

# ESTUDIO DE LA IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE LA JANDA



## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca en la línea 6 de las ayudas previstas en las estrategias de desarrollo local leader en el marco de la submedida 19.2 del programa de desarrollo rural de Andalucía 2014-2020 (sensibilización, capacitación y formación para facilitar la igualdad de género).

La primera fase del estudio es la realización de un análisis, a fin de conocer en mayor profundidad la situación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias y las barreras de acceso a los órganos de decisión de las cooperativas, como paso previo necesario a la propuesta de medidas de intervención que favorezcan una mayor participación de las mujeres.

A pesar de que diversos estudios señalan que las empresas de economía social, y especialmente las cooperativas, son entornos que presentan menores desequilibrios de género que otros entornos laborales, y que los valores cooperativistas incluyen entre sus principios la no discriminación por razón de género, los datos disponibles acerca de la presencia de mujeres en las cooperativas y la participación en los órganos de gestión de las mismas, nos indican importantes diferencias en los porcentajes de representación y en los papeles desempeñados por mujeres y hombres en las mismas, tanto en los datos referidos a las personas asociadas, como a las participantes en los Consejos Rectores y a las personas contratadas en las plantillas.

Según los últimos datos disponibles relativos al año 2018, de la encuesta realizada en el observatorio socioeconómico del cooperativismo agrario español (OSCAE), se muestran diferencias importantes en la participación de mujeres y hombres. Así, de un total de 660 cooperativas que engloba Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía y que integraban un total de 285.771 de personas asociadas, el porcentaje de mujeres era de un 31% en las cooperativas de primer grado.

Esta cifra de participación de mujeres desciende cuando se analiza el porcentaje de participación de las socias en los consejos rectores de las cooperativas, que en las de primer grado alcanza el 5,04% y en las de segundo grado el 2,31%.

Entre el personal contratado por las cooperativas, no se observaban diferencias entre mujeres y hombres si hacemos comparación de número total de trabajadores y trabajadoras, con un porcentaje medio de mujeres trabajando en las cooperativas de segundo grado del 47,43% y del 47,05% en las de primer grado. Pero, según el proyecto integra del año 2011 donde se

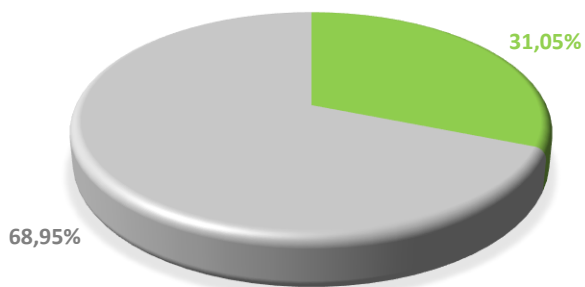
analizaba la situación de las mujeres en las cooperativas, la presencia de trabajadoras disminuye al incrementarse los niveles de responsabilidad, de tal forma que en los puestos de gerencia y dirección de las cooperativas solamente había un 10% de mujeres en las de segundo grado y un 16% en las de primer grado. Además de esta segregación vertical en los puestos desempeñados según el nivel de responsabilidad, los datos también indican la existencia de segregación horizontal en las categorías profesionales, con una presencia mayoritaria de mujeres en los departamentos de administración de las cooperativas (un 61% en las de segundo y un 65% en las de primer grado).

Las cooperativas de primer grado son aquellas cuyas personas asociadas, socios/as, son personas físicas o jurídicas, frente a las de segundo grado que están formadas por otras cooperativas.

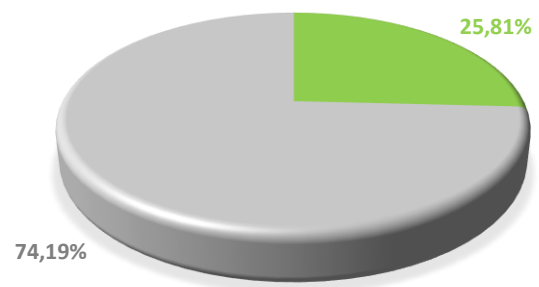
Si comparamos los datos regionales con los de la provincia de Cádiz nos encontramos con los siguientes resultados:

Porcentaje de socias en las cooperativas agroalimentarias:

Andalucía (**mujeres/hombres**)

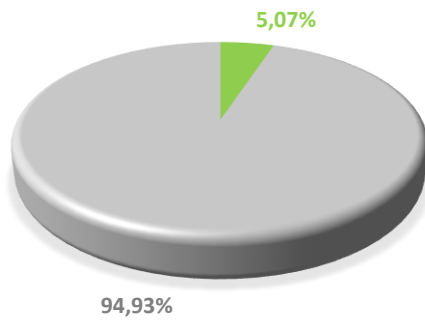


Cádiz (**mujeres/hombres**)

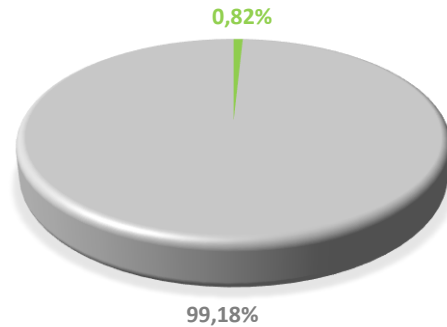


Porcentaje de mujeres en consejo rector:

Andalucía (**mujeres/hombres**)



Cádiz (**mujeres/hombres**)

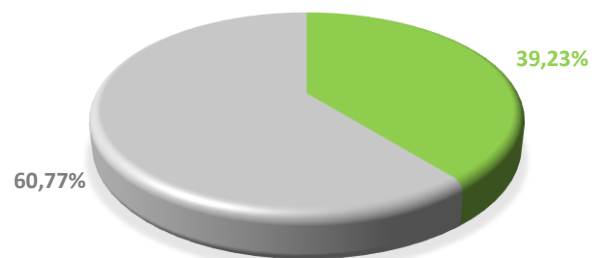


Porcentaje de trabajadoras en la plantilla:

Andalucía (**mujeres/hombres**)



Cádiz (**mujeres/hombres**)



Además de los datos que ofrecen cifras tangibles de la diferente participación de mujeres y hombres en las cooperativas, debemos tener en cuenta la existencia de muchas mujeres "invisibles" que se encuentran vinculadas a las explotaciones agrícolas y ganaderas sin poseer una relación jurídica o administrativa con las mismas. Dichas mujeres, pese a trabajar en las explotaciones de sus cónyuges, padres o familiares, no poseen la titularidad de la explotación ni cotizan a la Seguridad Social y el trabajo desempeñado es considerado "ayuda familiar" puesto que son sus cónyuges los que ostentan la titularidad de las explotaciones. El cálculo de la cifra de mujeres que se encuentran en esta situación es muy complicado pero se estima que el 59% de las mujeres rurales españolas que trabajan en explotaciones agrarias, no paga cotización social.

Según diferentes estudios, las barreras encontradas en la participación de las mujeres en las cooperativas son las siguientes:

A nivel de consejo rector:

- Tradición y roles, todavía se considera un ámbito masculino.
- Dificultad de conciliación, falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- Mujeres que se infravaloran y se autoexcluyen.
- Dificultad para formar candidaturas.

Respecto a la situación de las plantillas contratadas por las cooperativas, en los estudios analizados se observa segregación por sexo en los puestos desempeñados, sobre todo, en los puestos de gestión, administración y producción e inferior en los puestos técnicos.

Se considera que aunque la presencia de mujeres continua siendo escasa en los puestos de responsabilidad de las cooperativas, existen menos barreras para acceder a los puestos de gerencia que a los de los consejos rectores.

Una vez analizados los datos del cooperativismo andaluz y de la provincia, el estudio pretende conocer la situación de partida con respecto a la igualdad de oportunidades de las cooperativas agroalimentarias del Litoral de la Janda, que sirvan de referencia para establecer en un futuro la estrategia y las líneas de trabajo de las cooperativas para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando mejoras en los procesos de participación de la mujer tanto en la plantilla como en la dirección y en la toma de decisiones.

Este estudio adoptará la transversalidad, no limitándose únicamente a la plantilla, ya que parte fundamental de la cooperativa es su Consejo Rector y sus socios y socias.

## 1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Estudio de las políticas de igualdad en la cooperativas agrarias establecidas en el territorio del GDR Litoral de la Janda. Las Cooperativas serán S.C.A. Divino Salvador de Vejer de la Frontera, Cooperativa Agrícola San Patricio de Conil SCA, y S.C.A. Las Virtudes de Conil de la Frontera, S.C.A. Unión de Viticultores Chiclaneros de Chiclana de la Frontera.

## 2. METODOLOGÍA

Tal y como se ha planteado, el estudio posee la finalidad de: cuantificar la participación de las mujeres en todos los órganos y estratos de las cooperativas agrarias, conocer las

características y perfil de los/as trabajadores/as y socios/as de las cooperativas y las características de gestión de las mismas en relación con la igualdad, averiguar las posibles dificultades o motivos que subyacen a la baja participación de las mujeres en las mismas y las posibles soluciones al respecto, y proponer medidas de actuación para incrementar la participación de las mujeres en las cooperativas y para impulsar que dentro de las mismas se realice una gestión respetuosa con la igualdad de género.

En cuanto al sistema de obtención de información acerca de las posibles dificultades o motivos que subyacen a las desigualdades de las mujeres en las cooperativas agrarias y las posibles soluciones al respecto, dado el carácter cualitativo de la información a recoger se ha utilizado la técnica de las encuestas como herramienta de obtención de información.

Se han mantenido reuniones con la dirección de las cooperativas de la comarca y en todas se ha explicado el objetivo del estudio así como la metodología a llevar.



Reunión en S.C.A. Unión de Viticultores Chiclaneros de Chiclana de la Frontera



Reunión en S.C.A. Divino Salvador de Vejer de la Frontera

### 3. Objetivos

Con el presente estudio se cumplen los objetivos del proyecto solicitado con la realización de un diagnóstico cualitativo de situación en materia de igualdad de cooperativas agrarias establecidas en el territorio del GDR Litoral de la Janda. Asimismo, tras la elaboración del estudio de situación, tres cooperativas se decidieron por implantar un plan de igualdad.

A continuación se adjunta información relativa a la documentación aportada de cada una de las cooperativas participantes:

- Divino Salvador de Vejer de la Frontera: Se adjunta estudio cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad.
- Cooperativa Agrícola San Patricio de Conil SCA: Se adjunta estudio cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad.
- S.C.A. Unión de Viticultores Chiclaneros de Chiclana de la Frontera Se adjunta estudio cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad.
- S.C.A. Las Virtudes de Conil de la Frontera: Se adjunta información cualitativa.





## LA COOPERATIVA

**La Sociedad Cooperativa Andaluza DIVINO SALVADOR de Vejer de la Frontera "CODISAL"**, manifiesta su voluntad de participar en el estudio donde llevar a cabo medidas tendientes a mantener en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

**La Sociedad Cooperativa Andaluza DIVINO SALVADOR de Vejer de la Frontera "CODISAL"**, se fundó en el año 1972, con el apoyo de José Romero de la Torre y 17 agricultores más; se proporcionan servicios agrícolas y ganaderos, como la defensa de los derechos e intereses colectivos de los pequeños agricultores y ganaderos. Se recogían las cosechas de cereales y se fabricaba los piensos para los ganaderos de la Comarca de la Janda principalmente.

En los años posteriores, se fue realizando inversiones para mejora de la cooperativa como el cultivo de arroz y la construcción de almacenes para albergar la producción y dos secaderos, con una capacidad de 700 toneladas/día.

En los últimos años, también se ha instalado una fábrica de producción de pienso ecológico, debido a la alta demanda de explotaciones ganaderas que se han acogido a este sistema de producción. Por ello, se está incrementando la superficie de cultivo ecológico para atender la alimentación del ganado.

La calidad de los productos es un factor actualmente en alza y desde la cooperativa se piensa seguir trabajando en este aspecto.

La cooperativa CODISAL, tiene varias secciones que se ofrecen a sus socios y socias:

**-Sección Codisal**, se encarga de la recolección de cereales y girasol, gestiona la venta de semillas, piensos de fabricación propia; así como la venta de abonos y gasóleos A-B.

**-Sección Janda** se encarga de la ferretería, de todo lo relacionado con los fitosanitarios, temas de semillas y la gestión de ayudas PAC a los socios.

**-Sección Arroz** es la que organiza el secado y almacenamiento del arroz y su venta posterior.

**-Sección Cebadero** gestiona todo lo referente al engorde y venta de becerros de socios y socias.

En octubre de 2016, tiene lugar la concesión de Premio Ciudad de Vejer, un reconocimiento a su trayectoria y aportación al desarrollo económico del campo de Vejer. Reconociendo con este galardón al esfuerzo individual y colectivo de todos los hombres y mujeres que forman parte de la cooperativa CODISAL y han sabido mantenerla a lo largo de los años en beneficio tanto del mundo rural como del pueblo en general.

Cuenta con 1268 socios y socias en su mayoría de los términos municipales de Bárbate, Medina Sidonia, Conil, Benalup, Tarifa y Vejer; de los cuales 197 son mujeres y el resto hombres, y diferentes entidades jurídicas.

El actual Consejo Rector elegido en Asamblea General data del 16 de Noviembre de 2018 está formado por 12 miembros. Formado por presidente, vicepresidente, secretario y 9 vocales. No hay ninguna mujer que forme parte de la junta rectora.

La Sociedad Cooperativa Andaluza DIVINO SALVADOR, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo es el eje primordial de la vida laboral y de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada, y por supuesto la incorporación de mujeres en la plantilla de esta entidad.

Para ello, esta entidad declara su voluntad de mejorar y modificar su situación respecto a la igualdad de oportunidades, trabajando en todos aquellos obstáculos y haciendo un análisis de la misma, con el fin de promover una igualdad real y efectiva de oportunidades.

## DIAGNÓSTICO

Para un correcto estudio de la situación de partida se ha llevado a cabo un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad de la cooperativa.

Los datos se han obtenido, a través de:

- Análisis estadísticos, estudio del organigrama y nóminas de plantilla, plan de formación del ejercicio anterior.
- Entrevistas a la plantilla.
- Análisis de comunicación interna y externa, web, etc.

La información que se ha analizado es la siguiente:

- Los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la cooperativa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la cooperativa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la cooperativa, remuneraciones (fijas y variables)... que permitan comparar la situación de los hombres y las mujeres en la entidad.
- Las normas internas, el contexto y funcionamiento de la cooperativa mediante encuesta a la dirección.
- Las opiniones de la plantilla, mediante encuestas.

Los datos que se han estudiado pertenecen al año 2019.

A continuación se hace un resumen de los resultados de dicho diagnóstico, que nos sirven de partida para que puedan establecer las posibles actuaciones a poner en marcha para garantizar una igualdad real de la plantilla.

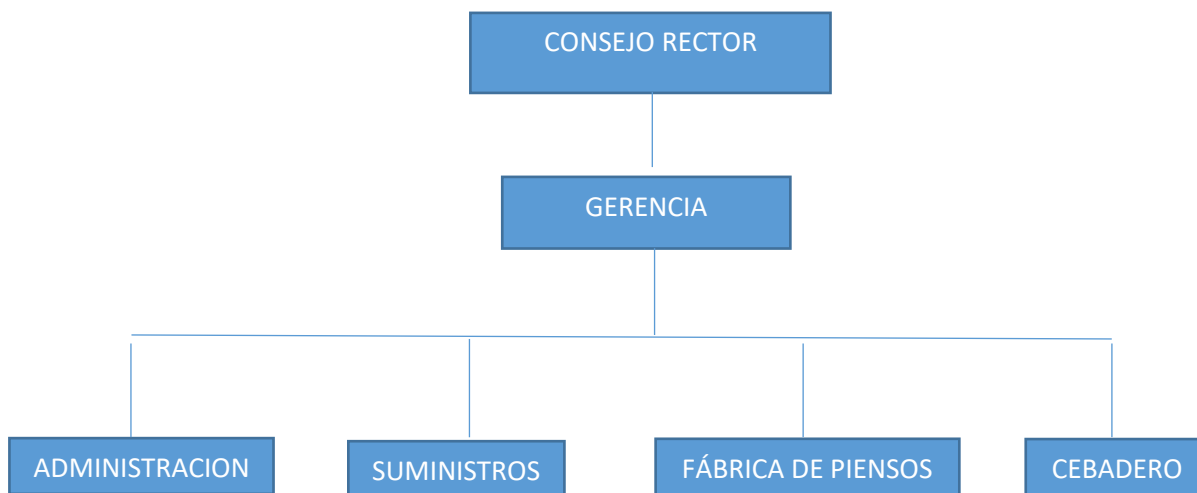
## Aspectos Cuantitativos

El personal de administración y la gerencia son los que han aportado la información necesaria para realizar este diagnóstico. De esta información, que se ha segregado por cada uno de los trabajadores y trabajadoras, se ha analizado los siguientes datos:

- Persona: Año nacimiento, estudios, nacionalidad, situación familiar, número y año de nacimiento de hijos/as y si tienen otras personas dependientes.
- Formación: Formación recibida a través de la cooperativa y características.
- Contratación: Fecha, tipo de contrato, horas de trabajo, reducción de jornada y motivos, bajas definitivas y causas.
- Organigrama de la cooperativa.
- Retribuciones y complementos salariales, bajas laborales, causas y duración.

En base a los resultados obtenidos, tenemos un diagnóstico y/o una radiografía real y exacta de la situación en la que se encuentra esta entidad, con respecto a la situación de su plantilla.

