





# **PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

**LA SALUT COOPERATIVA VALENCIANA**

# 1. INTRODUCCIÓN

## I. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

**LA SALUT COOPERATIVA VALENCIANA**, en adelante la Cooperativa, es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral para personal adultas con discapacidad intelectual mediante los recursos del centro ocupacional y residencial. La Entidad cuenta con una experiencia acreditada de más de 40 años. La primera acta de Constitución de la Cooperativa data de 21 de diciembre de 1974.

La Cooperativa se encuadra dentro de las actividades de servicios sociales, siendo su principal actividad “La atención diurna de todas las personas usuarias de la Residencial y la realización de actividades ocupacionales y rehabilitadoras”, con CNAE 8811.

La entidad cuenta con un único centro de atención integral en la localidad de Algemesí, Valencia.

Este centro a la vez se ofrece a través de dos recursos complementarios: El Centro Ocupacional La Salut y la Residencia Solidaritat.

La Residencia es el recurso destinado a la atención social integral, continuada, personal y multidisciplinar de personas adultas con diversidad funcional intelectual de toda la Comunidad Valenciana, que por sus especiales características necesitan de una atención individual para realizar las actividades de la vida diaria y tratamientos especializados, así como una rehabilitación continua para mejorar sus capacidades y evitar su deterioro. Se pretende garantizar los servicios completos de alojamiento y manutención y todas las acciones que se precisen para el bienestar, la integración y la inserción social de la persona atendida, bien porque han alcanzado su mayoría de edad, bien por existir relaciones familiares conflictivas que impiden la convivencia o bien por haber quedado huérfanos absolutos o no tener familiares que se encarguen de ellos. Ofreciendo la oportunidad de tutelar desde la Entidad. En la actualidad la Entidad sigue llevando la tutela de la que fue persona usuaria, se derivó a un recurso de tercera edad dado su empeoramiento de salud.

Se ofrece el tratamiento especializado de acuerdo con el tipo de capacidad que cada una de las personas atendidas presenta para llevar una vida lo más normalizada posible, tanto en lo referente a las actividades básicas de la vida diaria como a las relaciones interpersonales, dentro y fuera de la residencia (siempre que la normativa aplicada a la situación sanitaria así lo permita), potenciando al

máximo la autonomía personal y social. Así mismo, el fin será conseguir la mayor calidad de vida posible.

Asimismo, nuestro compromiso con la igualdad es clave en nuestra estrategia; integrando así, la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de nuestra Cooperativa y como eje de los procedimientos de gestión.**

## **II. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. En particular, la Constitución Española proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo o de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), que ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de la igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Las cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad siempre que, tengan trabajadores por cuenta ajena prestando servicios dentro de las mismas, y tengan más de 50 trabajadores. Esta cooperativa pese a cumplir con el primer requisito, sólo tiene un total de 37 trabajadores, por lo que formalmente, no estaría obligada a elaborarlo, no obstante, la Cooperativa se encuentra comprometida con poner en marcha un plan para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva.

Con todo ello, el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Salud Cooperativa Valenciana, tiene como fin cumplir la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entre sus primeros artículos recoge

importantes conceptos que se deben conocer y tener en cuenta, como la eliminación de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, la necesidad de llevar a cabo acciones positivas que corrijan claras situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización, la aplicación del plan de igualdad y comprender qué son la segregación vertical y la segregación horizontal en el empleo y cómo las cooperativas pueden ayudar a su eliminación.

### **III. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.**

En **LA SALUT COOPERATIVA VALENCIANA**, somos conscientes de la importancia de los objetivos señalados en el presente Plan de Igualdad por nuestra profunda convicción de que la igualdad de trato entre todas las personas es la base de las relaciones humanas.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico general de la situación y posición de las mujeres y hombres de la Cooperativa como conjunto, con la intención de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone además de evitar las discriminaciones por razón de sexo conseguir la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Cooperativa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

### **IV. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN.**

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

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- Diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.

