



Capítulo 6

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
- Capítulo 4: Grupo ViniGalicia
- Capítulo 5: Eleko

Hoy:



Trayectoria → desde su Fundación a la constitución de un gran Grupo

COFRICO nace en 1985 en Burela (Lugo) con un objetivo definido: dar respuesta a las necesidades del mundo empresarial en el campo de la refrigeración y la climatización.

Desde su constitución, ha apostado por los siguientes valores en su servicio a la clientela:

- ✓ Innovación
- ✓ Eficiencia Energética
- ✓ Compromiso con el medio ambiente
- ✓ Calidad de servicio.

Esta filosofía se ve reflejada en la expansión de la Empresa, que, a día de hoy, está situada como una de las principales instaladoras y mantenedoras nacionales, con dos patentes registradas en ahorro energético, y las siguientes líneas de negocio:

- Refrigeración Industrial y Comercial
- Eficiencia Energética (CofriView365)
- Climatización Industrial y Comercial
- Hostelería (MHR)

Su apuesta por dar un servicio especializado, profesional y personalizado, lleva a la empresa a buscar soluciones competitivas y a especializarse en el mercado, naciendo así el **GRUPO COFRICO**:

- ⇒ **Cofrico Frío**
- ⇒ **Cofrico Clima**
- ⇒ **Cofrico Mantenimiento**
- ⇒ **MHR Hostelería**
- ⇒ **Aproalia**

Cada una de sus empresas cuenta con su propio equipo técnico, comercial y de obras especializado, lo que les ha permitido un mayor acercamiento a la clientela y sus necesidades concretas.

Hitos destacados desde su fundación, en 1985:

1994	Primera Delegación en Galicia
2000	Primera Delegación fuera de Galicia
2004	Inauguración de planta de producción
2006	Registro de patentes en ahorro energético
2007	Inicio de actividad de Service Center y Telegestión
2008	Primer proyecto internacional
2009	Implantación de Sistemas de Gestión de flotas y PDA's
2013	Primeras instalaciones de CO2 transcrito en España
2015	Portal de clientes
2016	Desarrollo de Software de Eficiencia energética en Refrigeración CofriView365
2018	<ul style="list-style-type: none">• Premio Eficiencia Energética A3e• Finalista en los Premios ENERTIC Power & Cooling

Actualmente, el **Grupo COFRICO** está formado por un equipo de más de 220 profesionales con formación y gran experiencia en cada una de sus áreas de especialización.

Su facturación media anual supera los 25 millones de €.

Su sede central está en A Coruña, en el polígono de Bergondo

Cuenta, además, con una red propia formada por 12 delegaciones y 6 puntos de servicios a lo largo de toda la geografía española, y da servicio tanto a nivel nacional como internacional.

- Delegaciones: **A Coruña, Asturias, Barcelona, Bilbao, Córdoba, Granada, Lugo, Madrid, Málaga, Sevilla, Valladolid y Vigo.**
- Puntos de servicios: **Almería, Badajoz, Burgos, León, Levante, Zaragoza.**

El crecimiento del grupo ha sido posible gracias a un gran equipo, formado por los/las mejores profesionales, con las cualificaciones idóneas, las certificaciones necesarias y amplia experiencia. Plantilla, además, comprometida y entregada a un proyecto común de futuro. Prueba de ello, son los reconocimientos conseguidos en 2018.

Y **COFRICO**, consciente del gran valor que supone contar con las personas adecuadas, y la importancia de retener el talento, decidió incluir un nuevo elemento a

dentro del modelo organizativo de la Empresa: una herramienta de impulso y planificación de la política de Igualdad en la Organización. Un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

El Grupo considera la igualdad de trato y oportunidades una prioridad en su Plan estratégico, y un principio fundamental en las relaciones laborales y la gestión de sus recursos humanos.

Y, para facilitar y alcanzar la igualdad real, entiende fundamental el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad, teniendo como objetivo final la eliminación de cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo dentro de su organización y, por supuesto, un ambiente de trabajo igualitario, libre de discriminaciones y con medidas que fomenten la conciliación, la corresponsabilidad.

El Plan de Igualdad COFRICO, S.L. se caracteriza por una serie de rasgos que guiaron no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- **Colectivo:** no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
- **Participativo:** considera cómo uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del personal).
- **Preventivo:** elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Dinámico:** tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- **Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores** y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- **Compromiso:** Alcanzar un nivel de compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Adhesión:** este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa (Dirección, mandos intermedios y trabajadoras/es), puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por eso es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa y/o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones **en las siguientes áreas**, en las que se fijan los objetivos a alcanzar y las medidas acordadas entre Empresa y plantilla.



Áreas de actuación	Algunas de las medidas acordadas y contempladas en el Plan
Difusión y compromiso con la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña de difusión y comunicación del compromiso con la igualdad y del Plan de Igualdad. - Campaña de recomendaciones sobre lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones y publicaciones de la organización.
Acceso al empleo (selección y contratación)	<ul style="list-style-type: none"> - Formar al personal que participa en los procesos de selección en los principios de igualdad de oportunidades, para evitar posibles discriminaciones en la selección. - Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a las personas del sexo menos representado. - Descripción detallada de perfil-puesto a seleccionar y un lenguaje neutro en la redacción y publicación de ofertas.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un plan de formación detallado (con un % de cursos destinados a capacitación). - Establecer, siempre que sea posible, la formación dentro de la jornada laboral
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de puestos de trabajo detallados, en donde se identifique claramente las posibles promociones a cada puesto y darlos a conocer a toda la plantilla. - Tener en cuenta, antes de llevar a cabo una promoción, el estudio por sexo de la representatividad en el puesto, categoría.
Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres con el fin de que no se produzcan desviaciones. - Revisar los criterios aplicados en los complementos salariales para garantizar un proceso claro y transparente de igualdad de género
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de las TIC's siempre que sea posible para evitar viajes/desplazamientos (videoconferencias, multiconferencias, etc.) - Elaborar y difundir (folleto informativo u otros canales de comunicación internos) los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas disponibles en la empresa que superen la misma. - Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores 12 años y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado. - Excedencia de 1 mes por fallecimiento o enfermedad grave de alguno de los progenitores cuando los hijos sean menores de 12 años, con reserva de puesto de trabajo.
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Definir medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, mediante la elaboración de un protocolo de acoso para lo personal. - Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todo el personal.