El organigrama de esta entidad es el siguiente:

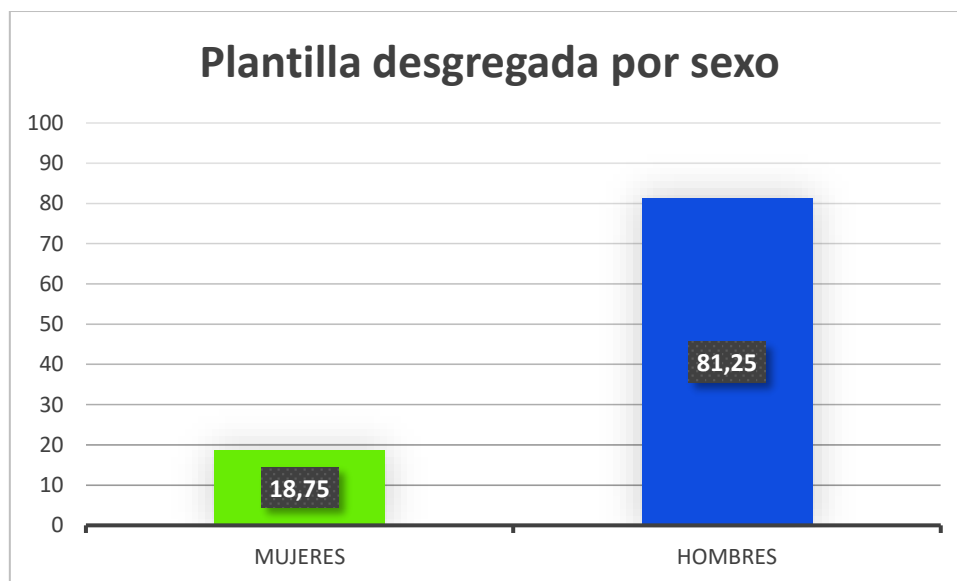


A continuación pasamos a detallar, gráfica y expositivamente, cada uno de los aspectos analizados.

## Datos sobre la Plantilla

### 1. Plantilla desagregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total
3	13	16
18,75	81,25	100,00

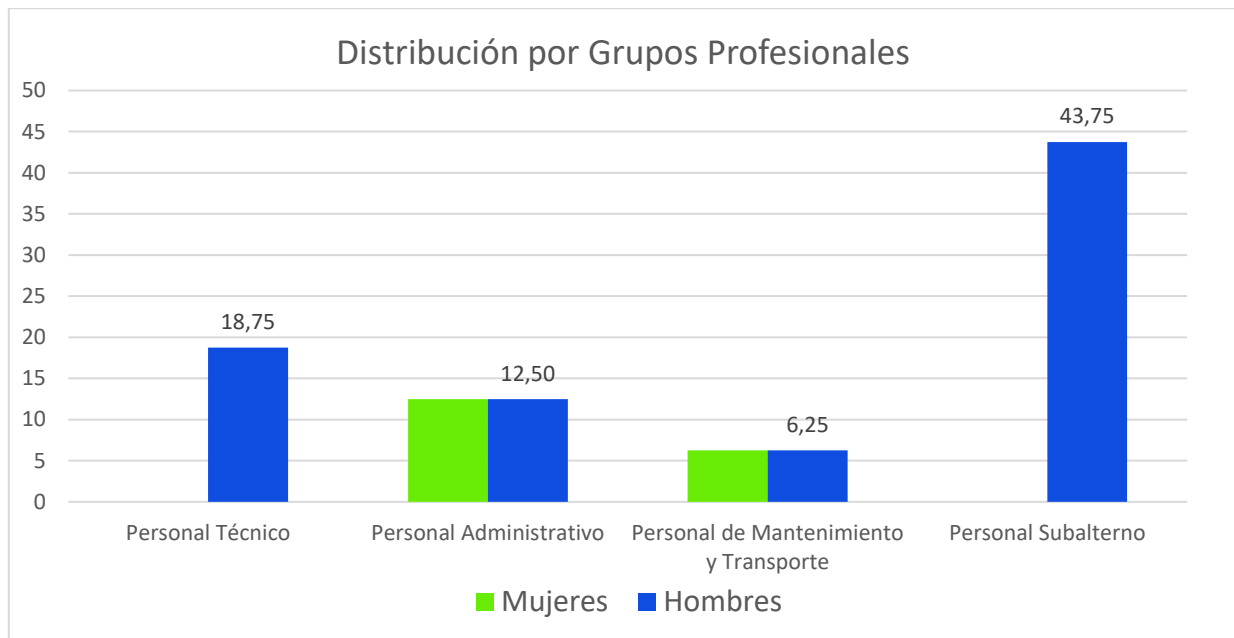


Vemos como sólo un 20% de total de la plantilla son mujeres (3) de un total de 16 personas, se ve la necesidad de que las nuevas incorporaciones sean mujeres siempre que cumplan los requisitos para el puesto, con el objeto de que nos vayamos acercando al equilibrio que se pretende, que según la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es de al menos una proporción del 60/40.

Asimismo, a pesar de que hay 197 socias en la cooperativa, que se corresponde con el 20.54% del total de asociados/as, en el Consejo Rector no hay mujeres.

## 2. Distribución por categoría profesional

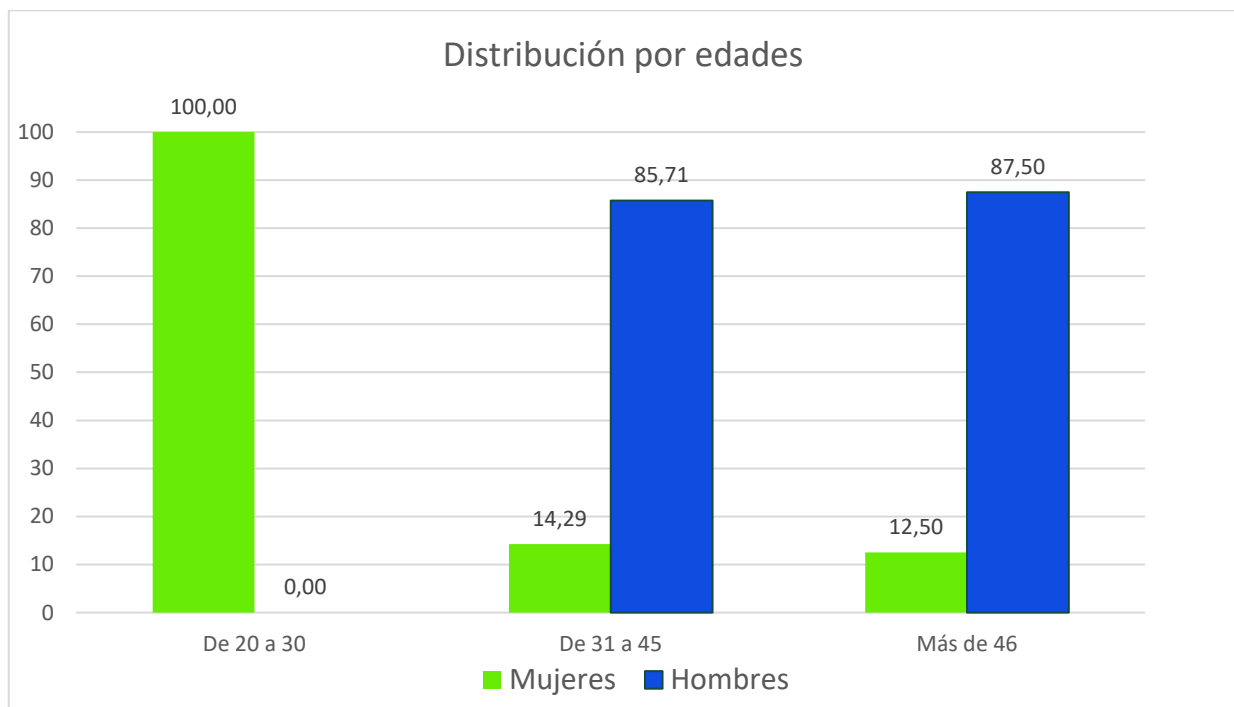
Denominación de GRUPOS PROFESIONALES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Personal Técnico	0	0,00	3	18,75	3
Personal Administrativo	2	12,50	2	12,50	4
Personal de Mantenimiento y Transporte	1	6,25	1	6,25	2
Personal Subalterno	0	0,00	7	43,75	7
Totales	3	18,75	13	81,25	16



Como se puede observar los puestos de trabajo en esta Cooperativa están distribuidos en cuatro áreas, comprobamos como las mujeres están en los puestos que tradicionalmente le son asociados: administración. Mientras que los hombres se ocupan de la gestión técnica y el mayor porcentaje de trabajadores realiza labores físicas en las instalaciones de la cooperativa.

### 3. Distribución plantilla por edad

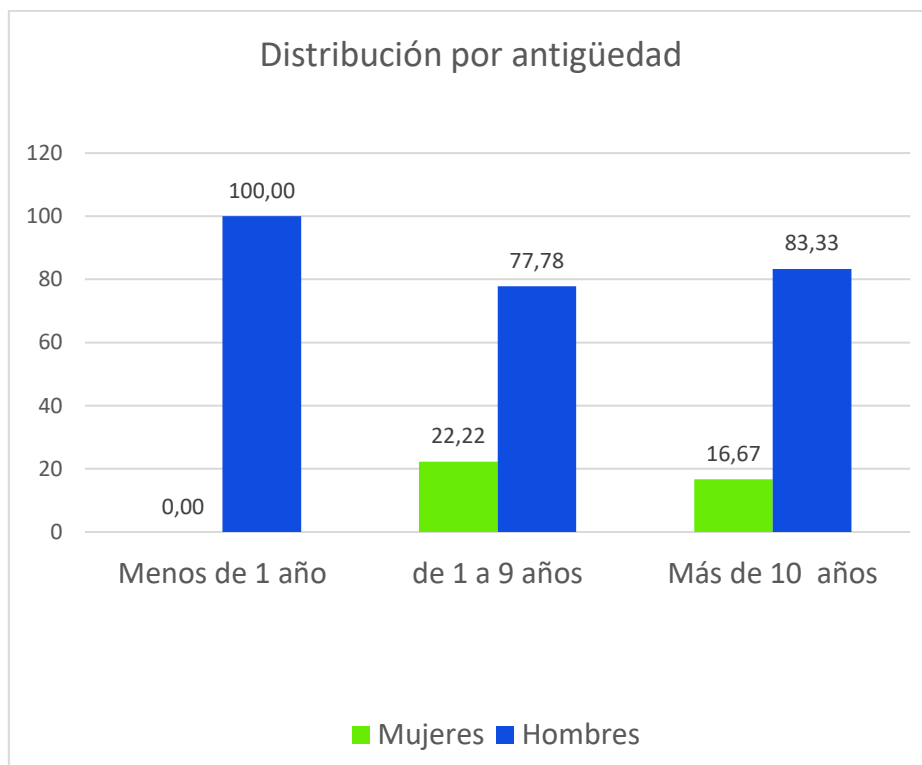
EIDADES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 20 a 30	1	100,00	0	0,00	1
De 31 a 45	1	14,29	6	85,71	7
Más de 46	1	12,50	7	87,50	8
Totales	3	18,75	13	81,25	16



En su mayoría la plantilla de la Cooperativa están en el rango de los 30- 45 años y mayores de 46, la persona más joven de la empresa es una mujer menor de 30 años. Hay 7 personas de la plantilla mayores de 46 años, y tan sólo 2 se acercan a edad de jubilación en un periodo de 5 años, no necesitando rotación, lo que va a dificultar posibles incorporaciones.

#### 4. Distribución plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Menos de 1 año	0	0,00	1	100,00	1
de 1 a 9 años	2	22,22	7	77,78	9
Más de 10 años	1	16,67	5	83,33	6
Totales	3	18,75	13	81,25	16



El 100 % de la plantilla tienen contratos fijos y el contrato más reciente no tiene aún el año hasta noviembre 2020. Podemos comprobar que en la cooperativa existe estabilidad durante todo el año, ya que el personal que comienza a trabajar es para hacerlo con contrato indefinido.

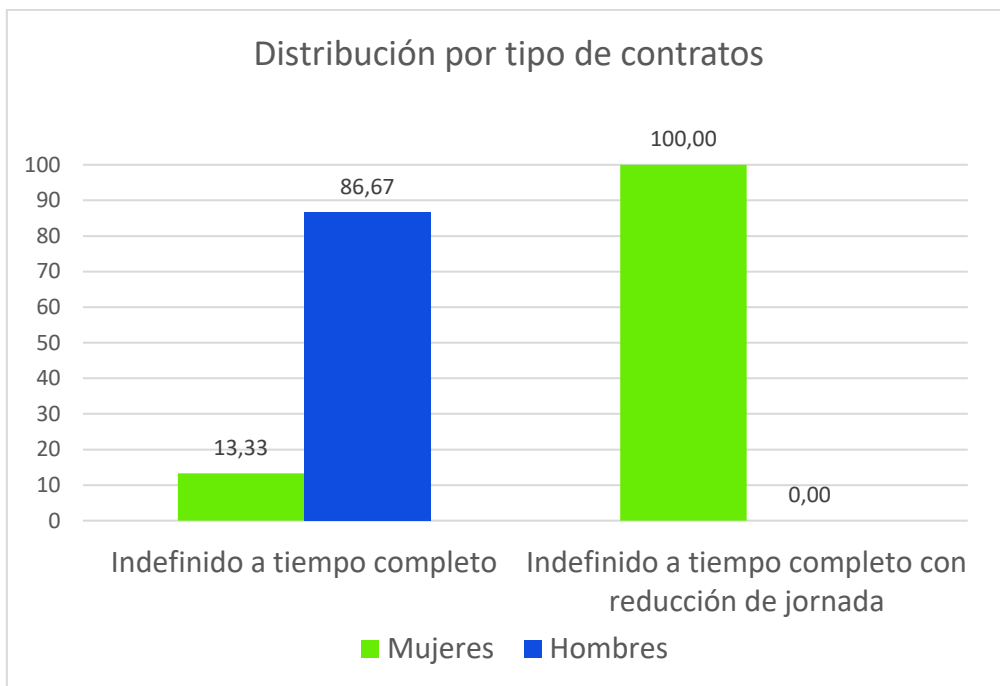
No existen puestos de trabajos eventuales, para momentos puntuales, el personal es constante; La última incorporación de una mujer a la plantilla fue en el año 2017 hace más de 3 años.



## Datos de las condiciones laborales.

### 5. Plantilla con contrato fijo o indefinido

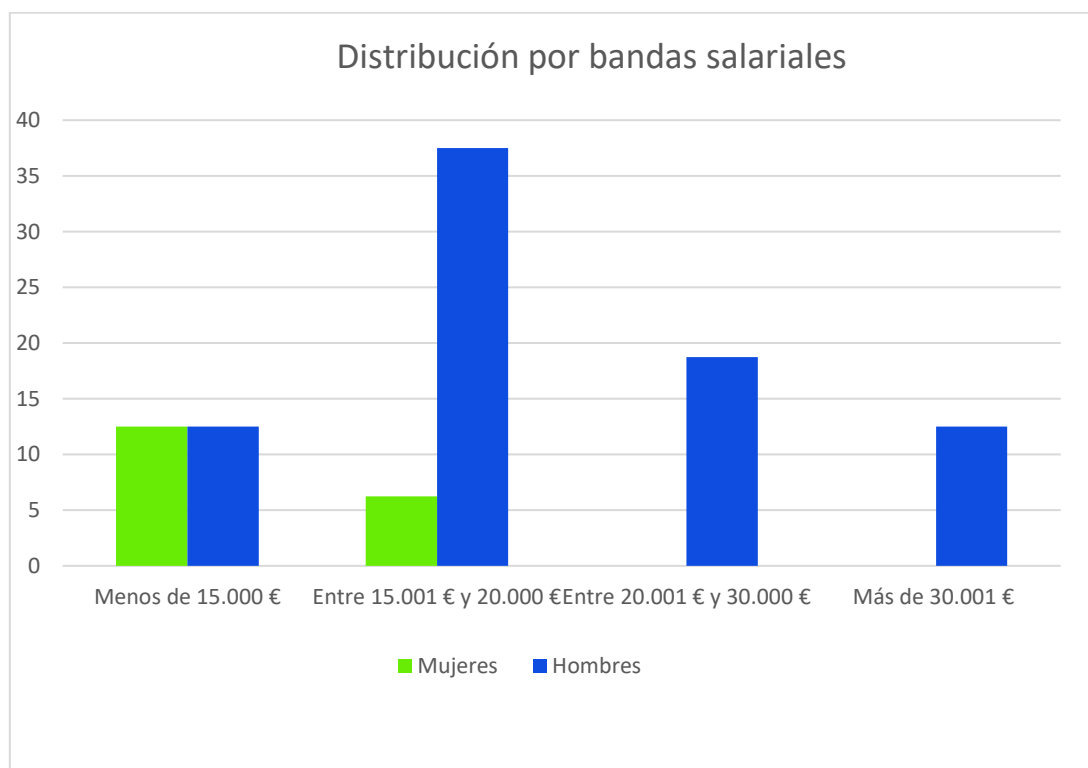
TIPOS CONTRATOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido a tiempo completo	2	13,33	13	86,67	15
Indefinido a tiempo completo con reducción de jornada	1	100,00	0	0,00	1
Totales	3	18,75	13	81,25	16



Es evidente como recogimos en el apartado anterior, que toda la plantilla tiene contrato indefinido, sólo cabe resalta que es una mujer la que tiene reducción de jornada del 25% de su horario habitual.