- Es preventivo, trata de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Cooperativa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. PLAN DE IGUALDAD Y ESTRUCTURA

### I. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

*“1. 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 objetivos concretos 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.*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.”*

Así, **LA SALUT** concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **LA SALUT**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo u orientación sexual, represente un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: *“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.”*, la Cooperativa pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, la Cooperativa declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en las personas trabajadoras de **LA SALUT** con la intención de que se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

#### Objetivos Generales:

- Promover en **LA SALUT** el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas del legítimo ejercicio de todos los derechos relativos al cuidado de menores y personas dependientes.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en **LA SALUT** una representación equilibrada de ambos sexos en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas nuestras personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual.



- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de su antigüedad.
- Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y no discriminación, especialmente a aquellas personas que tienen personal a su cargo o tienen poder de decisión en los procesos clave para implantar la igualdad de género.
- Facilitar medidas que puedan contribuir a la protección y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género.

Con este Plan de Igualdad, **LA SALUT** espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Entidad para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente **Plan de Igualdad será de aplicación tanto a la plantilla actual de LA SALUT**, como a las personas que se incorporen a la Cooperativa.

### **4. VIGENCIA**

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tendrá una **vigencia de cuatro años** desde el día de su aprobación.

Superado el plan de vigencia de los cuatro años se realizará una evaluación final de los resultados y el impacto del Plan de Igualdad en la Cooperativa.

## **5. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA**

### **I. CULTURA DE EMPRESA**

Para la **Dirección de LA SALUT la igualdad es clave estratégica de nuestra Cooperativa**; integrando así, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres como un beneficio básico de la misma y como eje de los procedimientos de gestión, eliminando cualquier situación de discriminación por cualquier causa, discapacidad, género, edad, raza, ideologías políticas o religiosas, identificación sexual o cualquier otra característica personal, social o laboral.

## **II. CONTRATACIÓN**

El procedimiento de selección para la incorporación de trabajadoras o trabajadores en **LA SALUT** debe garantizar que en él no exista ningún aspecto discriminatorio.

En el diagnóstico se han analizado las incorporaciones realizadas durante los dos últimos años, así como las bajas producidas en la Cooperativa. Así las cosas, durante dichos años se han realizado un total de 4 incorporaciones siendo la mayoría de estas mujeres. Respecto a las bajas que se produjeron, ascendieron a 2 personas trabajadoras, ambas mujeres.

## **III. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

Del total de las 37 personas trabajadoras que forman la plantilla de **LA SALUT** se desprende que hay una mayor presencia de las mujeres entre sus integrantes. Esto es así dado que las mujeres representan un 86,49% de la plantilla, y los hombres, por el contrario, el 13,51%. Así las cosas, es uno de los objetivos de este plan impulsar la presencia de aquel sexo menos representado en cada Grupo Profesional.

## **IV. PROMOCIÓN INTERNA**

En el diagnóstico se ha visto que debido a las circunstancias de la crisis sanitaria acontecida desde el pasado marzo de 2020, no se ha producido ningún proceso de promoción interna dentro de la Cooperativa.

## **V. TIPOS DE JORNADA**

Al analizar la plantilla por tipo de jornada realizada, se aprecia que un 10,81% está suscrito a una jornada a tiempo parcial, mientras que el 89,19% realiza una jornada a tiempo completo.

En el diagnóstico se puede observar cómo, de todas las personas que trabajan a jornada parcial, el 100% son mujeres. Por el contrario, los datos arrojan que, en el caso de las jornadas a tiempo completo, hay un 75,68% de mujeres, frente a un 13,51% de hombres.

## **VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

Los principales motivos de suspensión del contrato derivados del disfrute de algún permiso se concentran en el disfrute de excedencias, permiso por fallecimiento y permiso por hospitalización/enfermedad.

Los números de concesión de permisos, teniendo presente la totalidad de la plantilla son elevados, concediéndose un total de 205 permisos en los dos últimos años. El colectivo que mayor número de permisos disfruta es el de las mujeres, debiendo tener en cuenta que es el más representado en la empresa.

