



## Nueva Sección: Capítulo 2

# 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, a través de la difusión de una relación de 30 ejemplos de lo que son *Buenas Prácticas en materia de Igualdad de género* en una Empresa
- B.** Recopilar buenas prácticas y medidas ya implantadas en Empresas gallegas, que hayan resultado eficaces para la Igualdad entre hombres y mujeres en sus organizaciones, y darles visibilidad para que otras Empresas que todavía no lo hayan hecho tengan ejemplos (reales) a los que echar un vistazo y se animen a llevarlo a cabo.

En el “**Capítulo 1**” (publicado el día 12 de mayo) desarrollamos el primer objetivo, relacionando, a modo de ejemplo, 30 acciones que suponen *Buenas prácticas en materia de Igualdad de género* en una Empresa.

En este “**Capítulo 2**”, empezamos con el segundo objetivo: dar a conocer experiencias reales realizadas en empresas gallegas que supongan:

- Desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- Promoción de la representación y participación igualitaria de hombres y mujeres y en los procesos de toma de decisión.
- Cambios positivos de cara a alcanzar una mayor igualdad de género en el empleo y en las oportunidades de empleo para los trabajadores de ambos sexos.

**La idea:** que estos “*capítulos*” sirvan como plataforma para intercambio y difusión de buenas prácticas respecto a la igualdad en el empresariado gallego; porque es obvio que la actuación en el mundo del empleo y de la empresa es una de las principales herramientas para combatir la desigualdad.

### ¿Por qué?

- Porque, aunque en los últimos años los avances en la educación y formación de las mujeres han mejorado su situación en el trabajo, es una realidad de que, por el momento, existe mayor tasa de paro femenino, mayor temporalidad en los contratos, menor participación en puestos directivos y, por tanto, mayor desigualdad en los salarios.
- Porque todavía perduran en la sociedad (y, por tanto, en el ámbito laboral), los estereotipos que asocian la conciliación con las mujeres, lo que implica que la existencia de corresponsabilidad es muy baja.
- Porque tener “referentes” de empresas conocidas, socialmente responsables y que trabajan de tal forma que, además de aportar valor y ventajas competitivas para sus organizaciones (mejor clima, más productividad, mejor

imagen social), tienen más opciones a ser beneficiadas en la adjudicación de contratos públicos y la concesión de subvenciones, y, por supuesto, ayudan a conseguir una sociedad más igualitaria, y se convierten en “embajadoras de la Igualdad”.

Arrancamos dando a conocer las Buenas Prácticas implantadas por un Grupo de Empresas gallego por excelencia, claramente patente en el lema que usa en sus exitosas campañas: **¡Vivamos como galegos!**



**GRUPO GADISA** (Gallega de Distribuidores de Alimentación, S.A. cabecera de un grupo de sociedades)  
Capital 100% gallego

Su cadena de supermercados Gadis es la parte más conocida de un grupo de empresas con un peso importante en otros sectores, como en el sector primario (campos y cultivos forestales), el sector transformación (industria maderera, química, cogeneración energética e industria medioambiental), en el sector servicios (energía, transportes, inmobiliaria, tecnología).

Un pequeño recordatorio de su increíble, constante y motivadora evolución:

Gadisa se funda en 1986 resultado de la fusión de 4 empresas: Tojeiro Alimentación, Almacenes Casán, Carlos Díaz y Cía, y Sucesores de Waldo Riva. Poco a poco se fueron uniendo más. En la actualidad, Roberto Tojeiro Rodríguez es el Presidente y consejero delegado.

GADISA es la 1ª empresa del sector por facturación del Noroeste peninsular. La 5ª empresa en el ranking general de empresas gallegas. 7º operador de alimentación de capital nacional en volumen de ventas. Gracias al millón de clientes.

Con una plantilla de más 8.000 personas. Y un volumen de facturación de 1.185 millones.

Desde su fundación Gadisa trabaja comprometida con la filosofía de cercanía, honestidad y vocación de servicio, para satisfacer mejor las necesidades de los clientes ofreciéndoles un servicio profesionalizado y la mejor relación calidad-precio.

Y en este difícil momento que vivimos, tanto a nivel sanitario como económico, en la actual situación de emergencia sanitaria, forma parte de las Empresas consideradas como “servicios esenciales”, que reciben el aplauso de la ciudadanía.

Su Código Ético constituye el pilar en el que se asienta su actividad, y en el que se reflejan, por un lado, sus valores:

- Cercanía
- Calidad
- Sostenibilidad medioambiental
- Transparencia en la Gestión
- Responsabilidad social corporativa
- Cumplimiento de la Ley

- Mejora continua
- Innovación
- Creación de riqueza en condiciones dignas.