## 6. Distribución por bandas salariales

Bandas Salariales	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Menos de 15.000 €	2	12,50	2	12,50	4
Entre 15.001 € y 20.000 €	1	6,25	6	37,50	7
Entre 20.001 € y 30.000 €	0	0,00	3	18,75	3
Más de 30.001 €	0	0,00	2	12,50	2
Totales	3	18,75	13	81,25	16



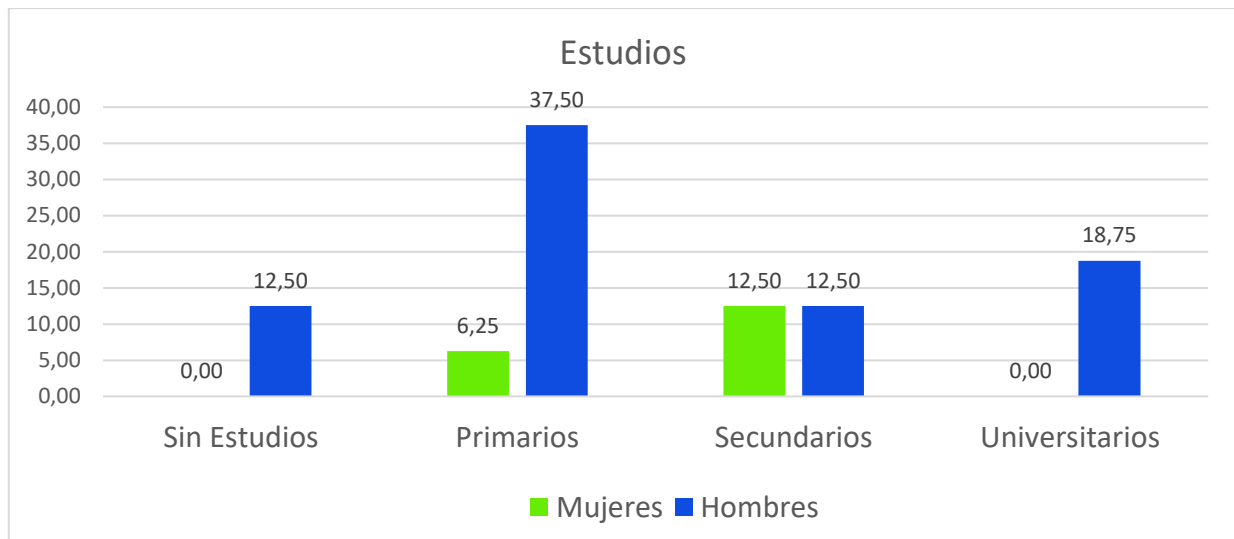
Se puede comprobar que no hay desequilibrio en las bandas salariales. Dos de las trabajadoras cobran menos, porque una tiene una reducción de jornada del 25 %, y la otra porque sólo está contratada por 2 horas semanales.

El personal que tiene un rango superior de salario son hombres, y se corresponde con los puestos técnicos y de dirección en los cuales no hay mujeres.

La plantilla de la Cooperativa se ajustan al convenio de Fábrica de Piensos de Cádiz y las tablas salariales se rigen por el mismo.

## 7. Distribución por estudios

ESTUDIOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Sin Estudios	0	0,00	2	12,50	2
Primarios	1	6,25	6	37,50	7
Secundarios	2	12,50	2	12,50	4
Universitarios	0	0,00	3	18,75	3
Totales	3	19	13	81	16

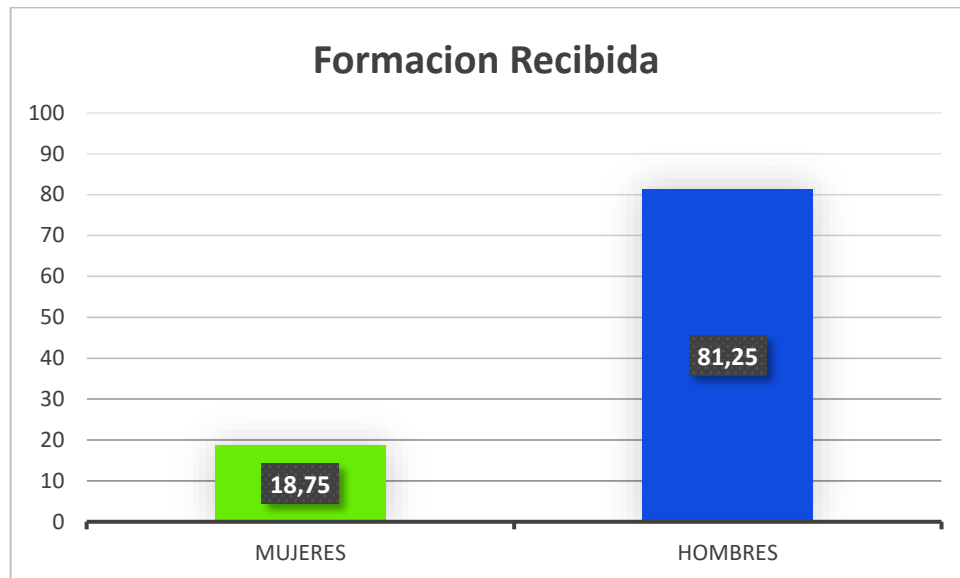


Las personas que desempeñan los cargos de mayor responsabilidad en la Cooperativa, tienen estudios universitarios. Mientras que el resto del personal tiene estudios primarios y secundarios, la mayoría de los hombres tienen estudios primarios. Y en la categoría de secundarios están igualados mujeres y hombres.

Sólo son dos trabajadores masculinos, los que no tienen ningún tipo de estudio.

## Datos de formación

Mujeres	Hombres	Total
3	13	16
18,75	81,25	100,00



El acceso a la formación es igualitario en la plantilla. Toda la plantilla, ha realizado diferentes cursos dependiendo del puesto, aunque casi todo el personal ha realizado el de Prevención de Riesgos Laborales y de Manipulación de Productos Fitosanitarios.

Otros trabajadores han realizado otros cursos relacionados con las funciones que desarrollan como PAC.

## Movimiento de personal.

### 8. Incorporaciones 2019

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido a tiempo completo	0	0,00	2	100,00	2
Totales	0	0,00	2	100,00	2



Se contratan 2 personas indefinidas a tiempo completo pero son hombres.

## Responsabilidades familiares.

A pesar de que la mayoría de la plantilla tiene hijos menores de edad y por tanto responsabilidad familiar, sólo una mujer ha solicitado reducción de jornada, tuvo un hijo en 2019.

## Análisis Cualitativo.

La metodología utilizada para recabar información de los aspectos cualitativos de la cooperativa se ha realizado mediante dos tipos de encuestas.

### *Encuesta representante de la cooperativa.*

Una de las encuestas, se ha realizado a la persona que se ha designado por el consejo rector, como representante de la empresa ante este Estudio de Igualdad. Se han analizado aspectos como:

- COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- CONTRATACIÓN
- POLÍTICA SALARIAL
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN
- COMUNICACIÓN
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

De estas encuestas podemos sacar las siguientes conclusiones:

## 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres recogida de manera explícita en los documentos estratégicos de la cooperativa? En caso afirmativo, detalle dónde y cómo se expresa:	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Realiza o participa la cooperativa en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres u hombres (jornadas, seminarios, programas públicos? En caso afirmativo, exponga cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ¿es la igualdad entre mujeres y hombres uno de los ámbitos de acción? En caso afirmativo, señale cómo se concreta:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha recibido la cooperativa alguna certificación o premio relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa incorpora sistemas de gestión de la calidad ¿Incluye indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique qué indicadores:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La cooperativa cuenta con una estructura (gabinete, departamento, agente) de igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique tipo, nº de personas y ubicación en la estructura de la cooperativa:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Cuenta el Departamento de Recursos Humanos con personal formado en igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo señale nº de personas y funciones:	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo"? En casos afirmativos señale en qué tipo de análisis:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La composición del consejo rector es equilibrada en función del sexo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si se han producido cambios en el consejo rector en los últimos 3 años ¿han contribuido a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicho órganos?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

--

En los estatutos de la Cooperativa se recoge de manera expresa en su artículo 9 "Que la cooperativa estará abierta a la entrada de nuevos socios en las condiciones que establecen los Estatutos... Así mismo no se efectuará ninguna discriminación por razón de nacionalidad, color sexo, credo o lugar de establecimiento en la admisión de nuevos socios."

No existe presencia de mujeres en el consejo rector, por la ausencia de candidaturas de mujeres la mayoría de las personas socias son hombres. El número de socios de esta entidad es de 1268 entre mujeres hombres, entidades jurídicas y otros, las mujeres son 197 del total.

Se recoge en la entrevista que en el Departamento de Recursos hay personal formado en igualdad siendo la junta rectora la que ha recibido dicha formación.

## 2. CONTRATACIÓN

2. CONTRATACIÓN		
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?		
MEDIANTE CURRICULUM		
Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?		
LA JUNTA RECTORA		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
NO SE PUBLICAN		
Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?		
NO		
¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?		
LA JUNTA RECTORA		



¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?		
NO		
¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
PUESTOS DE MOZO DE ALMACEN DONDE HAY UN CARGA DE TRABAJO FISICO MUY ALTA.		

El sistema de contratación que se emplea en la Cooperativa es por Curriculum. En el último 2019 se han contratado a 2 hombres y el año anterior otro hombre. La última mujer contratada fue en 2017.

La Junta rectora ha recibido formación en Igualdad y es ella quien se encarga de la selección del personal.

Sin embargo, no se observan, ni manifiestan, que existan barreras internas, externas o sectoriales para la futura incorporación de mujeres y se reconoce que existen puestos masculinizados.

### 3. POLÍTICA SALARIAL

3. POLÍTICA SALARIAL		
¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional? En caso negativo indique cuales es la razón.	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de complementos salariales, incentivos y beneficios existen en la empresa o en el convenio colectivo? ¿Qué criterios se utilizan para asignarlos?		
ANTIGÜEDAD, ASISTENCIA Y ACTIVIDAD		
En cuanto a los complementos salariales, incentivos o los beneficios sociales ¿se destinan en exclusiva a determinadas categorías laborales o contrataciones? En caso afirmativo ¿en qué categoría o tipo de contrato?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?		
SON SIEMPRE POR CUMPLIR LOS REQUISITOS DESCRITOS POR LOS NOMBRES DE LOS COMPLEMENTOS, COMO ANTIGÜEDAD, ASISTENCIA...		

No existen diferencias salariales entre los trabajadores de una misma categoría profesional. Los complementos salariales son los que marca su Convenio Colectivo de Fábrica de Piensos.

Los aumentos salariales se producen por la subida del I.P.C. y en base a lo que se acuerda en el Convenio.

#### 4. PROMOCIÓN

4. PROMOCIÓN		
En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?		
FORMACION E INTERES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES INTERESADOS		
Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿cómo es informada la plantilla?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
AL SER UNA PLANTILLA MUY CORTA SIEMPRE ESTA INFORMADA DE LAS VACANTES POSTERIORES		
¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo cuáles		
EN EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD		
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?		
GERENTE Y JUNTA RECTORA		
¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas? En caso afirmativo qué medidas	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja la jornada completa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿Por qué razones?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

La promoción en esta entidad es limitada, sólo en el departamento de contabilidad se puede promocionar. La plantilla no es muy grande, y los trabajos están bastante definidos en base a las necesidades a cubrir.

Sin embargo, los responsables de esta entidad manifiestan que en la promoción las responsabilidades familiares no influirían.

La Junta rectora y el gerente son los encargados en la decisión de la contratación.

No existe actualmente la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para incorporar a mujeres. Por eso nos centraremos en la incorporación de socias a la Rectora.

## 5. FORMACIÓN

5.FORMACIÓN		
¿Existe en la empresa un Plan de formación? En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a qué criterios	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
FORMACION EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y OTROS CURSOS OPTATIVOS		
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?		
MEDIANTE CUESTIONARIOS TRAS LOS CURSOS OBLIGATORIOS		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?		
PREVENCIÓN, FITOSANITARIOS, CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS, CONTABILIDAD, INFORMÁTICA...		
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?		
PUEDEN IR TODOS LOS INTERESADOS		
¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?		
DE AMBOS TIPOS		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?		
Sí		
¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?		

DE FORMA MIXTA		
¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)? En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
FINANCIAN CURSOS SI SON DE UTILIDAD PARA LA EMPRESA A POSTERIORI		
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
SI , PERO EN EL CASO DE NO ESTAR RELACIONADO CON EL PUESTO DE TRABAJO, ESTE DEBE SER BONIFICADO		
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se ha impartido formación específica para mujeres? En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Esta entidad no dispone de un Plan Formativo expreso. Las necesidades formativas se detectan con las necesidades de los puestos y según va marcando la normativa vigente.

En general, la formación que se ha impartido durante 2019 ha sido de carácter obligatoria. Cursos de Prevención de Riesgos, manipulador de productos fitosanitarios, PAC. Los cursos se realizan en horario mixto.

Existe la posibilidad de realizar otros cursos no relacionados con el puesto de trabajo pero deben estar bonificados.

No se ha realizado ninguna formación específica para mujeres.

## 6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

<b>6.ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN</b>
Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en su caso realice una breve descripción:

- Guardería de empresa
  - Subvenciones económicas para guardería
  - Servicio para el cuidado de personas dependientes
  - Campamento de verano para hijo/as
  - Jornadas reducidas
  - Flexibilidad de horarios
  - Jornada coincidente con el horario escolar
  - Teletrabajo
  - Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
  - Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
  - Otros. Cuales.....
- \*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

¿Es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa? En caso afirmativo indique cual:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Influye el ejercicio de estos derechos en las posibilidades de promocionar profesionalmente?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Cuando se realizan horas extra ¿son compensadas por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Los responsables de esta entidad plantean que en caso de necesidad de algún miembro de la plantilla de optar por baja por paternidad/maternidad etc., se favorecerá la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la flexibilidad horaria y/o con jornadas reducidas.

## 7. COMUNICACIÓN

### 7.COMUNICACIÓN

Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Panel electrónico en ascensores
- Tablón de anuncios
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Otros. Cuáles.....

¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Existe alguna guía práctica de comunicación incluyente? ¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Los canales de comunicación interna que se utiliza en la cooperativa son a través de reuniones. No se realizan campañas de comunicación y sensibilización aunque se utiliza el lenguaje y comunicación incluyente.

## **8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

La Cooperativa no cuenta con medidas para prevención de acoso sexual o de acoso por razón de sexo conocidas por la plantilla.

## **9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

<b>9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>		
¿Se contempla un plan de prevención de riesgos laborales en tu empresa o en tu convenio colectivo? ¿Ha participado la representación legal de trabajadores y trabajadoras en su elaboración?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>



---

Esta Cooperativa tiene Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en él se hace referencia al impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género.

Contemplando también las medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la mujer embarazada.

## Encuesta a la Plantilla

Se ha realizado una encuesta a 15 miembros (12 hombres y 3 mujeres) de la plantilla que trabajan en CODISAL para conocer sus opiniones sobre las condiciones que existen en la empresa sobre igualdad.

Respecto a los resultados obtenidos, vamos a desglosarlos en base a cada una de las preguntas realizadas y del sexo de la persona:

- Al preguntarle a la plantilla si **se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, 10 hombres piensan que si se tiene en cuenta, 2 no saben. Las tres trabajadoras si piensan que existe igualdad de oportunidades entre la plantilla es absoluta.
- Sobre el tema de si **hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal**, 10 hombres dicen que si hubo las mismas posibilidades cuando se presentaron y 2 mujeres también opinan que sí. Tres trabajadores 2 hombres y una mujer dicen que no saben.
- Referente al **acceso a la formación**, si hay unanimidad entre las mujeres ya que el 100% afirma que si hay acceso a la formación, de los hombres 8 opinan que si pero 4 dudan y no saben si que no hay discriminación alguna entre ellos.
- Respecto a la **Promoción**, casi el 100% de la plantilla destaca, que no suele haber discriminación en la promoción dentro de la Cooperativa, los puestos están definidos y ocupados.
- Cuando se les pregunta por la posibilidad de conocimiento del trabajador en relación a si **cobra menos que sus compañeros**, casi el 100% de la plantilla no saben si cobran igual, mientras que los 4 restantes afirman que ganan más.
- Sobre la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral** el 100% de la plantilla opina que si hay conciliación, para los que las han pedido. Destacar que la mayoría de la plantilla, no ha solicitado en ningún momento alguna medida conciliadora. Solo una persona tiene dudas.
- **“Conocen las medidas de conciliación”** disponibles, el 75% de los trabajadores si las conocen, un 12,5% dice no conocerlas y el 12.5 % restante duda si las conoce.



- El 100% de la plantilla sabe, perfectamente, **a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual** en su trabajo.
  
- Respecto a la **“necesidad de implantar un Plan de Igualdad”**, las opiniones son muy diversas, sorprenden que el 37.8% del total de los hombres de la plantilla crean necesario la implantación del plan de igualdad el resto opina que no o dudan sobre la implantación. Sorprende que ninguna de las mujeres lo crea necesario, 2 de ellas opinan que no y una duda 7 de los 10 trabajadores, consideran que actualmente no es necesario tener un plan de igualdad, 2 creen que si es necesario y 1 trabajador no sabe.



# UNIÓN DE VITICULTORES CHICLANEROS

Sociedad Cooperativa Andaluza

## LA COOPERATIVA

**SCA Unión de Viticultores Chiclaneros de Chiclana**, manifiesta su voluntad de participar en el estudio donde llevar a cabo medidas tendentes a mantener en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

**La SCA Unión de Viticultores Chiclaneros**, está situada en el término municipal de Chiclana de la Frontera, situada en la costa atlántica de Cádiz, se encuentra situado entre el litoral y la campiña; El sector vitivinícola de Chiclana tiene su mayor fortaleza en la excelente calidad de sus vinos y de la privilegiada situación geográfica de la ciudad, permitiendo que goce durante todo el año de un clima cálido y soleado de húmedas brisas marinas del Atlántico, que dan a sus uvas una excelente calidad. **La Bodega Cooperativa** se fundó a finales de 1991 aunque hasta 1992 no se termina de constituir, conocida comúnmente como Bodega Cooperativa. Es heredera de la tradición familiar de cientos de pequeños viñistas que siguen trabajando la viña de sus padres y de sus abuelos tradición que se remonta varios siglos atrás, lo que ha hecho de Chiclana una ciudad bodeguera.

