

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FEIRACO S. COOP. GALLEGA

MARZO DE 2009



Con la colaboración de:

INSTITUTO DE LA MUJER

FONDO SOCIAL EUROPEO

Índice

1. Introducción: conceptos básicos en términos de igualdad.....	3
2. Ámbito de aplicación, vigencia y Responsable del PI.....	6
3. Principales resultados del Diagnóstico de Igualdad.....	8
4. Objetivos generales del PI.....	13
5. Objetivos específicos y medidas del PI.....	15
6. Seguimiento y evaluación del PI.....	28
7. Presupuesto.....	31
8. Comité de Igualdad.....	33
9. Anexos :	
Anexo I: Fichas de medidas del Plan de Igualdad.....	36
Anexo II: Indicadores de seguimiento.....	37
Anexo III: Calendario.....	38
Anexo IV: Informe de Diagnóstico de Igualdad.....	39
Anexo V: Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.....	40

1. Introducción: conceptos básicos en términos de igualdad

Con la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 2/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, se estableció la obligatoriedad de aplicar un Plan de Igualdad a las empresas cuyo plantilla superase las 250 personas y la recomendación de acometerlo en aquellas entidades de menor tamaño.

FEIRACO es una sociedad cooperativa y como tal, su creación y gestión están basados en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, tal y como establece la Alianza Cooperativa Internacional. Consciente de la necesidad de velar por el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidades en el seno de la Cooperativa, ha asumido en 2009 el compromiso de poner en marcha un Plan de Igualdad. Con el mismo se establecen una serie de objetivos a alcanzar y de medidas a poner en marcha que van, desde el fomento del cooperativismo femenino, la eliminación de la segregación vertical y horizontal o la introducción de acciones en materia de conciliación de la vida laboral y personal, hasta la introducción de actuaciones a favor de las víctimas de la violencia de género.

Son muchos los términos que, al hilo de la legislación en esta materia, han ido surgiendo en los últimos años. Con la intención de facilitar la comprensión de aquellos conceptos que finalmente se han introducido en el Plan de Igualdad de FEIRACO, incluimos la definición que la normativa establece sobre los mismos:

PLAN DE IGUALDAD: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación, laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 de LO 3/2007).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia 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 LO 3/2007).

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. 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, 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. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6 LO 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. 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 LO 3/2007)

ACCIONES POSITIVAS: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a 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 presente Ley (art. 11 LO 3/2007)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: 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 LO 3/2007)

2. Ámbito de aplicación, vigencia y responsable del Plan de Igualdad

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de FEIRACO S. COOP. GALLEGA, será extensible a todas las sociedades, áreas y departamentos que conforman la Cooperativa, por lo que también será de aplicación a FEIRACO LÁCTEOS y FEIRACO PIENSOS.

2. VIGENCIA DEL PLAN DEL PLAN DE IGUALDAD

Dado el carácter dinámico y flexible con el que nace el Plan de Igualdad de FEIRACO, su vigencia se entenderá anualmente prorrogable hasta que objetivamente las partes negociadoras del Plan entiendan que se ha alcanzado la plena igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

3. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad de la elaboración, implantación y buen desarrollo del Plan de Igualdad, corresponde a la máxima representación de la Dirección de la Empresa, si bien, a efectos de coordinación y gestión de las medidas que lo integran, esta responsabilidad se delega en la Dirección del Departamento de Recursos Humanos de FEIRACO.

3. Principales resultados del Diagnóstico de Igualdad

Para poder evaluar a FEIRACO en términos de igualdad de oportunidades, se llevó a cabo un Diagnóstico con el que, a través de un análisis de información corporativa desagregada por sexo, se extrajeron las siguientes conclusiones¹:

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE FEIRACO

1. La composición por sexo del número de cooperativistas de FEIRACO no es equilibrada.

2. La composición por sexo de los órganos de decisión no es equilibrada.

3. Ausencia de un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades: no existe documentación estratégica en el que se recoja este principio.

4. Las actividades en materia de Responsabilidad Social Corporativa no contemplan la igualdad de oportunidades como un eje de actuación.

5. La composición por sexo de la totalidad del cuadro de personal no es equilibrada.

6. La composición por sexo de cada categoría profesional no es equilibrada.

7. La composición por sexo de cada departamento y área de la Empresa no es equilibrada.

8. En los procesos de selección de personal existe desequilibrio en cuanto a número de candidaturas recibidas de hombres y de mujeres: se presentan más mujeres a puestos tradicionalmente femeninos, y más hombres a puestos tradicionalmente masculinos.

9. En los procesos de selección de personal, el sexo de la persona elegida se corresponde con el de la mayoría de las candidaturas elegidas.

10. No existe garantía de que en los procesos de selección de personal no se incluyan cuestiones de tipo discriminatorio (preguntas acerca del estado civil, responsabilidades familiares, etc.)

¹ Para consultar información detallada ver Anexo I: Informe de Diagnóstico de Igualdad de FEIRACO.

11. La contratación a tiempo parcial no se distribuye de forma equilibrada entre mujeres y hombres.

12. El salario medio de hombres y mujeres en cada categoría profesional no está equilibrado.

13. El salario medio en categorías masculinizadas y feminizadas no es equilibrado.

14. Los cursos en los que participan mayoritariamente mujeres no son de la misma duración y horario que aquellos en los que participan mayoritariamente hombres.

15. En el proceso de evaluación del desempeño se incluyen sesgos de género.

16. No existe un reglamento o procedimiento interno con el que se establezca la prevención y sanción del acoso sexual o por razón de sexo.

17. No existe un compromiso explícito en contra de la violencia de género con el que se intente proteger a las víctimas.

18. Es reducido el número de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de hombres y mujeres.

19. Las medidas de conciliación no tienen en cuenta colectivos específicos de trabajadores o trabajadoras (personas con hijo/as o dependientes a su cargo).

20. Ausencia en el convenio colectivo de medidas que favorezcan el logro de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

21. El órgano de representación de trabajadores y trabajadoras no tiene una composición equilibrada por sexo.

Con el fin de establecer las líneas de actuación con las que se pudieran corregir tales desviaciones, el Informe de Diagnóstico sugiere intervenir en los siguientes ámbitos:

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA POR SEXO

- Fomento del cooperativismo femenino.
- Medidas de acción positiva en los procesos de selección con el fin de facilitar una presencia equilibrada de hombres y mujeres por áreas, departamentos y categorías profesionales.
- Medidas encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Revisión de los criterios a valorar en los procesos de evaluación del desempeño.

POLÍTICA SALARIAL NO DISCRIMINATORIA

- Trabajar por el equilibrio en la política salarial, feminizando las categorías masculinizadas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Crear un abanico de medidas de conciliación de la vida laboral y personal adaptada a las necesidades actuales de la plantilla.
- Evitar centrar la problemática de la conciliación en torno a la mujer sino que se debe incentivar la corresponsabilidad del hombre en el hogar.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo. Adopción de medidas y protocolo de actuación ante este tipo de situaciones.
- Inclusión de un código ético que no permita la contratación de proveedores con sentencias firmes por discriminación por razón de sexo.

PUBLICIDAD NO SEXISTA

- El sistema de comunicación externa debe mostrar clara y explícitamente el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Creación de un código ético interno sobre los límites de la publicidad respecto al uso de la imagen de las mujeres y de los hombres.
- Contribuir a romper con los estereotipos de género a través de la publicidad.

PRL ORIENTADA A LA TRABAJADORA

- Reforzar la inclusión explícita de las particularidades del colectivo de mujeres en el Plan de Prevención de FEIRACO.

TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN FACILITADA A LA RLT

- Que se comunique a toda la plantilla el compromiso con la igualdad.
- Fomentar la participación activa del Comité de Igualdad en la revisión periódica del Plan de Igualdad.

OTROS ASPECTOS A CONTEMPLAR

- Incluir en documentación estratégica el compromiso con la igualdad de oportunidades (política calidad).
- Contemplar actuaciones internas y externas en las que se fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Fundación FEIRACO).
- Formalizar un procedimiento para determinar cómo actuar ante la detección de casos de violencia de género.

- Uso del lenguaje no sexista.
- Que se realice formación periódica sobre la aplicación del principio de igualdad en la empresa y las ventajas derivadas de la misma.
- Que se inserte en el Sistema de Calidad, el seguimiento y medición del Plan de Igualdad con el fin de garantizar la mejora continua en el mismo.
- Que existan partidas presupuestarias dirigidas a fomentar la igualdad en la empresa.

4. Objetivos generales del PI

El **OBJETIVO PRINCIPAL** que se persigue con la implantación de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de *implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en FEIRACO*. Alrededor del mismo, se han establecido asimismo una serie de objetivos generales, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE FEIRACO

1. Fomentar el cooperativismo femenino.
2. Introducir en FEIRACO el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
3. Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que FEIRACO lleva a cabo en materia de RSC.
4. Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
5. Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
6. Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
7. Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
8. Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
9. Ayudar a las trabajadoras de FEIRACO víctimas de violencia de género.
10. Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
11. Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso de FEIRACO con la igualdad de oportunidades.
12. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de FEIRACO.
13. Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

5. Objetivos específicos y medidas de igualdad de FEIRACO

1. OBJETIVO GENERAL:

FOMENTAR EL COOPERATIVISMO FEMENINO.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES COOPERATIVISTAS.**

MEDIDAS:

1. Organizar anualmente un programa de actividades informativas y formativas (foros de discusión, charlas-debate) con las que se promocióne la integración de socias en la Cooperativa, contando para una mayor difusión y efectividad, con la colaboración de asociaciones de cooperativas (“AGACA”).

2. OBJETIVO GENERAL:

INTRODUCIR EN FEIRACO EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MANERA QUE SE CONVIERTA EN UN PRINCIPIO RECTOR DE LA ORGANIZACIÓN.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **INCLUIR EN LA DOCUMENTACIÓN BÁSICA Y ESTRATÉGICA DE FEIRACO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

MEDIDAS:

1. Incluir en la “misión” y “visión” de FEIRACO el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Introducir en los Estatutos de FEIRACO el principio de igualdad de oportunidades como uno de los fundamentos de la Organización.

2. INTRODUCIR EL COMPROMISO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA RELACIÓN CON PROVEEDORES.

MEDIDAS:

1. Inclusión en el procedimiento de contratación de proveedores la exigencia de no disponer de resoluciones judiciales condenatorias con carácter de “firmes” en materia de legislación laboral que impliquen discriminación por razón de género. (Se requerirá un “disclaimer” de sentencias).

3. OBJETIVO GENERAL:

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES QUE FEIRACO LLEVA A CABO EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

• **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. DESTINAR EL 10% DEL PRESUPUESTO ANUAL DE LA FUNDACIÓN FEIRACO A ACTIVIDADES A FAVOR DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS ACTUACIONES CON LAS QUE SE FOMENTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POBLACIÓN.

MEDIDAS:

1. Establecer convenios de colaboración con asociaciones vinculadas con la igualdad de oportunidades y/o la problemática de la violencia de género a fin de cofinanciar acciones encaminadas a proteger a las víctimas del maltrato.
2. Patrocinar actividades en centros de educación a través de las cuales se fomente la divulgación del principio de igualdad de oportunidades.

4. OBJETIVO GENERAL:

TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO.**

MEDIDAS:

1. Contratación de la persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de candidaturas.
2. Registro y archivo de todos los procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas.
3. Elaboración de un manual de entrevistas no discriminatorias que será facilitado a aquel personal que participe en procesos de selección.

2. **MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, ELIMINANDO LOS SESGOS DE GÉNERO.**

MEDIDAS:

1. Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal de RRHH que participa en los procesos de selección.

3. **INCORPORAR C.V. DE MUJERES A LA BASE DE DATOS DEL DEPARTAMENTO DE RRHH.**

MEDIDAS:

1. Difundir las ofertas de trabajo a través de canales de comunicación a los que accedan fundamentalmente mujeres.
2. Establecer convenios de colaboración con Centros de Educación, Universidades, Máster, Colegios Profesionales o instituciones ligadas con la promoción social y laboral de la mujer.

4. USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA E IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO.

MEDIDAS:

1. Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo gestionadas por FEIRACO (prensa, Internet, tablón anuncios).
2. Establecer acuerdos con entidades externas de selección a fin de que éstas hagan uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo contratadas.

5. OBJETIVO GENERAL:

VELAR PORQUE EL SISTEMA RETRIBUTIVO NO CONTEMPLE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GENERO.

• **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. ESTABLECER ATENCIÓN ESPECIAL A LA PLANTILLA QUE HAGA USO DEL PERMISO DE MATERNIDAD.

MEDIDAS:

1. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se conservarán los elementos retributivos ligados a la presencia efectiva: asistencia y disponibilidad.
2. EVALUAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO LOS PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE CADA CATEGORÍA PROFESIONAL.

MEDIDAS:

1. Realizar una valoración de puestos, intragrupo profesional, en el que se evalúen objetivamente: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

2. Reagrupación de las categorías profesionales en grupos profesionales a fin de que con ello se evite la existencia de sesgos de género en la retribución.

6. OBJETIVO GENERAL:

GARANTIZAR LA AUSENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO QUE SE PUEDA DERIVAR DE LAS CONDICIONES DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **HOMOGENEIZAR LOS HORARIOS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES.**

MEDIDAS:

1. Impartir la formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que las características de la acción formativa y las necesidades de producción lo permitan.

2. **INCLUIR EN LA PROGRAMACIÓN ANUAL FORMATIVA ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

MEDIDAS:

1. Impartir acciones formativas dirigidas a sensibilizar a mandos intermedios y directivos en materia de igualdad de oportunidades.
2. Incluir en todas las acciones formativas de más de 30 horas módulos de igualdad de oportunidades.
3. Impartir acciones formativas dirigidas a socios/as y trabajadores/as con el fin de fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el hogar o que fomenten la igualdad.
4. Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa (Gasolinera, conductores, etc.)

7. OBJETIVO GENERAL:

ELIMINAR CUALQUIER TIPO DE CRITERIO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE GÉNERO QUE PUEDA INTRODUCIRSE EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE PERSONAL.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **ADOPTAR CRITERIOS QUE PERMITAN INCREMENTAR LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN DE LAS MUJERES.**

MEDIDAS:

1. Revisar y modificar el cuestionario de “Evaluación del desempeño” a fin de que se eliminen los valores que induzcan a discriminación por razón de género.
2. Realizar acciones formativas, dirigidas especialmente a mujeres, en materia de habilidades directivas.
3. Implantar un plan de polivalencia del puesto de trabajo en el que se contemple la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.

8. OBJETIVO GENERAL:

GARANTIZAR QUE NO SE PRODUZCA NINGUNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

MEDIDAS:

1. Desarrollar un procedimiento informal de tratamiento de situaciones de acoso que no revistan indicios de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal.
2. Nombrar a un “Asesor/a Confidencial”, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia.
3. Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno.
4. Realizar un Código Ético de Conducta a difundir entre la plantilla en el que, además de ratificarse el compromiso de FEIRACO con la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, se describa el procedimiento de actuación en materia de acoso.

9. OBJETIVO GENERAL:**APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE FEIRACO VÍCTIMAS LA VIOLENCIA DE GÉNERO.****• OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. QUE TODAS LAS VÍCTIMAS DE VOLENCIA DE GÉNERO EN PLANTILLA, QUE ACREDITEN ESTA CONDICIÓN A LA DIRECCIÓN DE FEIRACO, RECIBAN APOYO POR PARTE DE LA EMPRESA

MEDIDAS:

1. Formalización del compromiso de FEIRACO en contra de la violencia de género.
2. Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario.
3. Posibilitar a la víctima la opción de coger una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 6 meses.
4. Ofrecer a la víctima un servicio de información básico a fin de orientar a la trabajadora sobre organismos y centros de asistencia a los que dirigirse.

5. Suministrar una caja de leche semanal a víctimas con hijos/as menores de 12 años durante 6 meses.
6. Eliminar la obligatoriedad de cumplir con el periodo de preaviso estipulado en caso de rescisión del contrato a solicitud de la trabajadora.

10. OBJETIVO GENERAL:

IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL.**

MEDIDAS:

1. Posibilitar que trabajadores/as a jornada partida que hayan sido padres, puedan acogerse a jornada continua tras reincorporación del permiso de maternidad y hasta que el bebé cumpla un año.
2. Posibilitar que la trabajadora con jornada a turno, durante el año siguiente al parto, pueda vetar un turno de trabajo (por ejemplo el turno de noche).

2. **ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A LAS PERSONAS CON HIJOS/AS A SU CARGO.**

MEDIDAS:

1. Concesión de cheques por valor de 30 €/mes a aquellos trabajadores/as que tengan menores de 3 años a su cargo y asistan éstos a centros de educación infantil. La ayuda será concedida entre el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de mayo, siempre y cuando la asistencia a dichos centros supongan un coste para los progenitores y éstos dispongan de unos ingresos inferiores a dos veces y medio el salario mínimo interprofesional.

2. Permiso de asistencia a técnicas de reproducción asistida.
3. Permiso para acompañar a cónyuge o pareja a técnicas de reproducción asistida.
4. Permiso retribuido de hasta 1 mes para los casos de adopción internacional que requieran desplazamientos de alguno de los futuros padres.
5. Ampliación del permiso de lactancia acumulado hasta los 18 días.

3. ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A CONCILIAR CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA PERSONAL.

MEDIDAS:

1. Realización de cuestionarios periódicos anuales de detección de necesidades de conciliación entre la plantilla de la Empresa.
2. Todas las medidas de conciliación de las que se puedan beneficiar los trabajadores/as por su condición de matrimonio, serán de aplicación, en las mismas condiciones, a aquellas parejas de hecho que se encuentren inscritas en registro público.
3. Permiso no retribuido de hasta 6 meses para prestar colaboración a una ONG reconocida oficialmente.
4. Realización de un estudio psicosocial en trabajos en cadena o turnos e industriales analizando las necesidades de mejora conciliación de la vida laboral y personal entre otras.
5. Implantar un modelo de conciliación de la vida laboral y personal que sea objeto de certificación por entidad auditora externa.

4. ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.

1. Posibilitar medidas que permitan conciliar la organización de la empresa con el disfrute de celebraciones a las personas que profesan diversas religiones (Ramadan, Yom Kipur, etc.)

2. Posibilitar a la población inmigrante no comunitaria la oportunidad de disfrutar de sus vacaciones en un solo periodo, a fin de facilitar desplazamientos al extranjero, previa conveniente justificación de dicho viaje.

11. OBJETIVO GENERAL:

TRABAJAR PORQUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEA UNA HERRAMIENTA QUE GARANTICE EL COMPROMISO DE FEIRACO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CONVENIO COLECTIVO.

MEDIDAS:

1. Inclusión del Plan de Igualdad en el texto del convenio colectivo.

2. EQUILIBRAR LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

MEDIDAS:

1. Negociar con la RLT la inclusión de mujeres en términos igualitarios en las listas de las elecciones sindicales.

3. FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES/AS.

MEDIDAS:

1. Impartir a los miembros del Comité de Empresa una acción formativa sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Empresa.

12. OBJETIVO GENERAL:

POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE FEIRACO.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **ANALIZAR LOS RIESGOS LABORALES EN FEIRACO DE FORMA DIFERENCIADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

MEDIDAS:

1. Desagregar los datos por sexo en los análisis de siniestralidad efectuados por el Servicio de Prevención.
2. Llevar a cabo un análisis de los AT y EP con el objeto de determinar si éstos inciden de forma significativa en hombres o bien en mujeres para finalmente tomar acciones preventivas al respecto.
3. Elaboración de una guía de PRL orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se entregará a todas aquellas trabajadoras que vayan a encontrarse en tal situación.

13. OBJETIVO GENERAL:

PROPICIAR LA COMUNICACIÓN Y EFECTIVA DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. **GARANTIZAR QUE EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN TANTO INTERNO COMO EXTERNO, EVITE EL USO DE UN LENGUAJE SEXISTA AJUSTÁNDOSE A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

MEDIDAS:

1. Revisión de la imagen corporativa en las campañas de publicidad y canales de comunicación (web, revista, etc.)

2. Elaborar y difundir una guía del lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de terminología sexista en la documentación interna y externa.
3. Revisión del lenguaje empleado en el convenio colectivo.

2. DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

MEDIDAS:

1. Publicación del compromiso de la Alta Dirección con la Igualdad de Oportunidades.
2. Publicación y difusión del Código de Conducta.
3. Formalización y comunicación a toda la plantilla de la creación de la Comisión de Igualdad y designación del Responsable de Igualdad.
4. Incluir en el Manual de Acogida las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
5. Incluir en los cursos de formación un módulo con el contenido del Plan de Igualdad.
6. Editar y difundir un folleto informativo acerca del acoso sexual o por razón de sexo.
7. Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación.

6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE FEIRACO

1. Medir y controlar, con carácter periódico, la marcha y desarrollo del Plan de Igualdad.
2. Dotar de flexibilidad al Plan de Igualdad al permitir la detección de necesidades y dificultades en la implantación de las diferentes medidas de igualdad y con ello, permitir llevar a la práctica las medidas correctoras pertinentes.
3. Promover una información transparente y clara sobre la evolución del Plan de Igualdad a través de la participación de la RLT en el Comité de Igualdad.

2. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de seguimiento recae en el Responsable del Plan de Igualdad.

3.2. Periodicidad

El seguimiento se efectúa cada semestre, a contar a partir de la fecha en que de comienzo la implantación del Plan de Igualdad.

3.3. Procedimiento

El Responsable del Plan de Igualdad, de forma previa a la celebración semestral de las reuniones del Comité de Igualdad, lleva a cabo el proceso de recogida de información a fin de valorar los indicadores de igualdad (Tabla de Indicadores del Plan de Igualdad) y elaborar con ello, un Informe de Seguimiento.

Tras la obtención del Informe de Seguimiento, el Responsable del Plan de Igualdad convoca a los miembros del Comité de Igualdad. En el transcurso de la reunión se procede a:

- Exposición, por parte del Responsable del Plan, del Informe de Seguimiento.
- Debate, entre los miembros del Comité de Igualdad, de los siguientes aspectos:
 - Resultados contemplados en el Informe de Seguimiento.
 - Incidencias surgidas en el desarrollo del Plan de Igualdad

- Soluciones aportadas para la resolución de las incidencias.
- Aprobación del Informe de Seguimiento.
- Elaboración del acta de la reunión por la persona(s) que designe el Responsable del Plan y aprobación del acta de la reunión anterior.

3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.4. Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de evaluación recae en el Responsable del Plan de Igualdad.

3.5. Periodicidad

La evaluación se efectúa con carácter anual.

3.6. Procedimiento

El Responsable del Plan de Igualdad, con carácter previo a la celebración anual de la reunión de evaluación, recopila la información obtenida de los Informes de Seguimiento que se hayan elaborado durante el ejercicio y con ello elabora el Informe de Evaluación.

Tras la obtención del Informe de Evaluación, el Responsable del Plan de Igualdad convoca a los miembros del Comité de Igualdad con la finalidad de tratar los siguientes temas:

- Exposición, por parte del Responsable del Plan, del Informe de Evaluación.
- Debate, entre los miembros del Comité de Igualdad, de los siguientes aspectos:
 - Grado de consecución de los objetivos específicos del Plan de Igualdad.
 - Evaluación de la necesidad de modificar, eliminar o dar continuidad a las medidas definidas para la consecución de cada objetivo.
 - Identificación de nuevas necesidades a tener en cuenta para el próximo ejercicio y consiguiente planteamiento de medidas.
- Aprobación del Informe de Evaluación.
- Elaboración del acta de la reunión por la persona(s) que designe el Responsable del Plan y aprobación del acta de la reunión anterior.

