

**III PLAN DE IGUALDAD**

## Contenido

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. COMPROMISO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y SALUD .....	4
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	5
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	5
5. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	7
5.1. LINEAS ESTRATÉGICAS .....	8
5.2. MEDIDAS Y ACTUACIONES .....	10
5.3. VIGENCIA Y CONTROL .....	18

## 1. PRESENTACIÓN

Tiebel desde sus orígenes ha asumido un compromiso por poner de manifiesto en la sociedad que la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres puede y debe ser una realidad.

En 2010 aprovechando el apoyo que desde el Ministerio de Igualdad se dio para fomentar la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y, en concreto, para ayudar a empresas y otras entidades en el Impulso de los Planes de Igualdad, se acordó dar un paso más hacia delante y elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades. Este plan, fruto del compromiso de la Dirección y de la participación de la plantilla a través de la constitución del Comité de Igualdad, nace con un doble objetivo:

- a) Realizar un Diagnóstico en materia de Igualdad de Oportunidades en el seno de la empresa que permita detectar posibles deficiencias.
- b) Establecer una serie de Líneas Estratégicas con medidas coherentes con la actividad que desarrolla la empresa en materia de igualdad.

Tras tres años de implantación y desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades en los que obtenemos, entre otras cosas, el Distintivo “Igualdad en la Empresa” 2011 otorgado por el Ministerio de Sanidad, Bienestar Social e Igualdad, nos enfrentamos a un nuevo periodo en el que era preciso re - elaborar el plan y que dio como resultado la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades 2013-2017 de Tiebel, Sociedad Cooperativa.

En 2018, solicitamos la II renovación del Distintivo “Igualdad en la Empresa 2011” y apostamos por la realización del III Plan de Igualdad de Oportunidades, para continuar dando respuesta a las necesidades existentes y seguir aportando a la sociedad avances en materia de igualdad de género.

### Línea cronológica

2010	– I Plan de Igualdad de Oportunidades
2010	– I Programa de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
2011	– Concesión del Distintivo de Igualdad en la Empresa 2011
2013	– II Plan de Igualdad de Oportunidades
2013	– II Programa de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
2015	– Renovación del Distintivo de Igualdad en la Empresa 2011
2018	– Elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades
2018	– Renovación del Distintivo de Igualdad en la Empresa 2011

Para la realización del III Plan de Igualdad de Oportunidades de Tiebel, S. Coop. ha sido necesario realizar un informe diagnóstico de la situación de la plantilla y de la evaluación del último Plan, planteando un análisis cuantitativo de la situación de Tiebel complementado con un análisis de tipo cualitativo.

En la realización del informe se ha recogido toda la información objetiva de la actividad empresarial, la opinión, necesidades y expectativas del conjunto de la plantilla realizando un trabajo conjunto por parte de:

- Dirección de Tiebel, S. Coop.
- El departamento de Recursos Humanos.
- La Representación Legal de la Plantilla.
- Trabajadoras y trabajadores.
- La Comisión de Igualdad y Salud.

## 2. COMPROMISO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y SALUD

Reunidas el día 13 de enero de 2010 por un parte la Dirección de Tiebel, S. Coop. y de otra la representación legal de la plantilla se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad y Salud que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en Tiebel, S. Coop. estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En 2018 se cambia la composición de la Comisión de Igualdad y Salud, referente en el proceso de elaboración y desarrollo del III Plan de Igualdad, a través de la preinscripción voluntaria de trabajadoras y trabajadores de Tiebel S. Coop. De entre ellas, la Dirección seleccionó a aquellas que mostraron mayor motivación y disponibilidad para participar.

Actualmente la Comisión está formada por 5 personas comprometidas para:

- ✓ Participar activamente en **formación específica en igualdad de oportunidades** dirigida a ampliar y mantener actualizados los conocimientos.
- ✓ Asistir a las **reuniones cuatrimestrales** de la Comisión de Igualdad y Salud.
- ✓ Trabajar en la **implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación** de los Planes de Igualdad y del Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- ✓ **Proponer** actividades vinculadas a los ejes estratégicos de cada Plan.
- ✓ **Participar** en las actividades propuestas por la Comisión de Igualdad y Salud.
- ✓ **Difundir y promocionar** las acciones vinculadas a la igualdad de oportunidades entre la plantilla de Tiebel y Tinser.

Como se observa en la imagen siguiente, las personas que forman parte de la Comisión se han incorporado en distintos momentos. Han ido renovándose para fomentar la participación de más personas de la plantilla que aporten desde la diversidad.