La actual cooperativa adquirió la solera y las marcas de otra antigua cooperativa San Juan Bautista. Y en el año 1998 se trasladan a las actuales instalaciones. Con más de 6000m<sup>2</sup> se distribuye en once naves, un lagar, depósitos y una nave de crianza donde se elaboran los vinos procedentes de 250 hectáreas de viñedos de varias clases de uvas: palomino, moscatel y Pedro Ximenez repartidos por los términos municipales de Chiclana y Puerto real. La SCA Viticultores Chiclaneros, ha sido ejemplo de modernización de sus instalaciones incluyendo un nuevo lagar y una planta envasadora de Bag-in-Box.

En la Bodega Cooperativa todos los vinos son de sus propios viñedos. Fino Chiclanero, Moscatel, Cream Sarmiento, Oloroso, Fino Salinas, también vino blanco de mesa Viña Iro. También se realizan vinagres como la Ermita. Este incesante movimiento ha hecho que en los últimos años, la cooperativa ha llevado a crear nuevas marcas (Moscatel 1812, Fino Chiclanero en ramo o Moscatel Solera D. Matías Serrano). Lo más reciente ha sido la adquisición de una nueva marca de Fino que ya se ha empezado a comercializar.

Posee una pequeño puesto de vinos que permite vender a todos los asociados como a distribuidoras y a consumidores finales; En los últimos años se ha dado el salto a la venta por internet con la creación de una página web que permite vender a todo el territorio nacional. También posee una tienda para los socios y socias donde pueden comprar suministros de productos fitosanitarios, especialmente material para sus viñas y explotaciones agrícolas.

La Unión de Viticultores Chiclaneros, está adscrita a la Denominación de Origen Jerez-Xérès-Sherry. Aunque todavía persiste la división entre zona de crianza y zona de producción. Se confía por parte de la cooperativa que próximamente los vinos de Chiclana puedan pertenecer a la zona de crianza.

Podemos decir que ha sido la primera bodega de Chiclana y la segunda del Marco de Jerez en obtener una acreditación de calidad, la Norma ISO-9001. En el año 2016 fue reconocida por la Junta de Andalucía con una distinción especial el día de Andalucía con el premio "Acción Empresarial" en la provincia de Cádiz. En diciembre de 2020 el periódico de Chiclana les concede el "Premio Mérito a la Empresa".

Cuenta con un total de 179 socios y socias de pleno derecho, de los cuales 37 son mujeres. El actual Consejo Rector elegido en Asamblea General data del 16 de Mayo de 2017 está formado por 8 miembros; su composición es presidente, vicepresidente, secretario y 4 vocales. No hay ninguna mujer que forme parte de la junta rectora.

La Bodega Cooperativa, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo es el eje primordial de la vida laboral y de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada, y por supuesto la incorporación de mujeres en la plantilla de esta entidad.

Por tanto, el consejo de gobierno de esta entidad responde al deseo expreso de llevar a cabo una política de igualdad.

## DIAGNÓSTICO

Para un correcto estudio de la situación de partida se ha llevado a cabo un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad de la cooperativa.

Los datos se han obtenido, a través de:

- Análisis estadísticos, estudio del organigrama y nóminas de plantilla, plan de formación del ejercicio anterior.
- Entrevistas a la plantilla.
- Análisis de comunicación interna y externa, web, etc.

La información que se ha analizado es la siguiente:

- Los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la cooperativa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la cooperativa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la cooperativa, remuneraciones (fijas y variables)... que permitan comparar la situación de los hombres y las mujeres en la entidad.
- Las normas internas, el contexto y funcionamiento de la cooperativa mediante encuesta a la dirección.
- Las opiniones de la plantilla, mediante encuestas.

Los datos que se han estudiado pertenecen al año 2019.

A continuación se hace un resumen de los resultados de dicho diagnóstico, que nos sirven de partida para que puedan establecer las posibles actuaciones a poner en marcha para garantizar una igualdad real de la plantilla.

## Aspectos Cuantitativos

El personal de administración y la gerencia son los que han facilitado, la información necesaria para realizar este diagnóstico. De esta información, que se ha segregado por cada uno de los trabajadores y trabajadoras, se ha analizado los siguientes datos:

- Persona: Año nacimiento, estudios, nacionalidad, situación familiar, número y año de nacimiento de hijos/as y si tienen otras personas dependientes.
- Formación: Formación recibida a través de la cooperativa y características.
- Contratación: Fecha, tipo de contrato, horas de trabajo, reducción de jornada y motivos, bajas definitivas y causas.
- Organigrama de la cooperativa.
- Retribuciones y complementos salariales, bajas laborales, causas y duración.

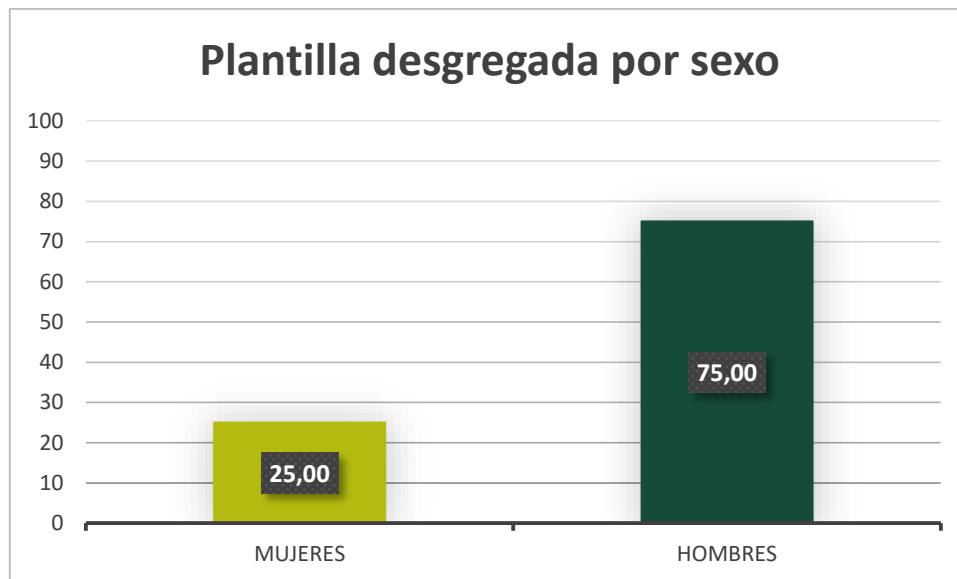
En base a los resultados obtenidos, tenemos un diagnóstico y/o una radiografía real y exacta de la situación en la que se encuentra esta entidad, con respecto a la situación de su plantilla.

A continuación pasamos a detallar, gráfica y expositivamente, cada uno de los aspectos analizados.

## Datos sobre la Plantilla

### 1. Plantilla desgregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total
2	6	8
25,00	75,00	100,00

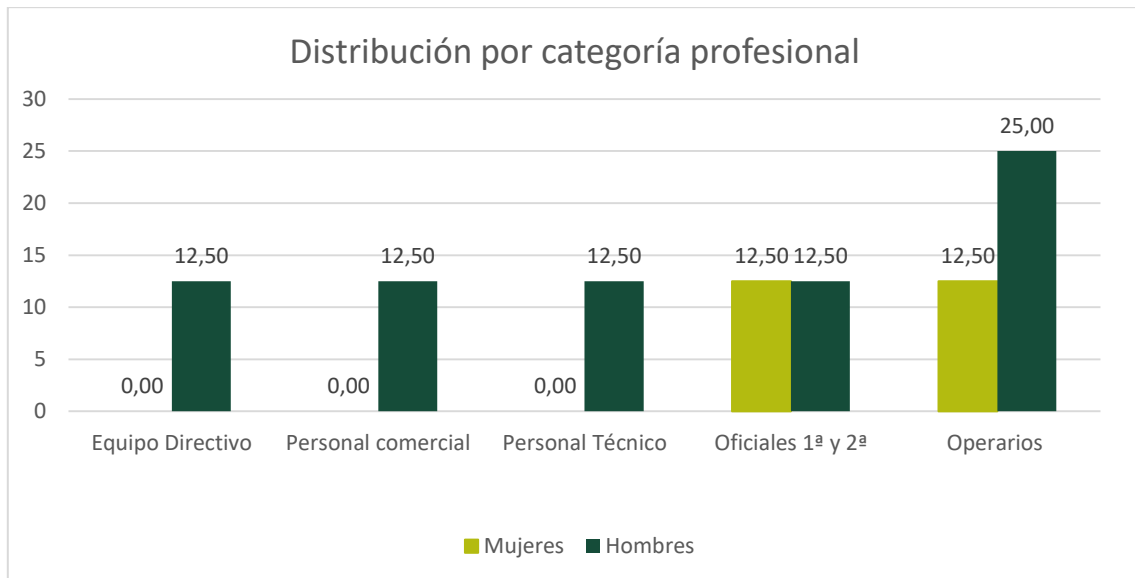


El 25% de la plantilla son mujeres (2), siendo necesario que las nuevas incorporaciones sean mujeres siempre que cumplan los requisitos para el puesto, con el objeto de que nos vayamos acercando al equilibrio que se pretende.

A tener en cuenta, es que en el Consejo Rector no hay mujeres. El número total de socios de pleno derecho es de 179 de los que el 21% son mujeres, y ninguna de ellas forma parte del Consejo Rector. Será necesario tomar medidas para que puedan acceder a formar parte del Consejo Rector.

## 2. Distribución por categoría profesional

Denominación de CATEGORIAS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Equipo Directivo	0	0,00	1	12,50	1
Personal comercial	0	0,00	1	12,50	1
Personal Técnico	0	0,00	1	12,50	1
Oficiales 1ª y 2ª	1	12,50	1	12,50	2
Operarios	1	12,50	2	25,00	3
Totales	2	25,00	6	75,00	8

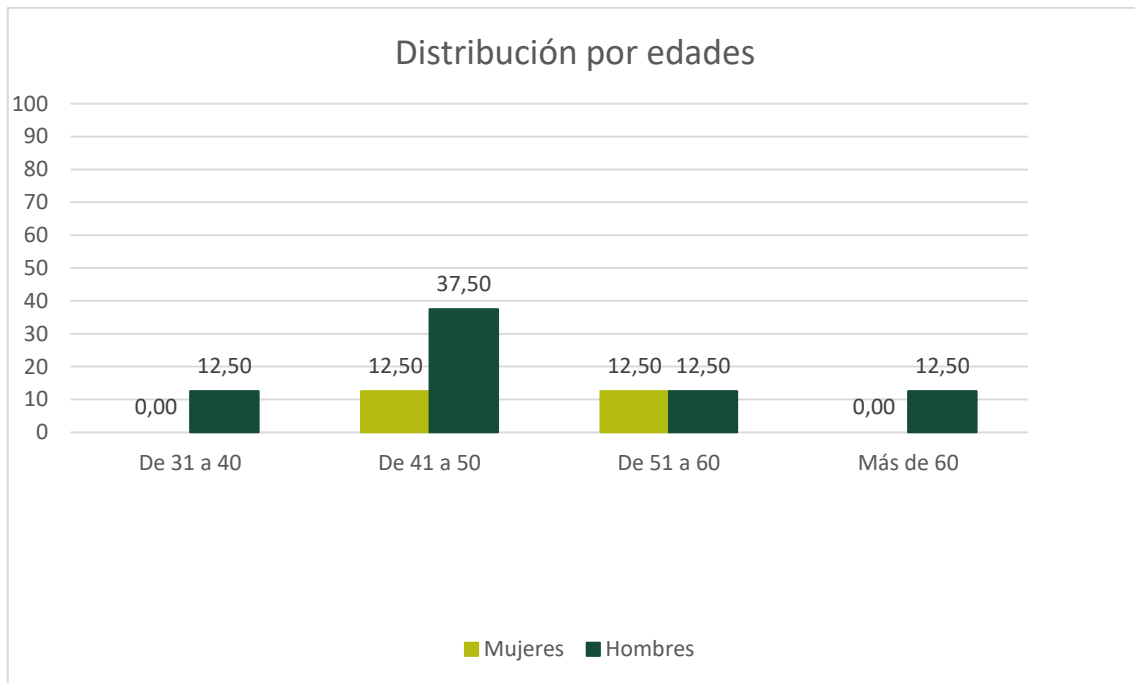


Como se puede observar los puestos de trabajo en esta Cooperativa están distribuidos en cinco áreas, comprobamos como las mujeres sólo acceden a dos de ellas. Una de las trabajadoras, forma parte de la categoría de operarios/as y la otra trabajadora forma parte de la categoría de oficiales. El resto de categorías son las asociadas tradicionalmente a hombres: dirección, comercial y operario de almacén. En futuras contrataciones es necesario que las mujeres puedan acceder a todas las categorías y debemos registrarlo en las medidas.



### 3. Distribución plantilla por edad

EIDADES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 31 a 40	0	0,00	1	12,50	1
De 41 a 50	1	12,50	3	37,50	4
De 51 a 60	1	12,50	1	12,50	2
Más de 60	0	0,00	1	12,50	1
Totales	2	25,00	6	75,00	8

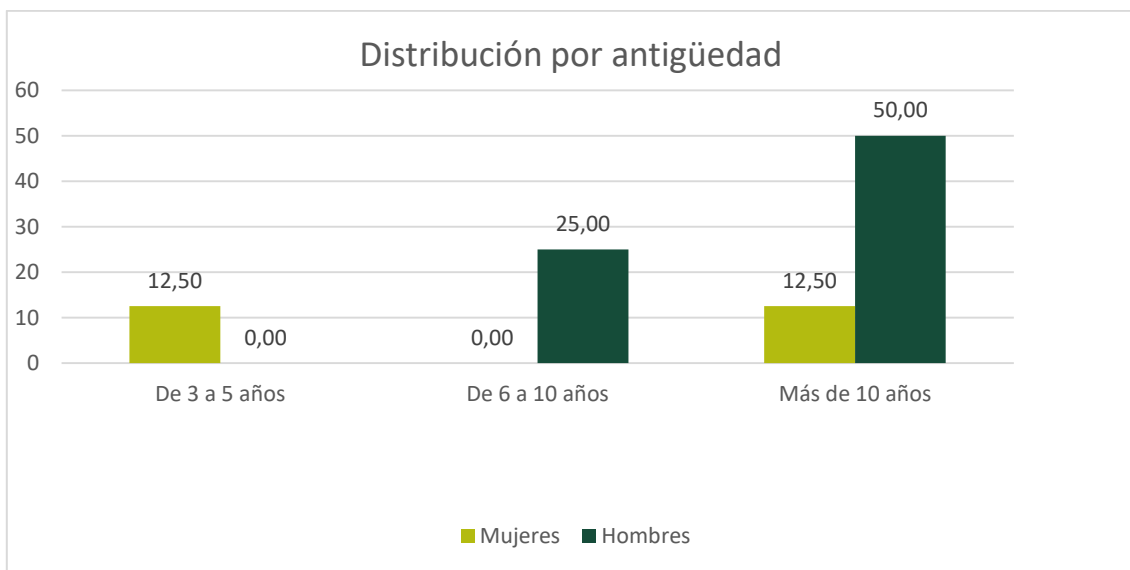


Es una plantilla donde la edad media ronda entre los 41-50 años. La persona más joven de la empresa es un joven menor de 40 años. Sólo 1 de los trabajadores se acerca a edad de jubilación en un periodo de 2 años. Por lo que en el futuro cercano, la edad de la plantilla irá aumentando, y habrá poca rotación entre los puestos.

Podemos comprobar como las 2 mujeres se encuentran representadas en el tramo medio de edad. Por tanto, será necesario tomar medidas para que en las futuras contrataciones se incorporen mujeres y aumentar su presencia en la cooperativa.

#### 4. Distribución plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 3 a 5 años	1	12,50	0	0,00	1
De 6 a 10 años	0	0,00	2	25,00	2
Más de 10 años	1	12,50	4	50,00	5
Totales	2	25,00	6	75,00	8



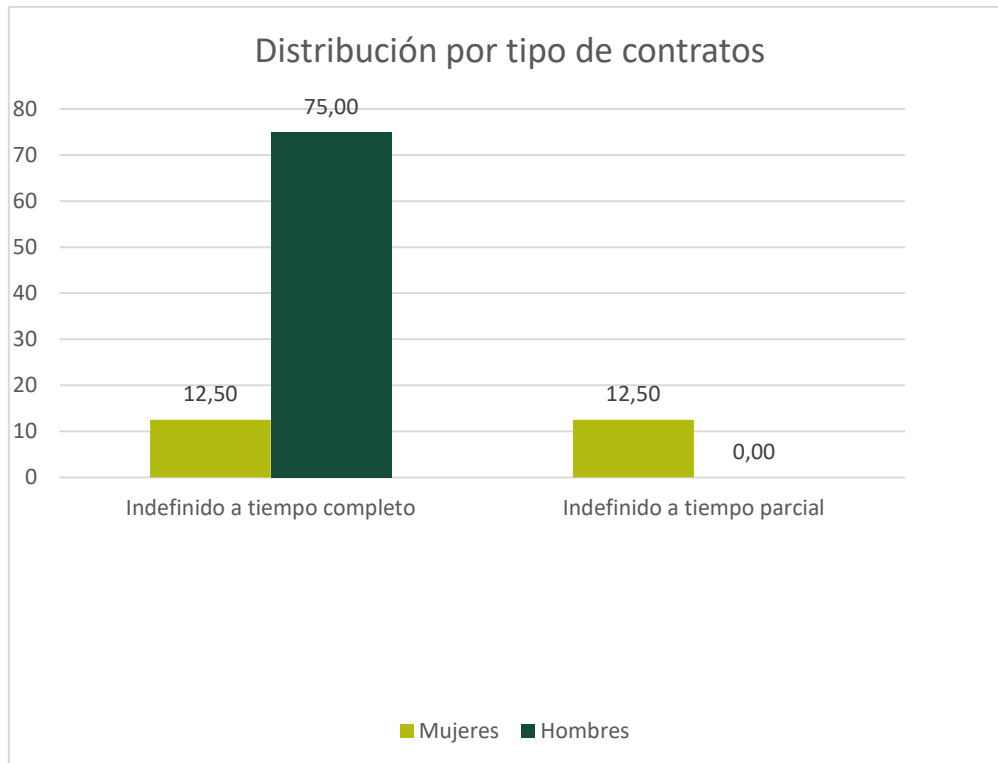
Más de la mitad de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 10 años en la cooperativa. Las mujeres son partícipes de esta estabilidad que se disfruta en la cooperativa.