7. Presupuesto

**PRESUPUESTO PLAN DE IGUALDAD DE FEIRACO
PERIODO 2009**

CONCEPTO	IMPORTE (€)
1. Consultoría externa para Plan de Igualdad: GRUPO FEMXA	9.227,66
2. Subvención del Instituto de la Mujer	10.0000,00
3. Sueldos y salarios	16.300,00
TOTAL	35.527,66 €

8. Comité de Igualdad

1. OBJETIVO GENERAL DEL COMITÉ DE IGUALDAD

La finalidad que se persigue con la creación de un Comité de Igualdad en FEIRACO es la de dotar de transparencia todas y cada una de las actuaciones que por parte de la Organización se lleven a cabo tanto en el proceso de diseño e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades, como posteriormente en las actividades de seguimiento y evaluación.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores/as de las diferentes actividades que se llevan a cabo para la elaboración del Plan de Igualdad.
2. Negociar con la Representación Legal de los Trabajadores/as la aprobación del Plan de Igualdad finalmente diseñado.
3. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores/as de los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad está constituido por representantes de la dirección de FEIRACO, y por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores/as:

- D. José Luis Antuña, Director General de Feiraco.
- D. Pablo Gómez, Director de Recursos Humanos de Feiraco.
- Teresa Conde Ordoñez, Jefa de Administración.
- D. David Moya, Delegado de Personal (CIG).
- Dña. Irene Pereiro, Delegada de Personal (UGT).
- D. Jorge Hombre Coello, Delegado de Personal (CCOO).

4. FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD

1. Representación de la Dirección de FEIRACO:
 - Informa del proceso a seguir para la consecución del Plan de Igualdad.
 - Negocia la aprobación el Plan de Igualdad finalmente diseñado.

- Reporta información relevante sobre el desarrollo del Plan de Igualdad a través de Informes de Seguimiento y Evaluación del Plan, con la periodicidad establecida.
- Aprueba los Informes de Seguimiento y Evaluación.

2. Representación Legal de Trabajadores/as:

- Comunica al cuadro de personal de FEIRACO la información que desde la Dirección de la Empresa se les remita sobre el Plan de Igualdad.
- Negocia, en el marco del Comité de Igualdad, la aprobación del Plan de Igualdad finalmente diseñado.
- Consulta y revisa los Informes de Seguimiento y de Evaluación junto con el resto de miembros del Comité de Igualdad.
- Aprueba los Informes de Seguimiento y Evaluación

5. FUNCIONAMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad es convocado por el Responsable del Plan de Igualdad con motivo de la celebración de las reuniones de seguimiento y evaluación. Asimismo, también podrá ser convocado con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno el Responsable de Igualdad.

La celebración de cada reunión dará lugar a un acta que será aprobada por sus miembros en la siguiente reunión del Comité de Igualdad.

ANEXO I: Fichas de medidas del Plan de Igualdad

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 1	FOMENTAR EL COOPERATIVISMO FEMENINO.
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES COOPERATIVISTAS
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/03/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> Organizar anualmente un programa de actividades informativas y formativas (foros de discusión, charlas) con los que se promocióne la integración de socias en la Cooperativa, contando para una mayor difusión y efectividad, con la colaboración de asociaciones de cooperativas. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> Nº de actividades diseñadas anualmente Nº de mujeres participantes en cada actividad 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Población femenina vinculada a explotaciones agrarias de la comarca	
8. RESPONSABLE	
Jefatura de Servicios Cooperativos Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
Equipo humano designado por el Responsable	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación internos (Asamblea, publicación revista, tablón anuncios) Medios de comunicación externos 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 2	INTRODUCIR EN FEIRACO EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MANERA QUE SE CONVIERTA EN UN PRINCIPIO RECTOR DE LA ORGANIZACIÓN.
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	INCLUIR EN LA DOCUMENTACIÓN BÁSICA Y ESTRATÉGICA DE FEIRACO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/07/2009	Fecha fin: 31/12/2009
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> Incluir en la “misión” y “visión” de FEIRACO el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Introducir en los Estatutos de FEIRACO el principio de igualdad de oportunidades como uno de los fundamentos de la Organización. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la igualdad en “misión y visión” y en los Estatutos.	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección General (2.1.1) Consejo Rector (2.1.2)	
9. RECURSOS NECESARIOS	
Equipo humano designado por el Responsable	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Difusión de Misión y Visión a través de tablón de anuncios en las instalaciones de la Empresa Comité de Igualdad y representación sindical de la empresa 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 2	INTRODUCIR EN FEIRACO EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MANERA QUE SE CONVIERTA EN UN PRINCIPIO RECTOR DE LA ORGANIZACIÓN.
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	INTRODUCIR EL COMPROMISO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA RELACIÓN CON PROVEEDORES.
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
1. Inclusión en el procedimiento de contratación de proveedores la exigencia de no disponer de resoluciones judiciales condenatorias con carácter de “firmes” en materia de legislación laboral que impliquen discriminación por razón de género.	
5. OBSERVACIONES	
Se requerirá al proveedor una declaración responsable o disclaimer de sentencias.	
6. INDICADORES	
1. Nº declaraciones responsables recibidas de proveedores /nº contrataciones proveed.	
2. COLECTIVO DESTINATARIO	
Proveedores	
3. RESPONSABLE	
Dirección General	
4. RECURSOS NECESARIOS	
5. CANAL DE COMUNICACIÓN	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 3	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES QUE FEIRACO LLEVA A CABO EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	DESTINAR EL 10% DEL PRESUPUESTO ANUAL DE LA <i>FUNDACIÓN FEIRACO</i> A ACTIVIDADES A FAVOR DE LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS ACTUACIONES CON LAS QUE SE FOMENTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POBLACIÓN.
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer convenios de colaboración con asociaciones vinculadas con la igualdad de oportunidades y/o la problemática de la violencia de género a fin de cofinanciar acciones encaminadas a proteger a las víctimas del maltrato. 2. Patrocinar actividades en centros de educación a través de las cuales se fomente la divulgación del principio de igualdad de oportunidades. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de convenios firmados con asociaciones vinculadas a la igualdad de oportunidades y/o violencia de género. 2. Nº actividades llevadas a cabo en centros de educación para fomentar el principio de la igualdad de oportunidades. 3. % de presupuesto anual de FUNDACIÓN FEIRACO destinado a actividades a favor de la erradicación de la violencia de género y para fomentar la igualdad de oportunidades. 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Población en general y mujeres víctimas de la violencia de género en particular	
8. RESPONSABLE	
Presidencia de la FUNDACIÓN FEIRACO	

9. RECURSOS NECESARIOS

- Equipo humano designado por el Responsable
- Presupuesto anual de FUNDACIÓN FEIRACO

10. CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa
- Medios de comunicación externos

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 4	TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las candidaturas. 2. Registro y archivo de todos los procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas. 3. Elaboración de un manual de entrevistas no discriminatorias que será facilitado a aquel personal que participe en procesos de selección. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de nuevas contrataciones en las que se aplicó la medida de acción positiva 2. Comprobación de haber elaborado el manual de entrevistas 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano designado por el Responsable 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 4	TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, ELIMINANDO LOS SESGOS DE GÉNERO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
1. Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal de RRHH que participa en los procesos de selección	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad.	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Personal de RRHH	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none">Acción formativa y equipo docente	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none">Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 4	TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 3	INCORPORAR CURRICULA DE MUJERES A LA BASE DE DATOS DEL DEPARTAMENTO DE RRHH.
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir las ofertas de trabajo a través de canales de comunicación a los que accedan fundamentalmente mujeres. 2. Establecer convenios de colaboración con centros de educación, universidades, escuelas de negocios, colegios profesionales, etc. e instituciones ligadas con la promoción social y laboral de la mujer. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de canales de comunicación utilizados para difundir ofertas de trabajo 2. Nº de convenios de colaboración formalizados con entidades para la provisión de currícula de mujeres. 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Población activa femenina	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
Equipo designado por el Responsable	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. • Canales de difusión establecidos como consecuencia de la aplicación de las medidas 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 4	TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 4	USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA E IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/07/2009	Fecha fin: 31/12/2009
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo gestionadas por FEIRACO (prensa, Internet, tablón de anuncios, etc.) 2. Establecer acuerdos con entidades externas de selección a fin de que éstas hagan uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo contratadas 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de que en la difusión de las ofertas de empleo vacantes, se haya utilizado un lenguaje e imágenes no sexistas. 2. Comprobación y justificación de haber formalizado acuerdos con entidades externas de selección 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Población activa femenina	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
Equipo designado por el Responsable	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 5	VELAR PORQUE EL SISTEMA RETRIBUTIVO NO CONTEMPLE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	ESTABLECER ATENCIÓN ESPECIAL A LA PLANTILLA QUE HAGA USO DEL PERMISO DE MATERNIDAD
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
1. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se conservarán los elementos retributivos ligados a la presencia efectiva	
5. OBSERVACIONES	
Los complementos salariales a conservar son: asistencia y disponibilidad	
6. INDICADORES	
Comprobación de que se ha procedido a conservar los elementos retributivos ligados a la presencia efectiva durante la suspensión del contrato por maternidad.	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Trabajadores/as de FEIRACO que hagan uso del permiso de maternidad	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable• Presupuesto anual asignado a la retribución salarial	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 5	VELAR PORQUE EL SISTEMA RETRIBUTIVO NO CONTEMPLE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	EVALUAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO LOS PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE CADA CATEGORÍA PROFESIONAL
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/07/2010	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una valoración de puestos, intragrupo profesional, en el que se evalúen objetivamente: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo. 2. Reagrupación de las categorías profesionales en grupos profesionales a fin de que con ello se evite la existencia de sesgos de género en la retribución. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de que se haya realizado una valoración de puestos en el que se evalúe: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo. • Comprobación de la efectiva reagrupación de las categorías profesionales 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
<p style="text-align: center;"> Toda la plantilla de FEIRACO</p>	
8. RESPONSABLE	
<p style="text-align: center;"> Dirección de RRHH</p>	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 6	GARANTIZAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO QUE SE PUEDA DERIVAR DE LAS CONDICIONES DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	HOMOGENEIZAR LOS HORARIOS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2010
4. MEDIDAS	
1. Impartir la formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que las características de la acción formativa y las necesidades de producción lo permitan	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> Nº total de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas Nº de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas dentro del horario de la jornada laboral 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla de FEIRACO	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equipo designado por el Responsable Presupuesto anual asignado a formación de trabajadores/as 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 6	GARANTIZAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO QUE SE PUEDA DERIVAR DE LAS CONDICIONES DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	INCLUIR EN LA PROGRAMACIÓN ANUAL FORMATIVA, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/10/2009	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Impartir acciones formativas dirigidas a sensibilizar a mandos intermedios y directivos en materia de igualdad de oportunidades 2. Incluir en todas las acciones formativas de más de 30 horas, módulos de igualdad de oportunidades 3. Impartir acciones formativas dirigidas a socios/as y trabajadores/as a fin de que con ellas se fomente la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el hogar y la igualdad de oportunidades 4. Promover la participación de las mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa (por ejemplo: gasolinera, conductores). 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº acciones formativas dirigidas a sensibilizar a m. intermedios y directivos 2. Nº total de acciones formativas de más de 30 horas 3. Nº de acciones formativas de más de 30 horas en las que se ha introducido un módulo de igualdad 4. Nº total de acciones formativas impartidas a socios/as 5. Nº de acciones formativas específicos sobre corresponsabilidad y/o igualdad impartidas a socios/as 6. Nº de acciones formativas específicos sobre corresponsabilidad y/o igualdad impartidas a trabajadores/as 7. Nº de mujeres que han participado en formación relacionada con actividades masculinizadas 	

7. COLECTIVO DESTINATARIO
Todos los socios/as y plantilla de FEIRACO
8. RESPONSABLE
Dirección de RRHH (6.2.1, 6.2.2, 6.2.3 y 6.2.4) Jefatura de Servicios Cooperativos (6.2.3)
9. RECURSOS NECESARIOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable• Presupuesto anual asignado a formación de trabajadores/as
10. CANAL DE COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 7	ELIMINAR CUALQUIER TIPO DE CRITERIO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE GÉNERO QUE PUEDA INTRODUCIRSE EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE PERSONAL
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	ADOPTAR CRITERIOS QUE PERMITAN INCREMENTAR LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN DE LAS MUJERES
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/10/2009	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y modificar el cuestionario de “Evaluación del Desempeño” a fin de que se eliminen los valores que induzcan a discriminación por razón de género 2. Realizar acciones formativas, dirigidas especialmente a mujeres, en materia de habilidades directivas 3. Implantar un plan de polivalencia del puesto de trabajo en el que contemple la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente desempeñados por hombres. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la revisión y modificación del cuestionario de evaluación del desempeño. 2. Nº total de acciones formativas de habilidades directivas dirigidas a mujeres 3. Nº de mujeres formadas en habilidades directivas. 4. Nº de mujeres participantes en el plan de polivalencia. 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Trabajadoras de FEIRACO	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable • Presupuesto anual asignado a formación de trabajadores/as 	

10.CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 8	GARANTIZAR QUE NO SE PRODUZCA NINGUNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un procedimiento informal de tratamiento de situaciones de acoso que no revistan indicios de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal 2. Nombrar a un “Asesor/a Confidencial”, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia 3. Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno 4. Realizar un Código Ético de Conducta a difundir entre la plantilla en el que, además de ratificarse el compromiso de FEIRACO con la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, se describa el procedimiento de actuación en materia de acoso 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de la existencia de: <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso en la Empresa • Nombramiento formal del “Asesor/a Confidencial” • Inclusión dentro del compendio de normas de régimen interno, del supuesto de acoso sexual como situación sancionable • Código Ético de Conducta 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla de FEIRACO	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	

9. RECURSOS NECESARIOS

- Equipo designado por el Responsable

10. CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 9	APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE FEIRACO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	QUE TODAS LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN PLANTILLA, QUE ACREDITEN ESTA CONDICIÓN A LA DIRECCIÓN DE FEIRACO, RECIBAN APOYO POR PARTE DE LA EMPRESA
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar el compromiso de FEIRACO en contra de la violencia de género 2. Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario 3. Posibilitar a la víctima la opción de hacer uso de una excedencia con reserva del puesto de trabajo por 6 meses 4. Ofrecer a la víctima un servicio de información básico a fin de orientar a la trabajadora sobre organismos y centros de asistencia a los que dirigirse 5. Suministrar una caja de leche semanal a víctimas con hijos/as menores de 12 años durante 6 meses 6. Eliminar la obligatoriedad de cumplir con el periodo de preaviso estipulado en caso de rescisión del contrato a solicitud de la trabajadora. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de la existencia del compromiso de FEIRACO en contra de la violencia de género 2. Nº de casos detectados de víctimas de violencia de género 3. Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada 4. Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia de 6 meses 5. Nº de víctimas de violencia de género que han sido usuarias del servicio de información 6. Nº de víctimas de violencia de género a las que se les ha suministrado cajas de leche 	

7. COLECTIVO DESTINATARIO
Trabajadoras de FEIRACO víctimas de la violencia de género
8. RESPONSABLE
Dirección de RRHH
9. RECURSOS NECESARIOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable• Presupuesto anual asignado a departamento de RRHH
10. CANAL DE COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 10	IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilitar que trabajadores/as a jornada partida que hayan sido padres, puedan acogerse a jornada continua tras reincorporación del permiso de maternidad y hasta que el bebé cumpla un año 2. Posibilitar que la trabajadora con jornada a turno, durante el año siguiente al parto, pueda vetar un turno de trabajo 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de hombres/mujeres que han sido padres 2. Nº de hombres que han sido padres y se han acogido a jornada continua hasta que el bebé cumpla un año 3. Nº de mujeres que han sido madres y se han acogido a jornada continua hasta que el bebé cumpla un año 4. Nº de mujeres con jornada a turno que hayan vetado un turno, durante el año siguiente al parto 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Trabajadores/as de FEIRACO que hayan sido padres	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable • Presupuesto anual asignado 	

10.CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 10	IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A LAS PERSONAS CON HIJOS/AS A SU CARGO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concesión de cheques por valor de 30 €/mes a aquellos trabajadores/as que tengan menores de 3 años a su cargo y asistan éstos a centros de educación infantil. La ayuda será concedida entre el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de mayo, siempre y cuando la asistencia a dichos centros supongan un coste para los progenitores y éstos dispongan de unos ingresos inferiores a dos veces y medio el salario mínimo interprofesional. 2. Permiso de asistencia a técnicas de reproducción asistida 3. Permiso para acompañar a cónyuge o pareja a técnicas de reproducción asistida 4. Permiso retribuido de hasta 1 mes para los casos de adopción internacional que requieran desplazamientos de alguno de los futuros padres. 5. Ampliación del permiso de lactancia acumulado hasta los 18 días. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de hombres con hijos/as menores de 3 años que asistan a guardería 2. Nº de mujeres con hijos/as menores de 3 años que asistan a guardería 3. Nº de hombres con hijos/as menores de 3 años que perciban el cheque-ayuda 4. Nº de mujeres con hijos /as menores de 3 años que perciban el cheque-ayuda 5. Nº de hombres que han hecho uso del permiso para asistir a técnicas de reproducción asistida 6. Nº de mujeres que han hecho uso del permiso para asistir a técnicas de reproducción asistida 7. Nº de hombres/mujeres que han hecho uso del permiso de hasta 1 mes para casos de adopción internacional que requiera desplazamiento. 	

7. COLECTIVO DESTINATARIO
Trabajadores/as de FEIRACO
8. RESPONSABLE
Dirección de RRHH
9. RECURSOS NECESARIOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable• Presupuesto anual asignado
10. CANAL DE COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 10	IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIAICÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 3	ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A CONCILIAR CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA PERSONAL
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2012
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de cuestionarios anuales de detección de necesidades de conciliación entre la plantilla de la Empresa 2. Todas las medidas de conciliación de las que se puedan beneficiar los trabajadores/as por su condición de matrimonio, serán de aplicación, en las mismas condiciones, a aquellas parejas de hecho que se encuentren inscritas en registro público. 3. Permiso no retribuido de hasta 6 meses para prestar colaboración a una ONG reconocida oficialmente. 4. Realización de un estudio psicosocial en trabajos en cadena o turnos e industriales analizando las necesidades de mejora de la conciliación de la vida laboral y personal entre otras. 5. Implantar un modelo de conciliación de la vida laboral y personal que sea objeto de certificación por entidad auditora externa. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de que se hayan llevado a cabo los cuestionarios a toda la plantilla de FEIRACO. 2. Nº hombres/ mujeres que han utilizado el permiso no retribuido de 6 meses para prestar colaboración en una ONG reconocida oficialmente. 3. Comprobación de que se haya llevado a cabo un estudio psicosocial en trabajos a cadena o turnos e industriales. 4. Comprobación de que se haya implantado un modelo de conciliación certificación. 	

7. COLECTIVO DESTINATARIO
Toda la plantilla
8. RESPONSABLE
Dirección de RRHH
9. RECURSOS NECESARIOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable
10. CANAL DE COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 10	IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIAICÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 4	ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/12/2012
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilitar medidas que permitan conciliar la organización de la empresa con el disfrute de celebraciones a las personas que profesan diversas religiones (Ramadan, Yom Kipur, etc.) 2. Posibilitar a la población inmigrante no comunitaria, la oportunidad de disfrutar de sus vacaciones en un solo periodo, a fin de facilitar desplazamientos al extranjero, previa conveniente justificación de dicho viaje. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº hombres/mujeres de origen no comunitario que han disfrutado de sus vacaciones en solo periodo 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 11	TRABAJAR PORQUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEA UNA HERRAMIENTA QUE GARANTICE EL COMPROMISO DE FEIRACO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CONVENIO COLECTIVO
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
1. Inclusión del Plan de Igualdad en el texto del convenio colectivo	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
1. Comprobación de la inclusión del texto del Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equipo designado por el Responsable 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 11	TRABAJAR PORQUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEA UNA HERRAMIENTA QUE GARANTICE EL COMPROMISO DE FEIRACO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	EQUILIBRAR LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
1. Negociar con la RLT la inclusión de mujeres en términos igualitarios en las listas de las elecciones sindicales	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
1. Nº de mujeres en las listas de las elecciones sindicales	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
RLT	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equipo designado por el Responsable 	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa. 	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 11	TRABAJAR PORQUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEA UNA HERRAMIENTA QUE GARANTICE EL COMPROMISO DE FEIRACO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 3	FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/10/2009	Fecha fin: 31/06/2010
4. MEDIDAS	
1. Impartir a los miembros del Comité de Empresa una acción formativa sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Empresa	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
1. Comprobación de la impartición de la acción formativa a los miembros de la RLT	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
RLT	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none">• Equipo designado por el Responsable	
10. CANAL DE COMUNICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none">• Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.	

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 12	POTENCIAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE FEIRACO
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	ANALIZAR LOS RIESGOS LABORALES EN FEIRACO DE FORMA DIFERENCIADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2011	Fecha fin: 31/12/2011
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> Desagregar los datos por sexo en los análisis de siniestralidad efectuados por el Servicio de Prevención Llevar a cabo un análisis de los AT y EP con el objeto de determinar si éstos inciden de forma significativa en hombres o bien en mujeres para finalmente tomar acciones preventivas al respecto Elaboración de una guía de PRL orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se entregará a todas aquellas trabajadoras que vayan a encontrarse en tal situación. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> Comprobación de la existencia de datos desagregados por sexo en los informes de siniestralidad Comprobación de la realización del análisis de los AT y EP Comprobación de la realización de una guía de PRL orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equipo designado por el Responsable 	

10.CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 13	PROPICIAR LA COMUNICACIÓN Y EFECTIVA DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 1	GARANTIZAR QUE EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN TANTO INTERNO COMO EXTERNO, EVITE EL USO DE UN LENGUAJE SEXISTA, AJUSTÁNDOSE A LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/07/2010	Fecha fin: 31/12/2012
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de la imagen corporativa en las campañas de publicidad y canales de comunicación (web, revista, etc.) 2. Elaborar y difundir una guía del lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de terminología sexista en la documentación interna y externa. 3. Revisión del lenguaje empleado en el convenio colectivo 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de haber efectuado la revisión de la imagen corporativa. 2. Comprobación de haber llevado a cabo la elaboración y difusión de una guía del lenguaje no sexista. 3. Comprobación de haber efectuado una revisión del lenguaje empleado en el convenio colectivo. 	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable 	

10.CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL	
Nº: 13	PROPICIAR LA COMUNICACIÓN Y EFECTIVA DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Nº: 2	DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
3. PLAZO EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2010	Fecha fin: 30/06/2012
4. MEDIDAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicación del compromiso de la Alta Dirección con la Igualdad de Oportunidades. 2. Publicación y difusión del Código de Conducta. 3. Formalización y comunicación a toda la plantilla de la creación de la Comisión de Igualdad y designación del Responsable de Igualdad. 4. Incluir en el Manual de Acogida las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. 5. Incluir en los cursos de formación un módulo con el contenido del Plan de Igualdad. 6. Editar y difundir un folleto informativo acerca del acoso sexual o por razón de sexo. 7. Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación. 	
5. OBSERVACIONES	
6. INDICADORES	
Comprobación de haber llevado a cabo cada una de las medidas establecidas	
7. COLECTIVO DESTINATARIO	
Toda la plantilla	
8. RESPONSABLE	
Dirección de RRHH	
9. RECURSOS NECESARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo designado por el Responsable 	

10.CANAL DE COMUNICACIÓN

- Comité de Igualdad y representación sindical de la Empresa.

ANEXO II: Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE CONTROL		
	H	M
1. Nº cooperativistas		
2. Nº miembros Consejo Rector		
3. Nº trabajadores/as		
4. Nº trabajadores/as por área		
5. Nº trabajadores/as por departamento		
6. Nº mandos intermedios		
7. Nº mandos directivos		
8. Nº participantes en acciones formativas		
9. Nº de contratos de carácter indefinido		
10. Nº de contratos de carácter temporal		
11. Nº de contratos a jornada completa		
12. Nº de contratos a jornada parcial		

INDICADORES LIGADOS A LAS MEDIDAS DE IGUALDAD		
1. FOMENTAR EL COOPERATIVISMO FEMENINO	OBJ. 1.1	1. N° y tipo de actividades informativas y formativas con las que se promoció la integración de socias en la Cooperativa.
		2. N° de mujeres participantes en las actividades informativas y formativas con las que se promoció la integración de socias en la Cooperativa.
2. INTRODUCIR COMPROMISO CON IGUALDAD DE MANERA QUE SE CONVIERTA EN PRINCIPIO RECTOR DE LA ORGANIZACIÓN	OBJ. 2.1	3. Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la igualdad en la misión y visión y en los Estatutos.
	OBJ. 2.2	4. N° declaraciones responsables recibidas de proveedores /n° contrataciones totales con proveedores
3. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ACTUACIONES QUE FEIRACO LLEVA A CABO EN MATERIA DE RSC	OBJ. 3.1	5. N° y tipo de convenios firmados con asociaciones vinculadas a la igualdad de oportunidades y/o violencia de género.
		6. N° y tipo de actividades llevadas a cabo en centros de educación para fomentar el principio de la igualdad de oportunidades.
		7. Porcentaje de presupuesto anual de la FUNDACIÓN FEIRACO destinado a actividades a favor de la erradicación de la violencia de género y promoción de la igualdad de oportunidades.
4. TRABAJAR POR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	OBJ. 4.1	8. N° de nuevas contrataciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.
		9. Comprobación de haber evaluado el manual de entrevistas
	OBJ. 4.2	10. Comprobación de que el personal del Dpto. de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido formado en igualdad de oportunidades.

