



cooperativas
agro-alimentarias
Andalucía

ESTUDIO DE LA IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE LA CAMPIÑA DE JEREZ



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	6
2. METODOLOGÍA	7
SCA SAN ISIDRO DE GUADALETE	10
SCA VITIVINÍCOLA JEREZANA NTRA. SRA. DE LAS ANGUSTIAS.....	11
SCA AGRÍCOLA SEMBRADORA DEL TORNO	12
SCA LA FLORIDA	13
SCA SAN DIONISIO	14
1. LA COOPERATIVA.....	14
2. DIAGNÓSTICO	15
ANÁLISIS CUANTITATIVO	15
a. DATOS SOBRE LA PLANTILLA	16
b. DATOS DE LAS CONDICIONES LABORALES	21
c. DATOS DE FORMACIÓN	24
d. MOVIMIENTO DE PERSONAL	25
e. RESPONSABILIDADES FAMILIARES	25
ANÁLISIS CUALITATIVO.....	26
a. ENCUESTA DIRECCIÓN.....	26
b. ENCUESTA A LA PLANTILLA.....	35
SCA ALCALDE NIÑO	37
1. LA COOPERATIVA.....	37
2. DIAGNÓSTICO	38
Aspectos Cuantitativos	39
a. Datos sobre la Plantilla	39
b. Datos de las condiciones laborales.....	42
c. Datos de formación.....	43
d. Movimiento de personal.....	43
e. Responsabilidades familiares.....	43
Análisis Cualitativo	44
a. Encuesta al Consejo Rector.....	44
b. Encuesta a la Plantilla.....	51



SCA LAS DUNAS.....	52
CONCLUSIONES GENERALES	58
JORNADAS DE DIFUSIÓN	0
DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y USO DE NNTT	0



INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca en la línea 3 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.

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 hay 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).

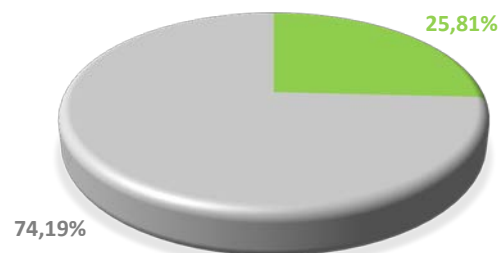
Las cooperativas de primer grado son aquellas cuyas personas asociadas, socios/as, son personas físicas o jurídicas, frente a las de segundo grado que están formadas por otras cooperativas.

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**)

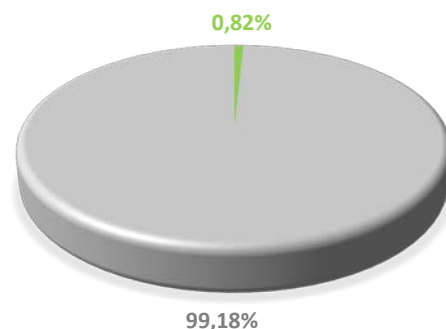
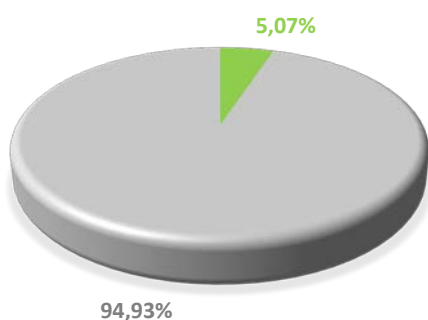
Cádiz (**mujeres/hombres**)



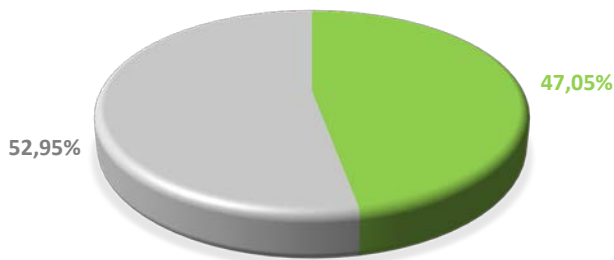
Porcentaje de mujeres en consejo rector:

Andalucía (**mujeres/hombres**)

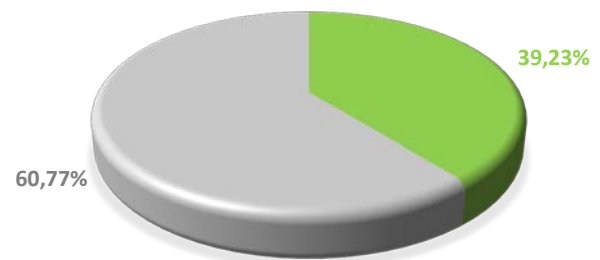
Cádiz (**mujeres/hombres**)



Porcentaje de trabajadoras en la plantilla:



Andalucía (mujeres/hombres)
(mujeres/hombres)



Cádiz

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”. 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 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 de la Campiña de Jerez, 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.

