cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha

PLAN DE IGUALDAD

OT 8: Conseguir formación y empleo de calidad

Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha

1. PLAN DE IGUALDAD

Organización: **Cooperativas Agro-alimentarias de Castilla-La Mancha**

Fecha: **3 de abril de 2020**

1.1. Principios que han de regir el Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la organización y de toda su plantilla en el desenvolvimiento de la actividad:

1) ***Principio de Igualdad.*** Todos los trabajadores y trabajadoras de la organización son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2) ***Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.*** La organización se regirá por el principio de igualdad de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3) ***Principio de no discriminación directa por razón de sexo.*** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

4) ***Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.*** La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

5) ***Principio de prohibición del acoso sexual.*** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6) ***Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.*** Se considera acoso por esta razón cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7) ***Principio de indemnidad frente a las represalias.*** Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1.2. Resultado del diagnóstico

La situación real de la organización en materia de igualdad de oportunidades está muy avanzada en especial en materia de conciliación, aunque cabe establecer mejoras en la misma. Conviene, en este sentido, avanzar en la aplicación del **"salario emocional"** junto con la mejora de la formación en materia de igualdad.

Cabe resaltar también, que al tratarse la igualdad de una actividad de forma transversal y que afecta a la participación femenina en organizaciones que tradicionalmente han estado muy masculinizadas, es necesario establecer una política de concienciación en la materia en todos los estamentos de trabajo de la organización, dando formación a Consejo Rector, gabinete de dirección y resto de plantilla.

El Comité Permanente de Igualdad establecerá criterios que, a posteriori, tendrán que trasladarse al Gabinete de Dirección con objeto de establecer mejoras en los indicadores en las materias de igualdad dentro de los objetivos que se marcan a continuación.

1.3. Objetivos generales del Plan de Igualdad

1) Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución y en cualquier otro aspecto relacionado con la política de recursos humanos de la organización.

2) Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la organización óptima de los ámbitos laboral y privado, incorporando medidas que redunden en la complementariedad de los equipos de trabajo y el establecimiento de un sistema de guardias cuando exista personal de descanso.

3) Realizar información y formación tanto del Plan de Igualdad como cualquier tipo de formación en igualdad ligada a evitar, prioritariamente sesgos de género y canalizar las necesidades en esta materia a través de la persona responsable técnica de Fundación CooperActiva en todo momento.

4) Avanzar en la consolidación de la igualdad como objetivo estratégico de la organización no solamente en la organización, sino también en las cooperativas a las que se representan.

5) Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil y condiciones laborales.

6) Velar por el mantenimiento de las actuales políticas que desarrolla la organización y que impiden la discriminación en la promoción interna y selección.

7) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla y trasladar al Consejo Rector la conveniencia de establecerlo en sus cooperativas por seguridad e imperativo legal.

8) Seguir siendo pioneros en materia de igualdad, en la gestión de la conciliación y en todo lo que tiene que ver con la mejora de la marca corporativa a través de la igualdad, entre otros principios y compromisos estratégicos.

9) Seguir impulsando programas que redunden en la mejora de participación de la mujer en el ámbito cooperativo, incorporando iniciativas que posibiliten una participación más activa de la mujer en el cooperativismo.

10) Introducir la perspectiva de género a través de las políticas de responsabilidad social corporativa.

1.4. Objetivos específicos del Plan de Igualdad

Objetivos a largo plazo

a) Incorporar en la política de gestión de recursos humanos protocolos que incorporen metodologías adecuadas sin sesgos de género en los procesos selectivos, catalogación de puestos de trabajo, identificación de los mismos, evaluación del desempeño, méritos y mejora continua de las condiciones sociolaborales.

b) Diseñar un plan de formación orientado a convertirse en motor de desarrollo profesional y personal, que se convierta en valor añadido de salario emocional y que al mismo tiempo siga dotando de mayor profesionalidad al equipo técnico, mejore la productividad y la competitividad.

c) Incorporar la igualdad en la formación con carácter estratégico con objeto de que se permita utilizarla como herramienta para la gestión del talento.

d) Establecer un programa anual de fomento de la participación de hombres y mujeres en igualdad en el cooperativismo donde se prime también el desarrollo de habilidades, el crecimiento personal, la autoestima y el conocimiento del sector agroalimentario.

e) Realizar diagnósticos periódicos de la brecha salarial existente por imperativo legal a partir del Real Decreto Ley 6/2019.

f) Aprovechar todas las sinergias que el departamento de comunicación puede ofrecer para evitar sesgos de género por cualquiera de los canales utilizados.

g) Elaborar un código de conducta ética y protocolo frente el acoso laboral o sexual.

h) Trabajar a través de diferentes grupos de interés medidas que puedan permitir fomentar la igualdad a través de los diferentes sectores productivos cooperativos, uniendo la igualdad a la imagen de marca de producto, mejora de la marca corporativa, visibilización de sus trabajos en esta materia, etc.

i) Reforzar la visibilización del trabajo en igualdad a través del Boletín de Igualdad Agroalimentaria.

j) Realizar una segmentación adecuada de las estadísticas de género que permitan conocer con rigor cómo se descompone la base social de las cooperativas.

k) Apostar de forma más firme por la definición del teletrabajo como fórmula para mejorar la conciliación laboral, personal y familiar, con el objetivo de dotar de mayores grados de libertad, mejorar el medio ambiente y la movilidad.