### 3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En los años de funcionamiento de Tiebel, S. Coop. se ha mostrado el compromiso con la sociedad a través de la inserción de la mujer en el mercado laboral, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan Estratégico de Tiebel, por tanto, se desarrolla desde su inicio contemplando el principio de la Igualdad de Oportunidades. Ahora, con este documento, queremos dar un paso más en nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de Tiebel, S. Coop. supuso la sistematización y aprobación de medidas encaminadas a mantener y fortalecer la misión, visión y valores de nuestra cooperativa, el II Plan continuo con las líneas estratégicas del primero para reforzarlas y lograr su consecución y con el III Plan de Igualdad de Oportunidades continuamos dando respuesta a las necesidades existentes y seguimos aportando a la sociedad avances en materia de igualdad de género.

Tiebel, S. Coop. y su Dirección pretenden ser referente en materia de Igualdad en Aragón. Romper con la feminización en el sector de la limpieza profesional generando un empleo de calidad y teniendo en cuenta la diversidad de la plantilla identificando las barreras existentes en igualdad y empoderamiento, promover un bienestar y una mejora en la salud, generar dinámicas de comunicación activas e inclusivas, apostar por la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la prevención y actuación sobre cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo y de violencia de género o familiar, son los ejes estratégicos del presente Plan de Igualdad.

Con la aprobación del presente III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, la Dirección de Tiebel, S. Coop., renueva su compromiso con la igualdad, manifiesta su compromiso con la implantación y el seguimiento, así como la decisión de asignar, siempre que sea posible, los recursos necesarios para su desarrollo. Asimismo toma la decisión de hacer extensible este III Plan de Igualdad de Oportunidades a Tiebel Servicios de Inserción, S. L. U.

### 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

1. Tiebel, S. Coop. cuenta con una **plantilla mayoritariamente femenina** (88,24%), **representada en todas las áreas** (productiva y societaria) de la cooperativa siendo especialmente significativa su presencia en los puestos de responsabilidad y en aquellos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Apostamos por continuar demostrando que es posible romper con la tendencia de feminización en aquellos ámbitos que tradicionalmente han estado reservados a las mujeres.
2. Tiebel, S. Coop. es una **organización caracterizada por la diversidad**, sobre todo atendiendo a país de procedencia y a los contextos socioculturales de la plantilla. Sin embargo estos aspectos no son específicamente tenidos en cuenta a la hora de abordar el trabajo en igualdad de oportunidades dentro de la Cooperativa.
3. Plantilla de edad madura (más de un 50% tiene 46 o más años), ocupada mayoritariamente en puestos de trabajo vinculados al sector de la limpieza profesional,

con problemas de salud manifestados por ellas/os mismas/os y por el servicio de prevención de la salud de Tiebel, S. Coop. Generar sinergias entre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y los Planes de Igualdad permite por una parte conocer la relación entre salud y sexo y por otra facilitar la consecución de un estado de bienestar tanto físico como psicológico en la plantilla.

4. Tiebel, S. Coop. cuenta con una plantilla caracteriza por la **estabilidad en el empleo**, con antigüedad superior a los tres años en más del 60% de la plantilla, con más contrataciones indefinidas que temporales, con más contratos a jornada parcial que a jornada completa (el 75% de la plantilla tiene una jornada de 20 o más horas, siendo el 46% las personas a más de 30 horas semanales) y sin discriminación salarial entre mujeres y hombres. Apostamos por continuar generando un empleo de calidad, facilitando la Empleabilidad y la estabilidad en el empleo de las personas insertadas laboralmente en aquellos ámbitos que tradicionalmente se han situado entre las profesiones menos valoradas socialmente.
5. **La promoción interna dentro de Tiebel, S. Coop. es compleja** sumándose la baja participación de la plantilla en acciones de formación. Identificamos entre las posibles causas de esta baja participación, miedo por salir de la zona de confort y asumir responsabilidades en el trabajo, la situación económica de la unidad familiar de la plantilla (familias monomarentales, con situaciones de largo desempleo en sus parejas, con deudas contraídas...) y por la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y del hogar (el 57,36% de la plantilla de Tiebel tiene hijos/as a su cargo).
6. Tiebel, S. Coop. asume y declara de obligado desempeño mejorar continuamente la eficacia de la gestión y el cumplimiento de las normas de referencia ISO 9001:2015, Políticas de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido son cada vez más los procesos definidos vinculados a RR.HH. aunque se necesita continuar estandarizando, hay evidencias de que existen procedimientos concretos, como por ejemplo de acceso a la Cooperativa y de promoción interna, pero es necesario sistematizarlos e incorporarlos al sistema de calidad.
7. Existe un **alto grado de sentimiento de pertenencia a la Cooperativa** que contrasta con la baja participación de la misma tanto en las comunicaciones como en las acciones propuestas vinculadas al Plan de Igualdad. Esto puede deberse a varios factores o a la suma de ellos, tales como la alta confianza en la gestión de la empresa, conformismo y baja autoestima, problemas de comunicación efectiva, desconocimiento de barreras por razón de género, etc.
8. Tiebel, S. Coop. utiliza un **lenguaje inclusivo y no sexista** tanto en las comunicaciones internas como externas. Esta medida que lleva mucho tiempo implantada en la Cooperativa no se ha registrado hasta el momento en ninguno de los planes de igualdad.
9. Los planes de formación anuales desarrollan acciones para facilitar la mejora de la plantilla en competencias no solo técnico profesionales, sino también sociolaborales y personales. **Promovemos la dignificación del trabajo en el sector de la limpieza**

