

**Interdependientes**

S.COOP.



## **PLAN DE IGUALDAD**

**INTERDEPENDIENTES S. COOP.**

**F40279713**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES	4
2. ESTRUCTURA	6
3. DEFINICIONES	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5. VIGENCIA	9
6. OBJETIVOS GENERALES	10
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS / MEDIDAS	10
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

## PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 1. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES.

- Presentación.
- Marco legal en el que se encuadran los planes.
- Compromiso del grupo empresarial con la igualdad.
- Características generales del plan.

### 2. ESTRUCTURA

- Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

### 3. DEFINICIONES

- Definición de conceptos.

### 4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- Definición del ámbito de competencia del Plan.

### 5. VIGENCIA

- Definición de la temporalidad del Plan.

### 6. OBJETIVOS GENERALES

- Definición de los objetivos generales.

### 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.
- Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:
  - ACCESO A LA EMPRESA / CONTRATACIÓN
  - PROMOCIÓN
  - FORMACIÓN
  - RETRIBUCIÓN
  - CONCILIACIÓN
  - SALUD LABORAL
  - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### 8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Conceptos.

### 9.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Composición.
- Funciones.

## **1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.**

### **1.1. PRESENTACIÓN DE INTERDEPENDIENTES S. COOP.**

Interdependientes S. Coop. es una cooperativa integral de trabajo asociado cuya objeto social se define en su Artículo 4.-:

El objeto de esta cooperativa es proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

Las actividades económicas que, para el cumplimiento del objeto social, desarrollará la cooperativa son:

- a) Albergue inclusivo de montaña en Riofrío de Riaza (Segovia).
- b) Servicios sociales para la discapacidad, dependencia, acogida e inclusión social.

Se rige por los valores cooperativos de de autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.

Los principios cooperativos son:

- Adhesión voluntaria y abierta
- Gestión democrática
- Participación económica
- Autonomía e independencia
- Educación, formación e información
- Cooperación entre cooperativas
- Interés por la comunidad

En ese marco de principios y valores éticos, Interdependientes S. Coop. tiene establecidos los procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados/as y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Interdependientes S. Coop. aplica el principio de igualdad de oportunidades en toda supolítica laboral, favoreciendo la diversidad y tendiendo a mejorar la sociedad en la que se integra.

Es deseo de Interdependientes S. Coop. asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.

Se fomentará siempre la promoción interna de los empleados/as de Interdependientes S. Coop. para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación de la mejor candidatura.

En ese Marco Ético de Interdependientes S. Coop. y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encuadra el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad contiene un compromiso formal, cuyos resultados se reflejan y reflejarán con el transcurso del tiempo, y con las medidas que en el mismo se contemplan.

Interdependientes S. Coop. es consciente de la necesidad de continuar prestando una especial atención tanto a la mejora de las condiciones de trabajo como a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, elementos imprescindibles para una práctica real y efectiva del principio de igualdad.

## **1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN EL PLAN DE IGUALDAD.**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ponemos en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres. Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la propia norma, se realiza un sencillo Diagnóstico de la Situación, dado el tamaño de la entidad y se pone en conocimiento de los trabajadores.

Este Diagnóstico de situación manifiesta la sencilla realidad de la plantilla, detecta las necesidades y define los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Para ello se han establecido un conjunto de objetivos concretos de igualdad, todos ellos relacionados entre sí, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de los mismos, a partir de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

## **1.3. COMPROMISO DE INTERDEPENDIENTES S. COOP. CON LA IGUALDAD**

El compromiso del Administrador Único, con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la dignidad de la persona.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un sencillo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres, dado el tamaño de la entidad, para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

#### 1.4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (Administrador Único y la plantilla).

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Interdependientes S. Coop. se estructura en los siguientes apartados:

**Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad, que por su pequeña dimensión se resume en:

- a) Esta cooperativa que desarrolla actividades sociales, especialmente de aquellas que padecen enfermedad y/o discapacidad, y promueve el interés de la comunidad en la que se inserta está muy sensibilizada en la igualdad de género. Desde esta percepción de la persona, las personas trabajadoras gozan de una especial atención en este sentido.

La composición societaria de Interdependientes S. Coop., es paritaria: un hombre y una mujer. Una vez se inicie la actividad, serán contratadas estas personas con idénticas condiciones de salario, horario y categoría profesional.

- b) Por otra parte, los órganos de gobierno personales están asumidos por las dos personas socias en reparto de funciones: Administrador Único y Interventora de Cuentas.

**Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del referido diagnóstico de situación. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la entidad, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- ACCESO A LA COOPERATIVA
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- SALUD LABORAL
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### **3. DEFINICIONES**

Interdependientes S. Coop. asume todas las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

#### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia real y efectiva de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 3/2007)

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Art. 5 Ley3/2007)

**Discriminación directa e indirecta.**

Se considerará 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. (Art. 6.1Ley 3/2007)

Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley. (Art. 6.2 Ley 3/2007).En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 Ley 3/2007)

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye 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. (Art. 7.1 Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo 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. (Art. 7.3 Ley3/2007)

Se considerarán en, todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.4 Ley 3/2007)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007)

**Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda 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.(Art. 9 Ley 3/2007)

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007)

**Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la entidad. (Art. 11 Ley 3/2007)

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art.43 Ley 3/2007).

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

**Tutela jurídica efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

**4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla, siendo actualmente un único centro de trabajo, pero sería de igual aplicación si hubiera 2 o más en otros lugares de España.

**5. VIGENCIA**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 5 años, a contar desde la fecha de su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Asimismo, se establece el compromiso de la denuncia del mismo con una antelación de 3 meses a su vencimiento.

## **6. OBJETIVOS GENERALES**

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad. Nombramiento de una persona, perteneciente a la plantilla de la empresa, como Responsable de Igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad.

