



Nueva Sección: Capítulo 4

Buenas prácticas para integrar la Igualdad de género en las Empresas

Recordamos: Esta Sección del Gabinete de Igualdad se ha creado con 2 objetivos:

- A. Motivar al empresariado gallego a que fomente la Igualdad de trato de mujeres y hombres en los centros/lugares de trabajo de forma planificada y sistemática.
- B. Recopilar buenas prácticas ya implantadas en Empresas gallegas y darles visibilidad para que otras Empresas puedan echar un vistazo a ejemplos reales y se animen a llevarlo a cabo.

En Capítulos anteriores:

- Capítulo 1: 30 acciones que suponen *Buenas prácticas en materia de Igualdad de género* en una Empresa (a modo de ejemplo)
- Capítulo 2: Grupo Gadisa.
- Capítulo 3: Grupo Caeiro



Hoy → ViniGalicia

Historia y evolución de este Grupo empresarial Gallego:

El origen de ViniGalicia, S.L. se remonta a los años 40, cuando Manuel Méndez y Maruja Otero emprenden un viaje en el mundo de la hostelería y de la venta de vinos que desembocará en la actual **ViniGalicia, S.L., la cabeza más visible del grupo familiar** al que pertenecen otras 4 empresas, todas ellas dedicadas a la elaboración y comercialización de vino:

- Vinícola de Chantada, S.A.
- Adegas e Viñedos Vía Romana, S.L.
- Terriña, S.L.
- Vía Atlántica Adegas e Viñedos, S.L.

En la actualidad, Juan Luis Méndez Rojo, Director General, es quien pilota, desde Chantada, Corazón de Galicia, a más de 50 personas en el proyecto iniciado por sus abuelos y continuado por su padre y su tío.

Con una facturación del Grupo por encima de los 20 millones de euros anuales, el aspecto humano fue pieza fundamental en el crecimiento que experimentó la organización año tras año.

Poco a poco los objetivos se fueron ampliando, yendo más allá de los puramente económicos.

¿Cómo? Respondiendo a la clara demanda social de que el ámbito empresarial contribuya a la consecución de una sociedad más igualitaria.

Su objetivo → aportar su granito de arena en la consecución de una sociedad más justa, en especial con la mujer, sin olvidar a otros colectivos de la población que día a día sufren discriminación simplemente por su creencia religiosa, raza, sexo o condición sexual.

Y, sin dudar, se puso “manos a la obra”.

El logro más reciente fue la de haber superado la Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex, organización que lidera un trabajo con compradores y proveedores a fin de ofrecer mejoras en las prácticas empresariales de responsabilidad y ética en la cadena de suministro global.

Durante el 2017 y 2018 ViniGalicia formó parte de un grupo de varias empresas gallegas que participaron en **Responsabilízate**, un programa de Responsabilidad Social Empresarial.



También en esa época comenzó a planificar y poner en marcha la implantación de **un Plan de Igualdad en organización**, culminando a finales de 2019, con la presentación y registro en REGCON del **I Plan de Igualdad de ViniGalicia**.

El Grupo considera este paso como el primero de muchas acciones dirigidas a conseguir un espacio de trabajo libre de discriminación por razón de sexo, siendo conscientes de la sociedad en la que vivimos, y sabiendo cual es exactamente el punto de partida y el objetivo final.

Por ello, en su Plan de Igualdad recogen tanto objetivos a corto como a largo plazo, entre ellos:

- ✓ a corto plazo: equilibrar la presencia de trabajadores y trabajadoras en aquellos puestos o áreas en las que exista infrarrepresentación, poner en marcha un plan de comunicación para que toda la plantilla conozca las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, una guía práctica para el uso de una comunicación inclusiva e incluyente y un protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ a largo plazo: eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo, integración de manera transversal, formación continua en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal.

Y con todos los pasos que ya han dado, consideran que todavía están en una “fase inicial”.

Es decir, son conscientes de que el Plan de Igualdad es un documento “vivo”, que es necesario ir revisando y adaptando en función de cómo funcione el Plan de Acción diseñado, en el que están incluidas acciones a llevar a cabo en distintas áreas de intervención (selección, formación, conciliación, comunicación inclusiva, etc.), su seguimiento y posterior evaluación.

También han abordado atajar cualquier situación de acoso que pueda darse en la Organización, recogido en un **Protocolo de prevención y actuación contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral**, difundido a toda su plantilla, para que todas/os sus trabajadoras/es conozcan la existencia de ese procedimiento interno y sepan cómo actuar ante cualquier situación en la que consideren que son víctimas de acoso.

En cuanto a Buenas Prácticas para integrar la Igualdad de género:

Independientemente del formalismo de la presentación del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente (cuando, por el nº de personas de plantilla no tendrían obligación legal hasta marzo de 2022), el compromiso del Grupo ViniGalicia con la Igualdad se hace patente tanto en los avances que han conseguido en las Empresas del Grupo, como en su colaboración a nivel social).

A destacar:

- La Dirección de la empresa esté formada por el mismo número de mujeres que de hombres.
- Procesos de reclutamiento, selección y promoción fundamentados en el mérito, independientemente del sexo de las personas candidatas.

- Presencia femenina en puestos de trabajo históricamente desempeñados por varones: línea de embotellado, almacén, viñedo...
- Inexistencia de brecha salarial por razón de género, siguiendo la máxima de “*mismo puesto, misma retribución*”, con independencia del sexo de la persona que lo desempeña.
- Planificación de la formación de la plantilla bajo el principio de Igualdad de oportunidades, sin distinción alguna entre mujeres y hombres.
- Medidas de conciliación de la vida laboral, personal, y familiar, con especial sensibilidad hacia aquellas personas de la plantilla que tienen menores o personas dependientes a su cargo.
- Fomento de la inserción laboral de distintos colectivos, a través de colaboraciones con diferentes centros/asociaciones que facilitan la realización de prácticas en las distintas empresas del Grupo.
- Colaboración permanente con asociaciones locales dedicadas a ayudar a colectivos desfavorecidos.

El Grupo ViniGalicia se siente especialmente orgulloso de:

- ⇒ Que todas las Empresas que forman el grupo están comprometidas con la Igualdad de género.
- ⇒ Ser parte activa en la sensibilización de la población en general - y del tejido empresarial en particular – de la importancia de incluir la Igualdad dentro de la estrategia organizacional.

Por ello, el Grupo sigue avanzando en ese sentido, trabajando con una perspectiva de género, y basando su estrategia y sus acciones en la Igualdad, encaminadas a la consecución del **objetivo final**:

Alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Pues hasta aquí el **Capítulo 4**, otro ejemplo del compromiso del empresariado gallego con la integración de la Igualdad de Género en sus Organizaciones.

¿Aún no te has apuntado? Anímate!!

¡Queremos visualizar que las Empresas gallegas somos un ejemplo a seguir!

Contactad con nuestro Gabinete de Igualdad, enviando un correo electrónico a esta dirección: igualdade@cec.es.