**profesional.** Detectamos las situaciones de discriminación sexual existentes en el sector de la limpieza profesional y en otros sectores profesionales. Fomentamos el desarrollo de una visión crítica dirigida a contrarrestar y frenar aquellas conductas sexistas.

10. **El buen clima laboral** que se detecta dentro de la organización se ve reforzado por una manera de gestionar la Cooperativa muy cercana a la plantilla, valorando como positivas todas las medidas incluidas dentro del programa de conciliación de la vida personal familiar y laboral. Es prioritario detectar las posibles necesidades personales y sociales de la plantilla para más tarde acompañarlas/es en la satisfacción de las mismas. Entendemos que la consecución de la igualdad de oportunidades real y efectiva pasa, entre otras cuestiones, por la corresponsabilidad.
11. Se mantiene el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de género aunque afortunadamente no se ha tenido que activar al no detectarse ninguna situación en este sentido. No se contempla en los planes de igualdad la intervención sobre posibles situaciones de violencia de género y doméstica detectadas en la plantilla.
12. Existen herramientas de seguimiento de la consecución de los planes de igualdad, como la Comisión de Igualdad y Salud o los informes presentados anualmente para el Distintivo de Igualdad en la Empresa, si bien no existen unos indicadores de referencia para evaluar si el desarrollo de los planes cumple con lo previsto.
13. Tiebel, S. Coop. comprometida con el entorno, especialmente con la integración socio laboral de la mujer, participa activamente en redes de economía social y solidaria en Aragón, **agitando el cambio en pro de la igualdad de oportunidades.**

## 5. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fruto de este informe diagnóstico y del compromiso de todas las partes implicadas en Tiebel, S. Coop. presentamos nuestro **III Plan de Igualdad de Oportunidades** que recoge en **6 líneas estratégicas** un conjunto de **15 medidas y 32 actuaciones**. Con él continuamos impulsando con decisión y de forma coherente la igualdad de oportunidades en Tiebel, S. Coop. y en el contexto en el que la Cooperativa participa y se encuentra inmersa.

Mantenemos y reflejamos la visión y misión de Tiebel *“empresa sostenible en los ámbitos económico social y medioambiental referente en Aragón por la profesionalidad y dignificación de la mujer”*. Seguimos trabajando para ser un referente en materia de igualdad, tanto dentro de nuestra estructura organizativa como para nuestra clientela, proveedores-as y, en general, para la sociedad en general. Deseamos hacer visible que otra forma de entender la empresa y la igualdad es posible. De ahí que esta filosofía se traslade al conjunto de líneas estratégicas y medidas aprobadas por Tiebel, S. Coop.,.



## 5.1. LINEAS ESTRATÉGICAS

Los seis ejes principales que enmarcan la actuación de Tiebel, S. Coop. en materia de igualdad de oportunidades son:

### Línea Estratégica nº 1

**Tiebel, S. Coop. quiere aprovechar su liderazgo en el sector de la limpieza profesional para demostrar que rompemos con la tendencia de feminización en éste ámbito que tradicionalmente ha estado reservado a las mujeres, fomentando la promoción profesional, facilitando la formación continua de la plantilla y generando empleo de calidad.**

El objetivo de esta línea estratégica, ya identificada en los anteriores planes, es profundizar en la idea de que no sólo hay que buscar la inserción de la mujer en aquellas actividades y/o sectores de actividad en las que se encuentran excluidas laboralmente sino también apostar por un empleo de calidad en aquellas en las que éstas están sobrerrepresentadas.