En cada una de las áreas del cuadro anterior, se acuerdan (entre Empresa y plantilla) y reflejan, además de los objetivos, y medidas a implantar, los indicadores para el control y seguimiento de las mismas, señalando, en cada una de ellas, el/los Departamento/s Responsable/s dentro de las empresas, y el plazo máximo establecido para el cumplimiento.

Además de contar con el Plan de Igualdad y el Protocolo frente al acoso que contempla la LOIHM 3/2007, **son de resaltar las siguientes *Buenas Prácticas* en el Grupo COFRICO.**

- En materia de conciliación:

Implantación de manera voluntaria e informal de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (como por ejemplo la flexibilidad en el horario de entrada y las tardes de los viernes libre), con anterioridad a la elaboración del Plan de Igualdad.

- En materia de Violencia de género:

Premisas consideradas:

El artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007 establece que las empresas deben tener **protocolos sobre acoso sexual** para prevenir este tipo de violencia machista y "canalizar las denuncias o reclamaciones" de las víctimas. Con respecto a la violencia de género se menciona en varios artículos sobre políticas públicas (**funcionariado, sanidad...**), **pero no indica de forma expresa el deber de tener un Protocolo específico en las empresas**, sólo apunta que las organizaciones deben establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

En la mayoría de las organizaciones, la detección no está enmarcada en un proceso formalizado y, por lo general, los/as empleadores/as tienen un tratamiento informal e individualizado.

La violencia de género no es una cuestión que se aborde con facilidad en los centros de trabajo y sigue siendo considerada una cuestión privada en lugar de un problema e injusticia social que nos concierne a todas las personas. Lo que acontece en la familia raramente se comparte fuera de ella y persisten barreras psicológicas que impiden la cooperación de la dirección y el personal ante situaciones de violencia de género ocurridas fuera del lugar de trabajo.

Además, con mucha frecuencia, las expresiones "*violencia de género*" y "*violencia contra las mujeres*" se utilizan indistintamente porque, tal y como muestran las estadísticas, la mayoría de la violencia de género la infringen hombres sobre mujeres y niñas.

Pero no es fácil distinguir entre los diferentes tipos de violencia experimentada por las mujeres (ya que estas violencias no se excluyen mutuamente) pero, **cuando se aborda desde el ámbito laboral** la violencia de género, hay que considerar específicamente estos tipos: violencia doméstica, violencia de la pareja, agresión sexual/abuso sexual, violación, acoso y /o homicidio por parte del esposo o la pareja.

La violencia de género es un fenómeno social con un gran impacto negativo sobre la víctima y su entorno, incluido el ámbito laboral, y la negociación colectiva juega un papel fundamental respecto al tratamiento que debe darse en los centros de trabajo a los casos de violencia de género que afecten a las personas trabajadoras (negociación de horarios de trabajo flexibles, garantizar la seguridad en el trabajo, derechos a permisos retribuidos, etc.).

Resulta muy difícil para una persona trabajadora mantener un ritmo de trabajo normal en su entorno laboral cuando es víctima de malos tratos; y sus consecuencias no pasan desapercibidas (aunque en muchas ocasiones no son visibles o evidentes, pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no va bien): aislamiento, falta de concentración, disminución de la atención, pérdidas de memoria, baja autoestima, tristeza, depresión, agotamiento emocional, apatía, sobresaltos exagerados, fatiga, trastornos del sueño, y un largo etcétera).

COFRICO, consciente de todo ello, ha considerado necesario impulsar la erradicación de este problema social (basándose en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género 1/2004), implantando una política específica sobre violencia de género en el centro de trabajo, creando una cultura de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres que se encuentran en esta situación, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo de las mismas.

¿Cómo?

Elaborando y poniendo en marcha un **Protocolo de actuación específico para posibles casos de víctimas de violencia de género**, negociado con la representación de la plantilla y dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que pueden observar o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito profesional o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En el mismo se recogen:

- *Definiciones y conceptos*
- *Declaración de principios*
- *Objetivos*
- *Secuencia de actuaciones ante un posible caso de violencia de género*
- *Procedimiento*
- *Medidas de protección a las víctimas*
- *Aplicación a los trabajadores varones*
- *Confidencialidad*

Concretamente, **en las medidas de protección a las víctimas**, se reflejan, **entre muchas otras**:

- Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo
- Recolocación en otro centro de trabajo de la empresa en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo
 - Extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo.
 - Acreditación de la situación legal de desempleo.
 - Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.
- ⇒ Dado que la violencia de género es fenómeno social que COFRICO pretende erradicar, **también contempla, en su Protocolo específico, la aplicación a los trabajadores varones.**

Obviamente, todas las medidas están presididas por los principios de: garantía de información, confidencialidad, privacidad, sensibilización, difusión, evaluación y seguimiento.

Pues hasta aquí el **Capítulo 6**, otro ejemplo del compromiso del empresariado gallego con la integración de la Igualdad de Género en sus Organizaciones y en la Sociedad en general.

¿Aún no te has apuntado? Anímate!!

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

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