Una vez analizado todos los datos el objetivo principal será garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades en las cooperativas agroalimentarias de la zona con medidas como:

- Promover las mismas oportunidades profesionales en el empleo y selección de personal de hombres y mujeres.
- Promover la participación de las socias en la cooperativa y en el Consejo Rector.
- Garantizar que toda la plantilla tiene las mismas oportunidades de formación y promoción profesional en la empresa.
- Informar de las medidas de conciliación disponibles.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo
- Sensibilizar a toda la plantilla y órganos de dirección en igualdad de género.

1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Estudio de las políticas de igualdad en la cooperativas agrarias establecidas en el territorio del GDR Campiña de Jerez. Las cooperativas se encuentran ubicadas en los términos municipales de Jerez de las Fronteras y el Puerto de Santa María.

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.

Al inicio del proyecto se realiza una jornada de presentación del proyecto a las cooperativas perteneciente a la zona de referencia del GDR Campiña de Jerez.

No todas las cooperativas han podido participar pero si han sido informadas del estudio.

Se adjunta fotos de algunas de las reuniones mantenidas con las cooperativas:



Reunión con la SCA Alcalde Niño



Reunión con la SCA San Isidro de Guadalete

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 tanto de Jerez de la Frontera como del Puerto de Santa María. Asimismo, tras la elaboración del estudio de situación, dos 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:

- SCA San Isidro de Guadalete: Se adjunta certificado de haber sido informado pero no poder participar en el estudio por falta de personal contratado.
- SCA Vitivinícola Jerezana Ntra. Sra. de las Angustias: Se adjunta certificado de haber sido informado del estudio pero la situación sanitaria del COVID 19 impidió su realización por falta de personal para recabar la información del momento.



-
- SCA Agrícola Sembradora del Torno (El Torno): Se adjunta certificado de haber sido informado pero no poder participar en el estudio por falta de personal contratado.
 - SCA La Florida de la Barca de la Florida: Se adjunta certificado de haber sido informado del estudio pero deciden no hacerlo por el momento.
 - SCA San Dionisio: Se adjunta estudio cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad.
 - SCA Alcalde Niño (Nueva Jarilla): Se adjunta estudio cuantitativo y cualitativo de la situación en materia de igualdad.
 - SCA Camping las Dunas (Puerto de Santa María): Se adjunta estudio cualitativo de la situación en materia de igualdad.

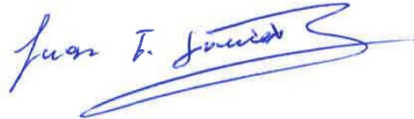
SCA SAN ISIDRO DE GUADALETE



En el marco del proyecto “Contribución a La Igualdad De Oportunidades Entre Hombres y Mujeres” del grupo de Desarrollo Rural de la Campiña de Jerez concedido a Cooperativas agro-alimentarias de Cádiz.

DON. Juan Ignacio García Jerez, como representante de la cooperativa Agraria San Isidro del Guadalete, suscribe que el 9 de junio de 2020 reunido la dirección de la cooperativa con técnicos de Cooperativas Agro-alimentaria, se acuerda no realizar el estudio de igualdad previsto en el proyecto debido a la falta de personal en la entidad.

En San Isidro del Guadalete., a 9 de Junio de 2020.



Fdo.: Juan Ignacio García Jerez

Representante de Sociedad Cooperativa Andaluza Agraria San Isidro del
Guadalete.



SCA VITIVINÍCOLA JEREZANA NTRA. SRA. DE LAS ANGUSTIAS



D. Salvador Espinosa Rodríguez, con D.N.I. 31.697.866-W, como representante de la Cooperativa Vitivinícola Jerezana Ntra. Sra. de las Angustias S. Coop. And. con C.I.F. F11604279,

DECLARA:

Que el pasado día 3 de marzo de 2020, la cooperativa mantuvo una reunión con Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía de Cádiz, durante la cual, la Federación de Cooperativas informó de la posibilidad de hacer un estudio sobre la situación en la que se encontraba la Cooperativa en materia de Igualdad a través de las ayudas previstas en las estrategias de desarrollo rural leader en el marco de la submedida 19.2 del programa de desarrollo rural de Andalucía 2014-2020 (orden de 23 de noviembre de 2017), tras la que se acuerda presentarla en el próximo Consejo Rector para tomar una decisión.

Finalmente, en mayo de 2020, y tras la presentación de la propuesta de la realización del estudio de igualdad al Consejo Rector, se acuerda posponer para un futuro el compromiso adquirido de la realización del estudio debido a la situación de crisis sanitaria por el COVID19, en la que se encontraba la Cooperativa en esos momentos.

En Jerez de la Fra., a 19 de Mayo de 2020.