## **7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS y MEDIDAS ACORDADAS.**

Todos los objetivos específicos y medidas acordadas que se relacionan, además se indican en este plan la concreción de las personas responsables y las fechas de cumplimiento.

### 1. ACCESO A LA ENTIDAD / CONTRATACIÓN

- A) Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades.

1.- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: octubre 2022

2.- Se actualizarán las prácticas de comunicación de vacantes existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, etc.) para incorporar un lenguaje inclusivo, a los comunicados de difusión.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: durante la vigencia del plan de igualdad

3.- Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: octubre 2022

4.- En los supuestos de necesitar recurrir a la contratación externa, para seleccionar a las personas candidatas en igualdad de condiciones y tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Julio 2023

- B) Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto, en vez de en decisiones basadas en el sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y vínculos de parentesco con otras personas de la entidad.

1.- Adecuar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género, de todos los protocolos para la selección.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: julio 2023

2.- Diseñar un procedimiento que recoja la información del número de candidaturas por sexos. Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: julio 2023

3.- Buscar políticas activas que permitan equilibrar la presencia de las mujeres y los hombres en los procesos de selección. Como por ejemplo, acuerdos con ayuntamientos y entidades de formación.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante los procesos de selección

4.- Informar al personal indefinido a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, verificando que dicha comunicación se ha realizado de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Cada vez que exista vacante

5.- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

## 2. PROMOCIÓN

A) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.

1.- Los equipos de evaluación de los procesos de promoción deberán ser paritarios entre hombres y mujeres, teniendo formación previa en igualdad.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Próximas promociones

2.- Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: julio 2023

3.- Adecuar desde la perspectiva de género las pruebas que se utilizan en la jornada de evaluación para acceder a los diferentes vacantes (lenguaje, contenido, estereotipos, visibilización de las mujeres...).

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Próximas promociones

B) Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la entidad

1.- Diseñar un procedimiento que recoja el número de personas presentadas a los procesos de promoción y su sexo.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Periodicidad anual

2.- Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promocióne a las mujeres, en los puestos en los que están sub-representadas.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Cuando se produzca vacante

### 3. FORMACIÓN

A) Analizar la formación y su incidencia en la promoción profesional de las mujeres.

1.- Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando en el diseño de los cursos dicha materia como formación transversal.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: 2024

2.- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

3.- Se potenciarán acciones formativas basadas en formación on line y no presencial.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

B) Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

1.- Formar al personal responsable de las entrevistas de preselección (telefónicas) y de selección (entrevistas) en materia de igualdad y en procesos de selección no sexista.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

2.- Adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos de la formación on-line, etc.) para evitar sesgos de género y estereotipos.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

C) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

1.- Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tableros de anuncios, ...)

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4. RETRIBUCIÓN

- A) Revisar la estructura salarial existente en la entidad garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del Plan.

1.- Realizar un análisis de la estructura salarial (salario base y complementos obligatorios y variables de los diferentes convenios para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres).

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Diciembre 2023

2.- En caso de detectar diferencias entre mujeres y hombres, desarrollar planes específicos que corrijan las desigualdades en plazos concretos.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Siempre que suceda y acción dentro de los 6 meses siguientes.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- A) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la entidad o modalidad contractual.

1.- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tableros de anuncios, intranet, etc.) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la entidad, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

2.- Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

3.- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por toda la plantilla.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

6.- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

B) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Garantizar un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales con una duración máxima de 2 días, previa justificación.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Establecer la posibilidad de una excedencia de cuatro a seis meses para las personas en trámites de adopción internacional, con reserva de puesto de trabajo.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido un permiso remunerado igual al de matrimonio siempre que acrediten el registro de unión de hecho .

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

C) Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

1.- A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Cuando se produzca

2.- Diseño de una formación para toda la plantilla en la corresponsabilidad de los varones en los cuidados a personas dependientes y en las tareas domésticas a través de algún folleto, etc.

Responsable: Administrador único

Plazo de ejecución: junio 2024

6. SALUD LABORAL

A) Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

1.- Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no suponen riesgo en estos casos.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Adecuar y adaptar el mobiliario, útiles y espacio de trabajo al personal como mejora de su salud y bienestar laboral.

Responsable: Administrador único

Plazo de ejecución: Diciembre 2023

- B) Velar que se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Diciembre 2023

2.- Garantizar los derechos laborales y de seguridad recogidas en el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Responsable: Administrador único

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- A) Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

1.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet..) para que no sean sexistas.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2.- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la web para que no contenga términos sexistas.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3.- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones de sugerencias)

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Ya en vigor

- B) Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

1.- Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, colgando en los tablones de anuncios la información de esta materia y facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable: Secretaría de la Asamblea

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## **9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

### **COMPOSICIÓN.**

La cooperativa designa a M<sup>a</sup> Montserrat Serrano Montero, Secretaria de la Asamblea, como Responsable de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos personas socias de la cooperativa, que son las firmantes:

- José María Carlero Ramos
- María Montserrat Serrano Montero

### **FUNCIONES.**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- c) Evaluación de las diferentes medidas realizadas, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión.

- a) Interpretación del Plan de Igualdad.
- b) Seguimiento de su ejecución.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- d) Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión.

- 1.- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- 2.- Posibilitar una buena transmisión de información, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- 3.- Realizar una Evaluación Final del Plan de Igualdad, tres meses antes de la finalización de la vigencia de este plan.

En base a la evaluación realizada, La Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de los firmantes integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística.
- Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.
- La Responsable de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Firma del Plan de Igualdad 2021-2025 por parte dos personas socias trabajadoras de la cooperativa

Fdo. José Mª Carlero Ramos



Fdo. Mª Montserrat Serrano Montero