	OBJ. 4.3	11. Nº y tipo de canales de comunicación utilizados para la difusión de ofertas de trabajo.
	OBJ. 4.3	12. Nº y tipo de convenios de colaboración formalizados con entidades para la provisión de currícula de mujeres
	OBJ. 4.4	13. Comprobación de que en la difusión de las ofertas de empleo vacantes, se haya utilizado un lenguaje e imágenes no sexistas.
	OBJ. 4.4	14. Comprobación de que se hayan formalizado acuerdos con las entidades externas de selección para un uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
5. VELAR PORQUE EL SISTEMA RETRIBUTIVO NO CONTEMPLE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	OBJ. 5.1	15. Comprobación de que se ha procedido a conservar los elementos retributivos ligados a la presencia efectiva durante la suspensión del contrato por maternidad.
	OBJ. 5.2	16. Comprobación de que se haya realizado una valoración de puestos en el que se evalúe: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.
	OBJ. 5.2	17. Comprobación de la efectiva reagrupación de las categorías profesionales.
6. GARANTIZAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO QUE SE PUEDA DERIVAR DE LAS CONDICIONES DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES	OBJ. 6.1	18. Nº total de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas.
	OBJ. 6.1	19. Nº de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas dentro del horario de la jornada laboral.
	OBJ. 6.2	20. Nº acciones formativas dirigidas a sensibilizar a mandos intermedios y directivos.
	OBJ. 6.2	21. Nº total de acciones formativas de más de 30 horas.
	OBJ. 6.2	22. Nº de acciones formativas de más de 30 horas en las que se haya introducido un módulo de igualdad.
	OBJ. 6.2	23. Nº total de acciones formativas impartidas a socios/as

	OBJ. 6.2	24. Nº de acciones formativas específicas sobre corresponsabilidad y/o igualdad impartidas a socios/as.
		25. Nº de acciones formativas específicas sobre corresponsabilidad y/o igualdad impartidas a trabajadores/as.
		26. Nº de mujeres que han participado en formación relacionada con actividades masculinizadas
7. ELIMINAR CUALQUIER TIPO DE CRITERIO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE GÉNERO QUE PUEDA INTRODUCIRSE EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE PERSOANAL	OBJ. 7.1	27. Comprobación de que se ha llevado a cabo la revisión del cuestionario de evaluación del desempeño.
		28. Nº total de acciones formativas de habilidades directivas dirigidas a mujeres.
		29. Nº mujeres formadas en habilidades directivas
		30. Nº mujeres que han participado en el plan de polivalencia
8. GARANTIZAR NO SE PRODUZCA ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN SEXO	OBJ. 8.1	31. Comprobación de la existencia de: procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso en la Empresa, nombramiento formal del "Asesor/a confidencial"; inclusión dentro de las normas de régimen interno del supuesto de acoso de sexual como situación sancionable; realización de un Código Ético de Conducta.
9. APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE FEIRACO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	OBJ. 9.1	32. Comprobación de la existencia del compromiso de FEIRACO en contra de la violencia de género
		33. Nº de casos detectados de víctimas de violencia de género
		34. Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada
		35. Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia de 6 meses

		36.Nº de víctimas de violencia de género que han sido usuarias del servicio de información
		37.Nº de víctimas de violencia de género a las que se les ha suministrado cajas de leche
10. IMPLANTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS QUE SE PUEDAN BENEFICIAR HOMBRES Y MUJERES	OBJ. 10.1	38.Nº de hombres/mujeres que han sido padres/madres
		39.Nº de hombres/mujeres que han sido padres/madres y se han cogido a jornada continua hasta que el bebé cumpla 1 año
		40.Nº de mujeres con jornada a turno que hayan vetado un turno, durante el año siguiente al parto
	OBJ. 10.2	41.Nº de hombres/mujeres con hijos/as menores de 3 años que asistan a guardería
		42.Nº de hombres/mujeres con hijos menores 3 años que perciben el cheque – ayuda.
		43.Nº de hombres/mujeres que han hecho uso del permiso para asistir a técnicas de reproducción asistida
		44.Nº de hombres/mujeres que han hecho uso del permiso retribuido de hasta 1 mes para casos de adopción internacional que requieran desplazamiento
	OBJ. 10.3	45.Comprobación de que se hayan llevado a cabo los cuestionarios anuales de detección de necesidades de conciliación a toda la plantilla de FEIRACO
		46.Nº de hombres/mujeres que han utilizado el permiso no retribuido de 6 meses para prestar colaboración en una ONG reconocida oficialmente
		47.Comprobación de que se haya llevado a cabo un estudio psicosocial en trabajos en cadena o turnos industriales

		48.Comprobación de que se haya implantado un modelo de conciliación certificable.
	OBJ. 10.4	49.Nº de hombres/mujeres de origen no comunitario que han disfrutado de sus vacaciones en un solo periodo
11. TRABAJAR PORQUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEA UNA HERRAMIENTA QUE GARANTICE EL COMPROMISO DE FEIRACO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	OBJ. 11.1	50.Comprobación de la inclusión del texto del Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo.
	OBJ. 11.2	51.Nº de mujeres en las listas de las elecciones sindicales
	OBJ. 11.3	52.Comprobación de que se ha impartido una acción formativa sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Empresa a los miembros del Comité de Empresa
12. POTENCIA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE FEIRACO	OBJ. 12.1	53.Comprobación de la existencia de datos desagregados por sexo en los informes de siniestralidad
		54.Comprobación de la realización del análisis de los AT y EP
		55.Comprobación de la realización de una guía de PRL orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia
13. PROPICIAR LA COMUNICACIÓN Y EFECTIVA DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD E OPORTUNIDADES	OBJ. 13.1	56.Comprobación de haber efectuada la revisión de la imagen corporativa
		57.Comprobación de haber llevado a cabo la elaboración y difusión de una guía del lenguaje no sexista
		58.Comprobación de haber efectuado una revisión del lenguaje empleado en el convenio colectivo

	OBI. 13.2	<p>59. Comprobación de haber llevado a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Publicación compromiso de la Alta Dirección- Publicación y difusión del Código de Conducta- Formalización y comunicación a la plantilla de la creación del “Comité de Igualdad” y la designación del Responsable de Igualdad- Incluir en el Manual de Acogida las medidas del Plan de Igualdad- Incluir en los cursos de formación un módulo con el contenido del Plan de Igualdad- Edición y difusión de un folleto informativo acerca del acoso sexual por razón de sexo- Edición y difusión de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación
--	-----------	---

ANEXO III: Calendario

Código	Medida	Fecha inicio	Fecha fin	Responsable
1.1.1	Organizar anualmente un programa de actividades informativas y formativas (foros de discusión, charlas) con los que se promocióne la integración de socias en la Cooperativa contando para una mayor difusión y efectividad, con la colaboración de asociaciones de cooperativas	01/03/2010	31/12/2010	Jefatura de Servicios Cooperativos/Dirección de RRHH
2.1.1	Incluir en "misión y "visión" el compromiso con la igualdad	01/07/2009	31/12/2009	Dirección General
2.1.2	Introducir en los Estatutos de FEIRACO el principio de igualdad de oportunidades como uno de los fundamentos de la Organización.	01/07/2009	31/12/2009	Consejo Rector
2.2.1	Inclusión en procedimiento de contratación de proveedores la exigencia de no disponer de resoluciones judiciales condenatorias firmes en materia de legislación laboral que impliquen discriminación por razón de género	01/01/2010	31/12/2010	Dirección General
3.1.1	Establecer convenios de colaboración con asociaciones vinculadas con la igualdad de oportunidades y/o la problemática de la violencia de género a fin de cofinanciar acciones encaminadas a proteger a las víctimas del maltrato.	01/01/2010	31/12/2010	Presidencia de la FUNDACIÓN FEIRACO
3.1.2	Patrocinar actividades en centros de educación a través de las cuales se fomente la divulgación del principio de igualdad de oportunidades.	01/01/2010	31/12/2010	Presidencia de la FUNDACIÓN FEIRACO
4.1.1	Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las candidaturas.	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
4.1.2	Registro y archivo de todos los procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
4.1.3	Elaboración de un manual de entrevistas no discriminatorias que será facilitado a aquel personal que participe en procesos de selección	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
4.2.1	Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal de RRHH que participa en los procesos de selección	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
4.3.1	Difundir las ofertas de trabajo a través de canales de comunicación a los que accedan fundamentalmente mujeres.	01/01/2010	31/06/2011	Dirección de RRHH
4.3.2	Establecer convenios de colaboración con centros de educación, universidades, escuelas de negocios, colegios profesionales, etc. e instituciones ligadas con la promoción social y laboral de la mujer.	01/01/2010	31/06/2011	Dirección de RRHH
4.4.1	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo gestionadas por FEIRACO (prensa, Internet, tablón de anuncios, etc.)	01/07/2009	31/12/2009	Dirección de RRHH
4.4.2	Establecer acuerdos con entidades externas de selección a fin de que éstas hagan uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo contratadas	01/07/2009	31/12/2009	Dirección de RRHH

Código	Medida	Fecha inicio	Fecha fin	Responsable
5.1.1	Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se conservarán los elementos retributivos ligados a la presencia efectiva	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
5.2.1	Realizar una valoración de puestos, intragrupo profesional, en el que se evalúen objetivamente: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo	01/07/2010	31/12/2011	Dirección de RRHH
5.2.2	Reagrupación de las categorías profesionales en grupos profesionales a fin de que con ella se evite la existencia de sesgos de género en la retribución	01/07/2010	31/12/2011	Dirección de RRHH
6.1.1	Impartir la formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que las características de la acción formativa y las necesidades de producción lo permitan	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
6.2.1	Impartir acciones formativas dirigidas a sensibilizar a mandos intermedios y directivos en materia de igualdad de oportunidades	01/10/2009	31/12/2010	Dirección de RRHH
6.2.2	Incluir en todas las acciones formativas de más de 30 horas, módulos de igualdad de oportunidades	01/10/2009	31/12/2010	Dirección de RRHH
6.2.3	Impartir acciones formativas dirigidas a socios/as y trabajadores/as a fin de que con ellas se fomente la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el hogar y la igualdad de oportunidades	01/10/2009	31/12/2010	Presidencia de la FUNDACIÓN FEIRACO
6.2.4	Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa (p.e. gasolinera, conductores).	01/10/2009	31/12/2011	Dirección de RRHH
7.1.1	Revisar y modificar el cuestionario de "Evaluación del Desempeño" a fin de que se eliminen los valores que induzcan a discriminación por razón de género	01/10/2009	31/12/2010	Dirección de RRHH
7.1.2	Realizar acciones formativas, dirigidas especialmente a mujeres, en materia de habilidades directivas	01/10/2009	31/12/2010	Dirección de RRHH
7.1.3	Implantar un plan de polivalencia del puesto de trabajo en el que se contemple la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente desempeñados por hombres	01/10/2009	31/12/2011	Dirección de RRHH
8.1.1	Desarrollar un procedimiento informal de tratamiento de situaciones de acoso que no revistan indicios de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
8.1.2	Nombrar a un "Asesor/a Confidencial", responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
8.1.3	Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
8.1.4	Realizar un Código Ético de Conducta a difundir entre la plantilla en el que, además de ratificarse el compromiso de FEIRACO con la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, se describa el procedimiento de actuación en materia de acoso	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH

Código	Medida	Fecha inicio	Fecha fin	Responsable
9.1.1	Formalizar el compromiso de FEIRACO en contra de la violencia de género	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
9.1.2	Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
9.1.3	Posibilitar a la víctima la opción de hacer uso de una excedencia con reserva del puesto de trabajo por 6 meses	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
9.1.4	Ofrecer a la víctima un servicio de información básico a fin de orientar a la trabajadora sobre organismos y centros de asistencia a los que dirigirse	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
9.1.5	Suministrar una caja de leche semanal a víctimas con hijos/as menores de 12 años durante 6 meses	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
9.1.6	Eliminar la obligatoriedad de cumplir con el periodo de preaviso estipulado en caso de rescisión del contrato a solicitud de la trabajadora	01/03/2010	01/03/2010	Dirección de RRHH
10.1.1	Posibilitar que trabajadores/as a jornada partida que hayan sido padres, puedan acogerse a jornada continua tras reincorporación del permiso de maternidad y hasta que el bebé cumpla un año	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
10.1.2	Posibilitar que la trabajadora con jornada a turno, durante el año siguiente al parto, pueda vetar un turno de trabajo	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
10.2.1	Concesión de cheques por valor de 30 €/mes a aquellos trabajadores/as que tengan menores de 3 años a su cargo y asistan éstos a centros de educación infantil. La ayuda será concedida entre el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de mayo, siempre y cuando la asistencia a dichos centros supongan un coste para los progenitores y éstos dispongan de unos ingresos inferiores a dos veces y medio el salario mínimo interprofesional.	01/01/2010	31/06/2011	Dirección de RRHH
10.2.2	Permiso de asistencia a técnicas de reproducción asistida	01/01/2010	31/06/2011	Dirección de RRHH
10.2.3	Permiso para acompañar a cónyuge o pareja a técnicas de reproducción asistida	01/01/2010	31/06/2011	Dirección de RRHH
10.2.4	Permiso retribuido de hasta 1 mes para los caos de adopción internacional que requieran desplazamientos de alguno de los futuros padres	01/07/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
10.2.5	Ampliación del permiso de lactancia acumulado hasta los 18 días	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
10.3.1	Realización de cuestionarios anuales de detección de necesidades de conciliación entre la plantilla de la Empresa	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
10.3.2	Todas las medidas de conciliación de las que se puedan beneficiar los trabajadores/as por su condición de matrimonio, serán de aplicación, en las mismas condiciones, a aquellas parejas de hecho que se encuentren inscritas en registro público	01/03/2010	01/03/2010	Dirección de RRHH
10.3.3	Permiso no retribuido de hasta 6 meses para prestar colaboración a una ONG reconocida oficialmente	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH

Código	Medida	Fecha inicio	Fecha fin	Responsable
10.3.4	Realización de un estudio psicosocial en trabajos en cadena o turnos e industriales analizando las necesidades de mejora de la conciliación de la vida laboral y personal entre otras	01/07/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH
10.3.5	Implantar un modelo de conciliación de la vida laboral y personal que sea objeto de certificación por entidad auditora externa	01/01/2011	31/12/2012	Dirección de RRHH
10.4.1	Posibilitar medidas que permitan conciliar la organización de la empresa con el disfrute de celebraciones a las personas que profesan diversas religiones (Ramadan, Yom Kipur, etc.)	01/01/2011	31/12/2012	Dirección de RRHH
10.4.2	Posibilitar a la población inmigrante no comunitaria, la oportunidad de disfrutar de sus vacaciones en un solo periodo, a fin de facilitar desplazamientos al extranjero, previa conveniente justificación de dicho viaje	01/01/2011	31/12/2012	Dirección de RRHH
11.1.1	Inclusión del Plan de Igualdad en el texto del convenio colectivo	01/01/2010	31/06/2010	Dirección de RRHH
11.2.1	Negociar con la RLT la inclusión de mujeres en términos igualitarios en las listas de las elecciones sindicales	01/01/2010	31/06/2006	Dirección de RRHH
11.3.1	Impartir a los miembros del Comité de Empresa una acción formativa sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades en la Empresa	01/10/2009	31/06/2010	Dirección de RRHH
12.1.1	Desagregar los datos por sexo en los análisis de siniestralidad efectuados por el Servicio de Prevención	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
12.1.2	Llevar a cabo un análisis de los AT y EP con el objeto de determinar si éstos inciden de forma significativa en hombres o bien en mujeres para finalmente tomar acciones preventivas al respecto	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
12.1.3	Elaboración de una guía de PRL orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se entregará a todas aquellas trabajadoras que vayan a encontrarse en tal situación	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
13.1.1	Revisión de la imagen corporativa en las campañas de publicidad y canales de comunicación (web, revista, etc.)	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
13.1.2	Elaborar y difundir una guía del lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de terminología sexista en la documentación interna y externa	01/07/2010	30/06/2011	Dirección de RRHH
13.1.3	Revisión del lenguaje empleado en el convenio colectivo	01/01/2012	31/12/2012	Dirección de RRHH
13.2.1	Publicación del compromiso de la Alta Dirección con la Igualdad de Oportunidades	01/07/2010	30/06/2012	Dirección de RRHH
13.2.2	Publicación y difusión del Código de Conducta	01/07/2010	30/06/2012	Dirección de RRHH
13.2.3	Formalización y comunicación a toda la plantilla de la creación de la Comisión de Igualdad y designación del Responsable de Igualdad	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
13.2.4	Incluir en el Manual de Acogida, las medidas recogidas en el Plan de Igualdad	01/01/2010	31/12/2010	Dirección de RRHH

Código	Medida	Fecha inicio	Fecha fin	Responsable
13.2.5	Incluir en los cursos de formación un módulo con el contenido del Plan de Igualdad	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
13.2.6	Editar y difundir un folleto informativo acerca del acoso sexual o por razón de sexo	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH
13.2.7	Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación	01/01/2011	31/12/2011	Dirección de RRHH

ANEXO V: Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN FEIRACO ANTE LA EXISTENCIA DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FEIRACO

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 23.4 del Decreto 33/2009 de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad de las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo, FEIRACO suscribe la siguiente declaración en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

1. Todos los hombres y mujeres que integran FEIRACO tienen derecho a recibir un trato digno y respetuoso en su trabajo.
2. No se tolerará ninguna situación en la que un trabajador o trabajadora sea objeto de una situación de acoso, ya sea de naturaleza sexual o por razón de sexo.
3. El acoso sexual o por razón de sexo será objeto de la correspondiente sanción disciplinaria.
4. La Dirección de FEIRACO se compromete a trabajar por la prevención del acoso, nombrando a un Asesor/a Confidencial, diseñando un procedimiento de solución a aplicar ante la existencia de situaciones de este tipo, y difundiendo dicho procedimiento entre toda la plantilla de la empresa.
5. La Dirección de FEIRACO garantiza, un trato respetuoso y confidencial de las denuncias formuladas, la protección de la persona que denuncie y/o testifique así como la protección de la figura del Asesor/a Confidencial frente a las posibles represalias derivadas del ejercicio de sus funciones.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, así como la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 2/2007 de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, definen los dos conceptos básicos relativos al acoso en el trabajo: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por el primero se entenderá “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”. Asimismo, se considerará 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”.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Decreto 33/2009 de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad de las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo, el procedimiento que se pondrá en marcha en situaciones de acoso será el que a continuación se detalla y que no impide en ningún caso el ejercicio de las acciones legales que el afectado estime oportunas:

1. La Dirección de FEIRACO, tras consulta con la representación legal del personal y el Comité de Igualdad, designará un "Asesor/a Confidencial".
2. La función del Asesor/a Confidencial será la de recibir las quejas, verbales o escritas, relativas a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se produzcan en el entorno de trabajo. El Asesor/a Confidencial procederá del siguiente modo:
 - Procedimiento informal. La persona víctima de acoso y/o testigo de tales hechos, formulará su denuncia al Asesor/a Confidencial y éste comunicará a la persona denunciada el rechazo a tal conducta.
 - Procedimiento formal. Este proceso se iniciará, agotado el procedimiento informal o no, si así lo considera conveniente la persona que sea víctima y/o testigo de acoso.

La persona víctima y/o testigo, formulará su denuncia al Asesor/a Confidencial quien abrirá un proceso de investigación dentro de las siguientes 48 horas. Éste dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para proceder al análisis de los hechos. Agotado el plazo, deberá emitir un dictamen e informar a las partes, las cuales podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Una vez estudiadas las alegaciones, el Asesor/a elaborará un informe en el que se dictaminará si la conducta denunciada es finalmente considerada o no acoso sexual o por razón de sexo, y por consiguiente si procede aplicar las sanciones previstas de acuerdo al régimen disciplinario de FEIRACO.

A lo largo de este proceso, el Asesor/a podrá emprender las medidas cautelares que considere oportunas a fin de garantizar la protección de la víctima y/o testigo.

3. El Asesor/a Confidencial recibirá una formación adecuada para poder desempeñar tal puesto.

ANEXO IV: Informe de Diagnóstico de Igualdad

**INFORME DE
DIAGNÓSTICO DE
IGUALDAD – Enero 2009**

**“Plan de Igualdad de
Oportunidades de Feiraco”**



Con la colaboración de:

Instituto de la Mujer

Fondo Social Europeo

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Metodología.....	4
3.	Análisis de resultados.....	9
	3.1. La Empresa.....	9
	3.2. Responsabilidad Social Corporativa.....	18
	3.3. Datos generales de la plantilla desagregada por sexo.....	19
	3.4. Política de gestión de RRHH.....	26
	– Reclutamiento y selección	
	– Formación	
	– Promoción	
	– Política salarial	
	– Prevención de riesgos laborales	
	– Conciliación de la vida laboral y personal	
	– Representación de los trabajadores y trabajadoras	
4.	Conclusiones: hipótesis contrastadas.....	44
5.	Sugerencias para el Plan de Igualdad.....	46
6.	Anexos.....	49
	– Anexo I: Guión Focus Group	
	– Anexo II: Cuestionario de Igualdad	

1. INTRODUCCIÓN

La recopilación de datos que aquí se presentan, es el resultado de haber llevado al plano de las relaciones laborales, una metodología de investigación que nos permitiese evaluar la situación de partida de Feiraco S. Coop. Gallega en materia de igualdad de oportunidades. La búsqueda de diversas áreas en la gestión diaria de la empresa, en las que se estén produciendo o se puedan llegar producir situaciones de discriminación de género, es el objetivo fundamental que se persigue con un Diagnóstico de Igualdad. Para tal fin, una evaluación de estas características debe recoger, analizar y finalmente, diagnosticar, toda aquella información que pueda arrojar luz sobre el modo en que se gestiona a las personas en la organización. Se han evaluado aspectos tales como, las actuaciones que en materia de RSC se llevan a cabo, cómo se distribuyen hombres y mujeres por áreas y departamentos, qué política salarial se lleva a la práctica, procesos de selección, promoción y formación y, sobre todo, la opinión de los trabajadores y trabajadoras a través de los cuestionarios y los “focus group” realizados.

El presente informe se compone de un primer bloque, en el que se detalla la metodología elegida para llevar a cabo la recogida y posterior análisis de información. En el segundo apartado, se presenta la información recabada a lo largo de todo el trabajo de campo. En este punto, y con objeto de facilitar la evaluación de cada una de las áreas objeto de estudio, se ha optado por incluir al inicio de cada una de ellas, las hipótesis de investigación a contrastar, de forma que al final de dicho apartado se confirman o no tales hipótesis. Por último, el Informe de Diagnóstico se cierra con un bloque de conclusiones y sugerencias, con la finalidad de que éstas sean tenidas en cuenta de cara al diseño del Plan de Igualdad.

2. METODOLOGÍA

2.1. METODOLOGÍA CUALITATIVA

2.2. METODOLOGÍA CUANTITATIVA

Para poder evaluar la situación de FEIRACO en términos de igualdad se procedió a llevar a cabo una serie de técnicas de investigación sociolaboral, tanto cualitativas como cuantitativas, que permitieron recoger información de diversa índole con la que se pudiese detectar cualquier tipo de discriminación de género. Los objetivos que se tuvieron presentes en el diseño metodológico fueron:

- Que todas las personas se sintiesen partícipes del proceso.
- Que estuviesen suficientemente representados los diferentes perfiles personales/profesionales que integran la empresa.
- Que se garantizase la confidencialidad de las opiniones vertidas durante el proceso de aplicación de las diferentes técnicas de diagnóstico llevadas a cabo.