l) Seguir apostando por un entorno de trabajo más flexible y colaborativo no solamente a nivel interno, sino a nivel de cooperativas y otros tipos de instituciones.

m) En diciembre de 2019 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, donde se reconoce el derecho a la desconexión digital, por lo que será conveniente avanzar en este sentido.

n) Son muchos los estudios que atestiguan que la conciliación es una parte importante del salario emocional, por lo que convendrá trabajar más en este sentido.

o) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen que ser un referente a tocar a medio y largo plazo en este Plan de Igualdad. Debemos ir trabajando a nivel interno, pero también externo en las metas que nos marca el ODS 5 de igualdad de género, ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico y ODS 17 de alianzas para lograr los objetivos, con la meta de lograr una sociedad más justa en la que se promueva la conciliación y las alianzas para su consecución.

p) Apuesta por un modelo de conciliación más allá de apoyo a la plantilla y su familia, considerándola como modelo para el crecimiento profesional y personal de la plantilla, incorporando acciones como el voluntariado, el liderazgo colaborativo, etc.

Objetivos a corto plazo

a) Realizar revisiones periódicas de los objetivos, medidas e indicadores marcados por el Comité Permanente de Igualdad.

b) Trasladar a Dirección el Plan de Igualdad para su evaluación.

c) Aprobar el Plan de Igualdad en el Consejo Rector.

d) Comunicar a la plantilla las conclusiones del Plan de Igualdad, objetivos, medidas y fases de trabajo.

e) Fijar calendarios de reuniones anuales con el Comité Permanente de Igualdad.

1.5. Ámbito de aplicación

La organización desde su creación y en el desarrollo de su gestión se basa en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, tal y como establece la Alianza Cooperativa Internacional. Consciente de velar por el cumplimento del principio de Igualdad de Oportunidades en el seno de la organización, y

trasladarlo así a las entidades asociativas agroalimentarias a las que representa, asume el compromiso de la puesta en marcha de su I Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la organización. Por extensión, sus políticas activas van orientadas a ser agente activo para transmitir su aplicación efectiva de la igualdad y dar ejemplo al cooperativismo agroalimentario de Castilla-La Mancha y, por ende, al de ámbito supraautonómico.

1.6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización como por la plantilla a través del Comité Permanente de Igualdad que se encargará de velar por una adecuada aplicación del mismo.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin prejuicio de que a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por el Comité de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución del Comité de Igualdad, que podrá servir el nombramiento a través de este plan; reglamento de funcionamiento, en caso de existir; acta de aprobación del Plan; reuniones de seguimiento, etc.).

1.7. Entrada en vigor y periodo de vigencia

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Cooperativas Agro-alimentarias y empresas de grupo entrará en vigor el día 1 de julio de 2020 manteniéndose en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2024 teniendo una vigencia de 4 años y 6 meses.

Transcurrido el periodo de vigencia se procederán en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El nuevo plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

1.8. Medios y recursos para su puesta en marcha

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Así mismo, parte de las acciones planteadas no requerirán dotación presupuestaria, puesto que constituyen

iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que contarán con los recursos humanos ya existentes.

Al mismo tiempo, la organización podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las acciones previstas, así como en las sucesivas revisiones.

1.9. Composición del Comité Permanente de Igualdad

Tal y como establece la Ley 3/2017 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, la organización ha constituido formalmente un Comité Permanente de Igualdad formado personal de plantilla y del gabinete de dirección, intentando velar por la paridad en la representación de género.

Este Comité Permanente de Igualdad tiene entre sus funciones:

- Informar sobre su creación e integrantes a la plantilla, a dirección y Consejo Rector.
- Cerciorarse de que la información que se genere llega a toda la plantilla.
- Apoyar en el diagnóstico, la definición de los objetivos y la correcta implantación y ejecución.
- Establecer una formación específica para sensibilizar en igualdad a toda la plantilla.
- Realizar los seguimientos periódicos.
- Realizar la evaluación de los resultados, del proceso y del impacto del plan.
- Establecer un protocolo frente al acoso de forma obligatoria para el conjunto de la organización, informar del procedimiento y crear el Comité frente al Acoso.

El funcionamiento, composición y responsabilidades del Comité Permanente de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución del Comité como en este Plan de Igualdad y en su caso en el reglamento de funcionamiento en caso de que se opte por realizarlo. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla, al gabinete de dirección y al Consejo Rector. Para las quejas o sugerencias relacionadas con la igualdad de género, la organización pone a disposición un correo electrónico: igualdad@agroalimentariasclm.coop, donde se podrán trasladar para ser elevadas al Comité Permanente de Igualdad.

Se relaciona a continuación la composición del Comité Permanente de Igualdad, así como los puestos que ocupan cada una de las personas designadas.

Nombre:	Sergio Hurtado Lara		
Cargo:	Responsable de RRHH y del gabinete de dirección	**Puesto**	Presidente

Nombre:	Tomás Merino Rodríguez de Tembleque		
Cargo:	Responsable técnico en Fundación CooperActiva	Puesto	Secretario

Nombre:	Lola Gallego Cruz		
Cargo:	Responsable de Formación y Relaciones Institucionales	Puesto	Vocal 1

Nombre:	Francisco Seseña Aparicio		
Cargo:	Responsable Servicios Jurídicos	Puesto	Vocal 2

Nombre:	Susana Bermejo Pérez		
Cargo:	Técnica de ACM Seguros	**Puesto**	Vocal 3

Nombre:	Aránzazu Mínguez Sanz		
Cargo:	Técnica de Fundación CooperActiva	**Puesto**	Vocal 4

La organización designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Tomás Merino Rodríguez de Tembleque
Cargo:	Responsable técnico en Fundación CooperActiva
Puesto:	Secretario del Comité Permanente de Igualdad

1.10. Estrategia y prácticas: medidas

Medidas ya implantadas: Se enumeran las medidas ya puestas en marcha con anterioridad a la realización del Plan de Igualdad.