La contratación más reciente tiene una antigüedad de 4 años y es una mujer.

## Datos de las condiciones laborales.

### 5. Plantilla con contrato fijo o indefinido

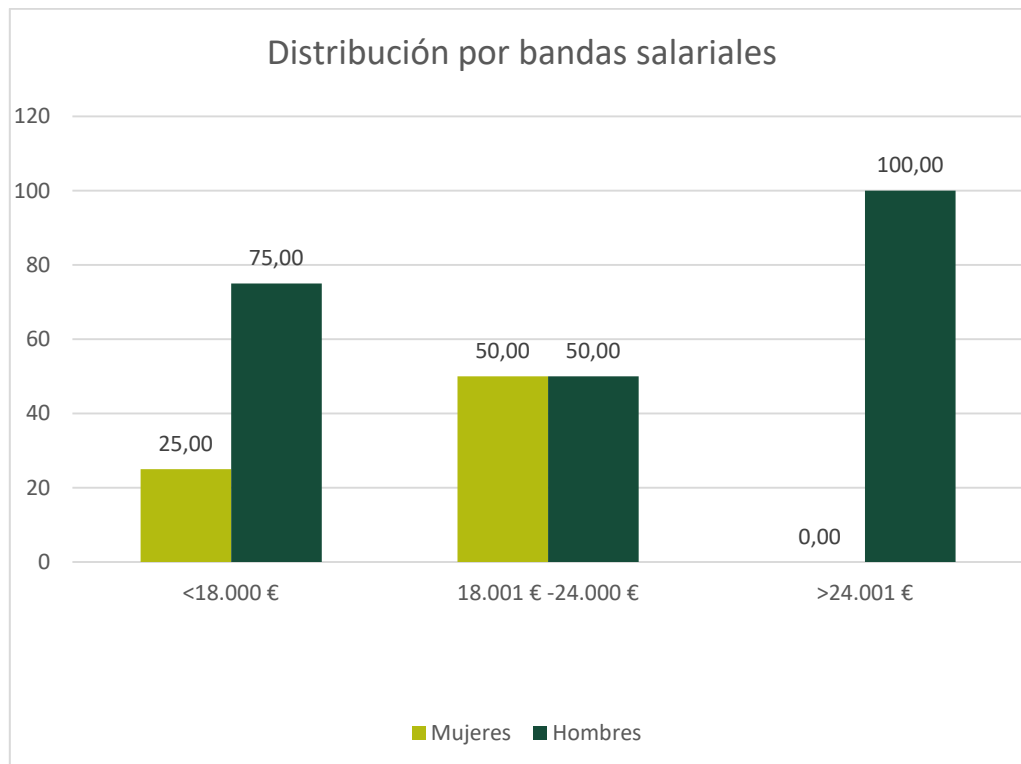
TIPOS CONTRATOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido a tiempo completo	1	12,50	6	75,00	7
Indefinido a tiempo parcial	1	12,50	0	0,00	1
Totales	2	25,00	6	75,00	8



Podemos comprobar como el total de la plantilla tiene contrato indefinido. Sólo una mujer tiene contrato a tiempo parcial por condiciones de su puesto de trabajo. El resto de personal tiene contrato a jornada completa, personal masculino y femenino. Podemos comprobar que la cooperativa apuesta por la estabilidad laboral de su plantilla.

## 6. Distribución por bandas salariales

BANDAS SALARIALES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
<18.000 €	1	25,00	3	75,00	4
18.001 € -24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
>24.001 €		0,00	2	100,00	2
Totales	2	25,00	6	75,00	8

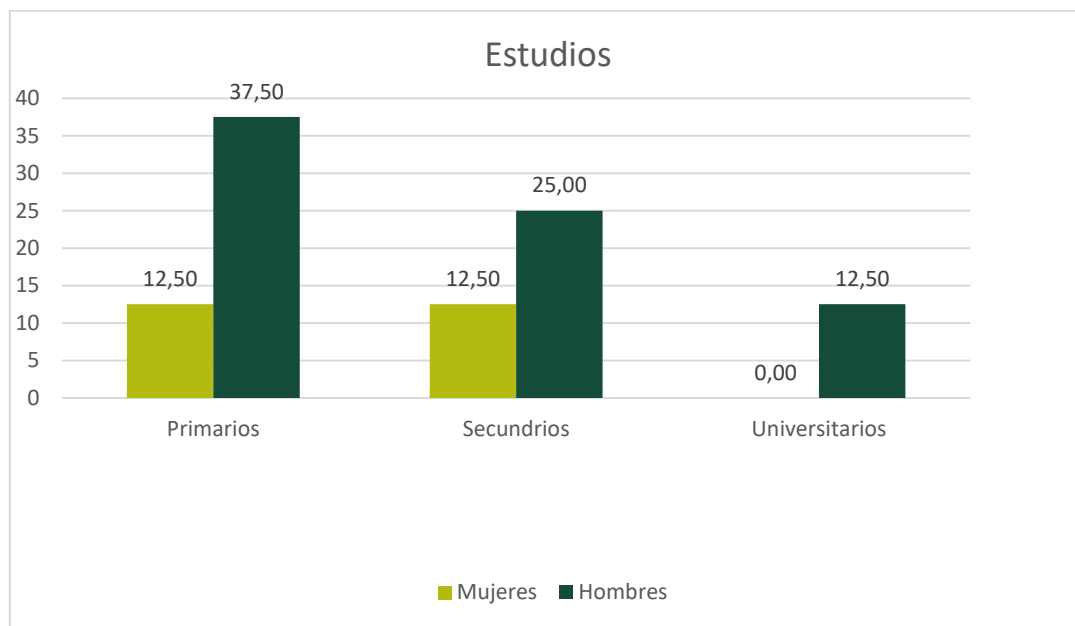


Se puede comprobar que no existe gran desequilibrio en los grupos salariales. Los trabajadores/as cobran según tabla salarial del convenio de la Vid. Existe una trabajadora que tiene una reducción de jornada del 20% debido a sus condiciones laborales y por eso su sueldo es menor, pero dentro de lo establecido en el convenio.

Todo el personal, cobra lo establecido en los rangos de tablas salariales del convenio. Se respetan los bienios y las subidas son acordadas por la rectora.

## 7. Distribución por estudios

Estudios	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Primarios	1	12,50	3	37,50	4
Secundarios	1	12,50	2	25,00	3
Universitarios	0	0,00	1	12,50	1
TOTAL	2	25,00	6	75,00	8



Sólo un hombre dispone de estudios universitarios.

La mayoría de la plantilla dispone de estudios primarios y secundarios, a iguales condiciones hombres y mujeres.

## ***Datos de Formación***

La plantilla no ha tenido formación este año. Estos años atrás se han realizado diferentes cursos relacionados con la administración y gestionados por Cooperativas Agro-alimentarias de Cádiz. Son realizados dependiendo del puesto del personal que los realiza.

## ***Movimiento de personal.***

### **8. Incorporaciones 2019**

No se contrata a ningún miembro nuevo en la plantilla desde hace 4 años fue una mujer. Si es necesario que para futuras contrataciones se tenga en cuenta que la participación de las mujeres en la cooperativa es mínima. Esta infrarrepresentación también se refleja en la participación de las socias en la actividad de la cooperativa.

## ***Responsabilidades familiares.***

A pesar de que la mayoría de la plantilla tiene hijos menores de edad y por tanto responsabilidad familiar, nadie ha solicitado reducción de jornada por hijos/as menores o por cuidado de mayores.

## Análisis Cualitativo.

La metodología utilizada para recabar información de los aspectos cualitativos de la cooperativa se ha realizado mediante la realización de dos tipos de encuestas.

### ***Encuesta representante de la cooperativa.***

Se han analizado aspectos como:

- COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- CONTRATACIÓN
- POLÍTICA SALARIAL
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN
- COMUNICACIÓN
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

De estas encuestas podemos sacar las siguientes conclusiones:

## 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se encuentra la Igualdad entre mujeres y hombres recogida de manera explícita en los documentos estratégicos de la cooperativa? En caso afirmativo, detalle dónde y cómo se expresa:	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
CONVENIO DELA VID		
¿Realiza o participa la cooperativa en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres u hombres (jornadas, seminarios, programas públicos? En caso afirmativo, exponga cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ¿es la igualdad entre mujeres y hombres uno de los ámbitos de acción? En caso afirmativo, señale cómo se concreta:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha recibido la cooperativa alguna certificación o premio relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa incorpora sistemas de gestión de la calidad ¿Incluye indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique qué indicadores:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La cooperativa cuenta con una estructura (gabinete, departamento, agente) de igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique tipo, nº de personas y ubicación en la estructura de la cooperativa:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Cuenta el Departamento de Recursos Humanos con personal formado en igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo señale nº de personas y funciones:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo"? En casos afirmativos señale en qué tipo de análisis:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La composición del consejo rector es equilibrada en función del sexo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si se han producido cambios en el consejo rector en los últimos 3 años ¿han contribuido a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicho órganos?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

En los estatutos de la Cooperativa no se recoge de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres. Pero el Convenio de la Vid de la Provincia de Cádiz aunque no de manera explícita si habla de la igualdad de los trabajadores/as por las funciones y estudios que posean con independencia de ser hombre o mujer. No existe presencia de mujeres en el consejo rector, por la ausencia de candidaturas de mujeres en la elecciones, la mayoría de las personas socias



son hombres. El número de socios de esta entidad es de 179 entre mujeres y hombres, las socias suman un total de 37 mujeres.

## 2. CONTRATACIÓN

2. CONTRATACIÓN		
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?		
MEDIANTE CURRICULUM- FAMILIARES		
Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?		
LA JUNTA RECTORA		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
NO SE PUBLICITAN		
Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?		
NO		
¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?		
LA JUNTA RECTORA- PRESIDENTE		
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?		
NO		
¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
TRABAJO DE ARRUMBADORES-TONELEROS		

El sistema de contratación que se emplea en la Cooperativa es por Curriculum y por el conocimiento de los familiares que trabajan en la cooperativa. La Junta rectora es la encargada de la selección del personal. Pero las vacantes no se publicitan fuera de la cooperativa solo a través de los familiares. Las situaciones personales no son determinantes para la decisión de contratar a un nuevo miembro como el sexo del puesto a cubrir.

Sin embargo, no se observan, ni manifiestan que existan barreras internas, externas o sectoriales para la futura incorporación de mujeres y se reconoce que existen puestos masculinizados como el trabajo de arrumbadores o toneleros por la fuerza para el manejo de los toneles.

### 3. POLÍTICA SALARIAL

3. POLÍTICA SALARIAL		
¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional? En caso negativo indique cuales es la razón.	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de complementos salariales, incentivos y beneficios existen en la empresa o en el convenio colectivo? ¿Qué criterios se utilizan para asignarlos?		
En cuanto a los complementos salariales, incentivos o los beneficios sociales ¿se destinan en exclusiva a determinadas categorías laborales o contrataciones? En caso afirmativo ¿en qué categoría o tipo de contrato?		
		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?		
SEGÚN CONVENIO		

No existen diferencias salariales entre los trabajadores de una misma categoría profesional. Los complementos salariales son los que marca su Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz al igual que los sueldos base y los bienios. Toda la plantilla está en el régimen general de la seguridad social.

## 4. PROMOCIÓN

4. PROMOCIÓN		
En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?		
<b>NO EXISTEN NINGÚN CRITERIO ESTABLECIDO</b>		
Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿cómo es informada la plantilla?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste		
	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo cuáles	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?		
¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas? En caso afirmativo qué medidas		
	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja la jornada completa?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿Por qué razones?		
	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

La promoción en esta entidad no está condicionada al aprendizaje de tareas y conocimiento del puesto; Antes de sacar el puesto es informada la plantilla. No existen departamentos donde la promoción sea más fácil.

Sin embargo, los responsables de esta entidad manifiestan que en la promoción, las responsabilidades familiares no influirían. No importa el tipo de contrato pues todos tienen posibilidad de promocionar.

Las responsabilidades familiares no influyen en la promoción interna.

## 5. FORMACIÓN

5. FORMACIÓN		
¿Existe en la empresa un Plan de formación? En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios	<b>Sí X</b>	No <input type="checkbox"/>
<b>ADMINISTRACION JUNTO LA COOPERATIVA AGROALIMENTARIA DE CADIZ</b>		
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?		
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?		
<b>SEGÚN EL CURSO QUE SE ESTIME OPORTUNO LO REALIZARÁ EL PERSONAL ESPECÍFICO O BIEN TODA LA PLANTILLA</b>		
¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?		
<b>VOLUNTARIO PERO SE RECOMIENDA QUE SE HAGAN</b>		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?		
<b>SI, PERO NO LO SUELEN HACER</b>		
¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?		
<b>A VECES EN HORARIO LABORAL Y OTRAS FUERA DEL HORARIO LABORAL</b>		
¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>
¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)? En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>

¿Se ha impartido formación específica para mujeres? En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>

Esta entidad dispone de un Plan Formativo expreso gestionado por Cooperativas Agro-alimentarias de Cádiz. Las necesidades formativas de los puestos se realizan según va marcando la normativa vigente y se da la formación al personal que lo necesita.

La formación es voluntaria, pero se recomienda a los trabajadores/as que se haga, el horario de impartición suele ser a veces en horario laboral y otras fuera de ese horario. No existe la posibilidad de realizar otros cursos no relacionados con el puesto de trabajo.

No se ha realizado ninguna formación específica para mujeres ni formación en Igualdad de Oportunidades. Será necesario que en las medidas del plan se pueda planificar formación específica para socias y trabajadoras.

## **6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN**

<b>6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN</b>		
Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en su caso realice una breve descripción:		
<input type="checkbox"/> Guardería de empresa <input type="checkbox"/> Subvenciones económicas para guardería <input type="checkbox"/> Servicio para el cuidado de personas dependientes <input type="checkbox"/> Campamento de verano para hijo/as <input type="checkbox"/> Jornadas reducidas <input type="checkbox"/> Flexibilidad de horarios <input type="checkbox"/> Jornada coincidente con el horario escolar <input type="checkbox"/> Teletrabajo <input type="checkbox"/> Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial) <input type="checkbox"/> Ampliación del permiso de maternidad o paternidad <input type="checkbox"/> Otros. Cuales..... *Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley		
¿Es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	<b>No X</b>

¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa? En caso afirmativo indique cual:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Influye el ejercicio de estos derechos en las posibilidades de promocionar profesionalmente?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Cuando se realizan horas extra ¿son compensadas por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
<b>REMUNERADAS</b>		

Los responsables de esta entidad plantean que el número de mujeres con contrato a tiempo completo no es superior al de hombres. No se contratará a nadie para sustituir a ningún miembro de la plantilla, en caso de necesidad de algún miembro de la plantilla. No se recoge en ningún medio ni convenio, ni estatutos, ni nada que especifique que los trabajadores que se acogen a alguna reducción de jornada queden excluidos de beneficios.

Cuando se realizan horas extras, estas horas son compensadas económicamente. No se concreta nada de las posibilidades de promocionar estando en reducción o conciliación de la jornada laboral.

## **7. COMUNICACIÓN**

### **7. COMUNICACIÓN**

Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

- X Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- X Correo electrónico
- Panel electrónico en ascensores
- Tablón de anuncios
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Otros. Cuáles.....

¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Existe alguna guía práctica de comunicación incluyente?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Los canales de comunicación interna que se utilizan en la cooperativa son a través de reuniones y correo electrónico entre los trabajadores-empresa. No se realizó ninguna campaña de comunicación. La cooperativa no tiene guía de comunicación excluyente. Pero se cuida el lenguaje en sus actividades y documentación.

## **8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>		
¿Se han adoptado medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo? En caso afirmativo detalle cuales:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿Qué penalización tiene?		
¿Existen o han existido situaciones de acoso? En caso afirmativo detalle las medidas adoptadas:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Se garantiza que la plantilla conoce el procedimiento de actuación ante estas situaciones? En caso afirmativo señale los mecanismos:	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
<b>LOS CONOCIDOS POR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, POR EL CONVENIO</b>		

La Cooperativa no cuenta con medidas para prevención de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, pero no se puede garantizar que la plantilla conoce el procedimiento de actuación ante estas situaciones por medio del convenio colectivo y por los medios de comunicación.



## Encuesta a la Plantilla.

Se ha realizado una encuesta a 8 miembros (6 hombres y 2 mujeres) de la plantilla que trabajan Unión de Viticultores Chiclaneros para conocer sus opiniones sobre las condiciones que existen en la empresa sobre igualdad.