### Línea Estratégica nº 2

**Tiebel, S. Coop. quiere aprovechar la diversidad sociocultural de su plantilla para analizar la conciencia colectiva sobre las relaciones de género, identificando e interviniendo sobre barreras existentes en el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones.**

El objetivo de esta línea estratégica pasa por conocer cómo se es consciente y se vive la igualdad de oportunidades en función del origen o del contexto sociocultural de la plantilla que compone Tiebel, S. Coop., para eliminar y reducir las barreras por razón de género y para facilitar el desarrollo profesional en la Cooperativa teniendo en cuenta las situaciones socio-personales de la plantilla.

### Línea Estratégica nº 3

**Tiebel, S. Coop. promueve hábitos y prácticas de vida saludables que mejoran el bienestar de su plantilla, cuidando la salud más allá de la prevención de los riesgos laborales y atendiendo tanto los aspectos físicos como emocionales.**

El objetivo de esta línea estratégica pasa por identificar y provocar hábitos de vida saludables por ser una inversión en nuestro bienestar físico, mental y emocional poniendo atención a la perspectiva por razón de sexo.



#### Línea Estratégica n° 4

**Tiebel, S. Coop. a través de su Programa de Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral promueve la corresponsabilidad y facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma armónica con el resto de líneas estratégicas.**

El objetivo de esta línea estratégica es ampliar la aplicación de la conciliación al concepto de corresponsabilidad.

#### Línea Estratégica n° 5

**Tiebel, S. Coop. se compromete a prevenir, detectar y actuar sobre cualquier situación de violencia por razón de género que se pueda dar en la plantilla entendiendo ésta como el acoso y violencia física, psicológica, sexual, reproductiva, económica, institucional, social, ritual y/o religiosa contra una persona en función de su género, dentro de su relación laboral.**

El objetivo de esta línea estratégica es dotar de mecanismos internos que prevengan, denunciar y actúen sobre cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de género en la actividad cotidiana de la Cooperativa así como prevenir, detectar, informar y acompañar a cualquier persona de la plantilla víctima de violencia de género y/o familiar.

#### Línea Estratégica n° 6

**Tiebel, S. Coop. apuesta por realizar una comunicación inclusiva, no sexista y activa con la plantilla así como con clientas/es, proveedoras/es, redes de las que formamos parte y con la sociedad en general, dinamizando, impulsando y difundiendo medidas por la Igualdad de Oportunidades.**

El objetivo de esta línea estratégica es generar dinámicas de comunicación más activas que favorezcan, a todos los niveles y a todas las personas implicadas, el conocimiento sobre igualdad de oportunidades y la participación en las acciones que Tiebel, S. Coop. realiza para la promoción de la misma favoreciendo el cambio hacia la igualdad.

## 5.2. MEDIDAS Y ACTUACIONES

**I. Tiebel, S. Coop. quiere aprovechar su liderazgo en el sector de la limpieza profesional para demostrar que rompemos con la tendencia de feminización en éste ámbito que tradicionalmente ha estado reservado a las mujeres, fomentando la promoción profesional, facilitando la formación continua de la plantilla y generando empleo de calidad.**

Esta línea estratégica es continuista, ha sido trabajada en los anteriores Planes de Igualdad, y aunque han sido muchas las mejoras conseguidas gracias a su puesta en marcha y su desarrollo, se quiere continuar apostando por generar un trabajo de calidad, especialmente para las mujeres en situación de vulnerabilidad.

En el diagnóstico se identifica como Tiebel asume y declara de obligado desempeño la eficacia de la gestión y el cumplimiento de las normas de referencia ISO 9001:2015. Cada vez son más los procesos estandarizados pero hay que continuar profundizando en el acceso de las personas trabajadoras a la cooperativa y en los vinculados a la carrera y movilidad profesional. Dar continuidad a la generación de empleo de calidad: fomentando la contratación indefinida, las jornadas con una parcialidad igual o superior al 60%, personal con mucha antigüedad... Y observar y estudiar nuevas formulas para favorecer mejores condiciones de trabajo a la plantilla de Tiebel, S. Coop. valorando para ello procesos de I+D+I, entre otras cuestiones.

En el diagnóstico elaborado en el plan anterior así como en el elaborado para este plan se observa también que, dentro de la actividad de la Cooperativa, existen dificultades para la promoción y la carrera profesional. Pese a que la Cooperativa ofrece formación externa y desarrolla sus Planes de Formación de manera coordinada con sus Planes de Igualdad, la plantilla sigue manifestando poco interés y dificultades para participar. Identificamos entre las posibles causas de esta baja participación, miedo por salir de la zona de confort y asumir responsabilidades en el trabajo, la situación económica de la unidad familiar de la plantilla (familias monomarentales, con situaciones de largo desempleo en sus parejas, con deudas contraídas...) y por la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados y del hogar.

