

NOTA DE PRENSA

Unha Comisión velará polo avance do proceso e os prazos

Grupo Cuevas implanta un programa para que a perspectiva de xénero estea presente no 100% das áreas estratéxicas do grupo.

- **Contempla aplicar 70 novas medidas en oito grandes áreas de intervención de aquí a 2020 para conseguir a igualdade plena.**
- **Prestará especial atención á discriminación indirecta e á protección das vítimas de violencia de xénero**

“O xénero das persoas hai xa tempo que non é un elemento de desigualdade para as remuneracións no Grupo Cuevas, porque todas cobran o mesmo en postos equivalentes; agora queremos conseguir a igualdade real en todos os ámbitos da empresa, desde a selección, a contratación ou a promoción ata a conciliación ou a formación”. Con esta reflexión, o director xeral do Grupo Cuevas, Artur Yuste, presentou o Plan de igualdade do Grupo Cuevas, que establece a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da organización.

O plan, que engloba á totalidade do persoal, incluído o persoal de alta dirección, contempla a aplicación de setenta novas medidas agrupadas en oito grandes áreas de intervención nos tres próximos anos, co obxectivo de ir sementando o camiño para lograr a integración plena e efectiva no grupo. Algunhas das medidas xa se estaban aplicando, pero o documento pretende facelas máis visibles e reforzar o compromiso, tendo en conta a presenza de áreas de traballo moi masculinizadas nalgúns ocasións, ou moi feminizadas noutras, que necesitan unha intervención insistente a medio prazo para crear centros de traballo equilibrados. Do seu avance e do seu cumprimento encargarase unha comisión paritaria coordinada pola responsable de recursos humanos, María José Fernández Robledo, con representantes da empresa e do comité de empresa, que farán un seguimento dos acordos, velarán polo respecto ao principio de igualdade e elaborarán informes sobre os retos de cada ano, a súa implantación e o seu cumprimento, así como a consecución de obxectivos.

Artur Yuste, que cualifica de “residuo impropio” a discriminación salarial nestes tempos, considera necesario que as empresas axilicen a procura da igualdade retributiva nas súas organizacións como primeiro paso, “nós fixémoslo xa, e, aínda que requiriu un grande esforzo, estamos moi satisfeitos por gobernar de forma positiva ese proceso”. O director xeral de Cuevas xustifica este novo impulso non só en que a equidade nos soldos entre homes e mulleres “é un compoñente básico no progreso social”, senón tamén na convicción que “detrás de empresas

rendibles hai e ten que haber traballadores felices”. O máximo directivo do grupo destaca tamén a inclusión de medidas favorecedoras da conciliación, atendendo de forma especial a evitar a discriminación indirecta que se produce cando un criterio ou unha práctica aparentemente neutra deixan a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas do outro sexo.

As áreas de intervención oriéntanse a conseguir a igualdade de oportunidades na selección e acceso á empresa; á presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes postos e áreas, primando ás persoas do sexo menos representado; a dispoñer de criterios claros e non discriminatorios para a promoción; a fomentar accións formativas difusoras da igualdade de oportunidades; a incentivar a corresponsabilidade entre os homes, por exemplo con permisos para as clases de preparación ao parto ou, en xeral, coa difusión da posibilidade de goce polos homes dos dereitos relacionados coa maternidade; ou a garantir e mellorar as medidas legais para conciliar as existentes, como a ampliación do número de días de acumulación do permiso de lactación ou o aumento ata os 18 anos da idade dos menores aos que os proxenitores poden acompañar a consultorios médicos. Facilitar a mobilidade no caso de atender a persoas dependentes ou posibilitar excedencias con reserva do posto de traballo en casos de adopcións internacionais.

Tamén no ámbito da violencia de xénero prevese velar especialmente polos dereitos das vítimas e contribuír á súa protección, e facilitar os cambios de quenda ou a flexibilidade horaria, a opción dun traslado durante un ano garantindo o retorno, ou considerar xustificadas as ausencias ou faltas de puntualidade motivadas por situacións físicas ou psicolóxicas derivadas da violencia de xénero. Na área de acoso sexual, por razón de sexo e moral, prevese difundir e aplicar o protocolo no que se inclúen os procedementos que se deben seguir.

Por último, desenvolverase unha comunicación intensiva de sensibilización, libre de termos ou imaxes sexistas no ámbito interno, e comprometida coa igualdade de trato a mulleres e homes na presenza externa, con actividades como cursos de sensibilización en igualdade para responsables de equipos ou formación por departamentos.

Igualdade salarial

Aínda que actualmente xa non existen diferenzas salariais en postos equivalentes entre mulleres e homes dentro do Grupo Cuevas, como resultado dun intenso proceso de equiparación, tamén se inclúe formalmente no plan e se consolida como referencia obrigada a eliminación de calquera discriminación indirecta por razón de sexo nas retribucións sobre o traballo, e aplícase como garantía a total transparencia na política retributiva.

Esta equiparación converteuse nun obxectivo para o tecido empresarial no seu conxunto. Segundo os últimos datos do IGE, correspondentes a 2015, as mulleres en Galicia gañan un 22,1% menos que os homes. A brecha salarial agrándase ata o 22,3% no conxunto de España, e redúcese en Ourense ata o 19%. Os datos revelan unha brecha aínda profunda que suscitou unha ampla reacción oficial.

Nas últimas semanas fixéronse públicas diferentes iniciativas tendentes a acelerar a consecución da igualdade salarial, despois de que a UE advertise que, de seguir ao ritmo actual, a brecha retributiva tardaría 70 anos en pechase. O goberno de Mariano Rajoy anunciou medidas

específicas como obligar ás empresas de máis de 50 traballadores a dar a coñecer os seus niveis salariais desagregados por xénero. Tamén o Parlamento galego aprobou o pasado mes de decembro unha moción que propugna acabar coa brecha salarial entre sexos no 2020. En EUA o ex-presidente Obama quixo converter a eliminación da desigualdade salarial nun dos seus grandes legados políticos ao abandonar a Casa Branca.