

FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Esta práctica céntrase en garantir a igualdade de oportunidades nos procesos de “Selección e Contratación” , asegurando que non existan prexuízos de xénero e que se manteña a obxectividade e a transparencia en todas as fases do proceso.
	Entidade que a promove:
	Proyecon Galicia, S.A
	Concello:
	Pereiro de Aguiar, Ourense, España

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

Proyecon Galicia, S.A. é unha empresa privada dedicada principalmente á construción de edificios non residencias, como naves industriais, centros comerciais, e outros proxectos de infraestruturas. A empresa recoñeceu que existía a necesidade de mellorar a transparencia nos procesos de selección para garantir a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Detectouse que, en ausencia de medidas específicas, poderían xurdir prexuízos de xénero inconscientes que afectasen negativamente a equidade nos procesos de contratación.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

Observouse a necesidade de crear unha base de datos que rexistrará información desagregada por sexo en cada fase do proceso de selección, incluíndo o número de vacantes, candidatos/as, currículos seleccionados, entrevistas realizadas e resultados finais. De igual forma, as ofertas de emprego publicitaranse destacando o compromiso da empresa coa igualdade de oportunidades, asegurando que o proceso sexa percibido como xusto e inclusivo. Para garantir a igualdade de oportunidades desenvolveuse unha guía práctica que asegure o uso dun linguaxe inclusivo e non sexista nas ofertas de emprego e nos procesos de selección, o que contribúe a eliminar posibles prexuízos lingüísticos.

RESULTADOS OBTIDOS

A implementación destas medidas conduciu a un aumento na transparencia e equidade dos procesos de selección. A existencia dunha base de datos desagregada por sexo permitiu un mellor seguimento e análise dos procesos, facilitando a identificación e corrección de posibles desigualdades. Ademais, o uso dun linguaxe inclusivo nas ofertas de emprego axudou a atraer un espectro máis amplo de persoas candidatas, promovendo unha maior diversidade e equidade na empresa.