Consideramos por tanto, que las siguientes medidas y actuaciones son necesarias para romper con la feminización y continuar generando empleo de calidad, potenciando el desarrollo de las carreras profesionales y de la movilidad de la plantilla de Tiebel, S. Coop.:

### **I.1. Estandarizar el proceso de selección en recursos humanos poniendo en valor la igualdad de oportunidades.**

I.1.1. Sistematizar el proceso de promoción y de movilidad interna en la Cooperativa, poniendo en valor la paridad atendiendo a la perspectiva de género, la edad y la diversidad sociocultural.

I.1.2. Sistematizar el proceso de acceso a los puestos de trabajo en Tiebel, S. Coop. poniendo en valor la paridad atendiendo a la perspectiva de género, la edad y la diversidad sociocultural.

I.1.3. Introducir en la incorporación a la plantilla de Tiebel, S. Coop. un conocimiento integral de la Cooperativa gracias a la entrega de un díptico informativo.

I.1.4. Garantizar una formación básica en igualdad de oportunidades a todas las personas que acceden a Tiebel, S. Coop. en un plazo máximo de 1 año desde su incorporación a la plantilla.

## **I.2. Detectar y actuar sobre los obstáculos que operan en la promoción y movilidad interna de la plantilla, y especialmente de las mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades.**

I.2.1. Identificar y adecuar la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la Plantilla, Dirección y Comisión de Igualdad y Salud de Tiebel, S. Coop. a través del Plan de Formación Anual.

## **I.3. Estudiar y fomentar la estabilidad y calidad en el empleo.**

I.3.1. Crear el informe “Observatorio de la contratación” para determinar las condiciones de la contratación en Tiebel, S. Coop. en base a criterios de capacidad y de igualdad de oportunidades.

I.3.2. Registrar las medidas de nuevas tecnologías y de innovación técnicas y organizativas generadas en cada área profesional.

**II. Tiebel, S. Coop. quiere aprovechar la diversidad sociocultural de su plantilla para analizar la conciencia colectiva sobre las relaciones de género, identificando e interviniendo sobre barreras existentes en el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones.**

Del diagnóstico se desprende que Tiebel, S. Coop. es una organización caracterizada por la diversidad, sobre todo atendiendo a país de procedencia y a los contextos socioculturales de la plantilla. Sin embargo estos aspectos no son específicamente tenidos en cuenta a la hora de abordar el trabajo en igualdad de oportunidades dentro de la Cooperativa.

Si a la diversidad existente le sumamos las situaciones detectadas de autocomplacencia, conformismo, subordinación indirecta, resistencia al cambio, llegamos a concluir la importancia de poner en marcha las siguientes medidas y actuaciones:

### **II.1 Estudiar la conciencia y las vivencias de la situación de discriminación por razón de sexo actual (en las tareas de cuidados y del hogar, en la maternidad, estereotipos, creencias y prejuicios, en la violencia de género, etc.) atendiendo al país de procedencia y a los contextos socioculturales de la plantilla.**

II.1.1. Identificar las situaciones de discriminación por razón de sexo actuales atendiendo a los factores socioculturales que las generan.

II.1.2. Crear la Red “Termomachismos” para la identificación y difusión de prácticas desigualitarias, cotidianas y reales, con el objeto de generar una visión crítica dirigida a contrarrestar y frenar las conductas sexistas.

**III. Tiebel, S. Coop. promueve hábitos y prácticas de vida saludables que mejoran el bienestar de su plantilla, cuidando la salud más allá de la prevención de los riesgos laborales y atendiendo tanto los aspectos físicos como emocionales.**

Tiebel, S. Coop. tiene una plantilla de edad madura, ocupada mayoritariamente en puestos vinculados al sector de la limpieza profesional, con problemas de salud manifestados por ellas/os mismas/os y por el servicio de prevención. Sumado a ello existen los condicionantes derivados de ser mujer en situación de vulnerabilidad: cansancio originado por la doble jornada a la que muchas se tienen que enfrentar (laboral y de cuidados), estrés por la gestión de asuntos familiares (educación, planificación económica...), con miedos derivados de la falta de motivación y de apoyo de su contexto más cercano, etc.

Ante esta situación parece evidente que surjan sinergias entre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad de Oportunidades en Tiebel, S. Coop. Las medidas y actuaciones que a continuación se presentan refuerzan el conocimiento entre salud y sexo y facilitan la consecución de un estado de bienestar tanto físico como psicológico en la plantilla:

**III.1. Transversalidad de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**

III.1.1. Desagregar datos por razón de sexo

III.1.2. Analizar conclusiones de los informes de vigilancia de la salud por razón de sexo para establecer medidas de prevención adaptadas a las necesidades detectadas.