Dentro del Plan de igualdad, se plantearán objetivos para garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, sin que supongan un obstáculo en el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

## **VII. SALUD LABORAL.**

Durante la fase de diagnóstico se han analizado las diferentes contingencias durante el año 2021.

Para el caso de los accidentes laborales, únicamente se ha dado en el año 2021 un accidente laboral. Respecto de las contingencias profesionales y comunes, las primeras ascienden a un total de 7 casos, 1 de hombres y 6 de mujeres; mientras que las contingencias comunes ascienden a un total de 5, dos de hombres y tres de mujeres.

En el mismo sentido **LA SALUT** cuenta con un Protocolo para la protección de las situaciones de maternidad.

## **VIII. RETRIBUCIONES**

De conformidad a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de aplicación, la retribución se divide en Salario Base, complementos establecidos en los Convenios Colectivos y complementos extra-salariales, dentro de los que se incluye la realización de horas complementarias y extraordinarias.

**LA SALUD** defiende que el trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes. Así pues, la Cooperativa está obligada en estos casos al abono de una igual retribución a las personas trabajadoras.

## **6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS**

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **LA SALUD** persigue garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Asimismo, pretende que el principio de no discriminación y de igualdad de género sea un principio rector y transversal en todas las actuaciones y políticas de la Cooperativa. Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes:

- I. Promover la defensa activa del principio de igualdad y trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- II. Asegurar la Igualdad de oportunidades y trato de todos los procesos laborales.
- III. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Entidad.
- IV. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y los hombres que trabajan en **LA SALUD**.
- V. Prevenir situaciones de discriminación por razón de sexo.
- VI. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- VII. Medir el impacto de las medidas que tome la Cooperativa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



## 7. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS CONCRETAS, GESTIÓN DE RESPONSABLES Y PERIODO DE EJECUCIÓN

### 1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	
<b>1.1 Garantizar en todos los procesos de acceso y selección a la Cooperativa el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Garantizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. No utilizar el símbolo @ para denominar los dos sexos.	Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación interna y externa.
2. Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación, las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, comunicados internos, publicaciones, revistas, manual de presentación/ bienvenida...) para seguir utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as	Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género La Comisión de Seguimiento será informada semestralmente de los
3. En caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de	Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del Plan
4. Editar y distribuir un protocolo/ manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género)	Documentos desarrollados (circular interna de utilización de lenguaje no sexista y protocolo de selección).

5. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones	Trípticos informativos repartidos con cada nueva contratación
6. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo
7. La Cooperativa facilitará que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, en las vacantes de aquellos departamentos donde la mujer se encuentre subrepresentada, atendiendo	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Conseguir el acceso del sexo menos representado a todos los grupos, categorías y puestos donde esté subrepresentado.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. La Cooperativa facilitará que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el puesto de trabajo, acceda el sexo menos representado a las vacantes de	
2. Publicar todas las vacantes existentes independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la Cooperativa, garantizando	Número de convocatorias de vacantes ofertadas/ Número de vacantes publicadas
3. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento
4. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes Grupos, áreas profesionales y puestos, con el análisis horizontal y vertical.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, Áreas profesionales y puestos y análisis vertical y

**2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación de la L.O. 3/2007 así como las recogidas en el convenio colectivo de aplicación y	Número de folletos, comunicado colgados en tabloneros de anuncios

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Confeccionar una guía específicamente dirigida a todas las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes en la	No se obtendrá medición, es una medida informativa para la plantilla

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3: Garantizar el ejercicio corresponsable de la vida**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Establecer un calendario laboral anual para toda la plantilla, para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido, al menos con dos meses antes de su implantación.	Seguimiento anual de los calendarios
2. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida,	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
3. Permiso no retribuido por el tiempo necesario para las gestiones que sean necesarias en los procesos de adopción, acogimiento y /o reagrupación familiar, previa justificación.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
4. Facilitar, en la medida de lo posible, el cambio de turno con el objetivo de atender a situaciones parentales/marentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as. Siempre que no afecte	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo



<p>5. Promover un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos...) y tiempo de trabajo (horarios, pausas.) y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos, o de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la</p>	<p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/número de embarazadas y lactancia</p> <p>Número de veces que se ha cambiado de puesto /número de embarazadas y lactancia</p>
<p>6. Se facilitará, en la medida de lo posible, la flexibilización del horario para situaciones de menores a cargo en primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado y no afecte al buen funcionamiento y</p>	<p>Número de veces que se solicita y aplica la medida</p>
<p>7. Utilizar en la medida de lo posible, las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p>	<p>Número de veces que se han utilizado videoconferencias, etc.</p>

### 3. PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos,</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
<p>1. Publicitar el procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la Cooperativa</p>	<p>Procedimiento Estándar. Mecanismo de reclamación</p>
<p>2. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el</p>	<p>N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas</p>
<p>3. Realización de un seguimiento anual de los casos de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, tipo de jornada, y categoría que contenga el puesto de origen y destino.</p>	<p>Número de mujeres seleccionadas/ Número de personas consideradas Número de hombres seleccionados/ Número de</p>
<p>4. Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la Cooperativa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Encuestas lanzadas periódicamente a la plantilla, incorporando cuestiones sobre conciliación, formación,</p>

5. Crear un registro de los estudios y formación de toda la plantilla con el objeto de detectar necesidades formativas para impulsar la carrera profesional en la Cooperativa.	Entrevistas con la plantilla, revisión de datos....
6. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc....). Fomentando la contratación a jornada completa, siempre que por las circunstancias de los puestos de trabajo sea posible.	Registro de estudios y formación
7. Realizar la formación legalmente establecida, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total
8. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Cooperativa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento y cuidado del menor, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por nacimiento o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº personas en suspensión de contrato por

**OBJETIVO ESPECÍFICO.: 3.2 Promover, en aquellos grupos, categorías o puestos el desarrollo profesional del sexo subrepresentado en los mismos.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Se fomentará la participación del sexo menos representado en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y	Listados de los asistentes a los cursos impartidos, promoción de ofertas al sexo menos representado
2. Se fomentará el acceso del sexo menos representado a las nuevas promociones en los puestos donde estén subrepresentados y tomando como referencia el porcentaje de promociones en	Oferta activa al sexo menos representado, revisión de candidaturas a las nuevas promociones
3. Facilitar y reforzar desde el dpto. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de	Nº de comunicaciones enviadas/ Nº de acciones iniciadas

#### 4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Adoptar una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la Cooperativa a través de un manual.	
2. Exigir a los proveedores encargados de los medios de comunicación de la Cooperativa, el cumplimiento de las comunicaciones, relaciones	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas
3. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.	Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2: Difundir una cultura cooperativista comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Campaña de información, comunicaciones a las personas trabajadoras, folletos...
2. Habilitar un correo electrónico a través del cual, la plantilla pueda hacer llegar dudas, sugerencias, respecto al plan de igualdad en particular y la igualdad entre mujeres y hombres en la medida planteada.	Creación de un correo electrónico, revisión del uso del mismo en la revisión anual y las cuestiones que se hayan planteado.
3. Publicitar el compromiso de la Cooperativa con la igualdad y comunicarlo a todas las empresas y proveedores que colaboren con la misma.	Trasladar a los colaboradores el compromiso de la Cooperativa, publicaciones,

#### 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Negociar y difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de ONESTIC, negociado por la	Medios por los que se ha difundido.
2. Aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado para la solución de situaciones de acoso	Número de casos de acoso/ Número de veces que se ha

3. Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y	Número de denuncias comunicadas / Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas comunicadas / Número de denuncias archivadas
4. Realizar cursos de formación al personal de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por	Número de cursos y personas formadas desagregado por
5. Adjuntar al documento del Plan de Igualdad el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, documento específico y detallado de prevención e intervención ante estas	Documento de Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incorporado al del Plan de Igualdad.
6. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora	Informe de Seguimiento.
7. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, de los casos y tipología de acoso sexual y por razón de sexo, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	Informe anual de casos de acoso: Número de denuncias comunicadas/ Número de denuncias registradas. Número de denuncias archivadas/ Número total de