METODOLOGÍA	TÉCNICA UTILIZADA
Cualitativa	Fuentes documentales “Focus Group”
Cuantitativa	Ecuesta

Fuente: Elaboración propia

3.1. METODOLOGÍA CUALITATIVA

La finalidad perseguida con el empleo de este tipo de metodología fue la extracción de un cúmulo de información que aportase una concepción global del fenómeno de la discriminación de género en el trabajo, como medio de verificación de aquellas premisas a estudiar a lo largo del proceso.

Para tal fin realizamos un análisis de contenidos, donde integramos los resultados de las siguientes técnicas de recogida de información: consulta de fuentes documentales y realización de “focus group”.

• Consulta de fuentes documentales

Las fuentes documentales constituyen el pilar básico a la hora de extraer información y podemos concebirlas como un medio fundamental de obtención de datos.

Para el diagnóstico de igualdad de FEIRACO fueron consultadas las siguientes fuentes documentales:

- a) Documentación relacionada con la Política de Empresa de FEIRACO
- b) Descripción de las diferentes áreas de actividad y departamentos funcionales (organigramas)
- c) Archivos y registros custodiados por el departamento de RRHH:
 - Información sobre el cuadro de personal:
 - Composición desagregada por sexo de las áreas y departamentos de FEIRACO
 - Composición desagregada por sexo de las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras.
 - Complementos salariales diferenciando el sexo de las personas que los percibe.
 - Información sobre los procedimientos relativos a:
 - Reclutamiento y selección
 - Formación
 - Promoción
 - Descripción de los puestos de trabajo.
 - Informes sobre Prevención de Riesgos Laborales.
 - Prácticas a favor de la conciliación de la vida laboral y personal aplicados a trabajadores y trabajadoras.
- d) Memorias de actividades de la Fundación FEIRACO.
- e) Información relevante sobre la comunicación interna y externa

• “Focus Group”

Puede definirse el “focus group” como una “reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de discusión” (Robert K. Merton, 1956). Merece la pena destacar de esta definición, que un “focus group” no es un grupo de trabajo y, por lo tanto, su objetivo no es producir, si no intercambiar opiniones, de manera que se obtiene información sobre percepciones, actitudes o motivaciones del colectivo de hombres y mujeres que forman FEIRACO.

Las personas participantes son seleccionadas en función de ciertas características comunes que las relacionan con el objeto de la discusión, de tal manera que se facilite el intercambio de opiniones sobre aspectos que todos y todas conocen. La gran

ventaja de esta técnica es que se recoge gran cantidad de información, puesto que aunque las personas integrantes del grupo siguen una línea argumental establecida previamente por el equipo técnico de la investigación, del “focus group” es posible obtener otro tipo de información de gran utilidad y validez para el estudio, a partir de gestos o comentarios que no responden directamente a ninguna de las cuestiones formuladas.

Los perfiles de las personas fueron seleccionados de forma intencional según el tipo de grupo, abarcando la totalidad conceptual que el estudio precisaba, buscando son eso una heterogeneidad intergrupala y una homogeneidad intragrupal. De este modo, el 2 de diciembre de 2008, se desarrollaron un total de 3 “focus group” con la siguiente composición y número de participantes:

- Grupo I: Operarios/as (10 personas)
- Grupo III: Mandos intermedios (6 personas)
- Grupo IV: Mandos directivos (6 personas más el Director General de FEIRACO)

El objeto de estos tres grupos fue el de extraer aquella información que pudiese surgir en el debate por parte de los trabajadores y trabajadoras acerca de los siguientes temas¹:

- a) Opinión que suscita la concentración de mujeres en puestos de base de la empresa así como que hombres y mujeres desarrollen determinadas tareas dentro del organigrama de la sociedad (segregación vertical y segregación horizontal)
- b) Proceso de reclutamiento y selección de personal: canales por los que se pone en conocimiento de trabajadores y trabajadoras la existencia de puestos vacantes (externos e internos); opinión que suscita las pruebas y entrevistas de acceso; opiniones sobre el peso específico que supone el tener cargas familiares respecto a la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo.
- c) Acceso de hombres y mujeres a la formación impartida por FEIRACO: adaptabilidad de las condiciones de la formación a hombres y mujeres y posibilidades que existen para sugerir modificaciones en dichas condiciones.
- d) Promoción interna en FEIRACO: criterios que, en opinión de las personas que participan en el grupo, la empresa valora para que un trabajador o trabajadora pueda ser ascendido.
- e) Valoración de las posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal del cuadro de personal de FEIRACO: existencia de medidas implantadas por la empresa y opinión sobre el grado de flexibilidad de la organización respecto a las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras.

¹ Ver Anexo I: Guión Focus Group

- f) El acoso en el marco de las relaciones laborales: acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otro lado, es preciso destacar que, además del input de información requerida para el Diagnóstico, a través de la participación del cuadro de personal en estos grupos, se consiguió reforzar en ellos el sentimiento de implicación en el proceso de implantación del Plan de Igualdad en FEIRACO.

3.2. METODOLOGÍA CUANTITATIVA

- **Encuesta**

La encuesta es la técnica de recogida de datos cuantitativos por excelencia, debido a que con ella se puede obtener la información que precisamos de una muestra representativa de una población. En nuestro caso se tomó como universo poblacional la totalidad de la plantilla de FEIRACO, entendiendo como tal el conjunto de trabajadores y trabajadoras de Feiraco S. Coop. Gallega, Feiraco Lácteos S.L.U. y Feiraco Piensos S.L.U. y se le aplicó un margen de confianza del 95,0% y un error del 5%, con lo que el tamaño final de la muestra fue de 143 personas.

Para el diseño del cuestionario se tuvieron presente las siguientes premisas:

- a) Proteger el anonimato de la personas encuestada.
- b) Que el cuestionario fuese autoadministrado y de carácter voluntario, es decir, el propio encuestado es el que cumplimenta los datos.
- c) Que se facilitase en la medida de lo posible la comprensión de las diferentes cuestiones abordadas en la encuesta de manera que se evitasen tecnicismos y que se estructurasen las cuestiones por diferentes bloques temáticos a fin de que se siguiese un itinerario intencional. Las cuestiones se distribuyeron en tres bloques diferenciados, siendo los temas tratados en cada apartado, los siguientes²:
 - Bloque I: ítems de control (sexo, edad, estudios)
 - Bloque II: aspectos relativos al ámbito profesional (contratación, jornada y horario laboral, promoción y formación)

² Ver Anexo II: Cuestionario de Igualdade

- Bloque III: aspectos relativos al ámbito personal (“cargas” familiares del cuadro de personal y grado de adaptabilidad entre trabajo y vida personal).

El cuestionario diseñado fue distribuido entre los responsables de sección o departamento con el fin de que éstos los pudieran poner a disposición de sus equipos. Finalmente la encuesta fue cumplimentada por el 65% de la muestra, de los cuales el 26,9% fueron mujeres y el 73,1% hombres.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. LA EMPRESA:

- 3.1.1. Objeto social y actividad
- 3.1.2. Características generales. Organigrama
- 3.1.3. Cultura empresarial

3.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

3.3. DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

3.4. POLÍTICA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 3.4.1. Reclutamiento y selección
- 3.4.2. Contratación
- 3.4.3. Política salarial
- 3.4.4. Formación
- 3.4.5. Promoción
- 3.4.6. Prevención de riesgos laborales
- 3.4.7. Conciliación de la vida laboral e personal
- 3.4.8. Representación de los trabajadores e trabajadoras

3.1. LA EMPRESA

3.1.1. OBJETO SOCIAL Y ACTIVIDAD

HIPÓTESIS H.1.1

La actividad del sector al que pertenece la empresa es tradicionalmente considerada una actividad masculinizada

La sociedad cooperativa FEIRACO S. COOP. GALEGA, se creó en 1968 con la denominación de Cooperativa Forraxeira de Negreira. El origen de esta iniciativa la encontramos en un grupo de agroganaderos del Val da Barcala (A Coruña) preocupados por mejorar la situación de las familias de la zona de Negreira que vivían con una economía de subsistencia. La primera actividad que se llevó a cabo fue la construcción en 1970 de una fábrica de transformación de forrajes para la alimentación de animales de cebo y ganado vacuno, además de llevarse a cabo otras iniciativas como comercialización de semillas, fitosanitarios y fertilizantes. Poco más tarde, entre el años 1975 e 1977 se inicia la actividad de transformación de leche y la comercialización directa de la misma bajo la marca de FEIRACO.

El proceso de crecimiento de FEIRACO fue muy rápido, en poco tiempo se pasa de los 3.000 socios y socias hasta los 5.000 en 1975, debido en parte a que los servicios añadidos que prestaba la Cooperativa la hacían cada vez más atractiva a los hombres y mujeres agro-ganaderos. De este modo se promueven desde 1982 centros de servicios

o agencias que pudiesen dar mayor cobertura a todos los socios y socias (A Picota, Camporrapado, Ordes e Santa Comba), incluyendo alguna de ellas economato.

El objeto de la Sociedad Cooperativa es “la realización de todo tipo de operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos y de la Cooperativa, la mejora de la población agraria y del desarrollo del medio rural, así como atender cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agrícola, ganadera o forestal o se relacione directamente con ella”. También se incluye dentro de su objeto social la prestación de bienes y servicios para los socios y socias así como para su familia.

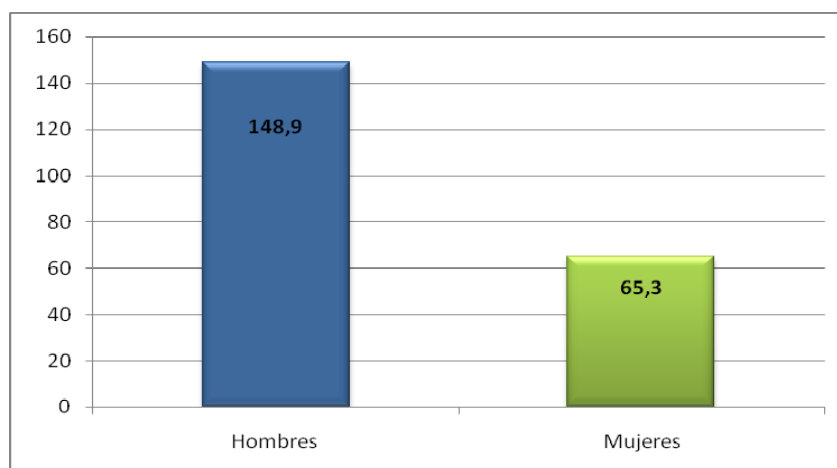
En la actualidad, FEIRACO es una cooperativa agraria que desarrolla básicamente tres tipos de actividades:

- a) Producción de lácteos (que supone el 55% de la actividad de la Cooperativa)
- b) Producción de piensos (que constituye el 35% de la actividad)
- c) Desarrollo de servicios y productos (supone el 20% de la actividad: carne, abonos, servicios a cooperativistas).

A fin de determinar si, en términos generales, la actividad desarrollada por la empresa está mayoritariamente ocupada por hombres o mujeres, hemos acudido a dos tipos de fuentes de información:

1º) Instituto Gallego de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA), último trimestre de 2008. La metodología empleada en la EPA no permite obtener datos acerca de población ocupada por sexo en función de la rama de actividad de cada sector. Por este motivo, la información recabada es referida al sector industrial, en el que se engloba la principal actividad de la sociedad cooperativa (producción de lácteos). Según dicha fuente, las mujeres constituyen el 30,3% de las personas ocupadas en el sector industrial gallego (65.300 mujeres)

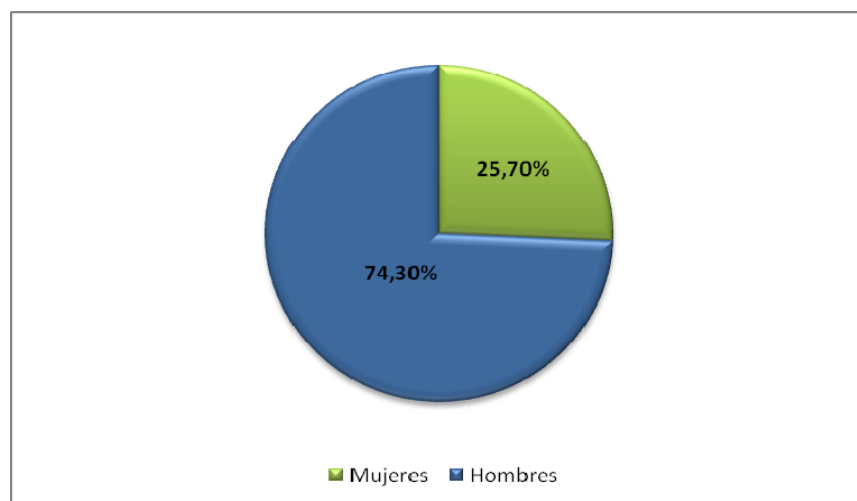
Fig. 1. Población ocupada en el sector industrial gallego, desagregada por sexo. 2008. (Miles de personas)



Fuente: IGE. (Enquisa de Poboación Activa. Terceiro trimestre de 2008)

2º) Fuentes estadísticas de la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia³. Según los últimos estudios realizados hasta la fecha sobre el mercado laboral gallego, las mujeres cuya ocupación se engloba en el epígrafe “Trabajadores del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos” (CNO: 7803) suponen el 25,7% respecto del total de ocupados en la misma actividad.

Fig. 2. Presencia de mujeres en la ocupación: “Trabajadores del tratamiento de leche y elaboración de productos lácteos”. Galicia. 2007.



Fuente: Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia.

Hipótesis H.1.1 confirmada

La información que nos permite verificar esta hipótesis es la correspondiente al porcentaje de mujeres ocupadas en la actividad “Trabajadores del tratamiento de leche y elaboración de productos lácteos” ya que ni el IGE (Instituto Gallego de Estadística) ni el INE (Instituto Nacional de Estadística), realizan series estadísticas diferenciando la población ocupada por sexo y rama de actividad dentro de cada sector económico. Por todo esto se concluye que la actividad desarrollada mayoritariamente por FEIRACO (producción de lácteos) ocupa tradicionalmente a mayor número de hombres que de mujeres.

³ “Plan Aurora de empleo femenino”. Consellería de Traballo. 2008.

3.1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA. ÓRGANOS DE DECISIÓN Y ORGANIGRAMA.

HIPÓTESIS H.1.2

En las cooperativas agrarias la presencia de hombres y de mujeres cooperativistas es equilibrada

HIPÓTESE H.1.3

En los órganos de decisión de la entidad existe una presencia equilibrada de hombres y de mujeres

El elemento alrededor del cual una sociedad cooperativa desarrolla su actividad, es el propio cooperativista, ya que el objeto social de este tipo de entidades se basa principalmente en dar servicio a los socios y socias de manera que queden cubiertas sus necesidades. La estructura organizativa de las sociedades cooperativas permite una gestión democrática a través de la participación en los órganos de decisión de la entidad.

Cuáles son los órganos sociales y de qué modo se configuran, son dos aspectos que definen la filosofía FEIRACO. Así, son tres las figuras de gestión que determinan el desarrollo de la Sociedad Cooperativa:

1. Asamblea General: órgano supremo de expresión de la voluntad social en la que todos los socios y socias se reúnen para aprobar acuerdos mediante el voto de cada cooperativista. Actualmente, la cooperativa está integrada por un total de 6.742 cooperativistas, de los cuales el 74,64% son hombres y el 25,36% son mujeres.

Fig. 3. Cooperativistas de Feiraco S. Coop. Gallega (desagregado por sexo). 2008



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega

2. Consejo Rector: órgano de gobierno, gestión y representación de la Cooperativa compuesto por:

Consejo Rector Feiraco. S. Coop. Gallega	
Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • D. José Antonio Casais Fernández
Vicepresidente	<ul style="list-style-type: none"> • D. José Manuel Canosa Blanco
Tesorero	<ul style="list-style-type: none"> • D. José S. Montes Pérez
Secretario	<ul style="list-style-type: none"> • D. Manuel Velo Otero
Consejeros	<ul style="list-style-type: none"> • “Caseiro, S. C. “ Rep. D. Mariano Pazos Currais • D. Amador Viqueira Noya • D. Jesús Ramos Calvo • D. Manuel García Moar • “SAT Casal Vilar” Rep. D. Jose Manuel Couto Regos • D. Juan Carlos Pazos García • D. Ramón Senra Ríos • D. Jesús Capeáns Tomé • D. Jesús Barreiro Barreiro • “Ganadería Carreira, S.C.” Rep. D. Antonio Caamaño Cambeiro • D. José Antonio Cal Duarte • “Pan Neo Iglesias, S.C.” Rep. D. José Pan Guerra
Consejeros Suplentes	<ul style="list-style-type: none"> • D. José Cambón Fernández. Rep. dos traballadores/as • “Pesadoira SAT nº1242 XUGA”. Rep. D. Juan José Vázquez Blanco
Interventores de cuentas titulares	<ul style="list-style-type: none"> • D. José Antonio Romanís Pereira • D. Manuel Neo Folgar • “SAT S. Vicente de Niveiro”. Rep. D. Javier Fraga Landeira

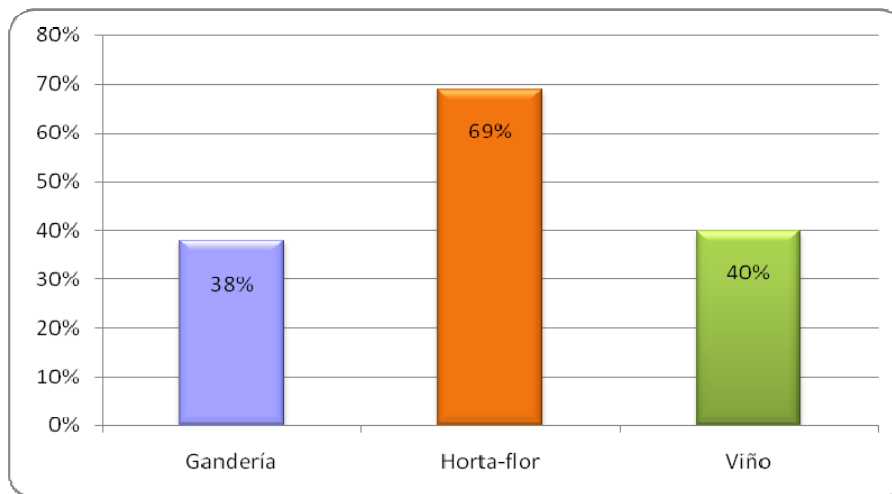
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega.

Los cargos tienen una duración de cuatro años y se renuevan por mitades cada dos años, siendo competencia de la Asamblea General el proceso de elección.

3. Interventores/as: son un órgano con distintas funciones de fiscalización.

Si tenemos en cuenta los estudios realizados hasta hoy sobre la composición de las sociedades cooperativas gallegas, se puede comprobar cómo los datos arriba expuestos no difieren mucho de los que muestran tales análisis. Así, según el último informe elaborado por AGACA sobre gestión y estado económico de las cooperativas agrarias⁴, el perfil medio del cooperativista se correspondía en el año 2005 con el de un varón con edad comprendida entre los 40 y los 55 años. Por otro lado, señalar que la participación de la mujer como socia en las cooperativas agro-ganaderas (y relacionado con ello sus posibilidades de participación en la Asamblea General), alcanza por término medio el 38% del total de asociados, por debajo de las cooperativas de vino y a distancia de las de huerta-flor.

Fig. 4. Porcentaje de mujeres socias en las cooperativas gallegas según rama de actividad. 2005.

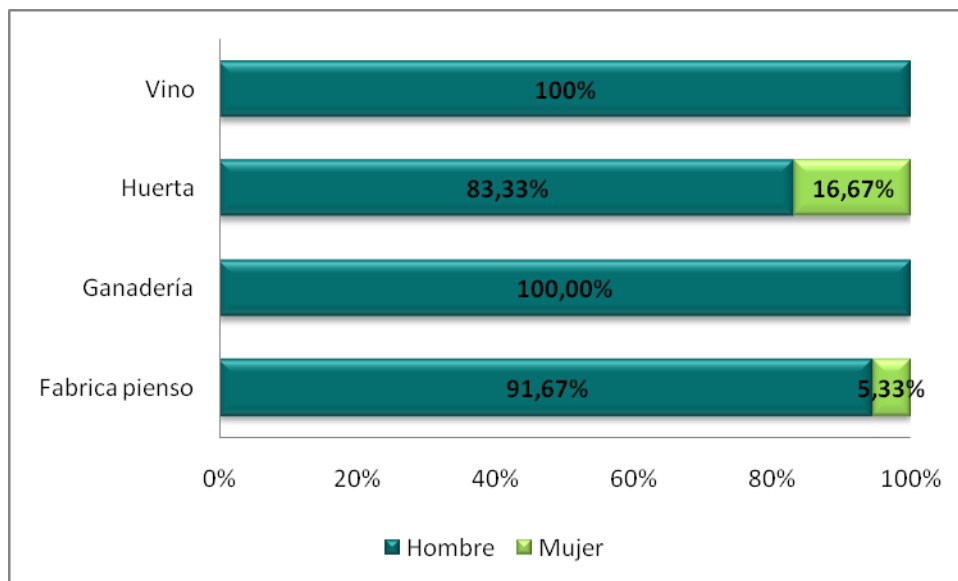


Fuente: AGACA. "XI Informe sobre a xestión e o estado económico do cooperativismo agrario en Galicia"

Tampoco es habitual encontrar mujeres en el Consejo Rector de una sociedad cooperativa, sobre todo si de una cooperativa agro-ganadera se trata. Según los últimos datos disponibles, al igual que sucede en FEIRACO, ninguna mujer ostenta el cargo de presidenta de una cooperativa ganadera gallega y, tan sólo un 8,33% de mujeres, son presidentas en las de fabricación de pienso:

⁴ "XI Informe sobre a xestión e o estado económico do cooperativismo agrario en Galicia". AGACA (Asociación Galega de Cooperativas Agrarias). Dirección Xeral de Relacións Laborais. Xunta de Galicia.

Fig. 5. Porcentaje de hombres y mujeres en la presidencia de las cooperativas gallegas. 2005.