**III.2. Promoción de la salud y de los hábitos de vida saludables en el desempeño laboral.**

III.2.1. Desarrollar campañas preventivas y de sensibilización de salud y hábitos saludables a fin de reducir el número de futuras enfermedades.

III.2.1. Fomentar productos, metodologías y hábitos de trabajo responsables con el medio ambiente y con la salud.

**III.3. Facilitar procesos de empoderamiento, tanto individual como colectivo, a la plantilla.**

III.3.1. Realizar un Plan de Formación que desarrolle acciones de mejora de competencias personales y emocionales.

III.3.2. Ofrecer la posibilidad de participar de manera gratuita en el servicio de atención terapéutica de Adcara.

**IV. Tiebel, S. Coop. a través de su Programa de Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral promueve la corresponsabilidad y facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma armónica con el resto de líneas estratégicas.**

Del diagnóstico se concluye que en Tiebel, S. Coop. existe buen clima laboral lo que se refuerza por una manera de gestionar la Cooperativa muy cercana a la plantilla, valorando como positivas todas las medidas incluidas dentro del hasta ahora programa de conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Las medidas y estrategias de conciliación facilitan a las personas trabajadoras poder compatibilizar los tiempos productivos con los tiempos de la vida familiar y personal. La ventaja de incorporar en el Plan de Igualdad estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral significa tener en cuenta la realidad, necesidades e intereses de la plantilla para su desarrollo profesional, personal y familiar. Pero también es necesario tener en cuenta la diversidad en la organización social de los cuidados para plantear una utilización corresponsable de las medidas de conciliación.

Nos planteamos sistematizar todas las medidas relativas a corresponsabilidad y a conciliación en un nuevo Programa de Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La vigencia de dicho plan está ligada a la del Plan de Igualdad, y con la aprobación del presente III Plan de Igualdad, validamos su contenido el cual queda dispuesto de la siguiente manera:

#### **IV.1. Promover la corresponsabilidad**

IV.1.1. Facilitar la auto-reflexión en la organización social de los cuidados.

#### **IV.2. Desarrollar medidas de ordenación del tiempo de trabajo, permisos y licencias.**

IV.2.1. Ampliar medidas de mejora respecto a las identificadas en los diferentes convenios laborales de aplicación.

#### **IV.3. Amplificar el Programa de Atención Social**

IV.3.1. Detectar situaciones de desempoderamiento y de vulnerabilidad en las/os trabajadoras/es.

IV.3.2. Informar y orientar a la plantilla en sus necesidades personales, sociales y familiares.

IV.3.3. Informar, derivar y acompañar a las/os trabajadoras/es a entidades pertenecientes a las redes en las que participamos para la prestación de servicios de apoyo personal, social y familiar.

IV.3.4. Gestión del servicio de préstamos personales.

**IV.4. Sensibilizar, prevenir y actuar ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género detectada en la plantilla fuera de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop.**

IV.4.1. Incluir contenido específico dentro de la formación básica en igualdad de oportunidades sobre violencia doméstica y violencia por razón de género.

IV.4.2. Difusión de material y acciones que apoyen la interiorización de estos conceptos y la atención a las víctimas.

**V. Tiebel, S. Coop. se compromete a prevenir, detectar y actuar sobre cualquier situación de violencia por razón de género que se pueda dar en la plantilla entendiendo ésta como el acoso y violencia física, psicológica, sexual, reproductiva, económica, institucional, social, ritual y/o religiosa contra una persona en función de su género, dentro de su relación laboral.**

En el periodo de vigencia del I y del II Plan de Igualdad NO se han detectado situaciones de acoso sexual o por razón de género dentro de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop .

Dados los antecedentes reflejados en el primer diagnóstico y por la gravedad que estas situaciones comprende, para el III Plan de Igualdad de Oportunidades nos planteamos:

**V.1. Prevenir, denunciar y actuar ante situaciones de acoso y de violencia por razón de género detectadas en la plantilla dentro de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop.**

V.1.1. Mantener y difundir el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso y de violencia por razón de género detectadas en la plantilla.

**VI. Tiebel, S. Coop. apuesta por realizar una comunicación inclusiva, no sexista y activa con la plantilla así como con clientas/es, proveedoras/es, redes de las que formamos parte y con la sociedad en general, dinamizando, impulsando y difundiendo medidas por la Igualdad de Oportunidades.**

Gracias al diagnóstico se ha visualizado el escaso conocimiento de la plantilla sobre la Comisión de Igualdad y Salud. También se ha visualizado que, pese a que la Comisión realiza un seguimiento sobre la implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad, no existen unos indicadores de referencia para evaluar si el desarrollo de los planes cumple con lo previsto.