## 6. RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1 Realizar el estudio y registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla
2. Registrar la información salarial de acuerdo con nuevos requisitos y trasladar toda la información a la	Publicación del registro y comunicación a la plantilla
3. Realizar un seguimiento proactivo y continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2: Corregir inmediatamente cualquier presunto o posible caso de retribución discriminatoria por razón de género.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Tras auditoría y registro salarial, evaluar en la máxima profundidad cualquier posibilidad de discriminación por sexo por causa retributiva.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.
2. Informar inmediatamente a la Comisión de igualdad de cualquier posible caso de discriminación salarial.	Cuando se produzca un quebranto de un 25%.
3. Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

**7. SALUD LABORAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Introducir la dimensión de género en la política de**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Proponer al Servicio de Prevención una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo teniendo en cuenta los riesgos específicos de cada sexo y el	Evaluación de Riesgos
2. Evaluar los procedimientos de trabajo en cada puesto y en su caso, dotarlos de mobiliario y utensilios adecuados en función de las características	Evaluación de puestos de trabajo
3. Informar a la Comisión de Seguimiento de las adaptaciones y cambios realizados en los puestos de trabajo a embarazadas y durante la lactancia natural, así como los procedimientos, establecimientos de pausas y descansos, en el momento en el que el	Informes a la Comisión de Seguimiento
4. Proporcionar a toda la plantilla los EPI necesarios.	Número. Epis Distribuidos
5. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales, a través del Servicio de Prevención, a toda la plantilla, con perspectiva de género que incluya cuestiones sobre la previsión de la persona trabajadora de permanecer en la Cooperativa y propuestas de	Evaluación de riesgos psicosociales

**8. VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así,**

<b>MEDIDAS</b>	<b>MEDIOS/INDICADORES</b>
1. Desde la comisión de igualdad: Elaborar una Guía específica de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este	Elaboración de la guía. Número de ejemplares de la guía/ Número de dptos a los
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.	Plantilla informada
3. A las víctimas de vdg se les permitirá la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional, siempre que se garantice el normal y	Número de veces que se ha solicitado la medida
4. Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones, abuso sexual etc. teniendo reconocidas	Número de veces que se ha solicitado la medida.

**9. CALENDARIO DE ACTUACIONES DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS**

**1. MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN**

<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>REVISIÓN</b>	<b>ESTADO</b>
1.1.1	RRHH	Implantación desde la firma	Revisión anual	Mayo 2.022
1.1.2	RRHH	Implantación desde la firma	Revisión anual	Mayo 2.022
1.1.3	RRHH	Implantación siempre que se dé el caso	Revisión anual en aquellos años en	
1.1.4	RRHH	Implantación durante este	Revisión anual	Año 2.022
1.1.5	RRHH	Implantación durante este	Revisión anual	Año 2.022
1.1.6	RRHH	Quando la Comisión de Igualdad determine que es		
1.1.7	RRHH	Implantar desde la firma del	Revisión anual	Mayo 2.022
1.2.1	RRHH	Implantar desde la firma del	Revisión anual	Mayo 2.022
1.2.2	RRHH	Implantar desde la	Revisión anual	A la espera
1.2.3	RRHH	Quando la Comisión de Igualdad determine que es		
1.2.4	RRHH	Implantar durante este año	Revisión anual	Año 2.022

## 2. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	REVISIÓN	ESTADO
2.1.1	RRHH	Implantación desde la	Anual	A la espera
2.2.1	RRHH	6 meses desde la firma del	Cada 6 meses	Noviembre
2.3.1	RRHH	Implantación durante este	Anual	Año 2.022
2.3.2	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022
2.3.3	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022
2.3.4	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022
2.3.5	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022
2.3.6	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022
2.3.7	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Mayo 2.022