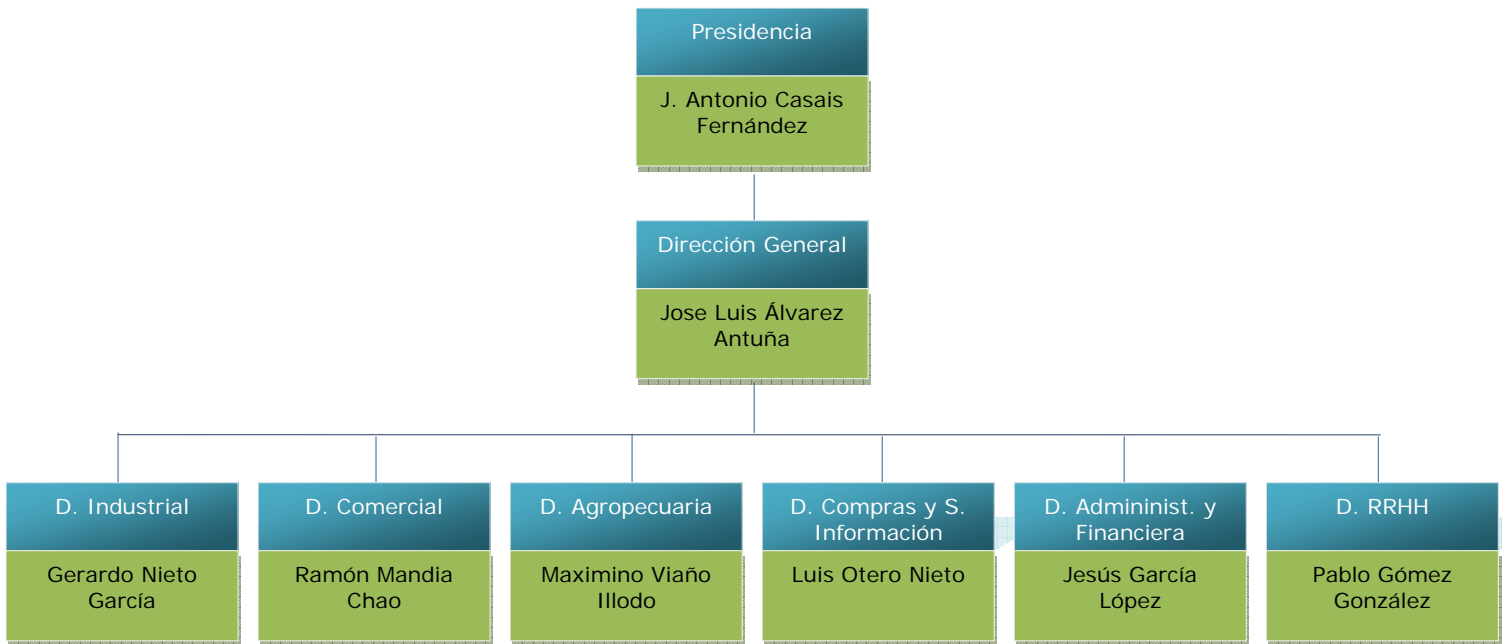
Fuente: AGACA. "XI Informe sobre a xestión e o estado económico do cooperativismo agrario en Galicia"

En cuanto a la estructura organizativa de la entidad, FEIRACO se compone de seis direcciones o líneas de negocio en dependencia directa de la Dirección General y a su vez de la Presidencia y Consejo Rector:

- Dirección Industrial: comprende la actividad correspondiente a la producción de lácteos.
- Dirección Agropecuaria: además de comprender la actividad de producción de productos agropecuarios también se ocupa de la gestión de los servicios a cooperativistas.
- Dirección Administrativa/Financiera: se responsabiliza del control de la gestión administrativa y de finanzas.
- Dirección Comercial: abarca todas las actividades relacionadas con la venta de los productos de la entidad.
- Dirección de Compras y Sistemas de Información: además de abarcar el departamento de informática y de compras también gestiona el economato, el taller y la sección de gasóleos.
- Dirección de Recursos Humanos: gestión del personal de la empresa.

El organigrama general de la cooperativa, indicando la persona que ostenta la dirección de cada área, es el siguiente:

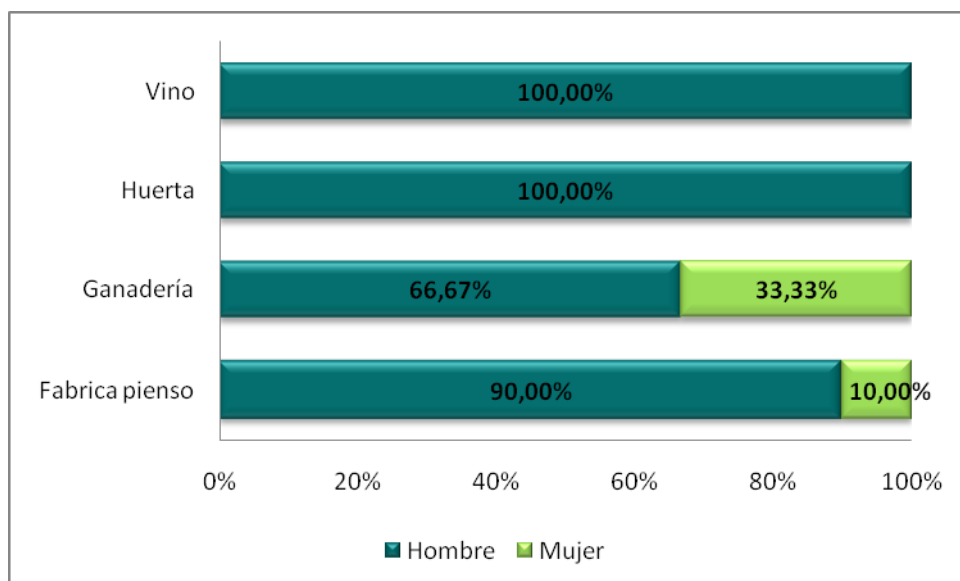
Fig. 6. Organigrama general de Feiraco S. Coop. Galega.



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Galega

La Dirección General, al igual que sucede con el cargo de Presidente, suele estar mayoritariamente ocupada por hombres dentro del entorno del cooperativismo gallego. En el caso de las cooperativas ganaderas, el porcentaje de mujeres en la Dirección alcanza el 33,33%:

Fig. 7. Porcentaje de hombres y mujeres en la Dirección General de las cooperativas gallegas. 2005.



Fuente: AGACA. "XI Informe sobre a xestión e o estado económico do cooperativismo agrario en Galicia"

Hipótesis H.1.2: no confirmada.

El número de mujeres cooperativistas es sensiblemente inferior al número de hombres (1.710 mujeres frente a los 5.032 hombres) pero aunque es éste un fenómeno habitual en las cooperativas ganaderas, debe subrayarse que la cifra de mujeres se encuentra por debajo de la media gallega de socias en este mismo tipo de sociedades (el 12,64% menos de participación femenina respecto a la media).

Hipótesis H.1.3: no confirmada.

La presencia de mujeres en los órganos sociales de FEIRACO se circunscribe únicamente a la participación de éstas en la Asamblea General en su calidad de socias de la cooperativa. En los demás órganos sociales no existe ninguna otra presencia femenina.

Por otro lado, queda patente que respecto a la estructura organizativa de la empresa, no existe ninguna mujer al frente de alguna de las diferentes líneas de actividad, por lo que tampoco existe presencia femenina en el Comité de Dirección de la sociedad.

3.1.3. CULTURA EMPRESARIAL

HIPÓTESIS H.1.4

Existe alguna documentación estratégica de la entidad en la que se recoge el principio de igualdad

La documentación que mejor define la filosofía que una empresa desea imprimir a sus trabajadores y trabajadoras, es aquella que hace referencia a su misión y visión. De la definición de ambos conceptos se pueden extraer datos relevantes acerca de los principios básicos que rigen la trayectoria de la organización y, en definitiva, de la “forma de hacer las cosas” que diferencia a FEIRACO del resto de empresas de su sector.

Respecto a la **misión** de la sociedad, ésta “*se centra en comercializar la leche y la carne que producen sus socios y socias, y venderles a éstos inputs y servicios de calidad (piensos, gasóleo, abonos, servicios de reproducción, servicios de análisis de tierras y silos)*”. La **visión** de FEIRACO es la de “*consolidarse como la cooperativa de referencia de servicios agroganaderos y líderes del sector lácteo en Galicia por cuota de marca*”

Otra documentación evaluada fueron los Estatutos de Feiraco S. Coop Gallega y el Convenio Colectivo de aplicación hasta la fecha, no detectándose en los mismos información relativa en cuanto a la filosofía o cultura de la entidad.

Hipótesis H.1.4: no confirmada.

Consultada la documentación estratégica referida a misión y visión, los Estatutos de la sociedad así como el convenio colectivo en vigor en el momento de la realización del presente análisis, puede concluirse que no existe evidencia alguna sobre la existencia de ningún documento corporativo, en el que se refleje el compromiso de la entidad con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

HIPÓTESIS H.2.1

La empresa lleva a cabo actuaciones internas y externas en materia de RSC

HIPÓTESIS H.2.2

Las actuaciones en RSC contemplan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En lo que a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se refiere, FEIRACO se orienta en gran medida al cliente interno, que no es otro que el propio cooperativista (alrededor del 40% de la cifra de ventas se dirige a los socios). Los productos y servicios prestados al socio abarcan desde la venta y distribución de gasóleos, taller y reparación, hasta la prestación de servicios de asesoramiento jurídico-fiscal.

Así mismo, también enfocan su crecimiento económico sobre la base de la protección al medio ambiente con la creación de una planta de cogeneración para la producción de electricidad para autoconsumo y suministro a la red.

A través de la FUNDACIÓN FEIRACO, creada en el año 1995 se abarca el otro elemento de la RSC: el de la acción social o servicio a la comunidad del entorno de la cooperativa.

El objeto con el que se constituyó la Fundación fue el de administrar, gestionar y aplicar el Fondo de Educación y Formación, que anualmente genera FEIRACO, pudiendo ofrecer gracias a ello los siguientes servicios:

- Formación educativa, social y cultural de la comunidad gallega, en especial, lo que se refiere al ámbito territorial vinculado a la Cooperativa.
- Desarrollo de acciones de asistencia social.

El mayor porcentaje de fondos son destinados a acciones de promoción cultural (asociaciones deportivas y culturales comarcales, actuaciones en escuelas infantiles y

colegios públicos, y participación en certámenes culturales y fiestas locales). El resto de actividades se centran básicamente en el marco de la asistencia social (necesidades de asociaciones de caridad, de personas con discapacidad y proyectos de reinserción de toxicómanos principalmente).

Hipótesis H.2.1 confirmada.

Se verifica que la entidad, a través de la FUNDACIÓN FEIRACO, acomete actuaciones ligadas a la RSC tanto con carácter interno (atención a socios y socias) como también iniciativas de cara al exterior (protección del entorno y servicios asistenciales a la comunidad de la comarca).

Hipótesis H.2.2 no confirmada.

Hasta la fecha no se ha llevado a cabo ninguna acción centrada en el ámbito de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4.2. DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA DESAGREGADOS POR SEXO

HIPÓTESIS H.3.1

La composición por sexo de la totalidad del cuadro de personal es equilibrada

HIPÓTESIS H.3.2

La composición por sexo de cada categoría profesional es equilibrada

HIPÓTESIS H.3.3

La composición por sexo de cada departamento y área de la empresa es equilibrada

Previo a la descripción pormenorizada de cómo se distribuye el cuadro de personal de FEIRACO en áreas, departamentos y categorías profesionales, se incluye en primer término el perfil-tipo del trabajador/a de la sociedad cooperativa que ha sido posible extraer gracias a la encuesta practicada a la plantilla de la entidad.

PERFIL TIPO DE LA PLANTILLA DE FEIRACO S. COOP. GALLEGA

SEXO	Hombre (73,1%)
EDAD	40 a 55 años (30,1%)
ESTUDIOS	Estudios secundarios (41,9%)
VÍNCULO CON LA COOP.	Socio y trabajador (91,4%)
ANTIGÜEDAD	Más de 10 años (61,3%)
TIPO DE CONTRATO	Indefinido (96,89%)
JORNADA DE TRABAJO	Completa (92,5%)
VIDA PERSONAL	Vive en pareja (69,9%) No a cargo de dependientes ⁵ (88,2%)

La plantilla de FEIRACO está compuesta en la actualidad por un total de 214 personas de los que el 23,36% son mujeres. El mapa de ocupaciones por categorías profesionales se distribuye tal y como indica en los datos ofrecidos en la siguiente tabla y representados gráficamente en la Fig.6.

Fig. 8. Tabla de categorías profesionales y sexo.

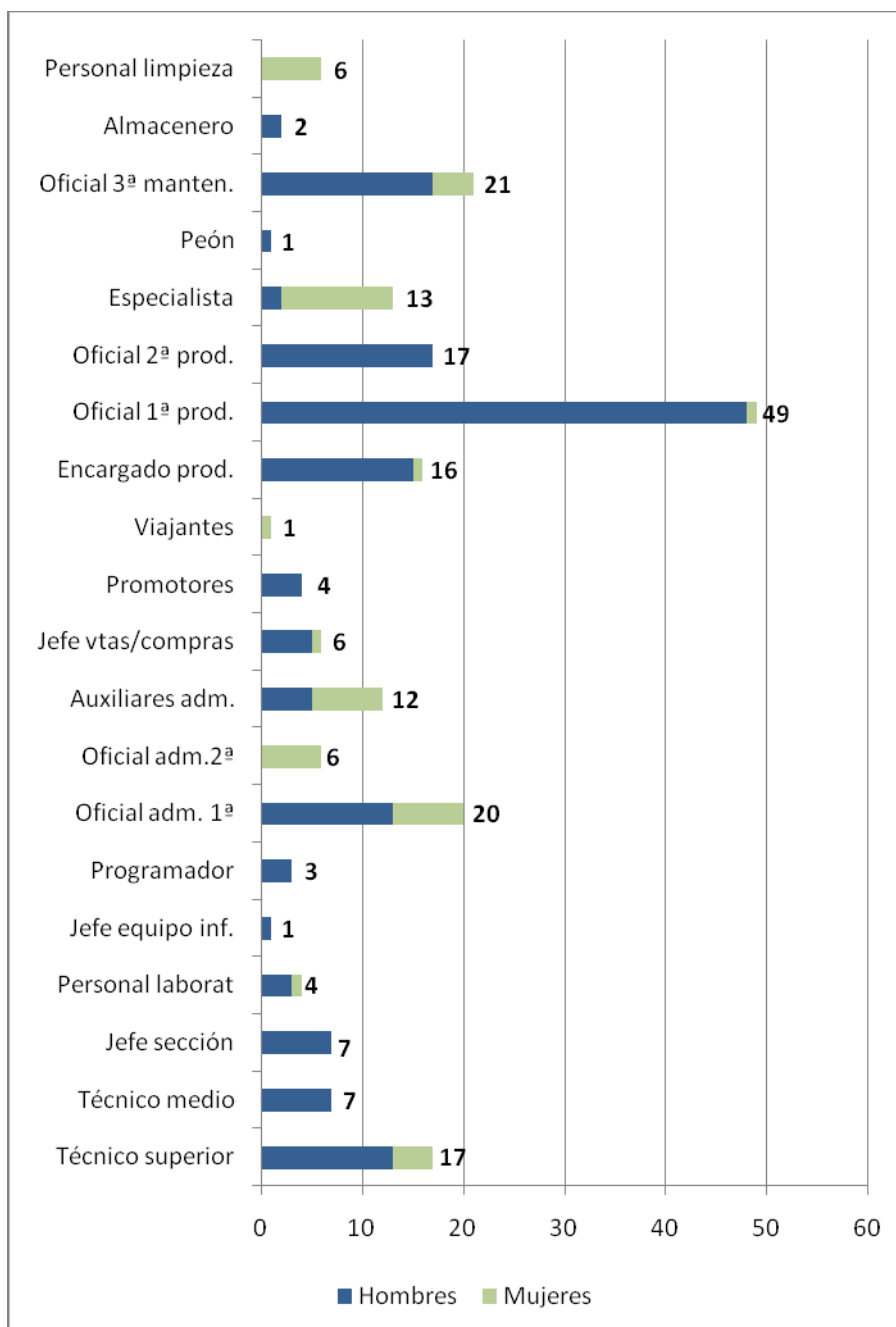
Grupo profesional	Categoría profesional ⁶	H	M	Total
Personal técnico	Técnicos superiores	13	4	17
	Técnicos medios	7	0	7
	Jefes de sección	7	0	7
Personal auxiliar de laboratorio	Personal de laboratorio	3	1	4
Personal de informática	Jefe de equipo de informática	1	0	1
	Programador de ordenador	3	0	3
Personal administrativo	Oficial administrativo 1ª	13	7	20
	Oficial administrativo 2ª	0	6	6
	Auxiliares administrativos	5	7	12
Personal comercial	Jefe de vtas. y/o compras	5	1	6
	Promotores, supervisores de ventas	4	0	4
	Viajantes	0	1	1
Personal de producción	Encargado	15	1	16
	Oficial de 1ª	48	1	49
	Oficial de 2ª	18	0	18
	Especialista	2	11	13
Personal mant. y transporte	Peón	1	0	1
	Oficial de 3ª	17	4	21
Personal subalterno	Almacenero	2	0	2
	Personal de limpieza	0	6	6
Total		163	50	214

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega

⁵ A efectos del análisis de la información recogida en el presente Informe de Diagnóstico, se consideran “*personas dependientes*”, los hijos/as de hasta 9 años de edad y/o personas que precisen de atención especial para las funciones básicas de su vida diario, y que estén a cargo de los trabajadores/as de Feiraco.

⁶ Se ha respetado la denominación recogida en convenio colectivo de aplicación.

Fig. 9. Distribución de la plantilla en función de la categoría profesional a la que pertenecen y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega⁷

Partimos de la premisa de que en una categoría profesional no existe una equilibrada participación de hombres y de mujeres cuando la presencia de alguno de los dos sexos supere en 1/3 al total de personas englobadas en dicha categoría. En base a esta

⁷ Se ha respetado la denominación en masculino que el convenio colectivo en vigor establece sobre las diferentes categorías profesionales.

afirmación, podemos confirmar la existencia de dos categorías profesionales en las que la presencia de trabajadores y trabajadoras está más equilibrada:

- “Personal de laboratorio”
- “Auxiliares administrativos”

Por el contrario, en el resto de categorías la presencia de un sexo es significativamente superior al del otro:

b) El sexo masculino es significativamente superior al femenino en las siguientes categorías:

- Técnicos superiores
- Técnicos medios
- Jefes de sección
- Programador de ordenador
- Oficial administrativo 1ª
- Jefe de ventas y/o compras
- Promotores, supervisores de ventas
- Encargado
- Oficial 1ª producción
- Oficial 2ª producción
- Oficial 3ª (personal de mantenimiento y tte.)

c) El sexo femenino es significativamente superior al masculino en las siguientes categorías:

- Oficial administrativo 2ª
- Especialista (producción)
- Personal de limpieza

Asimismo, en las categorías profesionales restantes, la diferencia entre el número de trabajadores y trabajadoras no es lo suficientemente significativa como para poder afirmar la existencia de desequilibrio entre sexos. Las categorías en las que esto sucede son:

- Jefe de equipo de informática
- Viajante
- Peón

Con el propósito de que resultase más visual la distribución de la plantilla por cada área y departamento de la Sociedad Cooperativa, se ha optado por indicar en el organigrama de cada línea de actividad, el número de hombres y de mujeres que lo forman, indicando del mismo modo, los y las responsables de cada departamento, hasta el segundo grado de jerarquía.

Fig. 10. Distribución de la plantilla en el área de Dirección Industrial.

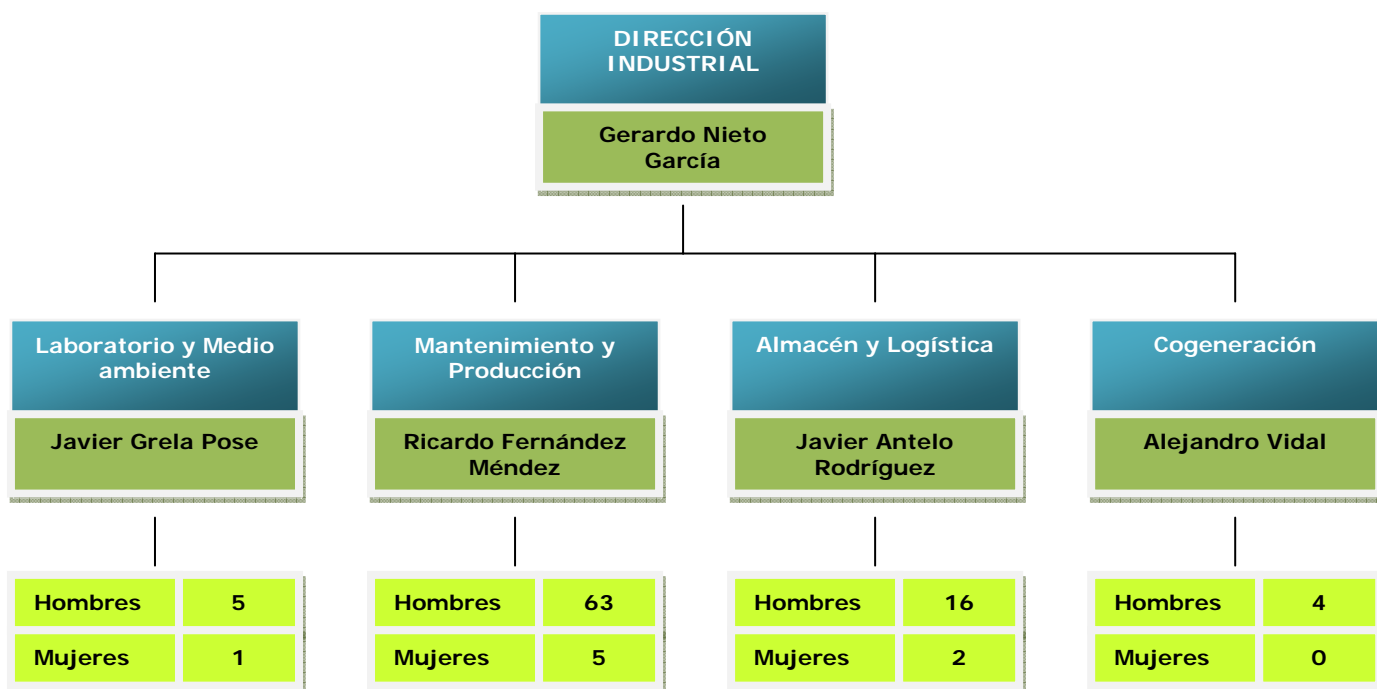


Fig. 11. Distribución de la plantilla en el área de Dirección Comercial

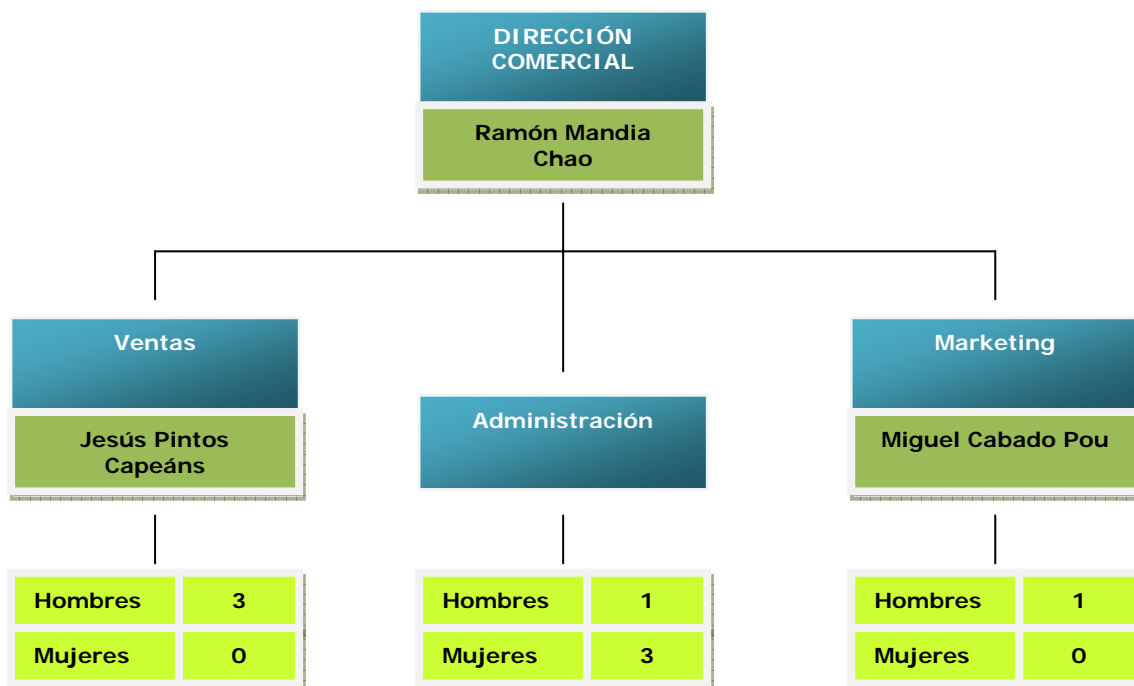


Fig. 12. Distribución de la plantilla en el área de Dirección Agropecuaria

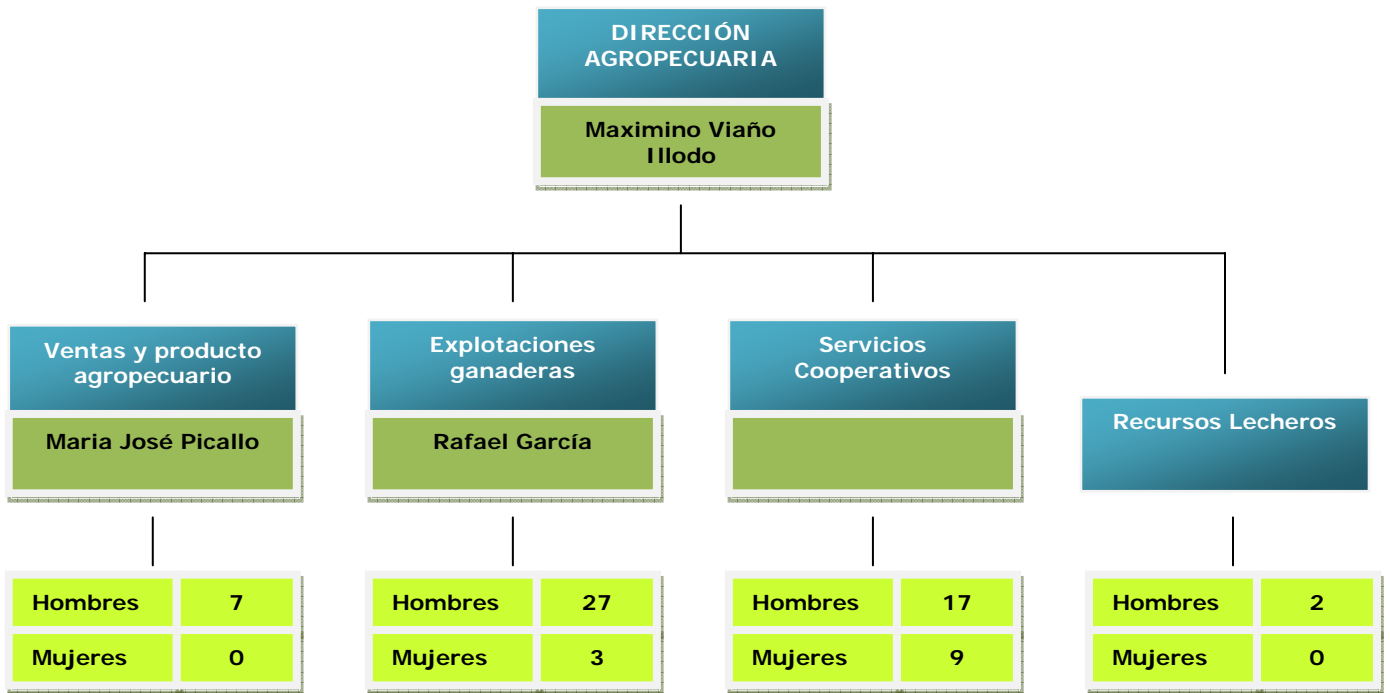


Fig. 13. Distribución de la plantilla en el área de Dirección Compras y Sistemas de Información