En el diagnóstico también se señala que, pese a que existe un alto grado de sentimiento de pertenencia a la Cooperativa, la participación de la misma tanto en las comunicaciones como en las acciones propuestas vinculadas al Plan de Igualdad es baja. Esto puede deberse a varios factores o a la suma de ellos, tales como la alta confianza en la gestión de la empresa, conformismo y baja autoestima, problemas de comunicación efectiva, desconocimiento de barreras por razón de género, etc.

Además también es necesaria reforzar la comunicación de Tiebel, S. Coop. con clientas/es, proveedoras/es, redes de las que forma parte y con la sociedad en general para generar un cambio real en pro de la igualdad.

#### **VI.1 Dar valor al III Plan para fomentar su conocimiento y su buena gestión.**

VI.1.1. Impulsar la actividad de la Comisión de Igualdad y Salud, difundiendo los acuerdos y las conclusiones de cada una de las reuniones mantenidas.

VI.1.2. Incluir y hacer visible un “Cuadro de Mandos” que evalúe el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades en base a unos indicadores de referencia.

VI.1.3. Realizar consultas sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades a la plantilla dando feed back de los resultados y conclusiones obtenidos gracias a ellas.

#### **VI.2. Participar proactivamente en acciones en pro de la igualdad de oportunidades con objeto de agitar el cambio.**

VI.2.1. Difundir nuestras actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre las redes de las formamos parte.

VI.2.2. Comunicar y promover la participación de la plantilla en acciones organizadas por el movimiento feminista.

#### **VI.3. Impulsar dinámicas de comunicación no sexistas, inclusivas y activas.**

VI.3.1. Elaborar y utilizar dentro de la actividad de Tiebel, S. Coop. un manual de lenguaje inclusivo.

VI.3.2. Incluir en los presupuestos y en las comunicaciones enviadas a clientas/es y proveedoras/es referencia al Plan de Igualdad y al Distintivo de Igualdad en la Empresa.

VI.3.3. Difundir a través de las redes sociales acciones en pro de la igualdad de oportunidades.



MEDIDAS		ACTUACIONES
I	<b>I.1. Estandarizar el proceso de selección en recursos humanos poniendo en valor la igualdad de oportunidades.</b>	<p>I.1.1. Sistematizar el proceso de proceso de promoción y de movilidad interna en la Cooperativa, poniendo en valor la paridad atendiendo a la perspectiva de género, la edad y la diversidad sociocultural.</p> <p>I.1.2. Sistematizar el proceso de acceso a los puestos de trabajo en Tiebel, S. Coop. poniendo en valor la paridad atendiendo a la perspectiva de género, la edad y la diversidad sociocultural.</p> <p>I.1.3. Introducir en la incorporación a la plantilla de Tiebel, S. Coop. un conocimiento integral de la Cooperativa gracias a la entrega de un díptico informativo.</p> <p>I.1.4. Garantizar una formación básica en igualdad de oportunidades a todas las personas que acceden a Tiebel, S. Coop. en un plazo máximo de 1 año desde su incorporación a la plantilla.</p>
	<b>I.2. Detectar y actuar sobre los obstáculos que operan en la promoción y movilidad interna de la plantilla, y especialmente de las mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades.</b>	I.2.1. Identificar y adecuar la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la Plantilla, Dirección y Comisión de Igualdad y Salud de Tiebel, S. Coop. a través del Plan de Formación Anual.
	<b>I.3. Estudiar y fomentar la estabilidad y calidad en el empleo.</b>	<p>I.3.1. Crear el informe “Observatorio de la contratación” para determinar las condiciones de la contratación en Tiebel, S. Coop. en base a criterios de capacidad y de igualdad de oportunidades.</p> <p>I.3.2. Registrar las medidas de nuevas tecnologías y de innovación técnicas y organizativas generadas en cada área profesional.</p>
II	<b>II.1 Estudiar la conciencia y las vivencias de la situación de género actual (en las tareas de cuidados y del hogar, en la maternidad, estereotipos, creencias y prejuicios, en la violencia de género, etc.) atendiendo al país de procedencia y a los contextos socioculturales de la plantilla.</b>	<p>II.1.1. Identificar las situaciones de discriminación por razón de sexo actuales reconociendo los factores socioculturales que las generan.</p> <p>II.1.2. Crear la Red “Termomachismos” para la identificación y difusión de prácticas desigualitarias, cotidianas y reales, con el objeto de generar una visión crítica dirigida a contrarrestar y frenar las conductas sexistas.</p>
III	<b>III.1. Transversalidad de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</b>	<p>III.1.1. Desagregar datos por razón de sexo</p> <p>III.1.2. Analizar conclusiones de los informes de vigilancia de la salud por razón de sexo para establecer medidas de prevención adaptadas a las necesidades detectadas.</p>
	<b>III.2. Promoción de la salud y de los hábitos de vida saludables en el desempeño laboral.</b>	<p>III.2.1. Desarrollar campañas preventivas y de sensibilización de salud y hábitos saludables a fin de reducir el número de futuras enfermedades.</p> <p>III.2.1. Fomentar productos, metodologías y hábitos de trabajo responsables con el medio ambiente y con la salud.</p>
	<b>III.3. Facilitar procesos de empoderamiento, tanto individual como colectivo, a la plantilla.</b>	<p>III.3.1. Realizar un Plan de Formación que desarrolle acciones de mejora de competencias personales y emocionales.</p> <p>III.3.2. Ofrecer la posibilidad de participar de manera gratuita en el servicio de atención terapéutica de Adcara.</p>

