

NOTA DE PRENSA

Una Comisión velará por el avance del proceso y los plazos

Grupo Cuevas implanta un programa para que la perspectiva de género esté presente en el 100% de las áreas estratégicas del grupo.

- **Contempla aplicar 70 nuevas medidas en ocho grandes áreas de intervención de aquí a 2020 para conseguir la igualdad plena.**
- **Prestará especial atención a la discriminación indirecta y a la protección de las víctimas de la violencia de género**

“El género de las personas hace ya tiempo que no es un elemento de desigualdad para las remuneraciones en el Grupo Cuevas, porque todas cobran lo mismo en puestos equivalentes; ahora queremos conseguir la igualdad real en todos los ámbitos de la empresa, desde la selección, la contratación o la promoción hasta la conciliación o la formación”. Con esta reflexión, el director general del Grupo Cuevas, Artur Yuste, ha presentado el Plan de Igualdad del Grupo Cuevas, que establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la organización.

El Plan, que engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, contempla la aplicación de setenta nuevas medidas agrupadas en ocho grandes áreas de intervención en los tres próximos años, con el objetivo de ir sembrando el camino para lograr la integración plena y efectiva en el Grupo. Algunas de las medidas ya se estaban aplicando, pero el documento pretende hacerlas más visibles y reforzar el compromiso, teniendo en cuenta la presencia de áreas de trabajo muy masculinizadas en algunas ocasiones, o muy feminizadas en otras, que necesitan una intervención insistente a medio plazo para crear centros de trabajo equilibrados. De su avance y de su cumplimiento se encargará una Comisión paritaria coordinada por la responsable de Recursos Humanos, María José Fernández Robledo, con representantes de la empresa y del comité de empresa, que harán un seguimiento de los acuerdos, velarán por el respeto al principio de igualdad y elaborarán informes sobre los retos de cada año, su implantación y su cumplimiento, así como la consecución de objetivos.

Artur Yuste, que califica de “residuo impropio” la discriminación salarial en estos tiempos, considera necesario que las empresas agilicen la búsqueda de la igualdad retributiva en sus organizaciones como primer paso, “nosotros lo hemos hecho ya, y, aunque ha requerido un gran esfuerzo, estamos muy satisfechos por haber gobernado de forma positiva ese proceso”. El director general de Cuevas justifica este nuevo impulso no solo en que la equidad en los sueldos entre hombres y mujeres “es un componente básico en el progreso social”, sino también en la

convicción que “detrás de empresas rentables hay y tiene que haber trabajadores felices”. El máximo directivo del Grupo destaca también la inclusión de medidas favorecedoras de la conciliación, atendiendo de forma especial a evitar la discriminación indirecta que se produce cuando un criterio o una práctica aparentemente neutra dejan a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo.

Las áreas de intervención se orientan a conseguir la igualdad de oportunidades en la selección y acceso a la empresa; a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y áreas, primando a las personas del sexo menos representado; a disponer de criterios claros y no discriminatorios para la promoción; a fomentar acciones formativas difusoras de la igualdad de oportunidades; a incentivar la corresponsabilidad entre los hombres, por ejemplo con permisos para las clases de preparación al parto o, en general, difundiendo la posibilidad de disfrute por los hombres de los derechos relacionados con la maternidad; o a garantizar y mejorar la medidas legales para conciliar existentes, como la ampliación del número de días de acumulación del permiso de lactancia o el aumento hasta los 18 años de la edad de los menores a los que los progenitores pueden acompañar a consultorios médicos. Facilitando la movilidad en el caso de atender a personas dependientes o posibilitando excedencias con reserva del puesto de trabajo en casos de adopciones internacionales.

También en el ámbito de la violencia de género se prevé velar especialmente por los derechos de las víctimas y contribuir a su protección, facilitando los cambios de turno o la flexibilidad horaria, la opción de un traslado durante un año garantizando el retorno, o considerando justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. En el área de acoso sexual, por razón de sexo y moral, se prevé difundir y aplicar el protocolo en el que se incluyen los procedimientos a seguir.

Por último, se desarrollará una comunicación intensiva de sensibilización, libre de términos o imágenes sexistas en el ámbito interno, y comprometida con la igualdad de trato a mujeres y hombres en la presencia externa, con actividades como cursos de sensibilización en igualdad para responsables de equipos o formación por departamentos.

Igualdad salarial

Aunque actualmente ya no existen diferencias salariales en puestos equivalentes entre mujeres y hombres dentro del Grupo Cuevas, como resultado de un intenso proceso de equiparación, también se incluye formalmente en el Plan y se consolida como referencia obligada la eliminación de cualquier discriminación indirecta por razón de sexo en las retribuciones sobre el trabajo, aplicando como garantía total transparencia en la política retributiva.

Esta equiparación se ha convertido en un objetivo para el tejido empresarial en su conjunto. Según los últimos datos del IGE, correspondientes a 2015, las mujeres en Galicia ganan un 22,1% menos que los hombres. La brecha salarial se agranda hasta el 22,3% en el conjunto de España, y se reduce en Ourense hasta el 19%. Los datos revelan una brecha todavía profunda que ha suscitado una amplia reacción oficial.

En las últimas semanas se han hecho públicas diferentes iniciativas tendentes a acelerar la consecución de la igualdad salarial, después de que la UE haya advertido que, de seguir al ritmo actual, la brecha retributiva tardaría 70 años en cerrarse. El Gobierno de Mariano Rajoy ha anunciado medidas específicas como obligar a las empresas de más de 50 trabajadores a dar a conocer sus niveles salariales desglosados por género. También el Parlamento gallego aprobó el pasado mes de diciembre una moción que propugna acabar con la brecha salarial entre sexos en el 2020. En EE.UU. el expresidente Obama quiso convertir la eliminación de la desigualdad salarial en uno de sus grandes legados políticos al abandonar la Casa Blanca.