Respecto a los resultados obtenidos, vamos a desglosarlos en base a cada una de las preguntas realizadas y del sexo de la persona:

- Al preguntarle a la plantilla si **se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, 6 miembros del personal piensan que si se tiene en cuenta, sólo 1 hombre no sabe y una de las mujeres no contesta.
- Sobre el tema de si **hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal**, la mitad del personal dicen que no hay posibilidades 3 trabajadores si lo afirman. Y solo uno de los encuestados duda sobre la igualdad de acceso.
- Referente al **acceso a la formación**, si hay unanimidad entre los 8, que opinan que si hay acceso a la formación.
- Respecto a la **Promoción**, casi el 100% de la plantilla destaca, que no suele haber discriminación en la promoción dentro de la Cooperativa, los puestos están definidos y ocupados.
- Cuando se les pregunta por la posibilidad de conocimiento del trabajador en relación a si **cobra menos que sus compañeros**, el 62% de la plantilla tanto de hombres y mujeres dicen que no. 1 trabajador no sabe y 2 trabajadores afirman que cobran menos que sus compañeros.
- Sobre la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral** el 83% de la plantilla masculina opina que si hay conciliación. Solo 3 trabajadores opinan que no entre ellos las 2 mujeres.
- **“Conocen las medidas de conciliación”** disponibles, la mitad de los trabajadores masculinos dudan si las conocen. Las mujeres dicen no conocerlas; y solo dos trabajadores afirman que si las conocen.

- 
- El 75% del total de la plantilla sabe, perfectamente, **a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual** en su trabajo. El resto duda de a quién dirigirse.
  - Respecto a la **“necesidad de implantar un Plan de Igualdad”**, las opiniones son muy diversas, sorprenden que el 50% del total de los hombres de la plantilla creen no necesario la implantación del plan de igualdad. El resto de trabajadores masculinos presenta duda de si es necesario su implantación. Mientras la totalidad de las mujeres opinan que es necesario que se lleve a cabo.



## LA COOPERATIVA

**SCA Agrícola San Patricio de Conil**, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a mantener en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

**La Cooperativa Agrícola San Patricio de Conil de la Frontera**, se fundó en el año 1982, por unos agricultores que se unieron para poder acceder a un mayor mercado para la venta y poder adquirir a mejor precio los productos necesarios para sacar adelante sus cultivos, ya que individualmente les era mucho más complicado, todo con el fin de poder tener una mayor rentabilidad a sus productos agrícolas.

Tras unas décadas de crecimiento en un proceso de reestructuración tanto económica como social, ha dado como resultado lo que es hoy.

San Patricio, consigue resolver con éxito un periodo de transición y convertirse en una cooperativa moderna con una gestión comercial y económica al nivel de cualquier estructura empresarial de nuestros días, cuyo objetivo es la comercialización nacional e internacional de los productos, optimización de recursos y la rentabilidad de nuestros socios y socias.

La Sociedad Cooperativa entiende que la CALIDAD es un factor estratégico clave para poder adaptarse a un mercado cada vez más competitivo y cambiante, constituyendo el mejor argumento para competir y una garantía de continuidad en el mismo.

Por ello ofrece a sus asociados una serie de servicios distribuidos en varias secciones para atender a todas las necesidades que puedan tener.

Sección de Ventas de productos agrícolas. Podemos encontrar para su venta casi toda clase de cereales como trigo duro, blando, triticale, girasol, avena, cebada, garbanzos...etc. También podemos encontrar fertilizantes, fitosanitarios (tanto para uso doméstico, como profesional); Zoosanitarios.

Cuenta la Cooperativa con una Sección de suministros, ofreciendo un servicio de venta de gasóleo y gasolina exclusivo para asociados.

La cooperativa tiene una tienda de alimentación y de productos agrícolas. Y también ofrece servicios de Asesoramiento Agrícola que se complementa con el servicio de gestión de ayudas y tramitación de PAC.

Por último cuenta con una sección de seguros agrarios y generales para socios y socias (autos, hogar, RC maquinaria, RC animales, etc.)

Cuenta con un total de 280 asociados de pleno derecho y 2707 colaboradores; de los cuales 36 son mujeres socias de pleno derecho y otras 435 socias colaboradoras, existen también diferentes entidades jurídicas que forman parte de la cooperativa.

El actual Consejo Rector elegido en Asamblea General data del 16 de Mayo de 2018 está formado por 10 miembros; su composición es presidente, vicepresidente, secretario y 5 vocales, más dos suplentes. No hay ninguna mujer que forme parte de la junta rectora.

San Patricio cooperativa agrícola de Conil, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo es el eje primordial de la vida laboral y de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada, y por supuesto la incorporación de mujeres en la plantilla de esta entidad.

Por tanto, el consejo de gobierno de esta entidad responde al deseo expreso de llevar a cabo una política de igualdad.

## DIAGNÓSTICO

Para un correcto estudio de la situación de partida se ha llevado a cabo un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad de la cooperativa.

Los datos se han obtenido, a través de:

- Análisis estadísticos, estudio del organigrama y nóminas de plantilla, plan de formación del ejercicio anterior.
- Entrevistas a la plantilla.
- Análisis de comunicación interna y externa, web, etc.

La información que se ha analizado es la siguiente:

- Los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la cooperativa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la cooperativa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la cooperativa, remuneraciones (fijas y variables)... que permitan comparar la situación de los hombres y las mujeres en la entidad.
- Las normas internas, el contexto y funcionamiento de la cooperativa mediante encuesta a la dirección.
- Las opiniones de la plantilla, mediante encuestas.

Los datos que se han estudiado pertenecen al año 2019.

A continuación se hace un resumen de los resultados de dicho diagnóstico, que nos sirven de partida para que puedan establecer las posibles actuaciones a poner en marcha para garantizar una igualdad real de la plantilla.

## Aspectos Cuantitativos

El personal de administración y la gerencia son los que han facilitado (previo Contrato de Protección de Datos), la información necesaria para realizar este diagnóstico. De esta información, que se ha segregado por cada uno de los trabajadores, se ha analizado los siguientes datos:

- Persona: Año nacimiento, estudios, nacionalidad, situación familiar, número y año de nacimiento de hijos/as y si tienen otras personas dependientes.
- Formación: Formación recibida a través de la cooperativa y características.
- Contratación: Fecha, tipo de contrato, horas de trabajo, reducción de jornada y motivos, bajas definitivas y causas.
- Organigrama de la cooperativa.
- Retribuciones y complementos salariales, bajas laborales, causas y duración.

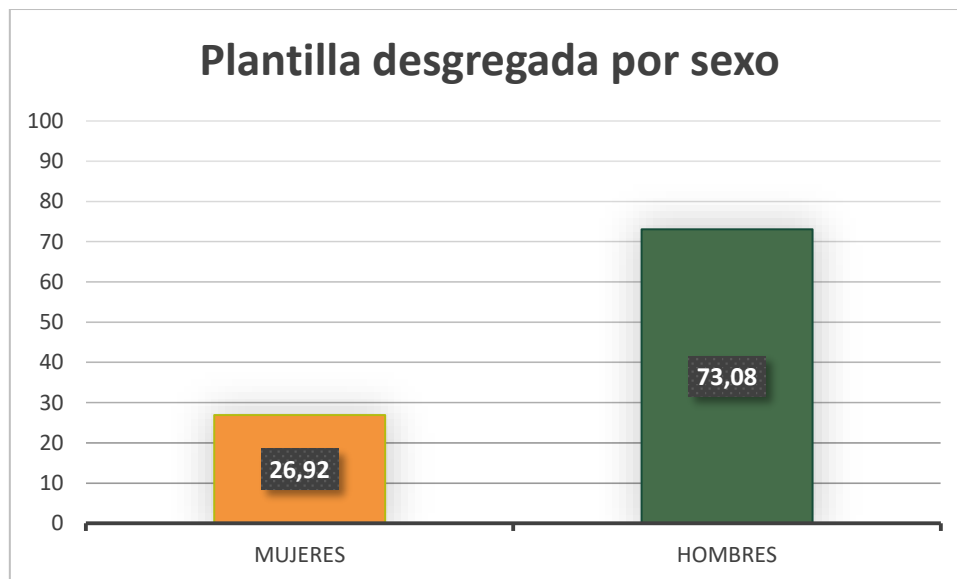
En base a los resultados obtenidos, tenemos un diagnóstico y/o una radiografía real y exacta de la situación en la que se encuentra esta entidad, con respecto a la situación de su plantilla.

A continuación pasamos a detallar, gráfica y expositivamente, cada uno de los aspectos analizados.

## Datos sobre la Plantilla

### 1. Plantilla desagregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total
7	19	26
26,92	73,08	100,00



El 27% de la plantilla son mujeres (7), siendo necesario que las nuevas incorporaciones sean mujeres siempre que cumplan los requisitos para el puesto.

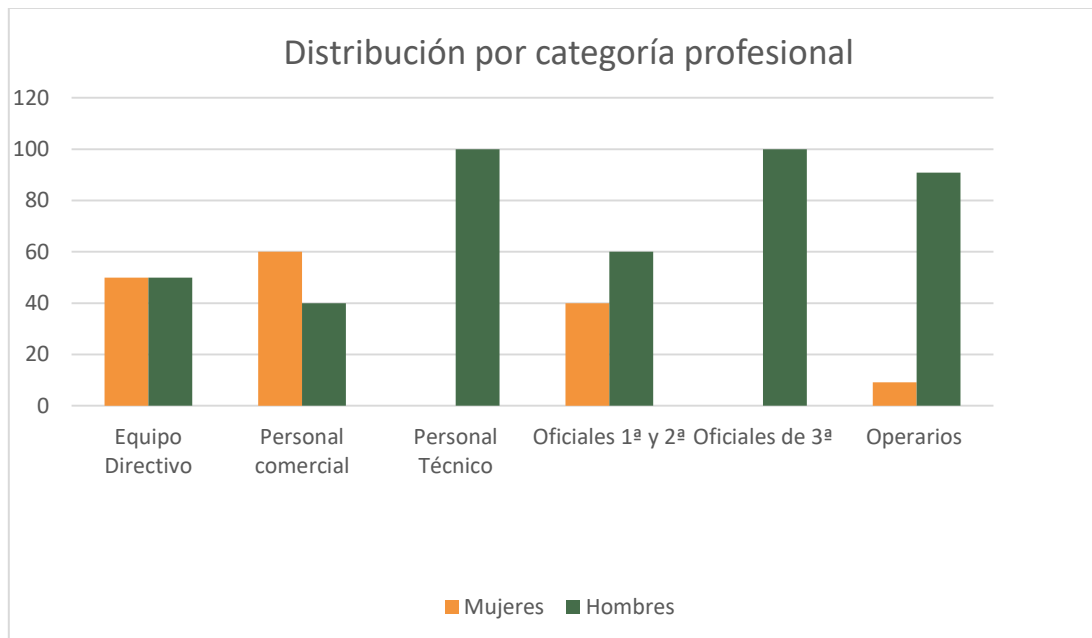
Ante las necesidades de nuevos puestos de trabajo que se han ofertado en 2019 que han sido 9 nuevas contrataciones, sólo se ha contratado 1 mujer frente a 8 hombres son puestos en los que, por costumbre, han sido de hombres por el esfuerzo que se necesita.

A tener en cuenta, es que en el Consejo Rector no hay mujeres. El número total de socios de pleno derecho es de 280 de los que el 13% son mujeres, y ninguna de ellas forma parte del Consejo Rector.



## 2. Distribución por categoría profesional

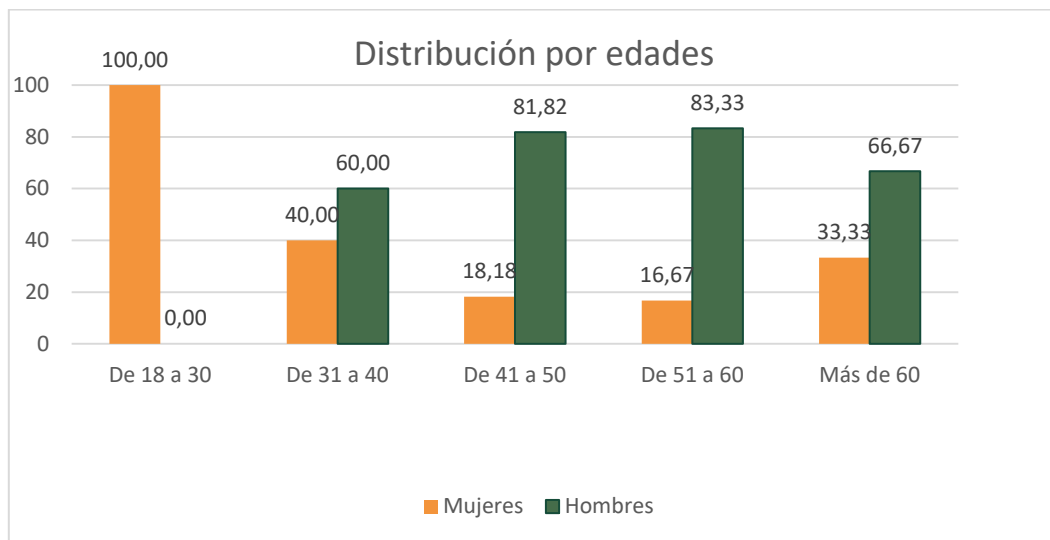
Denominación de CATEGORIAS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Equipo Directivo	1	50,00	1	50,00	2
Personal comercial	3	60,00	2	40,00	5
Personal Técnico	0	0,00	2	100,00	2
Oficiales 1ª y 2ª	2	40,00	3	60,00	5
Oficiales de 3ª	0	0,00	1	100,00	1
Operarios	1	9,09	10	90,91	11
Totales	7	26,92	19	73,08	26



Como se puede observar los puestos de trabajo en esta Cooperativa están distribuidos en seis áreas, comprobamos como las mujeres están en la mayoría de ellas. Una de las trabajadoras, forma parte del equipo directivo donde esos puestos son tradicionalmente gestionados por hombres. El resto de categorías si son las asociadas tradicionalmente a mujeres: administración, mantenimiento y comercio. Mientras que los hombres se ocupan de la gestión técnica y el mayor porcentaje de trabajadores realiza labores físicas en las instalaciones de la cooperativa.

### 3. Distribución plantilla por edad

EIDADES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 18 a 30	1	100,00	0	0,00	1
De 31 a 40	2	40,00	3	60,00	5
De 41 a 50	2	18,18	9	81,82	11
De 51 a 60	1	16,67	5	83,33	6
Más de 60	1	33,33	2	66,67	3
Totales	7	26,92	19	73,08	26

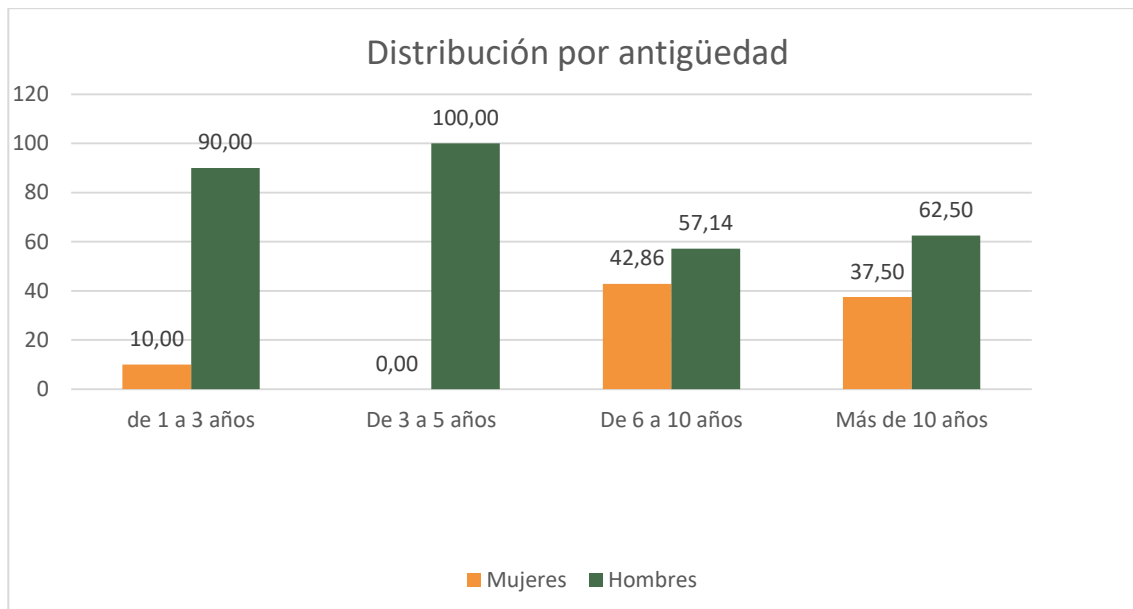


Es una plantilla donde los dos tramos de edad predominante masculinos son los de 41-50 y de 51-60. La persona más joven de la empresa es mujer menor de 30 años. Hay un 76,92% de personas de la plantilla mayores de 41 años, y tan sólo 3 se acercan a edad de jubilación en un periodo de 5 años. Por lo que en los próximos años, la edad media de los trabajadores irá creciendo, habrá poca rotación entre los puestos.

Podemos comprobar como las 6 mujeres se encuentran representadas en todos los tramos de edad.