	Medidas	
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Selección y contratación de personal	1	- Eliminación de componentes que impliquen sesgos asociados a género, tales como estado civil y descendencia.
Clasificación profesional	-	- No se detectan
Formación	3	- Incorporación de la igualdad de género en el catálogo de cursos de formación. - Cursos de formación a Consejos Rectores - Módulo de formación en igualdad en el programa de Jóvenes Directivos y Directivas de la cadena agroalimentaria
Promoción profesional y retribuciones	1	- Constitución de un gabinete de dirección paritario
Condiciones de trabajo y auditoría salarial	-	- No se detectan
Jornada laboral, conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	5	- Elección libre entre tres horarios de trabajo. - Posibilidad de realizar teletrabajo. - Jornada intensiva los viernes y los meses de junio, julio y agosto. - Flexibilidad entrada al trabajo por circunstancias familiares. - Flexibilidad en la jornada laboral por realización de acciones formativas y prolongación de la jornada laboral por asistencia a reuniones.
Infrarrepresentación femenina	2	- Cambios de estatutos para incorporar la igualdad como valor estratégico - Incorporación de 3 mujeres al Consejo Rector en 2016
Comunicación	1	- Realización de una guía de lenguaje no sexista
Acoso laboral y por razón de género	-	- No se detectan
Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud	-	- No se detectan

Medidas a implantar: Las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no confundiéndose con derechos laborales ya adquiridos o reconocidos.

Las medidas a implantar se recogen en unas fichas, adecuadamente estructuradas en el punto 12 de este plan. La planificación de cada una de las actuaciones será

periódicamente revisada a través del Comité Permanente de Igualdad en las reuniones que se establezcan cada año.

1.11. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la organización y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implantación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades que se produzcan. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios que se desarrollarán a lo largo de todo el periodo de seguimiento.

El ***seguimiento*** es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para logar el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

El seguimiento contemplado en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan el periodo en el que se realizarán cada una de las acciones en unos intervalos de tiempo a través de los indicadores de seguimiento marcados.

Revisados los indicadores en la fecha prevista para la revisión del Plan de Igualdad se procederá a realizar un informe a través del acta de seguimiento, donde se contemplará el grado de ejecución de cada una de las medidas contempladas, así como los indicadores establecidos. Todas las medidas e indicadores deben ser aprobadas por el Comité Permanente de Igualdad en reunión de evaluación global del Plan una vez confeccionado con el fin de que sea posible realizar un seguimiento correcto a posteriori.

Las reuniones de seguimiento podrán ser sustituidas por comunicación por escrito entre los miembros del Comité que darán su consentimiento tácito al seguimiento efectuado. En el caso de tener que tomar medidas extraordinarias para la sustitución de medidas planificadas que estén resultando ineficaces o por cualquier otra causa, sí que la reunión será obligatoria con el fin de levantar acta de las nuevas medidas o correcciones determinadas por el Comité. En este caso, se elevarán al Gabinete de Dirección para su evaluación y posible aceptación o rechazo.

La **evaluación** permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad de la organización.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en la organización de manera permanente, tanto en la cultura, como en los procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

Para la realización de la evaluación, se contempla, a modo de ejemplo, una tabla que puede resultar de utilidad.

A. Evaluación de resultados. Indicadores.

- ***Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la organización.***

	Relación de medidas	
AREAS DE INTERVENCIÓN	**Antiguas implantadas**	**Nuevas medidas implantadas**
Selección y contratación de personal		
Clasificación profesional		
Formación		
Promoción profesional y retribuciones		
Condiciones de trabajo y auditoría salarial		
Jornada laboral, conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar		
Infrarrepresentación femenina		
Comunicación		
Acoso laboral y por razón de género		
Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud		
TOTAL		

- ***Número y sexo de las personas beneficiarias por grupos de interés (stakeholders internos)***

	PERSONAS BENEFICIARIAS			
GRUPO DE INTERÉS	**Nº de mujeres**	**Nº de hombres**	**Nº de Cooperativas**	**Total**
Consejo Rector	1	14	-	15
Plantilla	21	18	-	39
Cooperativas	-	-	234	234
TOTAL	**22**	**32**	**234**	**288**

- ***Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías profesionales en plantilla***

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORIAS PROFESIONALES	**Nº de mujeres**	**Nº de hombres**	**Total**
Gabinete de dirección	2	2	4
Responsables sectoriales	0	2	2
Responsables de departamento	1	4	5
Personal técnico de apoyo	8	6	14
Personal comercial	0	3	3
Personal administración	10	1	11
TOTAL	**21**	**18**	**39**

- ***Grado de desarrollo de los objetivos planteados (este cuadro se cumplimentará en la revisión del Plan de Igualdad inicial).***

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	**TIPO**	**Fecha de revisión**	**Descripción de la ejecución**
	CP/LP		

Efectos no previstos o no deseados en el Plan de Igualdad.