IV	<b>IV.1. Promover la corresponsabilidad</b>	IV.1.1. Facilitar la auto-reflexión en la organización social de los cuidados.
	<b>IV.2. Desarrollar medidas de ordenación del tiempo de trabajo, permisos y licencias.</b>	IV.2.1. Ampliar medidas de mejora respecto a las identificadas en los diferentes convenios laborales de aplicación.
	<b>IV.3. Amplificar el Programa de Atención Social</b>	IV.3.1. Detectar situaciones de desempoderamiento y de vulnerabilidad en las/os trabajadoras/es. IV.3.2. Informar y orientar a la plantilla en sus necesidades personales, sociales y familiares. IV.3.3. Informar, derivar y acompañar a las/os trabajadoras/es a entidades pertenecientes a las redes en las que participamos para la prestación de servicios de apoyo personal, social y familiar. IV.3.4. Gestión del servicio de préstamos personales.
	<b>IV.4. Sensibilizar, prevenir y actuar ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género detectada en la plantilla fuera de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop.</b>	IV.4.1. Incluir contenido específico dentro de la formación básica en igualdad de oportunidades sobre violencia doméstica y violencia por razón de género. IV.4.2. Difusión de material y acciones que apoyen la interiorización de estos conceptos y la atención a las víctimas.
V	<b>V.1. Prevenir, denunciar y actuar ante situaciones de acoso y de violencia por razón de género detectadas en la plantilla dentro de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop.</b>	V.1.1. Mantener y difundir el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso y de violencia por razón de género detectadas en la plantilla.
VI	<b>VI.1 Dar valor al III Plan para fomentar su conocimiento y su buena gestión.</b>	VI.1.1. Impulsar la actividad de la Comisión de Igualdad y Salud, difundiendo los acuerdos y las conclusiones de cada una de las reuniones mantenidas. VI.1.2. Incluir y hacer visible un “Cuadro de Mandos” que evalúe el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades en base a unos indicadores de referencia. VI.1.3. Realizar consultas sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades a la plantilla dando feed back de los resultados y conclusiones obtenidos gracias a ellas.
	<b>VI.2. Participar proactivamente en acciones en pro de la igualdad de oportunidades con objeto de agitar el cambio.</b>	VI.2.1. Difundir nuestras actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre las redes de las formamos parte. VI.2.2. Comunicar y promover la participación de la plantilla en acciones organizadas por el movimiento feminista.
	<b>VI.3. Impulsar dinámicas de comunicación no sexistas, inclusivas y activas.</b>	VI.3.1. Elaborar y utilizar dentro de la actividad de Tiebel, S. Coop. un manual de lenguaje inclusivo. VI.3.2. Incluir en los presupuestos y en las comunicaciones enviadas a clientas/es y proveedoras/es referencia al Plan de Igualdad y al Distintivo de Igualdad en la Empresa. VI.3.3. Difundir a través de las redes sociales acciones en pro de la igualdad de oportunidades.

### 5.3. VIGENCIA Y CONTROL

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de Tiebel, S. Coop. tendrá una vigencia de 3 años a partir de la fecha de su aprobación, es decir, cubre el periodo 2018-2020 y será prorrogable por otros dos.

Para su seguimiento y control, la Comisión de Igualdad y Salud se reunirá de forma ordinaria cuatrimestralmente, revisará las actuaciones realizadas, y propondrá las medidas correctoras que sean necesarias en su caso.