#### 4. Distribución plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
de 1 a 3 años	1	10,00	9	90,00	10
De 3 a 5 años	0	0,00	1	100,00	1
De 6 a 10 años	3	42,86	4	57,14	7
Más de 10 años	3	37,50	5	62,50	8
Totales	7	26,92	19	73,08	26



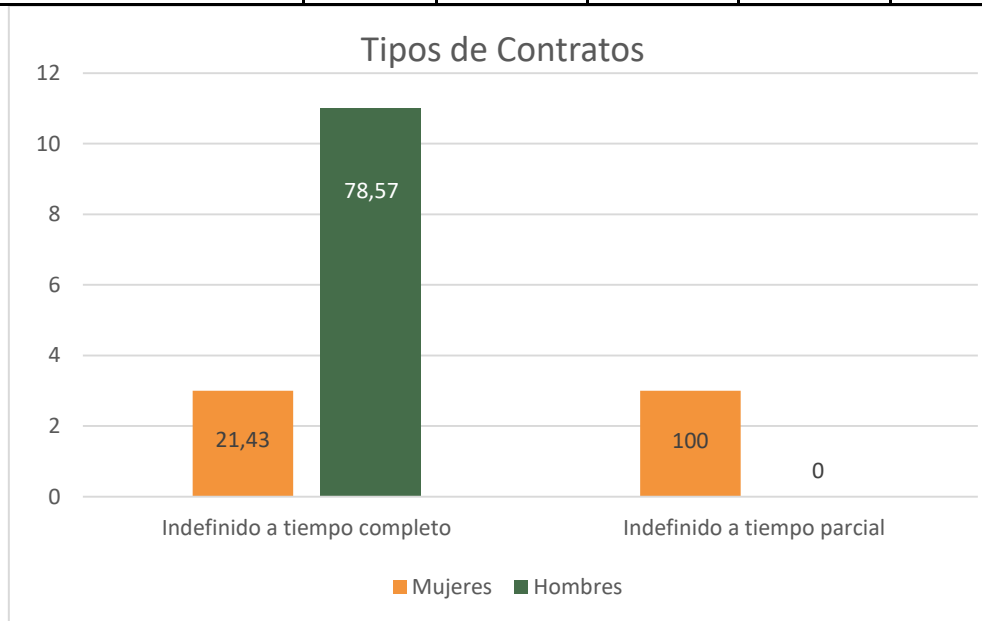
Más de la mitad de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 6 años en la cooperativa. Las mujeres son partícipes de esta estabilidad que disfruta la mayoría de la plantilla.

Aunque las contrataciones más recientes son todas eventuales, debemos fomentar la contratación femenina también con independencia del puesto a cubrir; Se han transformado también varios contratos de temporales a indefinidos.

## Datos de las condiciones laborales.

### 5. Plantilla con contrato fijo o indefinido

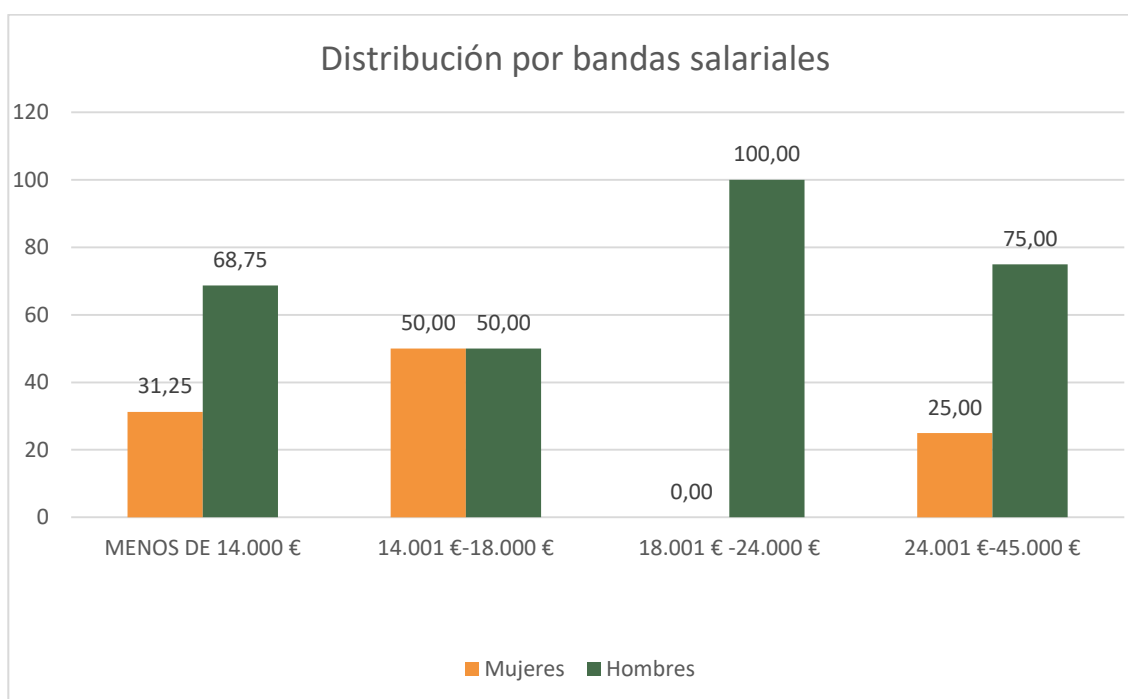
TIPOS CONTRATOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido a tiempo completo	3	21,43	11	78,57	14
Indefinido a tiempo parcial	3	100	0	0	3
Totales	6	35,29	11	64,71	17



Podemos comprobar como el 64% del total de la plantilla tiene contrato indefinido. Lo más llamativo es que sólo 3 mujeres de la plantilla tienen jornada a tiempo parcial; mientras que no existe ningún hombre de la plantilla que tenga jornada parcial. Si es cierto que podemos comprobar que la cooperativa apuesta por la estabilidad laboral, y los contratos temporales pueden pasar a ser fijos.

## 6. Distribución por bandas salariales

BANDAS SALARIALES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
MENOS DE 14.000 €	5	31,25	11	68,75	16
14.001 €-18.000 €	1	50,00	1	50,00	2
18.001 € -24.000 €	0	0,00	4	100,00	4
24.001 €-45.000 €	1	25,00	3	75,00	4
Totales	7	26,92	19	73,08	26

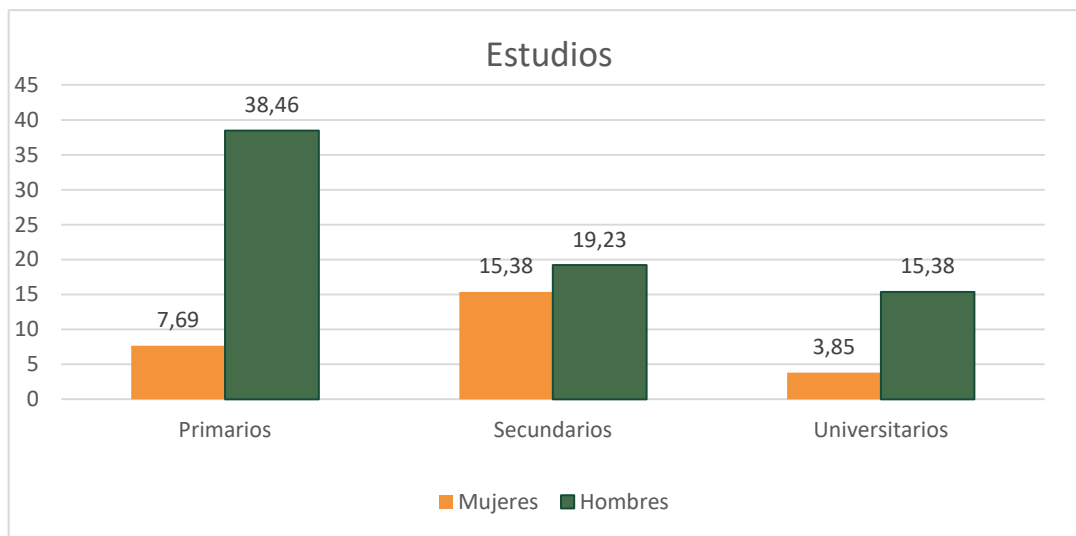


El personal que ocupa los rangos de 18.001 hasta los 30.000 euros es personal masculino, correspondiendo con puestos técnicos y oficiales. El cupo de cuerpos directivos es relevante que esté ocupado por una mujer, la gerencia de la cooperativa. Es necesario a tener en cuenta que las mujeres puedan acceder a estos grupos sobre todos a los de técnicos y oficiales que podemos comprobar que no existe presencia femenina en ellos.

Los trabajadores de la Cooperativa se ajustan al convenio colectivo del Campo, rigiéndose por sus tablas salariales y siendo el Consejo rector quien determina los incentivos.

## 7. Distribución por estudios

ESTUDIOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Primarios	2	7,69	10	38,46	12
Secundarios	4	15,38	5	19,23	9
Universitarios	1	3,85	4	15,38	5
Totales	7	26,92	19	73,08	26

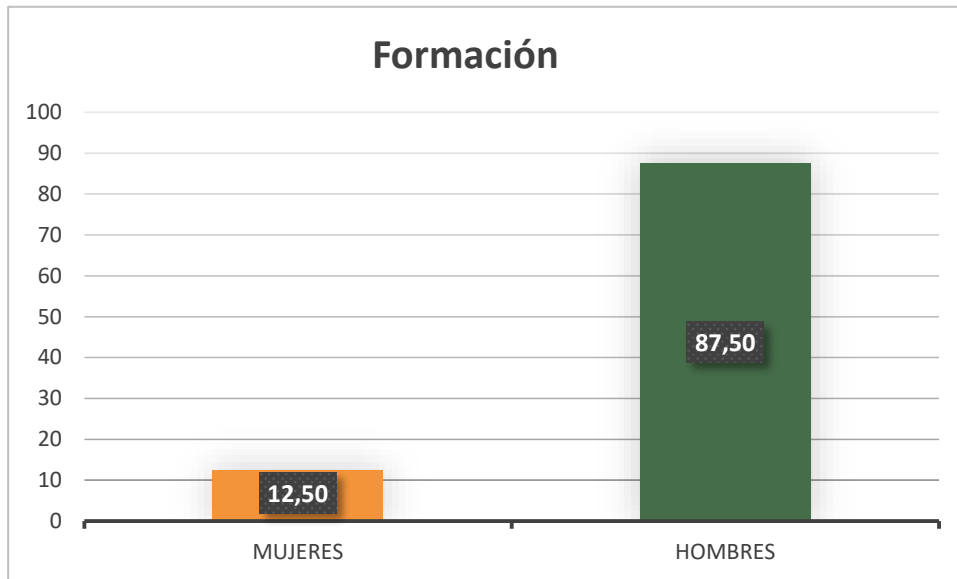


Las personas que desempeñan los cargos de mayor responsabilidad en la Cooperativa, tienen estudios universitarios. Una mujer frente a 4 hombres.

El resto de trabajadores tienen estudios primarios y secundarios, la mayoría de personal masculino tiene estudios primarios un 38% frente a tan solo 2 mujeres que tienen estudios primarios. En la categoría de secundarios están casi igualados mujeres y hombres.

## Datos de formación

Mujeres	Hombres	Total
1	7	8
12,50	87,50	100,00



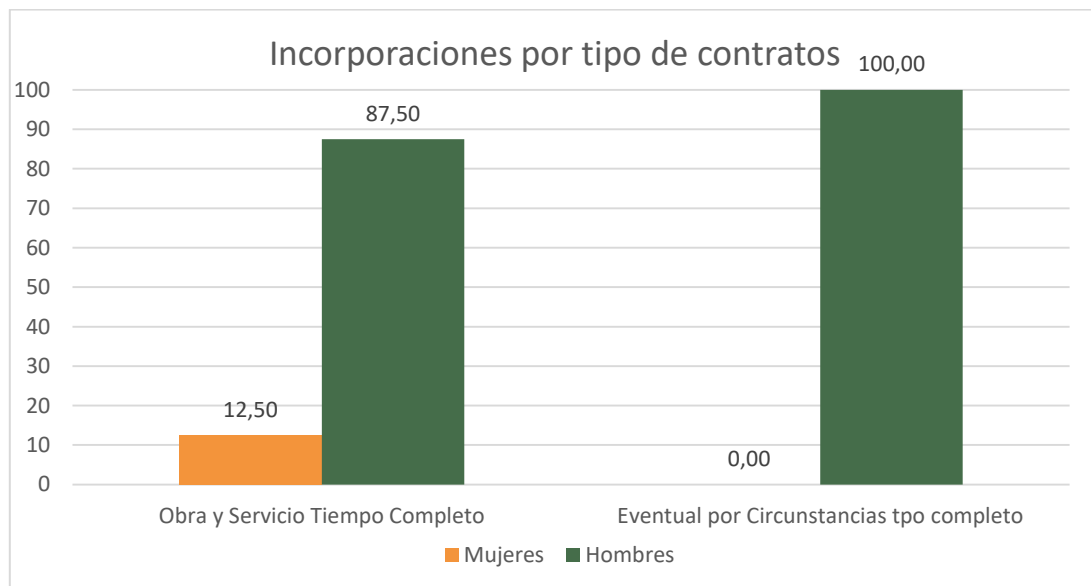
El acceso a la formación no ha sido equilibrado con respecto a la plantilla. Se han realizado diferentes cursos dependiendo del puesto, de las 7 mujeres de plantilla, una única mujer ha recibido formación en bases de datos ACCESS 2007, mientras los trabajadores masculinos han recibido formación en PAC; Uno de ellos ha recibido formación en redes sociales FACEBOOK y por último uno de ellos en Manipulación de Productos Fitosanitarios.

Los trabajadores/as han realizado cursos, dependiendo del puesto de trabajo que desarrollan para que pueda ser aplicable a la empresa posteriormente.

## Movimiento de personal.

### 8. Incorporaciones 2019

TIPOS CONTRATOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Obra y Servicio Tiempo Completo	1	12,50	7	87,50	8
Eventual por Circunstancias tpo. completo	0	0,00	1	100,00	1
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>11,11</b>	<b>8</b>	<b>88,89</b>	<b>9</b>



Se contratan 8 personas a tiempo completo, pero tan sólo hay una mujer entre los 8 contratados.

## Responsabilidades familiares.

A pesar de que la mayoría de la plantilla tiene hijos menores de edad y por tanto responsabilidad familiar, solo dos mujeres han solicitado reducción de jornada al 70%, por hijos menores de 12 años.



## Análisis Cualitativo.

La metodología utilizada para recabar información de los aspectos cualitativos de la cooperativa se ha realizado mediante la realización de dos tipos de encuestas.

### *Encuesta representativa de la cooperativa.*

Una de las encuestas, se ha realizado a la persona que se ha designado por el consejo rector, como representante de la empresa ante este estudio Igualdad. Se han analizado aspectos como:

- COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- CONTRATACIÓN
- POLÍTICA SALARIAL
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN
- COMUNICACIÓN
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

De estas encuestas podemos sacar las siguientes conclusiones:

## 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se encuentra la Igualdad entre mujeres y hombres recogida de manera explícita en los documentos estratégicos de la cooperativa? En caso afirmativo, detalle dónde y cómo se expresa:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Realiza o participa la cooperativa en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres u hombres (jornadas, seminarios, programas públicos? En caso afirmativo, exponga cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ¿es la igualdad entre mujeres y hombres uno de los ámbitos de acción? En caso afirmativo, señale cómo se concreta:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha recibido la cooperativa alguna certificación o premio relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique cuáles:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si su cooperativa incorpora sistemas de gestión de la calidad ¿Incluye indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique qué indicadores:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La cooperativa cuenta con una estructura (gabinete, departamento, agente) de igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo indique tipo, nº de personas y ubicación en la estructura de la cooperativa:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Cuenta el Departamento de Recursos Humanos con personal formado en igualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo señale nº de personas y funciones:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo"? En casos afirmativos señale en qué tipo de análisis:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La composición del consejo rector es equilibrada en función del sexo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Si se han producido cambios en el consejo rector en los últimos 3 años ¿han contribuido a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicho órganos?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

En los estatutos de la Cooperativa no se recoge de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres. No existe presencia de mujeres en el consejo rector, por la ausencia de candidaturas de mujeres en la elecciones, la mayoría de las personas socias son hombres. El número de socios de esta entidad es de 2707 entre mujeres, hombres, entidades jurídicas y otros, las mujeres socias suman un total de 471.

## 2. CONTRATACIÓN

2. CONTRATACIÓN		
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?		
MEDIANTE CURRICULUM- ENTREVISTAS		
Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?		
LA JUNTA RECTORA		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
GRUPO DE DIFUSION DE LA COOPERATIVA		
Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?		
NO		
¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?		
LA JUNTA RECTORA		
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?		
NO		
¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

El sistema de contratación que se emplea en la Cooperativa es por Curriculum y entrevistas. En el último año 2019 se han contratado a 1 mujer y 7 hombres con contratos de obras y servicio a tiempo completo. Y un contrato por circunstancias eventuales de la producción realizado a un hombre. La Junta rectora es la encargada de la selección del personal.

Sin embargo, no se observan, ni manifiestan que existan barreras internas, externas o sectoriales para la futura incorporación de mujeres.

### 3. POLÍTICA SALARIAL

3. POLÍTICA SALARIAL		
¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional? En caso negativo indique cuales es la razón.	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de complementos salariales, incentivos y beneficios existen en la empresa o en el convenio colectivo? ¿Qué criterios se utilizan para asignarlos?		
ANTIGÜEDAD-PRODUCTIVIDAD TAL COMO DESIGNA EL CONVENIO DEL CAMPO		
En cuanto a los complementos salariales, incentivos o los beneficios sociales ¿se destinan en exclusiva a determinadas categorías laborales o contrataciones? En caso afirmativo ¿en qué categoría o tipo de contrato?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?		
INTERÉS Y PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DIARIAS		

No existen diferencias salariales entre los trabajadores de una misma categoría profesional. Los complementos salariales son los que marca su Convenio Colectivo del Campo.

Los aumentos salariales se producen por la subida del I.P.C. y en base a lo que se acuerda en el Convenio. Se une a todo esto el interés y la participación en las tareas diarias que muestran los trabajadores de la plantilla en el desarrollo de su trabajo.

## 4. PROMOCIÓN

4. PROMOCIÓN		
En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?		
<b>APRENDIZAJE DE TAREAS Y CONOCIMIENTO DEL PUESTO</b>		
Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿cómo es informada la plantilla?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste		
	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo cuáles		
	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
<b>ADMINISTRACION / ECONOMATO</b>		
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?		
<b>GERENCIA-CONSEJO RECTOR</b>		
¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas? En caso afirmativo qué medidas	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja la jornada completa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿Por qué razones?		
	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

La promoción en esta entidad está condicionada al aprendizaje de tareas y conocimiento del puesto; Antes de sacar el puesto es informada la plantilla, lo que no se especifica mediante qué medio se les hace llegar la información. Existen departamentos donde la promoción es más fácil como son el de administración y economato.

