



FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Selección e contratación. Implementación dun proceso de selección baseado en criterios obxectivos e neutro, favorecendo a incorporación de mulleres en áreas subrepresentadas.
	Entidade que a promove:
	Europastry, S.A
	Concello:
Barcelona, con presenza en varios concellos de España.	

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

Europastry é unha empresa multinacional española especializada na produción e distribución de produtos de panadería conxelada. A empresa identificou unha segregación de xénero en certos departamentos, particularmente en áreas técnicas e produtivas, onde a maioría das persoas empregadas eran homes. Isto non só perpetuaba roles tradicionais de xénero, senón que tamén limitaba as oportunidades para que as mulleres accedesen a estes postos. A falta dunha perspectiva de xénero nos procesos de selección xeraba barreiras sutís que mantiñan ás mulleres subrepresentadas nas devanditas áreas.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

Lévase a cabo un proceso de selección e contratación baseado en criterios obxectivos e neutros en canto ao xénero. Isto inclúe a revisión de descrições de postos para asegurar que non conteñan rumbos implícitos que poidan desalentar ás mulleres para postularse. Introdúcense técnicas como o uso de currículums cegos (onde se omiten detalles como o sexo e a idade da persoa candidata) para garantir que as decisións de contratación baséense en competencias e experiencia, en lugar de estereotipos ou suposicións de xénero.

De forma complementaria, establécense alianzas con escolas técnicas e universidades para fomentar a contratación de mulleres en áreas onde están subrepresentadas. Realízase un seguimento constante dos procesos de selección para asegurar que os resultados estean aliñados cos obxectivos de igualdade, e recompílanse indicadores desagregados por xénero para monitorear a efectividade das medidas.

RESULTADOS OBTIDOS

A empresa logrou aumentar a proporción de mulleres contratadas en áreas técnicas e produtivas, mellorando a diversidade de xénero nestes departamentos. O uso de criterios obxectivos e neutrais nos procesos de selección reduciu significativamente os rumbos inconscientes, facilitando unha contratación máis equitativa. Estas medidas non só melloraron a representación feminina, senón que tamén permitiron a Europastry aproveitar un maior espectro de talento.