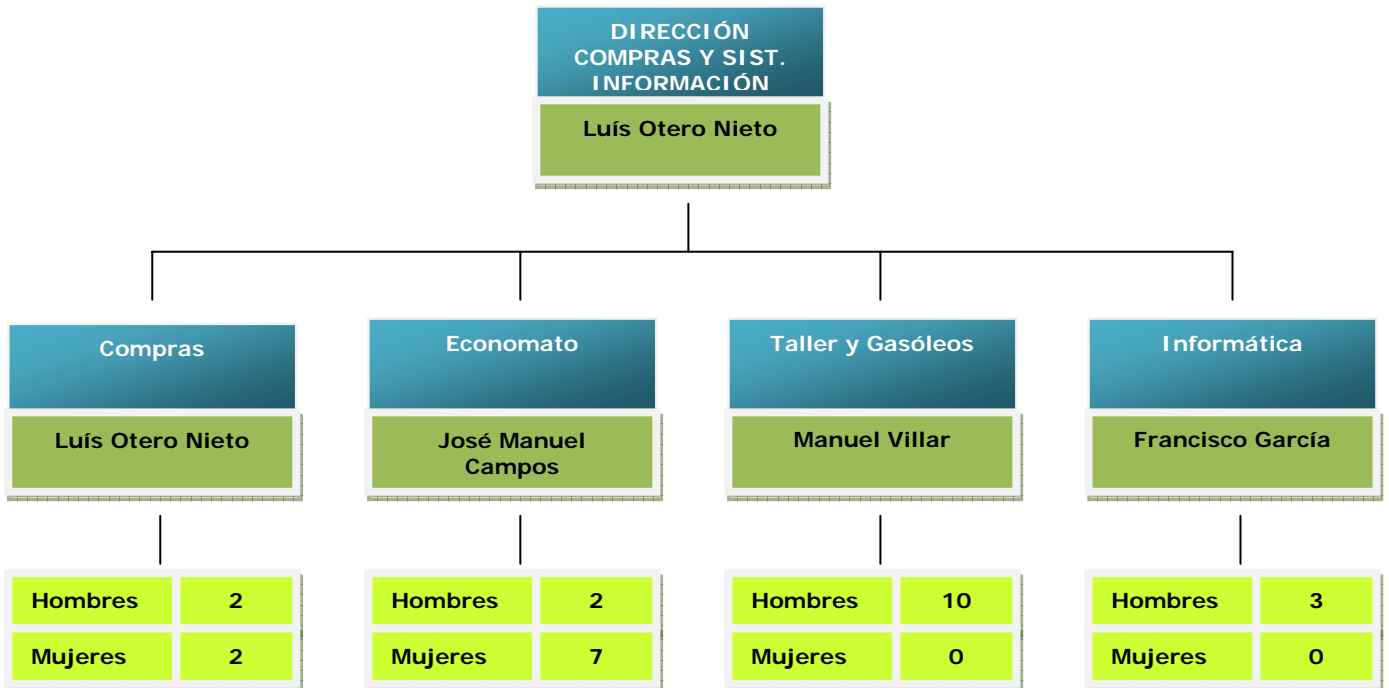


Fig. 14. Distribución de la plantilla en el área de Dirección Administrativa y Financiera

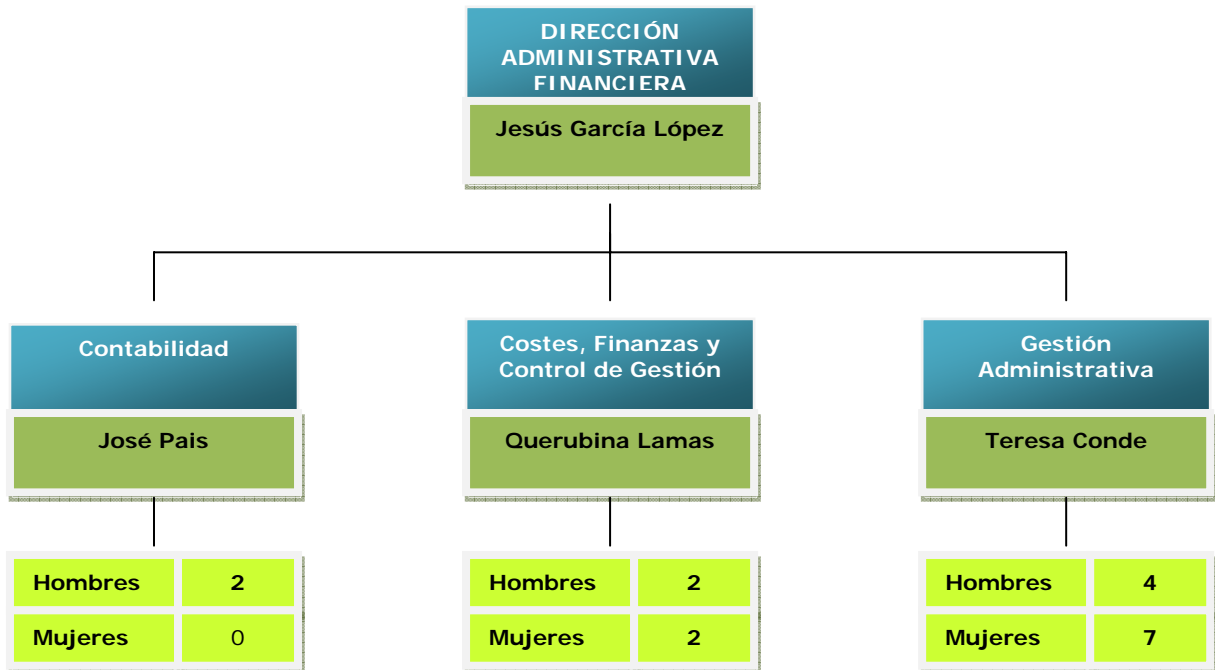
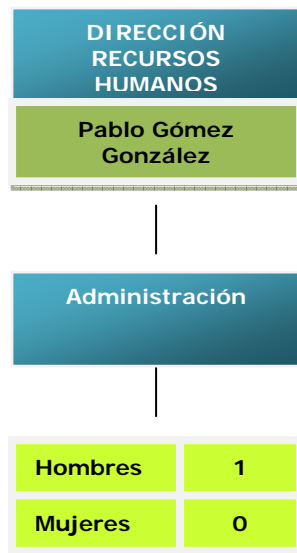


Fig. 15. Distribución de la plantilla en el área de Dirección de RRHH



Hipótesis H.3.1 no confirmada.

Se evidencia que la composición de plantilla en función del sexo no es equilibrada.

Hipótesis H.3.2 no confirmada.

Se evidencia que la composición por sexo de cada categoría profesional no es equilibrada.

Hipótesis H.3.3 no confirmada.

Se evidencia que la composición por sexo de cada área y departamento no es equilibrada.

4.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

4.3.1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

HIPÓTESIS H.3.4

Los sistemas de reclutamiento utilizan canales de comunicación de vacantes de los que se benefician por igual hombres y mujeres

HIPÓTESIS H.3.5

A las pruebas de selección de la empresa se presentan similar número de hombres que de mujeres

HIPÓTESIS H.3.6

En los procesos de selección se presentan más mujeres a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres y más hombres a los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres

HIPÓTESIS H.3.7

En los procesos de selección se corresponde el sexo de la persona elegida con el sexo de la mayoría de las candidaturas recibidas

HIPÓTESIS H.3.8

En las entrevistas o pruebas de selección, no existen preguntas sobre el estado civil, tenencia de cargas familiares o proyectos futuros de carácter personal-familiar.

Los canales de comunicación que se utilizan para difundir la existencia de puestos de trabajo vacantes difieren en función de si el proceso de reclutamiento tiene carácter interno o externo.

En el primer caso la persona que es responsable del departamento o sección es la que comunica a su equipo el puesto a cubrir con personal interno. En la práctica totalidad de los casos la comunicación se realiza directamente con la persona a priori elegida para ocupar tal puesto sin que medie una convocatoria abierta dirigida al resto del área o departamento en cuestión.

En el supuesto de que se trate de procesos de selección externos, y siempre que éstos no sean considerados de primer nivel, se comunican a la totalidad del cuadro de personal a través de los tabloneros de anuncios, estando estos situados en localizaciones de fácil acceso a la plantilla.

No todos los procesos de selección externos son asumidos en su totalidad por FEIRACO, ya que en ocasiones se externaliza el servicio a una empresa especializada en este tipo de procesos.

En cuanto al número de candidaturas recibidas y sexo de los candidatos, en términos generales se puede afirmar que como empresa cuya actividad es tradicionalmente masculina, el número de candidatos supera al de mujeres en prácticamente todos los procesos de selección abiertos, excepto en aquellos en los que el puesto a cubrir está relacionado con la gestión administrativa o funciones vinculadas a servicios generales de la entidad.

No se perciben signos de discriminación por género a la hora de cubrir los puestos vacantes ya que el sexo de la persona elegida se corresponde con el sexo de la mayoría de solicitudes recibidas. Por tanto, la mayor parte de contrataciones son cubiertas por hombres.

No resulta posible verificar la no existencia de preguntas discriminatorias en las entrevistas y/o pruebas de selección ya que, si bien los trabajadores y trabajadoras afirman en los “focus group” que no se les pregunta sobre este tipo de cuestiones cuando formaron parte del proceso de selección, la no existencia de cuestionarios estandarizados en los procesos de selección no garantiza que no se lleguen a producir por parte de la persona/s que participe en el proceso de selección. Por otro lado, en el propio procedimiento de RRHH en el que se describe como deben desarrollarse los procesos de selección llevados a cabo por la propia cooperativa (PG/FL/11), se hace referencia a que cuando el número de candidaturas firmes al puesto lo permita, el Director/a de RRHH expondrá al Director/a o Jefe/a del Departamento en cuestión, a tres personas por orden de preferencia, añadiendo información que pueda facilitar la selección como es “(...) pertenecer a la Cooperativa, ser hijo/a de socio o socia, relaciones humanas y comerciales con la Cooperativa, pertenecer a alguno de los ayuntamientos de base social de la Cooperativa, circunstancias personales, etc. (...)”. La inclusión de este último criterio siembre alguna duda sobre el tipo de circunstancias personales que se contemplan.

Hipótesis H.3.4 confirmada.

El canal de comunicación utilizado para la comunicación de vacantes es accesible del mismo modo tanto para hombres como para mujeres.

Hipótesis H.3.5 no confirmada.

Existe un fuerte desequilibrio en cuanto al número de candidaturas recibidas de uno y otro sexo, siendo el número de hombres superior al de mujeres.

Hipótesis H.3.6 confirmada.

El número de mujeres que se presentan a puestos de corte administrativo y similares, es superior al de hombres. El número de hombres que se presentan a puestos relacionados con el área de producción, mantenimiento y transporte es superior al de mujeres.

Hipótesis H.3.7 confirmada.

El sexo de la mayoría de las candidaturas recibidas se refleja finalmente en el sexo de la persona que ocupa finalmente el puesto.

Hipótesis H.3.8 no contrastada

No hay evidencias de la existencia de cuestiones de carácter discriminatorio en las entrevistas y/o pruebas de selección, si bien la ausencia de cuestionarios estandarizados en dichas pruebas hace que sea difícil controlar y por tanto concluir que no se planteen.

4.3.2. CONTRATACIÓN

HIPÓTESIS H.3.9

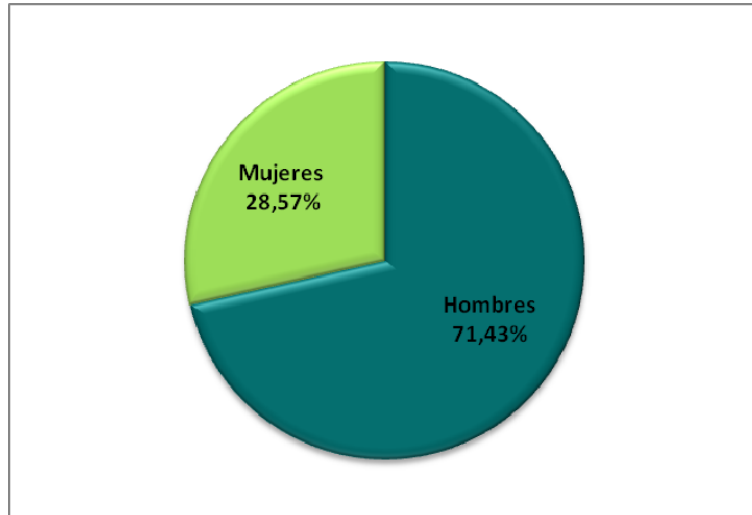
Los contratos temporales se distribuyen de una forma equilibrada entre hombres y mujeres

HIPÓTESIS H.3.10

Los contratos a tiempo parcial se distribuyen de una forma equilibrada entre hombres y mujeres

La casi totalidad de la plantilla de FEIRACO está vinculada a la cooperativa por un contrato de carácter indefinido ya que tan sólo el 3,11% corresponde a contratación temporal. De éstos, el 71,43% son contratos realizados a trabajadores.

Fig. 16. Distribución de la contratación temporal por sexo de la plantilla.



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega.

En cuanto a la duración de la jornada estipulada en contrato, del total de contrataciones realizadas, 3 se corresponden con contratos a tiempo parcial, tratándose en los tres casos de mujeres.

Hipótesis H.3.9 confirmada

La distribución de los contratos temporales es equitativa teniendo en cuenta el número de trabajadores en plantilla respecto al número de mujeres.

Hipótesis H.3.10 no confirmada

A priori no existe una distribución equilibrada teniendo en cuenta que la plantilla de FEIRACO es eminentemente masculina y que ningún contrato a tiempo parcial corresponde a colectivo de trabajadores. Aún así, teniendo en cuenta el reducido número de contratos realizados bajo esta modalidad, cabe la posibilidad de que sea una elección de la trabajadora contratada.

4.3.3. POLÍTICA SALARIAL

HIPÓTESIS H.3.11

El salario medio de hombres y mujeres en cada categoría profesional está equilibrado

HIPÓTESIS H.3.12

El salario medio en categorías masculinizadas es similar al de categorías feminizadas

La retribución media que reciben anualmente las categorías profesionales masculinizadas es un 9% superior a la retribución que por término medio corresponde a las categorías feminizadas. De este modo, las categorías profesionales mayoritariamente ocupadas por mujeres en FEIRACO reciben una remuneración media de 15.838,07€ mientras que las que son ocupadas por hombres les corresponde una remuneración media de 17.413,93€.

Fig. 17. Remuneración por categorías profesionales

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL ⁸	REMUNERACIÓN ⁹
Personal técnico	Técnicos superiores	28.213,71
	Técnicos medios	20.142,00
	Jefes de sección	20.142,00
Personal auxiliar de laboratorio	Personal de laboratorio	11.886,64
Personal de informática	Jefe de equipo de informática	20.142,00
	Programador de ordenador	20.142,00
Personal administrativo	Oficial administrativo 1ª	14.375,00
	Oficial administrativo 2ª	13.702,27
	Auxiliares administrativos	12.828,04
Personal comercial	Jefe de vtas. y/o compras	20.142,00
	Promotores, supervisores de ventas	13.348,59
	Viajantes	11.532,96
Personal de producción	Encargado	13.096,71
	Oficial de 1ª	12.576,16
	Oficial de 2ª	11.961,15
	Especialista	11.607,47
Personal subalterno	Peón	11.204,46
	Almacenero	11.607,47
	Personal de limpieza	22.204,46

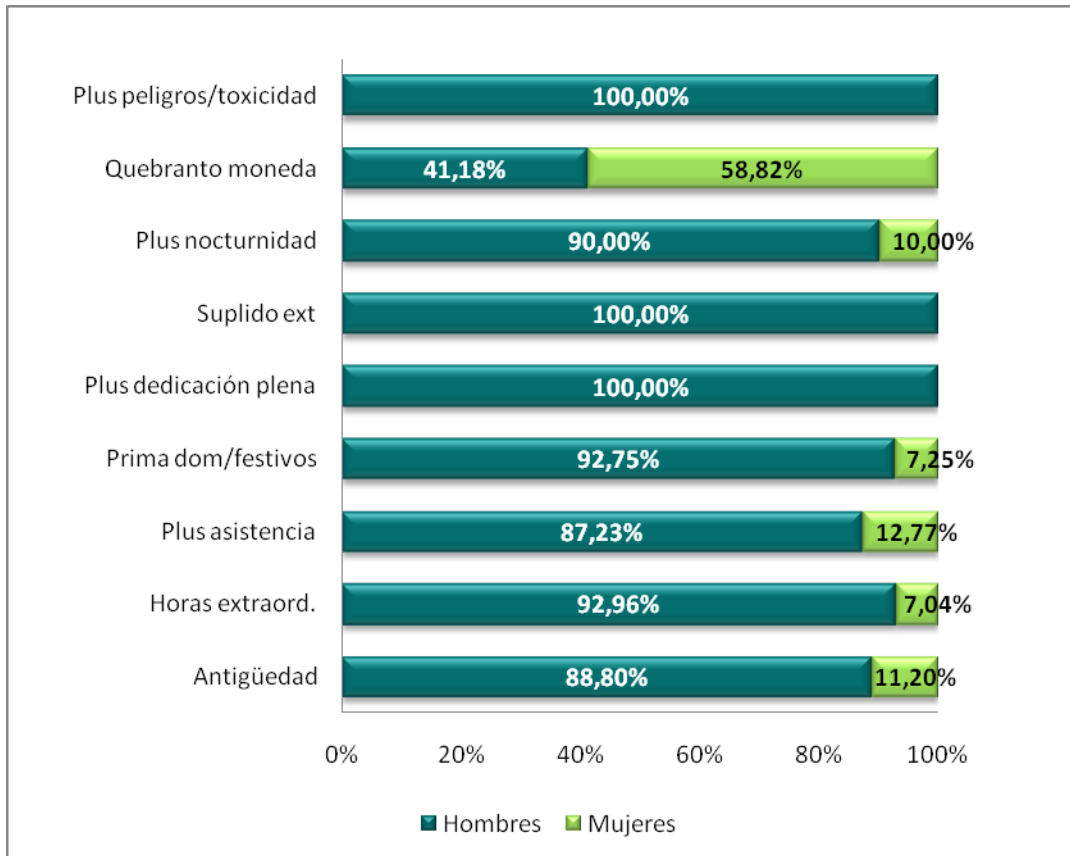
⁸ Se ha respetado la denominación recogida en convenio colectivo de aplicación.

⁹ Remuneración bruta anual

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega

La información relativa a los complementos salariales que integran la nómina de la plantilla presenta los siguientes datos desagregados por sexo:

Fig. 18. Distribución de los complementos salariales en función del sexo de plantilla



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Feiraco S. Coop. Gallega.

Hipótesis H.3.11 no contrastada

En términos de igualdad de oportunidades se considera que el salario que reciben hombres y mujeres está equilibrado cuando la diferencia entre la retribución media bruta de ambos oscila alrededor del 2%. Dicha equilibrio no se constata si tomamos como referencia para el análisis, el salario medio recibido por la plantilla en función de la categoría profesional (diferencia del 9%). Sin embargo, se debe tener en cuenta que la hipótesis se vería plenamente contrastada si también se tuviera acceso a la retribución bruta recibida por personas de ambos sexos en un mismo puesto de trabajo y funciones, y de su análisis se extrajese que la media de los salarios percibidos por trabajadores difiere en más del 2% de los salarios percibidos por mujeres.

Hipótesis H.3.12 no confirmada

El salario medio entre categorías profesionales masculinizadas y categorías feminizadas no está equilibrado.

4.3.4. FORMACIÓN

HIPÓTESIS H.3.13

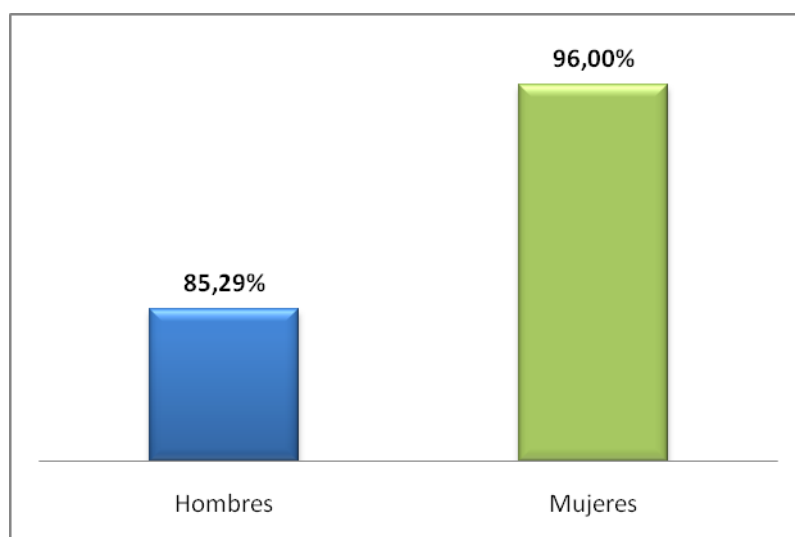
El número de mujeres y hombres que participa en los cursos de formación es similar

HIPÓTESIS H.3.14

Los cursos en los que participan la mayor parte de las mujeres son de la misma duración y en el mismo horario que aquellos en los que participa la mayor parte de los hombres

Según los resultados de la Encuesta de Igualdad de Oportunidades de FEIRACO, no existen diferencias significativas entre un sexo y otro respecto al grado de acceso a la formación impartida por la Cooperativa.

Fig. 19. Trabajadores/as que afirman haber recibido formación desde su llegada a Feiraco.