En las reuniones periódicas del Comité Permanente de Igualdad se contemplarán si existen o no efectos no previstos o no deseados.

B. Evaluación del proceso

Sólo lo cumplimentaremos a partir de la primera revisión del Plan de Igualdad.

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros asuntos que afecten al proceso.

C. Evaluación del impacto

Sólo lo cumplimentaremos a partir de la primera revisión del Plan de Igualdad

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical, en caso de existir.
- Disminución de segregación horizontal, en caso de existir.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la organización.
- Cambios en la imagen de la organización.
- Mejora de las condiciones de trabajo.

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades en plantilla y Consejo Rector.
- Otros cambios detectados que afectan al impacto.

1.12. Calendario de actuación

Este calendario recoge de forma resumida el periodo temporal de aplicación de cada una de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad en el punto 12.

	EN	FE	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
2020	-	-	-	-	-	EV 8.2.	1.1. 3.1.1. 3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 7.1. 7.2.	3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 7.1. 7.2.	3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 5.1. 7.1. 7.2. 8.2.	3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 7.1. 7.2. 10.1.	2.1. 3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 7.1. 7.2. 10.1.	S 3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 7.1. 7.2. 8.2. 10.1.

	EN	FE	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
2021	4.1. 5.2. 5.4. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.1. 8.2. 9.1. 11.1	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	AS 4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	S 4.1. 7.2. 8.2.

	EN	FE	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
2022	4.1. 5.3. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.1. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	AS 4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	S 4.1. 7.2. 8.2.

	EN	FE	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
2023	4.1. 6.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.1. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	AS 4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 6.2. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	S 4.1. 7.2. 8.2.

	EN	FE	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
2024	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 7.2. 8.1. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	AS 4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2. 8.2.	4.1. 7.2.	4.1. 7.2.	S 4.1. 7.2. 8.2. E

Esta será la nomenclatura que identificaremos para realizar los trabajos del Plan de Igualdad.
EV.: Entrada en vigor del Plan de Igualdad.
MX.X: Hace referencia a la medida que se tiene que ejecutar.
AS: Acta de seguimiento. Se indica el mes en el que será necesario convocar el seguimiento del Plan de Igualdad y, por tanto, mantener una reunión con la Comisión Permanente de Igualdad.
S: Seguimiento anual de los objetivos, medidas e indicadores marcados en el año y revisión de lo programado para el siguiente año.
E: Evaluación global del grado de cumplimiento de los objetivos, evaluación de los resultados, proceso e impacto del Plan de Igualdad.

1.13. Presupuesto

En este punto detallamos el presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad, indicando conceptos y cuantía estimada para toda la vigencia del periodo de ejecución.

CONCEPTO	TOTAL (€)
Diagnóstico y evaluación del Plan de Igualdad	2.615,76 €
Sensibilización e información al Comité Permanente de Igualdad	510,00 €
Seguimiento periódico y evaluación del primer año	2.197,46 €
Seguimiento periódico y evaluación del segundo año	1.091,60 €
Seguimiento periódico y evaluación del tercer año	1.091,60 €
Seguimiento periódico y evaluación del cuarto año	1.091,60 €
Evaluación final del Plan de Igualdad	1.637,40 €
TOTAL	10.235,42 €

a. ¿Se solicita algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

☐NO

☒SI

b. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida
Programa operativo CEPES-POISES a través de Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha en el plan de trabajo de MEJORACOOP	5.323,22 €	

1.14. Participación de la representación legal de la plantilla

No hay representación legal de la plantilla en la organización.

1.15. Evaluación del Plan de Igualdad

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la organización realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité Permanente de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de los resultados).

Los resultados de la evaluación deberán ser recogidos en un **INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD** que deberá ser aprobado por el Comité Permanente de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Una vez aprobado se elevará al Gabinete de Dirección que determinará la conveniencia o no en avanzar en la realización de un nuevo Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del **SIGUIENTE PLAN DE IGUALDAD.**

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe de diagnóstico de género que sirvió de base para la redacción del I PLAN DE IGUALDAD de la organización. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. Con independencia del cumplimento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el informe de evaluación la información relativa a:

- *Evaluación de los resultados*
- *Evaluación del impacto*
- *Evaluación del proceso*

A continuación, se especifican los datos que deben incluirse en estos tres tipos de evaluación.

A. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexo, beneficiarias de cada una de las acciones.

A través de las siguientes tablas la organización debe realizar una evaluación de los objetivos marcados tanto a corto como a largo plazo:

Medida	Área	¿Se ha llevado a cabo?		Incidencias encontradas	Nº Beneficiarias			
		SI	NO		M	H	C	T
		☐	☐					
		☐	☐					
		☐	☐					
		☐	☐					
TOTAL								

B. EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las ***dificultades encontradas*** durante todo el proceso de implantación de las medidas del Plan de Igualdad. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- *Grado de información y difusión entre la plantilla*
- *Grado de adecuación de los recursos humanos*
- *Grado de adecuación de los recursos materiales*
- *Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información*
- *Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las medidas y acciones llevadas a cabo.*
- *Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.*
- *Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (recogidos a través de las fichas de cada medida y acción).*

C. EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Este apartado de información pretende averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de la mujer y el hombre en la organización en particular. Así mismo, se realizará una evaluación del impacto que ha tenido la implantación de la igualdad de género en la aplicación de la igualdad a puestos de toma de decisiones en el Consejo Rector y de las medidas transversales aplicables desde la organización para fomentar la igualdad, en calidad de lobby hacia las cooperativas de la región.

