina en áreas clave da organización, onde historicamente foran minoría. O enfoque paritario nos procesos de selección reduciu os rumbos inconscientes, mellorando a diversidade nas contratacións. A revisión das ofertas de emprego e a sensibilización sobre o uso da linguaxe inclusiva tamén contribuiron a atraer máis candidatas cualificadas. Estas medidas non só equilibraron a distribución de xénero, senón que tamén melloraron a percepción de equidade e xustiza dentro da organización.