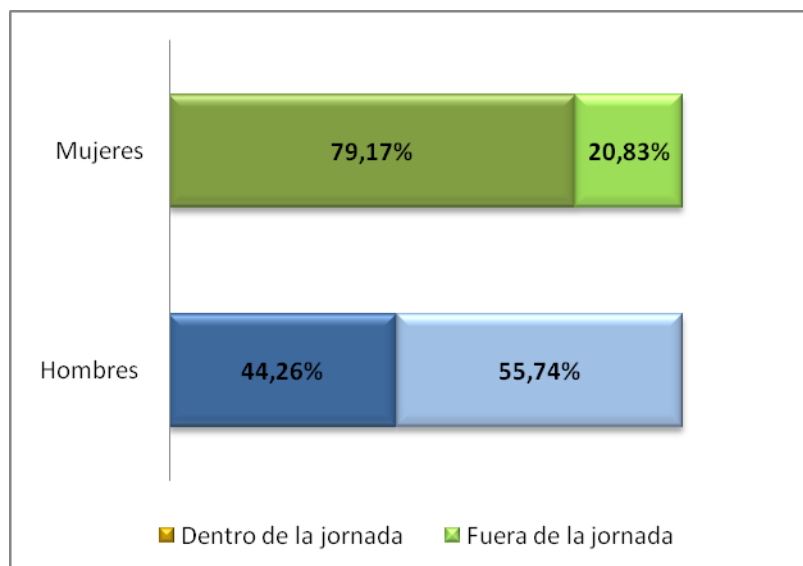


Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

En los “focus group” se ratificó esta circunstancia, además del hecho de que el acceso a la formación no parece suponer un obstáculo a uno y otro sexo: en los departamentos no pertenecientes al área productiva de la empresa, algunos cursos son comunicados al personal para que pueda inscribirse cualquier hombre o mujer, en función de las preferencias de cada uno.

La formación que no tiene este carácter optativo, se distribuye entre los diferentes departamentos de la empresa, siempre en función de la evaluación de necesidades de formación que se hubiese realizado. Ésta se realiza por parte de cada Director/a o Jefe/a de departamento, a través de la “Ficha de necesidades de formación del personal” (PGFL1101) y en ella se evalúa: que el personal no tenga la formación necesaria para realizar una función, cuando los resultados obtenidos en una actividad no son satisfactorios y pueden ser atribuibles al personal o bien cuando se producen cambios en la organización. A priori, estos tres factores no parecen favorecer ninguna práctica discriminatoria en función del sexo.

Fig. 20. Horario de la formación que reciben hombres y mujeres en FEIRACO.



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Hipótesis H.3.13 confirmada

La formación es impartida por igual a hombres que a mujeres, tan solo separa al porcentaje de mujeres que han recibido formación, 10 puntos porcentuales respecto a los hombres que también manifiestan haber recibido formación.

Hipótesis H.3.14 no confirmada

Según los resultados de la encuesta, la gran mayoría de los cursos a los que asisten las mujeres se imparten dentro de la jornada laboral, sin embargo esta circunstancia no se cumple en el caso de los hombres, cuyos cursos se reparten de forma similar en horario dentro y fuera de la jornada de trabajo.

4.3.5. PROMOCIÓN

HIPÓTESIS H.3.15

En los últimos tres años ascendieron igual número de mujeres que de hombres

HIPÓTESIS H.3.16

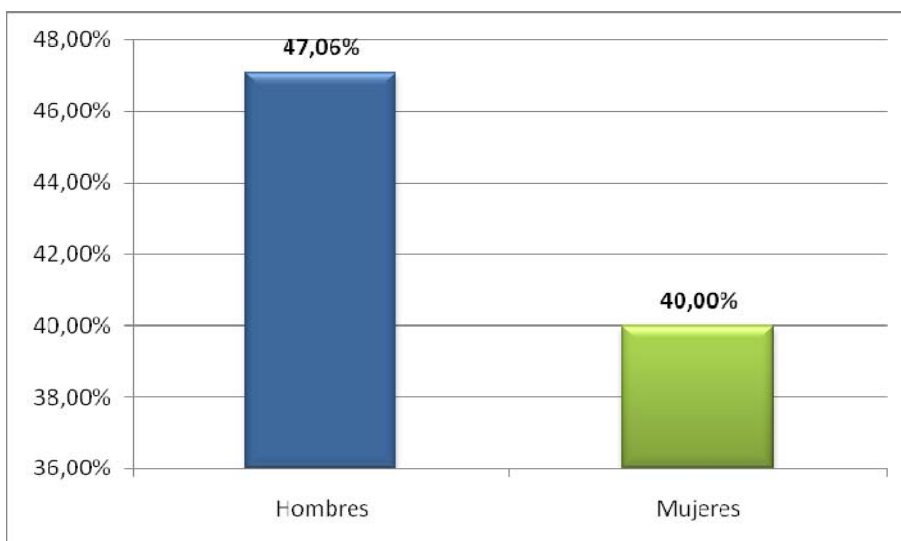
El principal criterio que se valora a la hora de ascender un trabajador/a es su dedicación a la empresa en horas de trabajo.

HIPÓTESIS H.3.17

En el proceso de evaluación del desempeño no se tienen en cuenta cuestiones ligadas al sexo

Es significativo el elevado número de hombres y de mujeres que han ascendido de puesto desde su llegada a la Sociedad Cooperativa. Los datos que arrojan la encuesta de igualdad se reflejan en el siguiente gráfico:

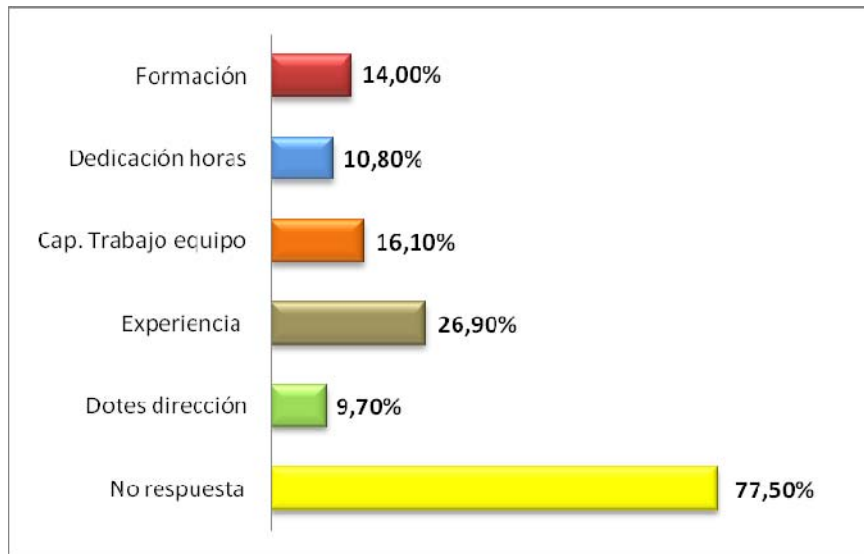
Fig. 21. Hombres y mujeres que han ascendido desde su incorporación a FEIRACO.



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Respecto a las posibilidades de promoción en el seno de la empresa, también se planteó a la plantilla su opinión acerca de cuáles eran los criterios que estimaban que la Sociedad Cooperativa valoraba a la hora de ascender de puesto a un trabajador o trabajadora. Según estos resultados, el factor más valorado es el de la *experiencia que aporte la persona* y en segundo lugar *la formación que posea*. Es destacable que el índice de “no respuesta” ha sido en esta pregunta extremadamente elevado.

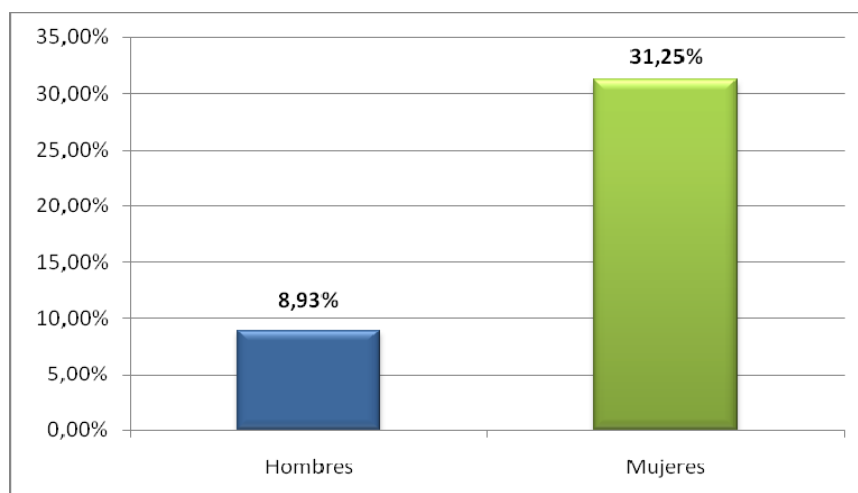
Fig. 22. Valoración sobre posibles criterios que se tienen en cuenta a la hora de que un trabajador/a sea promocionado/a en Feiraco.



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Cabe destacar el análisis por sexo del criterio “Dedicación en horas de trabajo”, ya que en este ítem, son las mujeres las que dan a este criterio una importancia sensiblemente mayor que los hombres.

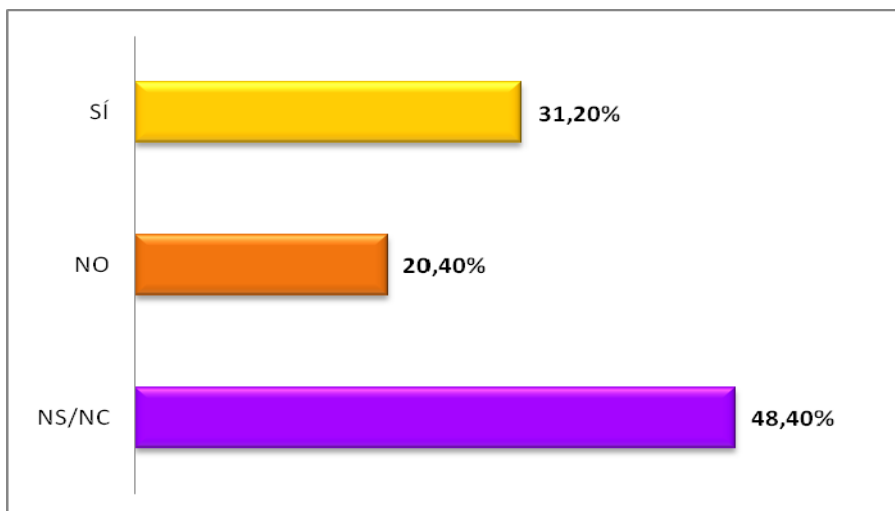
Fig. 23. Valoración que hacen hombres y mujeres sobre la importancia que tiene el criterio “Dedicación en horas de trabajo” en la posibilidad de promocionar.



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Pero una vez consultada la plantilla acerca de cuál creían que era política de la sociedad en materia de promoción, también se les preguntó sobre su deseo de ascender finalmente desde el puesto de trabajo que desempeñaban actualmente. El resultado no ha mostrado diferencias sustanciales entre hombres y mujeres si bien cabría destacar el alto porcentaje de “NS/NC”.

Fig. 24. Deseo de promocionar por parte de los trabajadores y trabajadoras.



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Uno de los criterios que cabría considerar que formaran parte de la decisión de llevar adelante un proceso de promoción, es la evaluación del desempeño del candidato o candidata en cuestión. Existen una serie de cuestionarios formalizados, que presentan leves modificaciones en función del perfil a evaluar, en los que se miden 3 aspectos: actitud, valores y competencias. Es relevante destacar de dicho cuestionario dos cuestiones:

- a) En el apartado de actitudes a valorar se cita la “disponibilidad” entendida como “flexibilidad ante las necesidades de puesto, departamento o empresa, tanto en cuanto al tiempo como a la dedicación y trabajo”, una acepción del término que puede entrar en conflicto con los problemas de disponibilidad de tiempo que tradicionalmente son inherentes a la mujer.
- b) En el apartado de “valores”, se incluye el siguiente: “igualdad de trato y sobre todo de oportunidad. No discrimina a nadie, los valora por igual. Tiene criterio y no valora a la gente por amistad”. Sin duda, la inclusión de dicho criterio se encuentra en perfecta consonancia con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Hipótesis H.3.15 confirmada

Se pone de manifiesto que en la política de promoción que lleva a cabo la sociedad cooperativa, no existen diferencias a señalar entre los porcentajes de hombres y de mujeres que han ascendido de puesto desde su incorporación a FEIRACO.

Hipótesis H.3.16 no confirmada

No ha habido ningún factor de los señalados que destacase de forma sobresaliente sobre los demás, y el ítem “Dedicación en horas de trabajo” ha resultado ser uno de los menos elegidos por la plantilla. Por tanto, se podría considerar que las necesidades de conciliación vida laboral con personal no está reñida con las posibilidades de ascender en la empresa.

Hipótesis H.3.17 no confirmada

El concepto de “disponibilidad” incluido en el cuestionario de evaluación del desempeño, puede dar lugar a que indirectamente la mujer sea objeto de discriminación por la tradicional dificultad de las trabajadoras para poder compaginar su horario laboral con las responsabilidades familiares.

4.3.6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

HIPÓTESIS H.3.18

El sistema de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta las diferencias morfológicas entre hombres y mujeres

HIPÓTESIS H.3.19

Existe un reglamento interno que procedimenta el modo de actuar ante la detección de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

HIPÓTESIS H.3.20

Existe un compromiso explícito en contra de la violencia de género, en el que se intenta proteger a las víctimas.

En cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos tiene en cuenta las características de los puestos de trabajo y de las personas que los desempeñan. Esta evaluación se revisa en caso de darse determinadas circunstancias, entre las que figura “la incorporación de algún trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto”. Por otro lado, y en relación a este último punto,

indicar también que el Plan de Prevención de FEIRACO contempla un protocolo de evaluación de la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Los equipos de trabajo están adaptados a la morfología de uno y otro sexo ya que se dispone de diferente tallaje en la ropa de trabajo (guantes, batas, etc.) en función del área o departamento en el que desarrolle su actividad el trabajador o trabajadora.

No existen evidencias de que se haya formalizado algún procedimiento en el que se haga constar el modo de proceder en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, tampoco existe un compromiso documentado por el que se ponga de manifiesto la implicación de la Sociedad Cooperativa en la problemática de la violencia de género, a través de cualquier iniciativa bien con sus trabajadores/as, bien con las víctimas de tales agresiones en el entorno.

Hipótesis H.3.18 confirmada

Se tiene en cuenta en el equipo de trabajo la morfología femenina.

Hipótesis H.3.19 no confirmada

No existe reglamento, código ético o procedimiento en este aspecto.

Hipótesis H.3.20 no confirmada

No existe reglamento, código ético o procedimiento en este aspecto.

4.3.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

HIPÓTESIS H.3.21

Existen medidas para conciliar la vida laboral y personal más allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores

HIPÓTESIS H.3.22

Las medidas de conciliación se dirigen fundamentalmente a las mujeres

HIPÓTESIS H.3.23

Existen medidas de conciliación enfocadas a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico

HIPÓTESIS H.3.24

Existen medidas de conciliación que tienen en cuenta colectivos específicos de trabajadores/as (personas con hijos/as o con dependientes a su cargo)

El convenio colectivo de FEIRACO establece una serie de permisos retribuidos que en su mayoría se encuentra por encima de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y otros son de nueva creación. Tales permisos son:

- Permiso por nacimiento de hijos/as: eleva a un día natural más lo establecido en ET (más un día adicional si coincide en festivo o fin de semana)
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: eleva a un día natural más lo establecido en ET(más un día adicional si coincide en festivo o fin de semana)
- Permiso por fallecimiento de tíos/as: un día.
- Las tardes correspondientes al Martes de Carnaval, 24 de diciembre y 31 de diciembre, la plantilla a jornada partida no trabajarán y los que lo hagan en jornada continua, se considerará como media jornada.

Además de la inclusión de dichos permisos, cabe destacar la mención que se realiza sobre el compromiso de que las horas extraordinarias realizadas se puedan compensar con días de descanso cuando ello sea posible. Asimismo, las vacaciones se establecen con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute y en cuanto a su cómputo, éste se realiza por días naturales. En el caso de que un trabajador o trabajadora comience o cese en el transcurso del año, se le contabilizará la parte proporcional efectivamente trabajada, entendiéndose como mes completo la fracción del mismo.

En la actualidad se está negociando la redacción de un nuevo convenio colectivo, el cual se prevé que incluya las novedades introducidas por la LO 3/2007 (Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) en materia de normativa laboral.

En los “focus group” se pudo comprobar cómo la plantilla puede disfrutar además de aquellos días que se estime necesario para acudir a consulta médica, urgencias de carácter familiar, o similar, sin que para ello se detecte algún tipo de impedimento por parte de la sociedad cooperativa. La recuperación de las horas sigue un procedimiento no formal ya que éste se basa en un acuerdo entre el trabajador/a y su responsable más inmediato.

A continuación se describen algunas de las variables relacionadas con la vida personal de los trabajadores y trabajadoras de FEIRACO que es conveniente tener en cuenta de cara a evaluar las posibilidades de conciliación de la plantilla:

- a) La mayoría de los trabajadores y trabajadoras viven en pareja (novio/a o esposo/a):

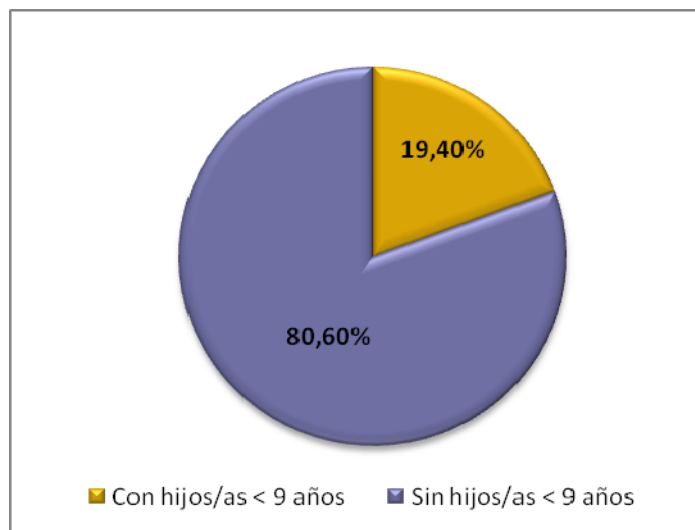
Fig. 25. Trabajadores y trabajadoras de Feiraco que conviven con/sin pareja



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

b) El 19,40% de la plantilla tiene hijos/as menores de 9 años:

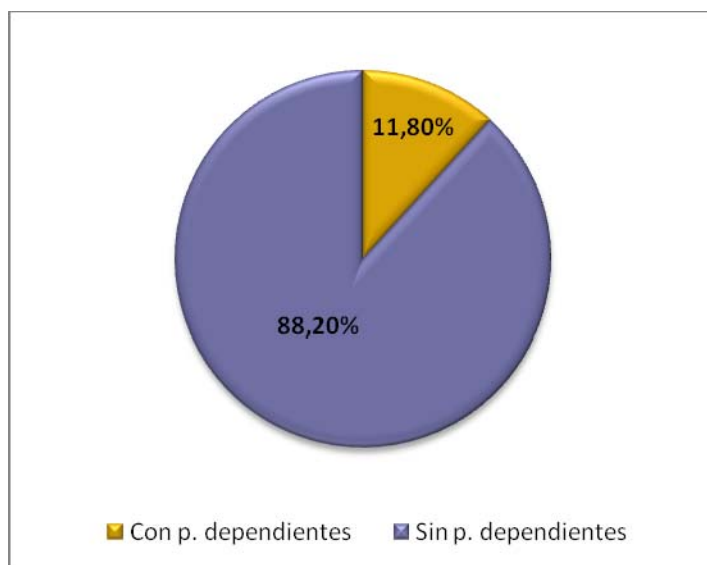
Fig. 26. Trabajadores y trabajadoras de Feiraco que conviven con/sin hijos/as menorde 9 años



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

c) El 11,80% convive con personas dependientes a su cargo (personas que precisen ayuda para realizar funciones básicas de su vida diaria):

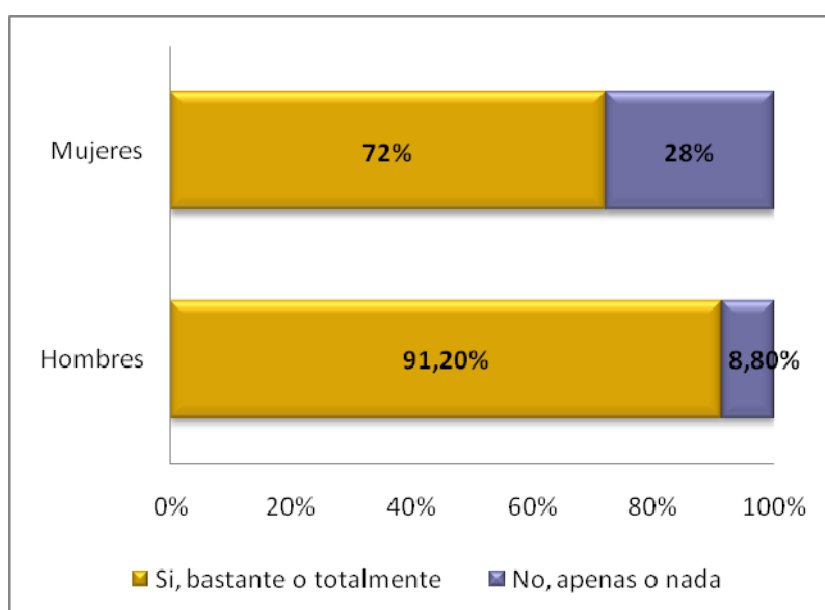
Fig. 27. Trabajadores y trabajadoras de Feiraco que conviven con/sin personas dependientes



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

- d) Respecto a la opinión que la plantilla tiene sobre las posibilidades de conciliación de trabajo y vida personal en FEIRACO, existen diferencias significativas entre ambos sexos. Un 91,20% de los hombres afirman conseguir equilibrar trabajo y vida personal bastante o totalmente mientras que el porcentaje se reduce al 72% en el caso de las mujeres.

Fig. 28. Opinión de trabajadores/as acerca de si pueden conciliar adecuadamente su trabajo con su vida personal



Fuente: Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades en FEIRACO. Diciembre 2008.

Hipótesis H.3.21 no confirmada

Se ha comprobado que existen medidas que superan lo establecido en el convenio colectivo en vigor, aunque cabe afirmar que son muy modestas en lo que a capacidad de facilitar la conciliación se refiere. Se debe tener en cuenta que, tras la aprobación de la LO 3/2007, el nuevo convenio debe incluir las novedades introducidas por esta Ley.

Hipótesis H.3.22 no confirmada

Las medidas de conciliación van dirigidas indistintamente a hombres y mujeres.

Hipótesis H.3.23 no confirmada

No existen medidas de conciliación que fomenten el reparto de responsabilidades entre hombre y mujer en el ámbito de lo doméstico.

Hipótesis H.3.24 no confirmada

No existen medidas de conciliación dirigidos a colectivos con necesidades especiales de conciliación.

4.3.8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

HIPÓTESIS H.4.1

En el convenio colectivo se recoge el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

HIPÓTESIS H.4.2

En el convenio colectivo existen medidas que favorecen el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

HIPÓTESIS H.4.3

El órgano de representación del personal tiene una composición por sexo equilibrada

En el convenio colectivo en negociación, se plasma el compromiso de la entidad con el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la realización de un Plan de Igualdad en FEIRACO. Dicho convenio no contempla medidas de acción positiva que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se compone de una mayoría de hombres ya que tan solo hay una mujer de un total de 4 componentes.

Hipótesis H.4.1 confirmada

En el texto del convenio se plasma la voluntad de la empresa por trabajar por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Hipótesis H.4.2 no confirmada

No se establecen medidas en el ámbito de la igualdad de oportunidades salvo la referida al compromiso de llevar a cabo un Plan de Igualdad en FEIRACO

Hipótesis H.4.3 confirmada

La mayoría de los representantes legales son hombres, si bien esta proporción se corresponde con el porcentaje de presencia masculina en la Sociedad Cooperativa.