En Alcázar de San Juan a 3 de abril de 2020

2. ACCIONES A DESARROLLAR

Acción número	**1**	**Área**	**Selección y contratación de personal**
A través del área de selección y contratación se pretende establecer actuaciones homogéneas de trabajo libres de cualquier sesgo de género o información que pueda resultar irrelevante para el acceso a los puestos de trabajo			
Objetivos			
Conseguir que la incorporación a la organización siga unos estándares adecuados libres de estereotipos y sesgos de género que aporte transparencia y compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.			
Medidas			
Descripción			***Calendario de ejecución***
1.1. Adaptar, al planteamiento del Plan de Igualdad, el ***protocolo de selección existente*** *y contratación de personal aplicable con carácter interno y por extensión a las cooperativas que permita establecer criterios adecuados y objetivos para incorporar diversidad en los procesos selectivos y para garantizar el desarrollo de la igualdad de oportunidades. A través de este protocolo se:* • *Trabajará para favorecer criterios no discriminatorios en la publicación de vacantes.* • *Se asegurará la presencia de ambos géneros en la preselección de candidaturas en la fase final.* • *Se velará porque existan entrevistadores con representación de hombres y mujeres para obtener opiniones diversas.* • *Participación en todo momento del responsable de departamento al menos en entrevista y decisión final.* • *A igualdad de valoración, optar por el sexo menos representado en el departamento.* • *Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, denominación del puesto, oferta de empleo y anuncios.* • *Transmitir el principio de igualdad de oportunidades a cuantos agentes participen en el proceso de selección.*			*Julio 2020*
Público destinatario			*Personas candidatas a los puestos de trabajo*
Responsable de ejecución			*Responsable de RRHH*
Indicadores			
Descripción			***Referencia (dato adoptado de partida)***
Protocolo de selección			*Se revisarán las medidas o criterios establecidos*

	hasta la fecha.
Número de procesos selectivos realizados	*Considerar el dato de partida inicial: 2019*
Realizar una tabla de clasificación profesional y las personas que han accedido a los puestos segregando por género.	-

Medios materiales necesarios
No se contemplan.
Canales de comunicación
Reuniones periódicas entre el área de igualdad y las personas responsables de selección para fijar los trabajos a realizar.

Acción número	2	Área	Clasificación profesional
La clasificación profesional permite que existe una adecuada catalogación de puestos de trabajo. La multifuncionalidad de los departamentos hace que en ocasiones sea complejo definir esta clasificación, que si bien sí que existen tareas y servicios bien definidos, por necesidades en ocasiones se reasignan tareas en la organización, siendo esto bien valorado con objeto de evitar la monotonía en el puesto de trabajo.			

Objetivos
Conseguir que en todo momento la catalogación de puestos de trabajo evite cualquier tipo de discriminación de género.

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
2.1. ***Clasificación profesional.*** *Se revisará la clasificación profesional existente desde la óptica del Plan con objeto de mejorar y adaptarla para que en ningún momento existan criterios de discriminación de género, todo ello ligado a favorecer una política de mejora de la transparencia en la información y la catalogación de los puestos de trabajo.*	*Noviembre 2020*
Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Responsable de RRHH*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Cuaderno RPT actualizado	*No se contempla*

Medios materiales necesarios
No se contemplan.

Canales de comunicación
No se contemplan

Acción número	3	Área	Formación, información y sensibilización
El área de formación es estratégica para la aplicación de medidas que se contemplan en este plan, la aplicación de la igualdad a todos los niveles de la organización y al mismo tiempo, realizar una comunicación horizontal y transversal de carácter institucional de esta materia.			

Objetivos
Poner en marcha todas las medidas contempladas dentro del Plan de Igualdad y llevar a cabo la evaluación de las mismas.

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
3.1 ***Información, sensibilización y formación en igualdad****:* *3.1.1. Informar a la plantilla sobre las medidas que contempla el Plan de Igualdad y su puesta en práctica.* *3.1.2. Incluir en el Plan de Formación anual de la organización acciones en materia de Igualdad, inclusión, conciliación y NNTT, con el objeto de que redunden en el compromiso de toda la plantilla con la Igualdad de Oportunidades* *3.1.3. Sensibilizar en igualdad de género, formar en lenguaje inclusivo y sesgos de género a toda la plantilla.* *3.1.4. Diseñar y difundir una guía de lenguaje inclusivo para que toda la plantilla la utilice en sus comunicaciones.* *3.1.5. Campaña de comunicación a las cooperativas que redunde en la necesidad de mantener reuniones por videoconferencia y formaciones a distancia con objeto de evitar desplazamientos innecesarios que puedan alargar las jornadas de trabajo y de esta forma, facilitar la conciliación tanto de nuestra plantilla como en las cooperativas, contribuyendo con ello a fomentar la conciliación, la corresponsabilidad y la innovación social y tecnológica.*	*Como consecuencia del COVID-19 conviene realizar una campaña de sensibilización en julio del 2020 y establecer campañas de carácter anual a partir de enero de cada año. Se muestra los periodos orientativos para poner en marcha las submedidas:* *Acción 3.3.1: julio 2020* *Acción 3.1.2: enero-febrero 2021* *Acción 3.1.3: julio-diciembre 2020* *Acción 3.1.4: julio-diciembre 2020* *Acción 3.1.5: julio-diciembre 2020*
Público destinatario	*Plantilla /Cooperativas*
Responsable de ejecución	*Responsable de formación y relaciones institucionales*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Número de acciones realizadas de comunicación a cooperativas	*No se contempla*
Número y tipo de acción formativa realizada	*No se contempla*
Existencia y evaluación del Plan de formación	*No se contempla*