Sin embargo, los responsables de esta entidad manifiestan que en la promoción las responsabilidades familiares no influirían en dicha promoción. Y son la Junta rectora y el gerente los encargados en la toma de decisiones para promoción interna. No importa el tipo de contrato pues todos tienen posibilidad de promocionar.

Las responsabilidades familiares no influyen en la promoción interna.

## 5. FORMACIÓN

5.FORMACIÓN		
¿Existe en la empresa un Plan de formación? En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a qué criterios	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?		
<b>NUEVAS IMPLANTACIONES-FORMACION GENERALIZADA-PARA TODOS LOS EMPLEADOS</b>		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?		
<b>EN TODOS EN GENERAL, SI SON OBLIGATORIOS, NO HAY PROBLEMAS, PERO VOLUNTARIOS ES MAS COMPLEJO QUE LAS MUJERES ASISTAN.</b>		
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	Sí <input type="checkbox"/>	
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?		
¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?		
<b>DE AMBOS TIPOS</b>		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?		
<b>SI</b>		
¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?		
<b>DE FORMA MIXTA</b>		
¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?	Sí <input type="checkbox"/>	
¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)? En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su	Sí <input type="checkbox"/>	
¿Se ha impartido formación específica para mujeres? En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.	Sí <input type="checkbox"/>	

Esta entidad no dispone de un Plan Formativo expreso. Las necesidades formativas se detectan con las necesidades de los puestos y según va marcando la normativa vigente y también se da formación generalizada a toda la plantilla.

En general, la formación que se ha impartido durante 2019 ha sido de carácter obligatoria. Cursos de Prevención de Riesgos, manipulador de productos fitosanitarios, PAC. Los cursos se realizan en horario mixto. Existe la posibilidad de realizar otros cursos no relacionados con el puesto de trabajo, debe existir autorización.

No se ha realizado ninguna formación específica para mujeres ni formación en Igualdad de Oportunidades.

## 6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

6.ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN	
Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en su caso	
<input type="checkbox"/> Guardería de empresa <input type="checkbox"/> Subvenciones económicas para guardería <input type="checkbox"/> Servicio para el cuidado de personas dependientes <input type="checkbox"/> Campamento de verano para hijo/as <input checked="" type="checkbox"/> <b>Jornadas reducidas</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Flexibilidad de horarios</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Jornada coincidente con el horario escolar</b> <input type="checkbox"/> Teletrabajo <input type="checkbox"/> Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial) <input type="checkbox"/> Ampliación del permiso de maternidad o paternidad <input type="checkbox"/> Otros. Cuales..... *Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley	
¿Es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?	Sí <input type="checkbox"/>
¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa? En caso afirmativo indique cual:	Sí <input type="checkbox"/>
¿Influye el ejercicio de estos derechos en las posibilidades de promocionar profesionalmente?	Sí <input type="checkbox"/>

<p>Cuando se realizan horas extra ¿son compensadas por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?</p>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/></p>
--	---

Los responsables de esta entidad plantean que en caso de necesidad de algún miembro de la plantilla de optar por jornadas reducidas, flexibilidad horaria y jornadas reducidas con el horario escolar, se favorecerá la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la flexibilidad horaria y/o con jornadas reducidas.

Cuando se realizan horas extras son compensadas.

En caso de disfrute de maternidad/paternidad se contrata personal para sustituir esas bajas.

## 7. COMUNICACIÓN

7.COMUNICACIÓN		
Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa		
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Reuniones</b> <input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla <input checked="" type="checkbox"/> <b>Correo electrónico</b> <input type="checkbox"/> Panel electrónico en ascensores <input type="checkbox"/> Tablón de anuncios <input type="checkbox"/> Mensajes en nómina mensual <input type="checkbox"/> Cuestionarios de obtención de información <input type="checkbox"/> Manuales <input type="checkbox"/> Periódico o revista interna <input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias <input type="checkbox"/> Intranet <input type="checkbox"/> Otros. Cuáles: <b>GRUPOS DE DIFUSIÓN</b>		
¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello? NÓMINAS-SEGUROS SOCIALES-IRPF	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Existe alguna guía práctica de comunicación incluyente?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Los canales de comunicación interna que se utilizan en la cooperativa son a través de reuniones, correo electrónico entre los trabajadores-empresa, y los grupos de difusión con



aplicaciones de mensajería. Se realizó una campaña de comunicación sobre situación económica. Y la cooperativa utiliza lenguaje y comunicación incluyente en sus actividades y documentación.

## **8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

La Cooperativa cuenta con medidas para prevención de acoso sexual o de acoso por razón de sexo pero no se puede garantizar que la plantilla conoce el procedimiento de actuación ante estas situaciones.

## **9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

<b>9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>		
¿Se contempla un plan de prevención de riesgos laborales en tu empresa o en tu convenio colectivo?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Esta Cooperativa tiene Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en él se hace referencia al impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género.

Contemplando también las medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la mujer embarazada.

### 5.2.2. Encuesta a la Plantilla.

Se ha realizado una encuesta a 14 miembros (9 hombres y 5 mujeres) de la plantilla que trabajan en San Patricio para conocer sus opiniones sobre las condiciones que existen en la empresa sobre igualdad.

Respecto a los resultados obtenidos, vamos a desglosarlos en base a cada una de las preguntas realizadas y del sexo de la persona:

- Al preguntarle a la plantilla si **se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, 8 hombres piensan que si se tiene en cuenta, y sólo 1 no sabe. Cuatro trabajadoras si piensan que existe igualdad de oportunidades entre la plantilla, y una no.
- Sobre el tema de si **hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal**, 5 hombres dicen que si hubo las mismas posibilidades cuando se presentaron, 3 mujeres también lo afirman. 2 mujeres y 1 hombre opinan que no ha existido igualdad de acceso. 3 hombres dicen que no saben.
- Referente al **acceso a la formación**, si hay unanimidad entre las 5, 4 opinan que si hay acceso a la formación, de los hombres todos opinan que sí.
- Respecto a la **Promoción**, casi el 100% de la plantilla destaca, que no suele haber discriminación en la promoción dentro de la Cooperativa, los puestos están definidos y ocupados.
- Cuando se les pregunta por la posibilidad de conocimiento del trabajador en relación a si **cobra menos que sus compañeros**, casi la mitad de la plantilla tanto de hombres y mujeres no saben si cobran igual, y 3 hombres afirman que cobran menos igual que 3 mujeres.
- Sobre la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral** el 100% de la plantilla opina que si hay conciliación, para los que las han pedido. Destacar que la mayoría de la plantilla, no ha solicitado en ningún momento alguna medida conciliadora. Solo dos personas hombre y mujer opina que no.
- **“Conocen las medidas de conciliación”** disponibles, el 35% de los trabajadores las conocen, un 65% dice no conocerlas y solo un trabajador no duda si las conoce.

- El 71% de la plantilla sabe, perfectamente, **a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual** en su trabajo. El resto duda de a quién dirigirse.
- Respecto a la **“necesidad de implantar un Plan de Igualdad”**, las opiniones son muy diversas, sorprenden que el 33% del total de los hombres de la plantilla creen necesario la implantación del plan de igualdad. Mientras que existe un equilibrio 40% entre las mujeres que opinan su necesidad y las que no lo creen necesario. El resto de hombres opina con un 44% que no es necesario su implantación.



La Sociedad Cooperativa Andaluza Nuestra Señora de las Virtudes, con domicilio en Conil de la Frontera (Cádiz), fue constituida el 9 de Febrero de 1963, por agricultores de la zona que se agruparon para comercializar las verduras y hortalizas que producían en sus explotaciones agrarias.

Actualmente esta Cooperativa está constituida por unos 500 socios y socias aproximadamente, poseyendo un carácter netamente comarcal al ser titulares de los municipios de Barbate, Chiclana, Conil de la Fra., Vejer de la Fra., Medina Sidonia y Puerto Real.

En la Cooperativa Ntra. Sra. De las Virtudes la principal función es poder brindar al socio/a el mejor servicio, los mejores productos y la mejor atención, compromiso respaldado por los más de 50 años de actividad en el sector.

La evolución reciente del número de socios/as de la misma ha sido creciente, puesto que la incorporación a la actividad hortícola de jóvenes agricultores ha ido superando al número de jubilaciones de socios mayores.

Desde hace años, esta Cooperativa decidió apostar por el futuro de nuestra comarca y de sus gentes, con un ambicioso plan de inversiones destinado a la mejora de sus propias instalaciones y la de sus socios/as, apoyando decididamente la incorporación de jóvenes a la agricultura.

Todas estas inversiones han ido encaminadas a la mejora de la estructura de comercialización de los productos hortícolas de la comarca con la creación de una nueva Central de manipulación hortofrutícola, instalaciones que se inauguraron en el año 1999 y que debido al aumento de producción hubo que ampliarlas en el año 2000 por falta de capacidad, llegando a los 3500 mt<sup>2</sup> actuales.

Se mejoró las instalaciones para hacerlas más eficientes en ahorro energético con la instalación de placas fotovoltaicas en los techos de las naves para consumo propio. En 2013 se construyó una nave para el reciclaje de envases de plástico de 600 mt<sup>2</sup>, además se amplió y reformó las oficinas para mejorar la atención a los socios, clientes y al público en general. En 2014-2015 se ha construido un campo de ensayo en el semillero para el desarrollo de nuevas variedades hortícolas que permitiera adaptarse a las demandas de sus nuestros clientes, probando nuevas variedades de las casas de semillas, para

comprobar su productividad, condiciones de producción y viabilidad, además este mismo periodo se ampliaron las instalaciones con una nueva nave de 1000 m<sup>2</sup> para el ensamblaje de envases de cartón dotada con 3 máquinas de producción de envases.

La mejora tanto en las instalaciones de la propia Cooperativa como en la de sus Socios ha supuesto un importante incremento en el volumen de ventas de la empresa. Todo este crecimiento no solo se traduce en un aumento del volumen de negocios de la Cooperativa, sino también en la creación de puestos de trabajo.

La construcción de estas instalaciones se acompañó con la compra de gran número de maquinaria para la manipulación de las hortalizas, como son pesadoras, etiquetadoras, carretillas automáticas, carretillas elevadoras, máquinas para el control de la trazabilidad, etc... al objeto de que el valor añadido que ello genera permanezca en la comarca, en forma de puestos de trabajo indirectos e incremento del valor de los productos.

**En esta creación de puestos de trabajo especial incidencia ha tenido la incorporación de las mujeres que en el año 1998 eran tan solo 6 empleados y en la actualidad representan el 80% del total de la plantilla de la empresa.** Todo esta labor desarrollada por la Cooperativa de las Virtudes en favor del sector agrícola motivó que en el año 1999 se le otorgara a esta entidad la "Placa de Plata de la Provincia de Cádiz" por su liderazgo económico y tecnológico en la horticultura provincial y por el reparto social que hace de las explotaciones agrarias.

Desde Cooperativas Agroalimentarias trabajamos para desarrollar y ampliar el estudio de igualdad en la Cooperativa de las Virtudes, preparando e informando a la Cooperativa del desarrollo de este trabajo, para lo cual entre otras cosas se realizó visita a la Cooperativa al objeto de darles toda la información sobre este proyecto. La Cooperativa nos informó que en la actualidad tienen implantado un Plan de Igualdad.

Cuenta con unos de 500 socios y socias en su mayoría de los términos municipales de Barbate, Chiclana, Conil de la Fra., Vejer de la Fra., Medina Sidonia y Puerto Real.

El actual Consejo Rector elegido en Asamblea General data del 10 de septiembre de 2018 está formado por 9 miembros. Formado por presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y 5 vocales. No hay ninguna mujer que forme parte de la junta rectora.

## CONCLUSIÓN FINAL DEL ESTUDIO

Tras análisis de la situación de las cooperativas se concluye que hay un desequilibrio de participación entre hombres y mujeres tanto en la plantilla como a nivel de consejo rector que hay mejorar.

Las plantillas de las cooperativas analizadas con un porcentaje global de un 24% de mujeres frente al 76% de hombres, están masculinizadas. Así, entre las tres cooperativas hay 12 mujeres y 38 hombres.

La distribución por grupos de edad del personal muestra un mayor porcentaje de mujeres con edades inferiores, lo que nos indica una mayor incorporación de mujeres a las cooperativas. Así, el 42% de los hombres tienen más de 46 años frente al 33% de las mujeres y el 100% de las personas empleadas menores de 30 años, son mujeres.

La distribución de las trabajadoras y los trabajadores según los distintos puestos desempeñados en las cooperativas, señalan diferencias notables entre mujeres y hombres, tanto si se analizan los porcentajes sobre el total del personal como sobre cada uno de los sexos: La presencia de mujeres disminuye en los puestos técnicos y de comercial y de operarios. Donde hay equilibrios es en los puestos de administración.

Así, las mujeres solamente representan el 33,33% del total de los cargos directivos, el 25% de los puestos técnicos y de comercial y el 19,35% de los operarios. Sin embargo, poseen presencia equilibrada (50%) entre el personal de administración, área de trabajo tradicionalmente feminizada y con alto grado de segregación en el mercado laboral.

Según la tipología de la contratación, se aprecia una gran estabilidad en los contratos de las plantillas, que poseen un 82% contratos indefinidos. Sin embargo, el 100% de las contrataciones reducidas corresponde a las mujeres, con un 41% de las trabajadoras con esta reducción.

Las retribuciones de las tres cooperativas muestran unos valores medios inferiores para las mujeres en todas las entidades.

En cuanto a la participación en acciones formativas promovidas por las cooperativas, se observa como las mujeres poseen la misma participación que los hombres.

Ninguna de las cooperativas manifiestan poseer cláusulas relacionadas con el respeto por la igualdad fuera de lo establecido en los estatutos.

Respecto a las medidas de conciliación, las cooperativas afirman que a pesar de no haber implantado ninguna medida específica serían flexibles si alguien lo necesitara, y fuera posible para el cumplimiento de sus tareas, la flexibilidad horaria.

En los consejos rectores de las cooperativas objeto del estudio no existe ninguna mujer como miembro del consejo rector, siendo el total de consejeros de las cuatro cooperativas de 39 miembros. Por ello, una serie de acciones se deberían dirigir a corregir este aspecto.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS A IMPLANTAR SEGÚN RESULTADOS DEL ESTUDIO

Una vez analizadas la situación de partida de cada una de las cooperativas agrarias del estudio, se concluye que la mejor forma de conseguir los objetivos propuestos es con la implantación de un plan de igualdad en las cooperativas, aunque ninguna de ellas tiene hasta la fecha obligación por tener menos de 50 personas en plantilla.

Así, entre las medidas que se recomiendan implantar de cada área de actuación estarían algunas de las que describimos a continuación:

### AREAS DE ACTUACIÓN

#### **1. Acceso al empleo e Infrarrepresentación femenina en la empresa**

##### **Objetivos:**

- Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la selección de personal y fomentar la entrada de personas del género menos representado en la empresa.
- Se deberá trabajar identificando y formando a futuras candidatas al CR, y fomentar la entrada de personas del género menos representado en la empresa.

##### **Medidas:**

- Difusión de las vacantes en medios accesibles, tanto para mujeres como para hombres (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Empleo, servicios públicos de empleo, etc.) procurando que en las candidaturas a presentar



haya siempre como mínimo una mujer y en caso de igualdad de condiciones para el desempeño de funciones se deberá dar prioridad al sexo de menor representación a cubrir.

- Realizar actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección de personal y también a las que participan en el Consejo Rector.

## **2. Retribuciones**

### **Objetivo:**

- Garantizar que el sistema retributivo de la cooperativa no sea discriminatorio por razón de puestos de la misma categoría.

### **Medida:**

- Estudio retributivo diferenciado por puestos y por sexo anual.

## **3. Clasificación y promoción profesional**

### **Objetivo:**

- Incentivar y promover la posibilidad de promoción entre las socias para que participen en las elecciones al Consejo Rector y puedan tener representación dentro de la Junta rectora.

### **Medida:**

- Trabajar en la identificación y formación de futuras candidatas a miembros del consejo rector.
- Proporcionar formación al Consejo Rector para fomentar la participación de las mujeres en las asambleas haciendo que se respeten sus intervenciones, solicitando sus opiniones, reforzando sus comentarios...

#### **4. Condiciones de trabajo**

##### **Objetivo:**

- Garantizar que todas las personas de la plantilla estén informadas de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

##### **Medida:**

- Se realizará una charla informativa para dar a conocer las medidas legales actualizadas, referente a la conciliación de la vida personal y laboral.

#### **5. Formación**

##### **Objetivo:**

- Asegurar de que la plantilla conozca las medidas implantadas en la cooperativa.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad a los órganos de decisión de la cooperativa y a la plantilla.
- Fomentar una mayor participación de las mujeres socias en los órganos de gestión de las cooperativas.

##### **Medida:**

- Dar a conocer a la plantilla la existencia de medidas en igualdad y las acciones que lo componen mediante difusión interna.
- Sensibilizar a través de cursos de formación y/o charlas en igualdad.
- Solicitar a las socias información acerca de las actividades o cursos que les gustaría fuesen organizados desde la cooperativa y en los cuales estarían dispuestas a participar.
- Difusión de la acción formativa a todas las mujeres asociadas animando a su realización. Intentando que la acción formativa sea en un horario que facilite la conciliación.

## **6. Comunicación.**

### **Objetivo:**

- Fomentar un lenguaje no discriminatorio e incluyente en las comunicaciones que se llevan a cabo en la organización.

### **Medida:**

- Desarrollar una guía del lenguaje inclusivo para difundirla entre aquellas personas de la plantilla que realizan comunicaciones para su conocimiento y utilización.

## **7. Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

### **Objetivo:**

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### **Medida:**

- Elaboración de un Protocolo de Actuación, que regule el acoso sexual y/o por razón de sexo y sea conocido por toda la plantilla.