## 3. PROMOCIÓN

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	REVISIÓN	ESTADO
3.1.1	RRHH	6 meses desde la firma del	Cada 6 meses	Noviembre
3.1.2	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Mayo 2.022
3.1.3	Departamento correspondiente y RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Pendiente
3.1.4	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
3.1.5	Departamento correspondiente y RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
3.1.6	RRHH	Durante la vigencia de Plan	Anual	Año 2.022
3.1.7	RRHH	Implantación desde la	Anual	Pendiente
3.1.8	RRHH	Implantación desde la	Anual	Pendiente
3.2.1	RRHH y departamento	Durante la vigencia de Plan	Anual	Año 2.022
3.2.2	RRHH y departamento	Durante la vigencia de Plan	Anual	Año 2.022
3.2.3	RRHH	Durante la vigencia de Plan	Anual	Año 2.022

## 4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	REVISIÓN	ESTADO
4.1.1	RRHH	Un año desde la publicación del Plan	Anual	Año 2.023
4.1.2	RRHH y responsable	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
4.1.3	Responsable informática/	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
4.2.1	RRHH	6 meses desde la publicación del Plan		Año 2.023
4.2.2	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
4.2.3	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022

## 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	REVISIÓN	ESTADO
5.1.1	RRHH	6 meses desde la publicación del Plan	Anual	Año 2.023
5.1.2	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
5.1.3	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
5.1.4	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
5.1.5	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
5.1.6	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
5.1.7	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022

## 6. RETRIBUCIÓN

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	REVISIÓN	ESTADO
6.1.1	RRHH		Un año desde la publicación del Plan	Año 2.023
6.1.2	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Año 2.022
6.1.3	RRHH	Desde la firma del Plan	Anual	Año 2.022
6.2.1	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Un año desde la publicación del Plan	Año 2.023
6.2.2	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022



<b>6.2.3</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
--------------	------	------------------------------	-------	-----------

### 7. SALUD LABORAL

<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>REVISIÓN</b>	<b>ESTADO</b>
<b>7.1.1</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>7.1.2</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>7.1.3</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>7.1.4</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>7.1.5</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022

### 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>REVISIÓN</b>	<b>ESTADO</b>
<b>8.1.1</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>8.1.2</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>8.1.3</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022
<b>8.1.4</b>	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anual	Año 2.022

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad de **LA SALUT** tiene como objetivo el conocimiento del desarrollo del Plan, así como de los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

En cumplimiento de dicha obligación, se nombra a la Comisión de Seguimiento como órgano paritario encargado del seguimiento. La fase de seguimiento se realizará trimestralmente para dar seguimiento y facilitar información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

## 9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, cuya **primera reunión se convocará a los 6 meses de la publicación del Plan de Igualdad**, para a continuación reunirse de manera semestral, sin perjuicio de que pueda convocarse con carácter extraordinario a la Comisión si fuera necesario en cualquier momento.

- A. **Composición**: La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por las personas que integran la Comisión de Igualdad, que se encuentra integrada por un total de ocho personas.
- B. **Función**: La Comisión de Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan de Igualdad de **LA SALUT** de conformidad a las pautas de reuniones mencionadas en el encabezamiento.
- C. **Funcionamiento**: La Comisión, celebrará reuniones semestralmente con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando esté presente o representada la mayoría absoluta de la Cooperativa y de la representación social, pudiendo las partes acudir asistidas de los/las asesores/as que estimen convenientes.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la Cooperativa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en **LA SALUT**.

### MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier cambio o modificación o propuesta del texto del Plan de Igualdad deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento tras la preceptiva reunión y exposición de motivos.

En todo caso, el presente Plan se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Cooperativa.
- d) Ante cualquier incidencia modifique de manera sustancial la plantilla de la Cooperativa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Cooperativa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de **discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se seguirá en siguiente procedimiento:

1. Mediación por parte de las personas que forman parte de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad en aras de solventar las discrepancias o,
2. Si, pese a las anteriores, no fuera posible el acuerdo, se acuerda el sometimiento a los procedimientos de arbitraje.