Medios materiales necesarios
No se contemplan

Canales de comunicación

Se definirán con el departamento de comunicación

Acción número	**4**	**Área**	**Promoción profesional y retribuciones**
Las promociones profesionales en la organización son decididas por dirección y por tanto los criterios en este sentido, tienen que ser determinados por el equipo directivo. Sí que cabe atendiendo a los criterios de retribuciones establecer medidas que ayuden a la creación de salario emocional y la transparencia			
Objetivos			
Incorporar medidas complementarias que favorezcan prioritariamente mejoras que redunden en la transparencia de las retribuciones existentes desde la perspectiva de género e incorporar mecanismos que introduzcan el salario emocional en la organización.			
Medidas			
Descripción			***Calendario de ejecución***
4.1. ***Igualdad en la retribución y la promoción****: La comisión de seguimiento velará en todo momento porque la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se tenga en cuenta en todo proceso de promoción y en la política de retribuciones.*			*Enero 2021-diciembre 2024*
Público destinatario			*Plantilla*
Responsable de ejecución			*Director*
Indicadores			
Descripción			***Referencia (dato adoptado de partida)***
Seguro de cobertura de riesgos añadidos			*No existen*
Convenio colectivo interno			*No existen*
Medios materiales necesarios			
No se contemplan			
Canales de comunicación			
No se contemplan			

Acción número	5	Área	Condiciones de trabajo y auditoría salarial

La adecuada ordenación de las condiciones de trabajo facilita la calidad de vida en puestos donde pasamos al menos 1/3 parte de cada día. Armonizar las condiciones de trabajo tienen que tener impactos directos en la plantilla, en su productividad y en su compromiso con la organización. Así mismo, a través del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se procede a modificar la L.O. 3/2007 de igualdad y el RDL 2/2015 de ET.

Objetivos

Establecer las condiciones necesarias para facilitar seguir dando mayor calidad a las condiciones de trabajo en condiciones de igualdad y cumplir con las últimas novedades legislativas en materia de salarios.

Medidas

Descripción	*Calendario de ejecución*
5.1. ***Desconexión digital****: Implantar la desconexión digital de toda la plantilla desde las 20:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente, festivos y fines de semana, salvo situaciones de emergencia, fuerza mayor o necesidad de convocar con carácter urgente alguna reunión, siempre con el ánimo de mejorar la desconexión del puesto de trabajo.*	*A partir de septiembre 2020*
5.2. ***Igualdad-lex****: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe estar presente en cualquier modificación o regulación de carácter normativo que se realice dentro de la organización.*	*Enero 2021*
5.3. ***Cuida-dos****:* *El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad por tratamientos de patologías ligadas a tumores, melanomas y carcinomas, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.*	*Enero 2022*
5.4. ***Registro salarial y auditoría****: el artículo 28.2 del ET marca la obligación de llevar un registro de salarios con los valores medios de los mismos, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla por sexo y categorías profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor y el derecho a acceder a él a través de la RLT. Crear este registro.* *Como consecuencia del desarrollo del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 incorporar la auditoría salarial todos los años de forma interna.*	*Enero 2021*

Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Gabinete de Dirección*
Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Personas acogidas al teletrabajo	*Número de personas que tenían teletrabajo con anterioridad a la entrada en vigor del Plan de Igualdad*
Personas acogidas a cuida-dos	*No contempla*
Registros de salarios medios y clasificación	*No contempla*
Mujeres acogidas a la medida de embarazo	*No contempla*
Existencia del informe de auditoría salarial periódico	*No contempla*
Medios materiales necesarios	
No se contemplan	
Canales de comunicación	
No se contemplan	

Acción número	6	Área	Jornada laboral, conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

La adecuada organización de la jornada laboral, el que se disponga de información detallada sobre la misma y que existan medidas de conciliación adecuadas facilita en gran medida la productividad de la plantilla a la vez que se considera como salario emocional y resulta interesante en algún momento proceder a su cuantificación

Objetivos

Se pretende seguir avanzando en la corresponsabilidad y el compromiso de la organización con su familia laboral, dando ejemplo colectivo de compromiso con el trabajo y con la familia.

Medidas

Descripción	*Calendario de ejecución*
*6.1. **Mi cumple**: Se establece la posibilidad de realizar una reducción de jornada el día del cumpleaños (siempre que caiga en día laborable), con carácter retribuido y no recuperable de la siguiente forma:* • *Si ese día su jornada es de mañana y tarde, podrá realizar jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas.* • *Si ese día es viernes y realizamos jornada intensiva podrá reducir en 1 hora la jornada laboral a la finalización de la jornada.* • *Si dispone de permiso o acuerdo de empresa para reducción de jornada podrá reducir en 1 hora su jornada laboral.* • *Si se encuentra en situación de reducción de jornada por fiestas patronales, se reducirá una 1 hora su jornada laboral.*	*Enero 2023*
*6.2. **Mi primer día de cole**: con objeto de la incorporación de descendientes al calendario escolar, durante el primer día de colegio o guardería, la plantilla podrá flexibilizar la jornada en 1 hora al comienzo de la jornada y otra al mediodía con objeto de acudir al centro escolar, compensando estas horas a lo largo de la semana laboral.*	*Septiembre 2023*
Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Responsable de RRHH y Dirección*