Y, por otro lado, las pautas generales por las que se rige:

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación** en el acceso al trabajo y la promoción profesional, sin permitir la discriminación por razón de género, origen étnico, nacional, cultural o social, estado civil, orientación sexual, creencias religiosas o políticas.
- **Respeto a las personas** en las relaciones profesionales dentro del Grupo.
- **Los recursos humanos como factor clave** para el crecimiento y el éxito empresarial, de modo que en el Grupo, todas las personas, y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán unas relaciones basadas en el respeto por los demás y la colaboración recíproca.
- **Prohibición de las conductas de acoso**, acoso sexual, el abuso, intimidación, las faltas de respeto, la violencia, los comportamientos amenazantes de acoso u hostigamiento, la intromisión en la intimidad personal o familiar o cualquier tipo de agresión o atentado contra la dignidad o integridad en las relaciones profesionales dentro de las Empresas del Grupo.
- **Conciliación del trabajo y vida personal.** A fin de desarrollar el compromiso con la mejora de la calidad de vida de su plantilla, promoverán un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, favoreciendo entre las personas de sus equipos la conciliación del desempeño de la actividad profesional en el con las necesidades de su vida personal y familiar.
- **Derechos colectivos:** La relación con las organizaciones representativas de los trabajadores estará basada en el respeto mutuo en aras de promover un clima de diálogo y transparencia.
- **Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud de la plantilla.** Ha desarrollado la protección de sus sociedades en materia de PRL, en función de la actividad que realiza cada una de ellas, con una planificación de la actividad preventiva y el ejercicio de la mejora continua.
- **Seguridad alimentaria y calidad de los productos ofertados.** Dentro de la actividad en este sector, proporciona elementos de máxima calidad, que pasan todos los controles y normas sanitarias al efecto y llevando a cabo un control exhaustivo de todos los procesos en materia de seguridad y salud alimentaria.
- **Protección del medioambiente.** El Grupo desarrolla su actividad según los principios y criterios de sostenibilidad y protección del medioambiente: uso racional de los recursos naturales, fomento del uso sostenible de materias primas y recursos energéticos, cumplimiento de la legislación vigente en materia de medio ambiente, y colaboración con las Administraciones y Organismos competentes.
- **Cumplimiento de la normativa y comportamiento ético**, actuando con estricta observancia de la legalidad vigente, así como de los procedimientos internos del Grupo aplicables a sus actividades. Las personas Sujetas al Código ético deben informar a la empresa de cualquier conducta contraria a la legalidad, los derechos humanos o los valores éticos promulgados en su Código.

- **Confidencialidad de la información.** Todas las personas trabajadoras sujetas al Código vienen obligadas a proteger la información confidencial o reservada de que sean concededoras por razón de su cargo -ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter- y no usarla fuera del ámbito de su relación laboral, ni revelarla a terceros sin el previo consentimiento escrito de la empresa, excepción hecha de aquellas solicitudes de información que le sean exigidas por autoridad judicial o administrativa en términos legales. La Empresa garantiza a sus empleados/as, proveedores/as, clientela y a cualquiera que con ella tengan relación, el fiel cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, adoptando las pertinentes medidas en su Organización para que dicha normativa tenga plena eficacia.
- **Integridad en el trato a clientela y proveedores/as** del Grupo: obligación de tratarlos con justicia e integridad, trabajando para comprender y satisfacer sus necesidades en base a los altos estándares de calidad y exigencia.

En cuanto a **Buenas prácticas para integrar la Igualdad de género en las Empresas**, destacamos estos 5 amplios apartados:

1. **El compromiso de la Empresa con la Igualdad**, que se refleja en un documento de 2010, en el que la Directora de RRHH, Clara de Lorenzo Rodríguez, expone:
  - Su apuesta por renovar e impulsar el compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las Empresas del Grupo.
  - Iniciar el proceso de negociación con la RLT para materializarlo en un Plan de Igualdad.
  - Que la participación de las mujeres en su sector no ha sido nunca un hecho puntual sino una realidad.
  - La voluntad de adoptar acciones de evaluación y diagnosis que permitan detectar posibles discriminaciones laborales por razón de sexo y poner en marcha acciones favorecedoras de la igualdad en la actividad empresarial.

A tal efecto, la Empresa se compromete en el citado documento a:

- Mantener una cultura empresarial igualitaria mediante la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres en los objetivos estratégicos empresariales.
- Integrar el principio de igualdad en la comunicación externa de la empresa, fijando una imagen y publicidad empresarial igualitaria.
- Sensibilizar en materia de género a las personas que ostentan puestos directivos, favoreciendo el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de la empresa.
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y formas de comunicación internas y externas, incorporando la perspectiva de género en las acciones de responsabilidad social y en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
- Integrar el principio de igualdad en la gestión de RRHH y en el ámbito de la negociación colectiva, favoreciendo el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de selección.

- Controlar y vigilar que el mantenimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como los factores que puedan generar desigualdad, garantizando iguales posibilidades de formación y promoción a hombres y mujeres.
- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres de cara a dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo.
- Elaborar respuestas organizativas a la problemática del acoso sexual y por razón de género.
- Establecer medidas destinadas a hacer efectiva la corresponsabilidad de la vida personal y profesional.

