



Capítulo 5

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

HOY:

Eleko

DISTRIBUIDORA DE MATERIAL ELÉCTRICO

Empresa distribuidora de material eléctrico, de telecomunicaciones, automatización y neumática industrial, especializada en asesorar y ofrecer soluciones técnicas y comprometida con la contribución y mejora del Desarrollo Sostenible.

ELEKO GALICIA se constituyó en enero de 1967 como una empresa especializada en la comercialización y venta de toda clase de **material eléctrico**.

Su vocación industrial y la promesa de aportar tanto **soluciones como asesoramiento técnico** a su clientela, la empuja a crecer e implantarse en las principales ciudades gallegas. Un servicio de calidad que ha conseguido fidelizar a su clientela y ha permitido alcanzar un nivel de facturación que los convierte en uno de los principales distribuidores de material eléctrico de Galicia, y líder con las marcas más industriales.

Hoy cuenta con una plantilla superior a 70 profesionales, y centros de trabajo en los principales polígonos de Galicia, situados en:

- A Coruña
- Lugo
- Ourense
- Pontevedra
- Mos

Sus principales **valores**:

- Honestidad
- Transparencia
- Ética empresarial
- Sentimiento de familia, buen ambiente de trabajo y orgullo de pertenencia
- Trato de respeto y seriedad a su plantilla y colaboradores/as
- Y, por encima de todo: confianza en el grupo de personas que conforman la empresa

Uno de sus principales objetivos: las personas adecuadas, los recursos necesarios y seguir apostando por la calidad del servicio, la innovación y el desarrollo.

Consciente de la importancia del cuidado de las personas que conforman la plantilla para lograr sus objetivos, ha dado grandes pasos para conseguir un **buen clima laboral y un ambiente de trabajo igualitario, libre de discriminaciones, y con medidas que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad**, entre los que destacan:

- Cuenta con un **Protocolo de actuación en caso de acoso**
- Elaboración de un **Manual de lenguaje no sexista e inclusivo**, a disposición de todo el personal en la Intranet, junto con el Plan de Igualdad y el Protocolo frente al acoso.
- Formalización del compromiso de la Empresa con el fomento de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la implantación de un **Plan de Igualdad negociado con la RLT, con vigencia de 2019 a 2023 y su correspondiente registro** (todo ello de forma voluntaria, ya que, por el nº de personas en plantilla, la obligatoriedad legal sería en marzo de 2022).

En el Plan de Igualdad, como resultado del Diagnóstico de situación (en el que se detectaron áreas de mejora), se contemplan, como código de Buenas Prácticas, medidas y acciones en las siguientes áreas:

Área	Algunas de las acciones contempladas
Acceso al Empleo y Selección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición de puestos de trabajo de manera neutra, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo. ✓ Selección de canales diversos para obtener candidaturas del sexo menos representado. ✓ Elaboración de un procedimiento de selección, en el que se fijan pruebas y entrevistas de valoración objetivas que eviten sesgos de género, así como "guías" con criterios observables y cuantificables que faciliten la selección. ✓ Aplicación de acciones de discriminación positiva en los procesos de reclutamiento y selección, con el fin de incorporar a personas del sexo subrepresentado en los puestos ofertados.

Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de un procedimiento que permita garantizar la transparencia del proceso ✓ Publicación de las vacantes y sus requisitos por los medios de comunicación habituales
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación en Igualdad y sesgos de género al personal encargado de los procesos de selección y promoción y personal directivo. ✓ Introducción de un módulo de sensibilización en Igualdad de Oportunidades en los cursos de formación. ✓ Información de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencias.
Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión, mediante folleto informativo de las distintas medidas de conciliación que de forma voluntaria concede la empresa ✓ Confección de un registro, a efectos estadísticos, de las personas que se acogen a algún permiso, excedencia o medida de conciliación instauradas en la empresa.
Retribuciones (salariales y extrasalariales)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de un estudio salarial (con periodicidad anual) por centros de trabajo y puestos, de trabajo, desagregado por sexo y con desglose de conceptos. ✓ Elaboración de un plan que contemple medidas correctoras en caso de que se detectase algún tipo de brecha salarial.
Acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de un "<i>Protocolo de Prevención del acoso laboral y acoso por razón de sexo</i>" ✓ Acciones de difusión del protocolo de acoso entre toda la plantilla. ✓ Acciones de sensibilización en materia de acoso
Prevención de Riesgos y Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación al servicio de prevención ajeno contratado por la empresa de la existencia del Plan de Igualdad, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo. ✓ Revisión periódica de las evaluaciones de riesgos para verificar que se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.
Comunicación y Publicidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inclusión del Protocolo frente al acoso en el Manual de comunicación (interna y externa) de la empresa, con mención expresa a la utilización de un lenguaje neutro e imágenes respetuosas con la dignidad de las personas. ✓ Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferiblemente en la portada de la web corporativa.
Cultura organizativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de la existencia del Plan de Igualdad dentro y fuera de la empresa, con mención expresa del compromiso con la igualdad de la Organización. ✓ Información a todas las empresas clientes, colaboradoras y proveedoras de la compañía su compromiso con la igualdad de oportunidades ✓ Puesta a disposición de todos/as los/as trabajadores/as de un buzón de sugerencias que permitan un <i>feedback</i> permanente con la plantilla en materia de Igualdad.

En cada una de las Áreas, además de las acciones contempladas, se refleja el cronograma y el Departamento responsable, y se **definen los objetivos e indicadores que faciliten la implantación, el seguimiento y la evaluación a la Comisión de Seguimiento** paritaria constituida para tal fin, y reflejada en el Plan de Igualdad. También se contempla en el Plan el nombramiento de la persona Responsable de Igualdad en la Empresa (nombrada por la Comisión de Seguimiento).

Además de todo lo expuesto, es de destacar en **ELEKO GALICIA:**

⇒ **La paridad en:**

- la Dirección de la Empresa
- la composición de los Órganos de participación
- la Comisión de Igualdad
- el Comité de Responsabilidad Empresarial

⇒ **La certificación** de la empresa en ISO 14001, ISO9001 y SGE21

Pues hasta aquí el **Capítulo 5**, 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!

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