4. CONCLUSIONES

Finalmente, y como resultado de haber contrastado la información recogida tanto por medio de fuentes documentales como a través de los “focus group” y las encuestas realizadas, se ha obtenido la relación de todos aquellos parámetros de igualdad cuya presencia en la Sociedad Cooperativa es palpable y aquellos otros que, o bien no han podido ser suficientemente contrastados o bien se ha evidenciado su ausencia.

En la tabla que se muestra a continuación, se detalla cada uno de los 33 ítems o hipótesis de igualdad de oportunidades que se han analizado, haciendo constar la técnica utilizada para facilitar la recogida de información así como también el resultado de su análisis¹⁰:

	Información a extraer	TÉCNICA			C
		DOC	ENC	FG	
H1 Cultura de empresa y parámetros generales de la Organización					
1	La actividad de la empresa es tradicionalmente masculina	x			●
2	En las cooperativas agro-ganaderas la presencia de hombres y mujeres cooperativistas es equilibrada	x			●
3	En los órganos de decisión de la entidad existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres	x			●
4	Existe alguna documentación estratégica de la sociedad en la que se recoge el principio de igualdad	x			●
H2 Responsabilidad Social Corporativa					
1	La empresa acomete actuaciones interna y externas en materia de RSC	x			●
2	Las actuaciones en RSC internas y externas contemplan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	x			●
H3 Gestión de los Recursos Humanos					
1	La composición por sexo de la totalidad del cuadro de personal es equilibrada	x	x	x	●
2	La composición por sexo de cada categoría profesional es equilibrada	x			●
3	La composición por sexo de cada departamento y área de la empresa es equilibrada	x		x	●
4	Los sistemas de reclutamiento utilizan canales de comunicación de vacantes de los que se benefician por igual hombres y mujeres	x	x	x	●
5	A las pruebas de selección de la empresa se presentan similar número de hombres que de mujeres	x		x	●
6	En los procesos de selección se presentan más mujeres a puestos ocupados tradicionalmente por mujeres y más hombres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres	x			●
7	En los procesos de selección se corresponde el sexo de la persona elegida con el sexo de la mayoría de las candidaturas recibidas	x			●

¹⁰ **Resultado del análisis de las Hipótesis de Igualdad:** confirmada (verde); no confirmada (rojo), no ha sido posible contrastar la hipótesis (amarillo)

8	En las entrevistas y pruebas de selección no existen preguntas sobre el estado civil, tenencia de cargas familiares o proyectos futuros de carácter personal-familiar	x		x	●
9	Los contratos temporales se distribuyen de forma equilibrada entre mujeres y hombres	x	x		●
10	Los contratos a tiempo parcial se distribuyen de forma equilibrada entre mujeres y hombres	x	x		●
11	El salario medio de hombres y mujeres en cada categoría profesional está equilibrado	x			●
12	El salario medio en categorías masculinizadas es similar al de categorías feminizadas	x			●
13	El número de mujeres y de hombres que participan en los cursos de formación es similar	x	x	x	●
14	Los cursos en los que participan la mayor parte de las mujeres son de la misma duración y en el mismo horario que aquellos en los que participa la mayor parte de los hombres	x	x	x	●
15	En los últimos 3 años ascendieron un número de mujeres similar al de los hombres	x	x	x	●
16	El principal criterio que se valora a la hora de ascender a un trabajador/a es su dedicación a la empresa en horas trabajo	x	x	x	●
17	En el proceso de evaluación del desempeño no se tienen en cuenta cuestiones ligadas al sexo de la persona	x			●
18	El sistema de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta las diferencias morfológicas entre mujeres y hombres	x		x	●
19	Existe un reglamento interno que procedimenta el modo de actuar ante la detección de un caso de acoso sexual o por razón de sexo	x		x	●
20	Existe un compromiso explícito en contra de la violencia de género, en el que se intenta proteger a las víctimas	x			●
21	Existen diversas medidas para conciliar la vida laboral y personal más allá de lo que establece el Estatuto de los Trabaj.	x		x	●
22	Las medidas de conciliación se dirigen fundamentalmente a las mujeres	x		x	●
23	Existen medidas de conciliación enfocadas a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico	x		x	●
24	Existen medidas de conciliación que tienen en cuenta colectivos específicos de trabajadores/as (personas con hijos/as o con personas dependientes a su cargo)	x	x	x	●
H4	Negociación colectiva				
1	En el convenio se recoge el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	x			●
2	En el convenio existen medidas que favorecen el logro de la igualdad entre mujeres y hombres	x			●
3	El órgano de representación de los trabajadores/as tiene una composición por sexo equilibrada	x			●

5. SUGERENCIAS

Con el objeto de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que se adapte fielmente a las particularidades de la actividad desarrollada por la sociedad cooperativa y a las personas que lo componen, se establecen una serie de directrices a considerar de cara a acometer el diseño del Plan de Igualdad. Dichas premisas, están fundamentadas tanto en los resultados obtenidos tras la consecución de la fase de diagnóstico en FEIRACO, como en los 7 ejes que fundamentan la aplicación del principio de igualdad en el entorno laboral de la empresa:

Fig. 29. Ejes de la Excelencia en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la empresa



Fuente: Elaboración propia.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN A CONTEMPLAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FEIRACO:

1. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA POR SEXO:

- Fomento del cooperativismo femenino.
- Medidas de acción positiva en los procesos de selección con el fin de facilitar una presencia equilibrada de hombres y mujeres por áreas, departamentos y categorías profesionales.
- Medidas encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Revisión de los criterios a valorar en los procesos de evaluación del desempeño.

2. POLÍTICA SALARIAL NO DISCRIMINATORIA:

- Trabajar por el equilibrio en la política salarial, feminizando las categorías masculinizadas.

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL:

- Crear un abanico de medidas de conciliación de la vida laboral y personal adaptada a las necesidades actuales de la plantilla.
- Evitar centrar la problemática de la conciliación en torno a la mujer sino que se debe incentivar la corresponsabilidad del hombre en el hogar.

4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- Prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo. Adopción de medidas y protocolo de actuación ante este tipo de situaciones.
- Inclusión de un código ético que no permita la contratación de proveedores con sentencias firmes por discriminación por razón de sexo.

5. PUBLICIDAD NO SEXISTA:

- El sistema de comunicación externa debe mostrar clara y explícitamente el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Creación de un código ético interno sobre los límites de la publicidad respecto al uso de la imagen de las mujeres y de los hombres.
- Contribuir a romper con los estereotipos de género a través de la publicidad.

6. PRL ORIENTADA A LA TRABAJADORA:

- Reforzar la inclusión explícita de las particularidad del colectivo de mujeres en el Plan de Prevención de FEIRACO.

7. TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN FACILITADA A LA RLT:

- Que se comunique a toda la plantilla el compromiso con la igualdad.
- Fomentar la participación activa del Comité de Igualdad en la revisión periódica del Plan de Igualdad.

8. OTROS ASPECTOS A CONTEMPLAR:

- Incluir en documentación estratégica el compromiso con la igualdad de oportunidades (política calidad).
- Contemplar actuaciones internas y externas en las que se fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Fundación FEIRACO).
- Procedimentar cómo actuar ante la detección de casos de violencia de género para proteger a las víctimas.
- Uso del lenguaje no sexista.
- Que se realice formación periódica sobre la aplicación del principio de igualdad en la empresa y las ventajas derivadas de la misma.

- Que se inserte en el Sistema de Calidad, el seguimiento y medición del Plan de Igualdad con el fin de garantizar la mejora continua en el mismo.
- Que existan partidas presupuestarias dirigidas a fomentar la igualdad en la empresa.

ANEXO I: GUIÓN DE FOCUS GROUP

FOCUS GROUP – OPERARIOS/AS

Data: / / 2008

Co obxecto de poder deseñar e posteriormente implantar un **PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES EN FEIRACO**, estamos a desenvolver unha diagnose ou estudio co que se establecerá unha avaliación previa da Organización en materia de igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres que traballan na entidade.

Tódalas as opinións son sen dúbida fundamentais para lograr levar a cabo tal diagnose e é por este motivo que agradecemos a súa colaboración mediante a participación neste grupo. A información extraída será tratada de forma anónima e con absoluta confidencialidade.

A Dirección e o Comité de Igualdade de Feiraco

Nome e apelidos	Posto	Área/departamento	Firma
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

GUIÓN FOCUS GROUP OPERARIOS/AS

1. Presentación da entidade consultora e do proceso no que se enmarca a realización do “focus group” no Plan de Igualdade de Feiraco

2. Entrega e cumprimentación do parte de asistencia

3. Posta en marcha do grupo:

1. Composición por sexo do cadro de persoal:

Valoración por parte dos asistentes da concentración de mulleres/homes en determinados postos de traballo en FEIRACO.

Cuestións a tratar:

- *Opinión que suscita a ubicación da meirande parte das mulleres en postos da base da pirámide organizacional*
 - *Opinión que suscita a concentración por sexo en función do departamento ou área de FEIRACO (horizontalidade e verticalidade no organigrama).*
-

2. O sistema de recrutamento de persoal:

Tratamento da selección do persoal dende o punto de vista das persoas que participan no grupo. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Selección interna: Canles de comunicación polas cales se poñe en coñecemento do cadro de persoal a existencia de vacantes e canles polas que poden solicitálas.*
 - *Opinión que suscita a natureza ou contido das entrevistas e probas de acceso*
 - *Valoración da formación e experiencia na currículos*
 - *Incidencia das “cargas familiares” no proceso e outras cuestións persoais como estado civil.*
-

3. As posibilidades de acceso á formación:

Posibilidades de acceso á formación por parte de homes e mulleres e detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Posibilidades de participación de homes e mulleres no proceso de detección de necesidades de formación.*
-

-
- *Adaptabilidade das condicións da formación impartida ós traballadores e traballadoras que a reciben: modalidade da formación, horario e duración dos cursos.*
-

4. A promoción interna en FEIRACO

O proceso de promoción interna dende o punto de vista do cadro de persoal de FEIRACO. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Criterios obxectivos para a promoción en FEIRACO.*
 - *Posible existencia de criterios subxectivos en FEIRACO*
 - *Coincidencia ou non destes criterios cos das persoas que participan no grupo.*
 - *A avaliar se as diferencias (físicas, psíquicas e no que a responsabilidades familiares se refire) dos homes e das mulleres poden repercutir nas posibilidades de ascenso*
-

5. A conciliación da vida laboral e persoal en FEIRACO

Valoración por parte do grupo das necesidades de conciliación persoais así como as necesidades detectadas no departamento ó que pertencen.

Cuestións a tratar:

- *Necesidades de conciliación entre os traballadores e traballadoras de FEIRACO*
 - *Existencia de medidas en FEIRACO que permiten compaxinar o traballo co ámbito persoal e o colectivo a que van dirixidas: sexo da persoa destinaria, postos de traballo, departamentos.*
 - *Grao de flexibilidade da empresa para atender necesidades puntuais.*
-

6. O acoso no marco das relacións laborais acoso sexual e acoso por razón de sexo

Tratamento destas situacións no caso de que se detecten.

Cuestións a tratar:

- *Actuación dos traballadores e traballadoras no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
 - *Actuación de FEIRACO no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
-

4. Finalización do grupo

FOCUS GROUP – MANDOS INTERMEDIOS

Data: / / 2008

Co obxecto de poder deseñar e posteriormente implantar un **PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES EN FEIRACO**, estamos a desenvolver unha diagnose ou estudio co que se establecerá unha avaliación previa da Organización en materia de igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres que traballan na entidade.

Tódalas as opinións son sen dúbida fundamentais para lograr levar a cabo tal diagnose e é por este motivo que agradecemos a súa colaboración mediante a participación neste grupo. A información extraída será tratada de forma anónima e con absoluta confidencialidade.

A Dirección e o Comité de Igualdade de Feiraco

Nome e apelidos	Posto	Área/departamento	Firma
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

GUIÓN FOCUS GROUP MANDOS INTERMEDIOS

1. Presentación da entidade consultora e do proceso no que se enmarca a realización do “focus group” no Plan de Igualdade de Feiraco

2. Entrega e cumprimentación do parte de asistencia

3. Posta en marcha do grupo:

1. Composición por sexo do cadro de persoal:

Valoración por parte dos asistentes da concentración de mulleres/homes en determinados postos de traballo en FEIRACO.

Cuestións a tratar:

- *Opinión que suscita a ubicación da meirande parte das mulleres en postos da base da pirámide organizacional*
 - *Opinión que suscita a concentración por sexo en función do departamento ou área de FEIRACO (horizontalidade e verticalidade no organigrama).*
-

2. O sistema de recrutamento de persoal:

Tratamento da selección do persoal dende o punto de vista das persoas que participan no grupo. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Selección interna: Canles de comunicación polas cales se poñe en coñecemento do cadro de persoal a existencia de vacantes e canles polas que poden solicitálas.*
 - *Opinión que suscita a natureza ou contido das entrevistas e probas de acceso*
 - *Opinión sobre a valoración da formación e experiencia nos currículos*
 - *Incidencia das “cargas familiares” no proceso e outras cuestións persoais como estado civil.*
-

3. As posibilidades de acceso á formación:

Posibilidades de acceso á formación por parte de homes e mulleres e detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Posibilidades de participación de homes e mulleres no proceso de detección de necesidades de formación.*
-

-
- *Adaptabilidade das condicións da formación impartida ós traballadores e traballadoras que a reciben: modalidade da formación, horario e duración dos cursos.*
-

4. A promoción interna en FEIRACO

O proceso de promoción interna dende o punto de vista do cadro de persoal de FEIRACO. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Criterios obxectivos para a promoción en FEIRACO.*
 - *Posible existencia de criterios subxectivos en FEIRACO*
 - *Coincidencia ou non destes criterios cos das persoas que participan no grupo.*
 - *A avaliar se as diferencias (físicas, psíquicas e no que a responsabilidades familiares se refire) dos homes e das mulleres poden repercutir nas posibilidades de ascenso*
-

5. A conciliación da vida laboral e persoal en FEIRACO

Valoración por parte do grupo das necesidades de conciliación persoais así como as necesidades detectadas no departamento ó que pertencen.

Cuestións a tratar:

- *Necesidades de conciliación entre os traballadores e traballadoras de FEIRACO*
 - *Existencia de medidas en FEIRACO que permiten compaxinar o traballo co ámbito persoal e o colectivo a que van dirixidas: sexo da persoa destinaria, postos de traballo, departamentos.*
 - *Grao de flexibilidade da empresa para atender necesidades puntuais.*
-

6. O acoso no marco das relacións laborais acoso sexual e acoso por razón de sexo

Tratamento destas situacións no caso de que se detecten.

Cuestións a tratar:

- *Actuación dos traballadores e traballadoras no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
 - *Actuación de FEIRACO no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
-

4. Finalización do grupo

FOCUS GROUP – DIRECTIVOS/AS

Data: / / 2008

Co obxecto de poder deseñar e posteriormente implantar un **PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES EN FEIRACO**, estamos a desenvolver unha diagnose ou estudio co que se establecerá unha avaliación previa da Organización en materia de igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres que traballan na entidade.

Tódalas as opinións son sen dúbida fundamentais para lograr levar a cabo tal diagnose e é por este motivo que agradecemos a súa colaboración mediante a participación neste grupo. A información extraída será tratada de forma anónima e con absoluta confidencialidade.

A Dirección e o Comité de Igualdade de Feiraco

Nome e apelidos	Posto	Área/departamento	Firma
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

GUIÓN FOCUS GROUP MANDOS INTERMEDIOS

1. Presentación da entidade consultora e do proceso no que se enmarca a realización do “focus group” no Plan de Igualdade de Feiraco

2. Entrega e cumprimentación do parte de asistencia

3. Posta en marcha do grupo:

1. Composición por sexo do cadro de persoal:

Valoración por parte dos asistentes da concentración de mulleres/homes en determinados postos de traballo en FEIRACO.

Cuestións a tratar:

- *Opinión que suscita a ubicación da meirande parte das mulleres en postos da base da pirámide organizacional*
 - *Opinión que suscita a concentración por sexo en función do departamento ou área de FEIRACO (horizontalidade e verticalidade no organigrama).*
-

2. O sistema de recrutamento de persoal:

Tratamento da selección do persoal dende o punto de vista das persoas que participan no grupo. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Selección interna: Canles de comunicación polas cales se poñe en coñecemento do cadro de persoal a existencia de vacantes e canles polas que poden solicitálas.*
 - *Opinión que suscita a natureza ou contido das entrevistas e probas de acceso*
 - *Opinión sobre a valoración da formación e experiencia nos currículos*
 - *Incidencia das “cargas familiares” no proceso e outras cuestións persoais como estado civil.*
-

3. As posibilidades de acceso á formación:

Posibilidades de acceso á formación por parte de homes e mulleres e detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Posibilidades de participación de homes e mulleres no proceso de detección de necesidades de formación.*
-

-
- *Adaptabilidade das condicións da formación impartida ós traballadores e traballadoras que a reciben: modalidade da formación, horario e duración dos cursos.*
-

4. A promoción interna en FEIRACO

O proceso de promoción interna dende o punto de vista do cadro de persoal de FEIRACO. Detección de posibles situacións de desigualdade.

Cuestións a tratar:

- *Criterios obxectivos para a promoción en FEIRACO.*
 - *Posible existencia de criterios subxectivos en FEIRACO*
 - *Coincidencia ou non destes criterios cos das persoas que participan no grupo.*
 - *A avaliar se as diferencias (físicas, psíquicas e no que a responsabilidades familiares se refire) dos homes e das mulleres poden repercutir nas posibilidades de ascenso*
-

5. A conciliación da vida laboral e persoal en FEIRACO

Valoración por parte do grupo das necesidades de conciliación persoais así como as necesidades detectadas no departamento ó que pertencen.

Cuestións a tratar:

- *Necesidades de conciliación entre os traballadores e traballadoras de FEIRACO*
 - *Existencia de medidas en FEIRACO que permiten compaxinar o traballo co ámbito persoal e o colectivo a que van dirixidas: sexo da persoa destinaria, postos de traballo, departamentos.*
 - *Grao de flexibilidade da empresa para atender necesidades puntuais.*
-

6. O acoso no marco das relacións laborais acoso sexual e acoso por razón de sexo

Tratamento destas situacións no caso de que se detecten.

Cuestións a tratar:

- *Actuación dos traballadores e traballadoras no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
 - *Actuación de FEIRACO no suposto de que se detectase unha situación de acoso.*
-

4. Finalización do grupo

ANEXO II: CUESTIONARIO DE IGUALDAD

CUESTIONARIO PLAN DE IGUALDADE DE FEIRACO

Co obxecto de poder deseñar e posteriormente implantar un **PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES EN FEIRACO**, estamos a desenvolver unha diagnose o estudio co que se establecerá unha avaliación previa da Organización en materia de igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres que traballan na entidade.

Tódalas as opinións son sen dúbida fundamentais para lograr levar a cabo tal diagnose e é por este motivo que agradecemos a súa colaboración mediante a cumprimentación deste cuestionario. A información extraída será tratada de forma anónima e con absoluta confidencialidade.

Unha vez cumprimentado o cuestionario pregámoslle que o deposite en.....onde estará a súa dispoición un sobre no que gardalo e pechalo.

A data límite para a recepción de cuestionarios é o día.....de novembro de 2008.

A Dirección e o Comité de Igualdade de Feiraco

POR FAVOR, LEA CON ATENCIÓN A PREGUNTA E TODAS AS POSIBLES OPCIONES DE RESPONSA ANTES DE INDICAR A OPCIÓN ESCOLLIDA MARCANDO CON UN "X" O CADRO EN BRANCO. (UNHA RESPONSA POR CADA PREGUNTA)

1. Sexo:

- Home
- Muller

2. Idade:

- Menos de 20 anos
- De 20 a 30 anos
- De 30 a 40 anos
- De 40 a 50 anos
- De 50 a 60 anos
- Máis de 60 anos

3. Cal é o nivel de estudos máis alto que ten finalizado?:

- Sen estudos
- Estudos primarios
- Estudos secundarios (bacharelato, BUP, COU, FP)
- Estudos universitarios

BLOQUE I: ASPECTOS DO ÁMBITO PROFESIONAL

1. É vostede socio/a da Cooperativa?

- Sí
- Non

2. En que área de FEIRACO traballa?

- Área de Agropecuaria
- Área Industrial
- Área Comercial
- Área de Compras e Sistemas de Información
- Área Administrativo-Financeiro
- Área de Recursos Humanos

3. En que localidade traballa vostede habitualmente?

- Ponte Maceira (Ames)
- Carballo
- Ordes

- Camporrapado
- A Picota
- Santa Comba
- Outras

4. Canto tempo leva traballando en FEIRACO?

- Menos de 1 ano
- De un 1 a 3 anos
- De 3 a 10 anos
- Mais de 10 anos

5. Que tipo de contrato ten vostede?

- Contrato temporal
- Contrato fixo
- Contrato fixo discontinuo

6. Que tipo de xornada laboral ten habitualmente?

- Xornada completa
- Xornada parcial

7. Cal é a distribución do horario da súa xornada laboral?

- Xornada partida (a xornada distribúese entre a mañá e a tarde)
- Quenda de mañá
- Quenda de tarde
- Quenda de noite
- Sucesivas rotacións de quendas
- Outros

8. No seu posto de traballo vostede ten baixo a súa responsabilidade a unha ou varias persoas?

- Sí
- Non

9. Dende que comenzou a traballar en FEIRACO ten ascendido de posto de traballo?

- Sí
- Non

10. Desexaría ocupar un posto de traballo en FEIRACO con maiores responsabilidades das que desenvolve na actualidade?

- Sí. Por qué?.....
.....
.....
- Non. Por qué?.....
.....
.....
- Non sabe/non contesta

11. Cal das seguintes variables opina que FEIRACO valora en maior medida á hora de ascender de posto a un traballador/a? (Escala unha opción)

- Que a persoa teña unha formación específica
- O tempo que adica a persoa ó traballo
- A capacidade que a persoa ten de traballar en equipo
- A experiencia laboral que aporta a persoa
- As dotes de dirección da persoa

12. Dende que comezou a traballar en FEIRACO, ten recibido formación impartida pola propia empresa?

- Sí
- Non

13. Que tipo de formación impartida a través de FEIRACO recibiu vostede?

- Non recibín ningunha formación a través de FEIRACO
- A formación foi de tipo xenérica (o aprendido no curso o podo aplicar a outros postos de traballo diferentes o meu)
- A formación foi de tipo específica (o aprendido no curso só o podo aplicar ó meu posto de traballo)
- Recibín tanto formación xenérica como específica
- Non sabe/non contesta

14. A formación que recibiu vostede a través de FEIRACO, en que horario foi impartida?

- Non recibín ningunha formación a través de FEIRACO
- A maioría dos cursos que fixen foron dentro da miña xornada laboral
- A maioría dos cursos que fixen foron fóra da miña xornada laboral

BLOQUE II: ASPECTOS DO ÁMBITO PERSONAL

1. Está casado/a ou vive coa súa parella?

- Sí
- Non

2. Ten fillos/as menores de 9 anos?

- Sí
- Non

3. Dende que traballa en FEIRACO algunha vez tivo a necesidade de deixar momentaneamente o seu posto de traballo para atender algunha urxencia do seu fillo/a?

- Non teño fillos/as
- Sí, moitas veces
- Sí, algunhas veces
- Non, poucas veces
- Non, nunca

4. Convive con vostede algunha persoa que precise axuda para desenvolver actividades básicas da súa vida diaria (por exemplo: lavarse o comer)?

- Sí
- Non

5. Habitualmente é vostede quen coida á persoa coa que convive e que precisa axuda para desenvolver as actividades básicas da súa vida diaria?

- Non convivo con persoas que precisen este tipo de axuda
- Sí, son eu quen habitualmente presta a axuda
- Non, quen habitualmente presta a axuda é outra persoa

6. Na súa opinión o seu traballo en FEIRACO pode compaxinalo adecuadamente coa súa vida familiar e persoal?

- Sí, totalmente
- Sí, bastante
- Non, apenas
- Non, nada