2. **Planes de Igualdad** de cada una de las empresas, negociados con la representación legal de los/as trabajadores/as con presencia en el Comité de empresa. Entre las medidas recogidas en el mismo se encuentran:

- ✓ Información al personal de la existencia del plan, mediante un díptico informativo y cartelería en el lugar de trabajo.
- ✓ Diseño del plan de formación desde la perspectiva de género.
- ✓ Formación y sensibilización en igualdad a toda la plantilla.
- ✓ Programación de acciones formativas prioritariamente en horario laboral.
- ✓ Acuerdos de colaboración con universidades, centros de FP y organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades.
- ✓ Diseño de un procedimiento de selección e incorporación que asegure la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✓ Campaña informativa dirigida a la plantilla sobre derechos y medidas de conciliación existentes.
- ✓ Campaña informativa y de sensibilización dirigida a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.
- ✓ Informar a la plantilla de los derechos de las víctimas de violencia de género.
- ✓ Colaboración en campañas institucionales de prevención de la violencia de género.
- ✓ Integrar la igualdad en las acciones de RSC.
- ✓ Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la empresa. Por ejemplo, diseño bolsas:



3. **Un Procedimiento de prevención del acoso** moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Protocolo integrado en las acciones del departamento de prevención de riesgos laborales, del que se informa y se sensibiliza a la plantilla.
4. **Igualdad de oportunidades y no discriminación.** Se ofrecen las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, fomentando una cultura corporativa basada en el mérito. Las personas son contratadas por sus aptitudes, habilidades, experiencia y capacidad. No está permitida la discriminación por razón de género, origen étnico, nacional, cultural o social, estado civil, orientación sexual, creencias religiosas o políticas.
5. Además, el Grupo Gadisa, consciente del valor humano como parte fundamental del éxito de la organización, dirige todo su esfuerzo para construir un futuro compartido **y el compromiso con todas las personas que conforman sus equipos.** Este compromiso lo materializan a través de distintos **ejes de trabajo**, entre los que se encuentran:
  - a) **Formación** → apuesta por el desarrollo personal y profesional de todos sus trabajadores/as:
    - Ofreciendo herramientas de formación específica para que los conocimientos y habilidades de su plantilla no dejen de potenciarse, de forma que todos sus empleados y empleadas puedan optar a un crecimiento personal y profesional.
    - Ofreciendo también a su plantilla oportunidades de desarrollo profesional, no sólo a través de la formación continua que ayude a mejorar sus capacidades, sino con planes de carrera (destinados a personas recién graduadas).
    - A modo de ejemplo, anualmente se imparten más de 25.000 horas de formación en distintas materias: igualdad, prevención de riesgos laborales, informática, nutrición, manejo de maquinaria, etc. Destacar que la formación relacionada con nutrición, enfocada a las particularidades de secciones como frutería, carnicería o pescadería, permite un asesoramiento personalizado a la clientela.
  - b) **Bienestar de sus equipos de personas** → Gadisa apuesta por el fomento de un entorno de trabajo saludable y cómodo. Lleva a cabo numerosas iniciativas con el objetivo de garantizar el bienestar de todos sus empleados y empleadas. A destacar:
    - ✓ Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Gadisa entiende que es un aspecto muy importante, ya que el rendimiento laboral y el bienestar de la plantilla está estrechamente relacionado con sus necesidades personales y familiares, y favorecer la conciliación, además, se traduce en un mayor rendimiento de su plantilla. Para ello, cuenta con medidas que persiguen garantizar un trato igualitario y de oportunidades a la plantilla, y facilitar la conciliación, entre ellas:
      - horarios adaptados a las necesidades de las personas, a los que se acogen más de 500 personas trabajadoras.
      - derecho a reducciones de la jornada laboral.

**c) Fomento del empleo y la Inserción laboral:**

- ✓ Creando nuevo empleo, de forma que, además de dar oportunidades de inserción a personas que desean trabajar, favorece el desarrollo de la economía local.
- ✓ Prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos, fomentando la inserción de personas que acceden a su primer empleo, que tienen algún tipo de diversidad funcional y desempleadas de larga duración.
- ✓ Participando, en colaboración con la administración pública, instituciones y entidades, en programas dedicados a la integración e inserción laboral.
- ✓ Colaborando en proyectos que promueven la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de colectivos con dificultades de inserción, o claramente enfocado a la inserción de mujeres en situación de extrema vulnerabilidad (como el proyecto CLARA).
- ✓ Desarrollando iniciativas internas, con actividades de formación ocupacional en sus centros, con compromiso de contratación.
- ✓ Colaboración con diferentes instituciones en la realización de prácticas.

**Pues hasta aquí el Capítulo 2, un ejemplo “potente” del compromiso del empresariado gallego con la integración de la Igualdad de Género en sus Organizaciones.**

Ya tenemos más Empresas que nos han facilitado información para próximos capítulos.

**¿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](mailto:igualdade@cec.es).