Indicadores

Descripción	*Referencia (dato adoptado de partida)*
Para cada una de las medidas indicadas, contemplar las personas de plantilla que se acogen a cada una de ellas.	*No existe dato de partida*

Medios materiales necesarios

No se contemplan

Canales de comunicación

No se contemplan

Acción número	7	Área	Infrarrepresentación femenina
La existencia de estereotipos de género en el sector agroalimentario provoca que existan pocas mujeres que acceden a los puestos de relevancia de las cooperativas. Esto ha provocado que no pueda permitirse el acceso de mujeres al Consejo Rector de la organización, ya que es la cooperativa la que designa quién la representa. La entrada en vigor del Estatuto de las Mujeres Rurales condiciona que se establezcan los mecanismos necesarios para alcanzar al menos el 40% de representación femenina.			

Objetivos
Establecer los mecanismos necesarios para conseguir cumplir con el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha y con la L.O. 3/2007

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
*7.1. **Objetivo 40**: Fomentar la participación activa de la mujer en las cooperativas agroalimentarias de la región de forma transversal a través de toda la plantilla con objeto de que exista una progresiva incorporación de la mujer a los puestos de toma de decisiones. En este sentido se recogerá en los Estatutos de la organización la obligatoriedad de cumplir con el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha y con la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de género, con el objeto de lograr el equilibrio de género en la conformación de los órganos sociales.*	*Julio-diciembre 2020*
*7.2. **Asciende**: En caso de producirse vacantes en puestos de responsabilidad, priorizar atendiendo a igualdad de mérito y capacidad el sexo menos representado en el área funcional.*	*Año 2020-2024*
Público destinatario	*Consejo Rector y plantilla*
Responsable de ejecución	*Dirección*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Verificación del cumplimiento objetivo 40	*No existen datos iniciales de referencia*
Número de personas que ascienden por vacantes	*No existen datos iniciales de referencia*

Medios materiales necesarios
No se contemplan

Canales de comunicación
No se contemplan

Acción número	8	Área	Comunicación

Comunicar en igualdad implica realizar un cambio en la cultura, rompiendo con los roles, estereotipos y costumbres establecidas hasta el momento y siendo innovadores en la comunicación igualitaria. Necesitamos que nuestro gabinete de comunicación cambie con las costumbres establecidas y rompa con los prejuicios que se tienen para pasar a comunicar correctamente sin discriminaciones.

Objetivos
Conocedores de la importancia de la imagen, nuestro Plan de Igualdad se compromete a velar por el tratamiento del lenguaje no sexista, tanto en la comunicación interna, mediante la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la organización, como en la comunicación externa, alineando los compromisos generales previstos en el Plan con la política de publicidad, y asegurándonos de que los contenidos en el material de merchandising (posters, carteles, programas, infografías, etc.) que se utilicen en la promoción de servicios sean respetuosos con el compromiso en materia de igualdad.

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
8.1. ***Comunica igualdad****: Se trabajará la igualdad de género de manera planificada a través de distintos canales, poniendo especial empeño en evitar cualquier posible sesgo de género y desde las siguientes dos vertientes:* *a) A nivel interno, fomentando la comunicación en igualdad desde todos los departamentos y hacia todos nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, empresas asociadas, federaciones de cooperativas, entidades colaboradoras, etc).* *b) Externa: Incorporar en el Plan de Comunicación que la igualdad será eje estructural en todas las comunicaciones tanto en lenguaje verbal, no verbal o símbolos, incorporando campañas específicas de comunicación en esta materia a través de todos los canales de comunicación existentes.*	*Marzo de los años 2021,2022,2023 y 2024*
8.2. ***BIA****: Potenciar el Boletín de Igualdad Agroalimentaria para que se convierta en una herramienta específica de la organización en esta materia.*	*Cuatro ejemplares cada año*
Público destinatario	*Plantilla, cooperativas y sociedad en general*
Responsable de ejecución	*Fundación CooperActiva y Gabinete de Comunicación*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Campañas diseñadas cada año	*No existe dato de referencia*
Plan de comunicación	*No existe dato de referencia*
BIA realizados y público alcanzado	*Desde 2019 se elabora 1 BIA por trimestre*

Medios materiales necesarios

No se contemplan
Canales de comunicación
Página web, redes sociales, prensa escrita

Acción número	9	Área	Acoso laboral y por razón de género
Los datos existentes de acoso hoy por hoy pensamos que no reflejan la realidad existente en nuestro país. Nuestro compromiso contra esta lacra social hace que, atendiendo al artículo 48 de la L.O. 3/2007 establezcamos los mecanismos necesarios para evitarla en nuestra organización			

Objetivos
Dentro de nuestro compromiso con la igualdad elaboraremos un código de conducta ética y protocolo frente al acoso laboral y de género.

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
9.1. ***Protocolo acoso****: Elaboración de un código de conducta ética y protocolo frente al acoso*	*Marzo 2021*
Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Fundación CooperActiva*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Existencia del Protocolo	*No existen datos previos*
Número de casos detectados y controlados	*No existen datos previos*

Medios materiales necesarios
No se contemplan

Canales de comunicación
No se contemplan

Acción número	10	Área	Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud laboral
Garantizar la vigilancia de la salud laboral y prevenir los riesgos laborales son requisitos obligatorios para cualquier empresa, pero a menudo nos olvidamos de que los riesgos asociados a un hombre pueden ser diferentes a los riesgos asociados a una mujer			

Objetivos
Trabajaremos por incorporar los riesgos asociados a género en nuestro trabajo ligado a prevención y salud laboral

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
10.1. ***PRL=*** *Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales con un análisis de los riesgos que afectan a cada puesto con objeto de eliminar problemas de salud laboral*	*Se articulará en la revisión del primer semestre a través del CPI la revisión y avances en este sentido. ((Octubre-diciembre 2020)*
Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Departamento jurídico*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Descripción de los riesgos asociados a género	*No existen datos previos*

Medios materiales necesarios
No se contemplan

Canales de comunicación
Entrega a la plantilla de los riesgos asociados

Acción número	11	Área	Otras áreas estructurales
De forma horizontal, en calidad de lobby del cooperativismo agroalimentario conviene incorporar la igualdad en todo el sector con acciones de promoción y sensibilización que ayude a trabajar de forma conjunta igualdad y diversidad			

Objetivos
A través de acciones concretas, trabajar la igualdad y la diversidad en el cooperativismo

Medidas	
Descripción	***Calendario de ejecución***
*11.1. **EFR**: Certificar nuestro modelo de igualdad y conciliación.*	*Marzo 2021*
Público destinatario	*Plantilla*
Responsable de ejecución	*Dirección y Fundación CooperActiva*

Indicadores	
Descripción	***Referencia (dato adoptado de partida)***
Iniciativas puestas en marcha	*No existen datos previos*
Certificación	*No existen datos previos*
Número de personas que optan por vale	*No existen datos previos*

Medios materiales necesarios
No se contemplan

Canales de comunicación
No se contemplan

3. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, tipifica como infracción grave el hecho de no cumplir con las obligaciones empresariales que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación.

Por otra parte, señala como infracción muy grave las decisiones unilaterales de la organización empresarial que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español.

Así mismo, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial. De igual manera, el hecho de no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos para las responsabilidades específicas en materia de igualdad; es decir, que la autoridad laboral sustituya las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, trae como novedad que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, el plan específico de discriminación salarial entre mujeres y hombres. En este sentido, la Instrucción número 2/2008 sobre actuaciones de la inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, señala que en las actuaciones relacionadas con la materia de discriminación en las condiciones de trabajo dentro de la relación laboral, no será obligatoria la realización de una actuación integral, sino que podrá centrarse en uno de los posibles aspectos, como entre otros, el salarial, el referido a la promoción dentro del empleo o en varios de ellos.

Así mismo, sobre las materias que estarán sujetas a inspección establece, entre otras, la discriminación dentro de las relaciones laborales en las empresas. En este sentido, las actuaciones inspectoras se centrarán en las empresas que hayan sido denunciadas, o seleccionadas para su inclusión en la actividad planificada, con objeto de comprobar que no se dan discriminaciones por razón de género en los procesos de selección de dichas empresas ni discriminación salarial directa o indirecta ni discriminación en la promoción profesional interna ni de otro tipo.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, trae como novedad que dentro de los delitos de tortura y contra la integridad moral, se incrimina la conducta del acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier

actividad funcional o laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. A tal efecto, se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 173 del Código Penal al establecer que con pena de 6 meses a 2 años serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de manera reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS

1) ***Acciones positivas***: *son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, art. 11).*

2) ***Acoso por razón de sexo:*** *Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, art. 7).*

3) ***Acoso sexual****: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (LOIEMH, art. 7)*

4) ***Brecha salarial****: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.*

5) ***Comisión Permanente de Igualdad****: Equipo de trabajo constituido en el seno de la organización, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representación de la plantilla.*

6) ***Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:*** *Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.*

7) ***Corresponsabilidad:*** *En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral personal y familiar.*

8) ***Dados desagregados por sexo****: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especialidades de género.*

9) ***Diagnóstico de igualdad****: El diagnóstico sobre la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la organización con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la organización (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la organización para plantear el cambio.*

10) ***Discriminación directa por razón de sexo****: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o*

pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art. 6.1)

11) ***Discriminación indirecta por razón de sexo**: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMI, Art. 6.2)*

12) ***Discriminación salarial:** Es la parte de diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.*

13) ***Estereotipos de género**: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.*

14) ***Género**: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.*

15) ***Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones…) y actividades (educación, formación, empleo…) sobre bases de igualdad.*

16) ***Igualdad efectiva**: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.*

17) ***Impacto de género**: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.*

18) ***Indicador de género**: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

19) ***Participación equilibrada de mujeres y hombres**: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación y todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.*

20) ***Permisos parentales**: Derecho individual y, en principio, no trasferible, de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de hijo o hija.*

21) ***Perspectiva o enfoque de género****: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.*

22) ***Plan de Igualdad****: los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMI, Art. 46).*

23) ***Segregación horizontal***: *En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (servicios o industrias de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías. Destacar en nuestro caso, el sector agroalimentario en los primeros eslabones de la cadena de valor.*

24) ***Segregación vertical****: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.*

25) ***Transversalidad:*** *Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.*

26) ***Violencia de género****:* La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.