Cooperativa Vitivinícola Jerezana
Ntra. Sra. de las Angustias
El Presidente

Fdo.: Salvador Espinosa Rodríguez.

Representante de Sociedad Cooperativa Vitivinícola


Jerezana Ntra. Sra. de las Angustias.

SCA AGRÍCOLA SEMBRADORA DEL TORNO

En el marco del proyecto “Contribución a La Igualdad De Oportunidades Entre Hombres y Mujeres” del grupo de Desarrollo Rural de la Campiña de Jerez concedido a Cooperativas agro-alimentarias de Cádiz.

D. José Ruíz Camarena, como representante de la cooperativa Agrícola La Sembradora de El Torno, suscribe que el 15 de junio de 2020 reunido la dirección de la cooperativa con técnicos de Cooperativas Agro-alimentaria, se acuerda no realizar el estudio de igualdad previsto en el proyecto debido a la falta de personal en la entidad.

En El Torno, a 15 de Junio de 2020.



Fdo.: José Ruíz Camarena.

Representante de Sociedad Cooperativa Andaluza

Agrícola La Sembradora de El Torno.

SCA LA FLORIDA



En el marco del proyecto "Contribución a La Igualdad De Oportunidades Entre Hombres y Mujeres" del grupo de Desarrollo Rural de la Campiña de Jerez concedido a Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía.

D. Juan Márquez Benítez, con D.N.I. 31.632.088-G, como representante de la Sociedad Cooperativa Agrícola "La Florida" con C.I.F. F11604931, suscribe que en julio de 2020 reunida la Asamblea de socios y socias, se acuerda posponer para un futuro el compromiso adquirido de realizar un estudio de la situación de igualdad en la cooperativa que estaba previsto realizar en el marco del proyecto Contribución a La Igualdad De Oportunidades entre Hombres y Mujeres, para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En La Barca de la Florida, a 28 de Agosto de 2020.



Fdo.: Juan Márquez Benítez

Representante de Sociedad Cooperativa Agrícola "La Florida"

SCA SAN DIONISIO



1. LA COOPERATIVA

La cooperativa San Dionisio se encuentra situada en la denominada “Campiña de Jerez”, la cual comprende los municipios de Jerez de la Frontera y de San José del Valle. Limita al norte con el Bajo Guadalquivir, en la provincia de Sevilla, al oeste con la comarca de la Costa Noroeste de Cádiz, al sur con la Bahía de Cádiz y la Janda, y al este con la Sierra de Cádiz y la Serranía de Ronda, en la provincia de Málaga. Las tierras de su término municipal son dedicadas fundamentalmente a la agricultura y los cultivos predominantes son la vid y los cereales.

La Cooperativa cuenta con una extensión cercana a las 20.000 hectáreas, dedicadas al cultivo de cereales, girasol y garbanzos, en secano.

Esta Cooperativa tiene entre sus inquietudes conseguir la igualdad efectiva entre su plantilla, así como entre los miembros del Consejo Rector de la misma y es por ello que se pone en marcha este estudio de Igualdad.

La cooperativa San Dionisio cuenta en la actualidad con 425 personas socias, de los cuales un 9% son mujeres, es decir 38 socias. El Consejo Rector está compuesto en su totalidad por hombres.

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

Es por ello, que el estudio de Igualdad es una oportunidad para diagnosticar la situación en la que se encuentra la cooperativa y así plantear posibles acciones o medidas dirigidas a:

- Poner en marcha medidas que permitan atraer, retener y/o promover dentro de la cooperativa a mujeres y hombres para evitar así perder el talento existente.
- Conseguir una mayor presencia del sexo menos representado, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal de la plantilla a través de medidas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar en el contexto actual.
- Sensibilizar y concienciar a favor de la igualdad a toda la plantilla, para que tengan presente la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la cooperativa..

- Promover una mayor participación de las mujeres socias en los órganos de decisión de la cooperativa como son la asamblea y el consejo rector.

2. DIAGNÓSTICO

Para poder definir las medidas a implantar tras el estudio de igualdad de la cooperativa, Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía, ha llevado a cabo un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación real en materia de igualdad de la entidad.

Se ha realizado un análisis detallado del personal laboral en cuanto a retribuciones, procesos de selección, promoción y formación promovidos por la empresa, comunicación interna y externa, así como protocolos de prevención de riesgos y acoso durante el año 2019 (enero a diciembre)

La información analizada ha sido la siguiente:

- 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).
- Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas, el contexto y funcionamiento de la cooperativa.
- Las opiniones de la plantilla.

Los datos se han obtenido a través de análisis estadísticos, estudio del organigrama y nóminas de trabajadores, plan de formación del ejercicio anterior, entrevistas a la plantilla, análisis de comunicación interna y externa, web, convenios...etc.

A continuación se hace un resumen de los resultados de dicho diagnóstico

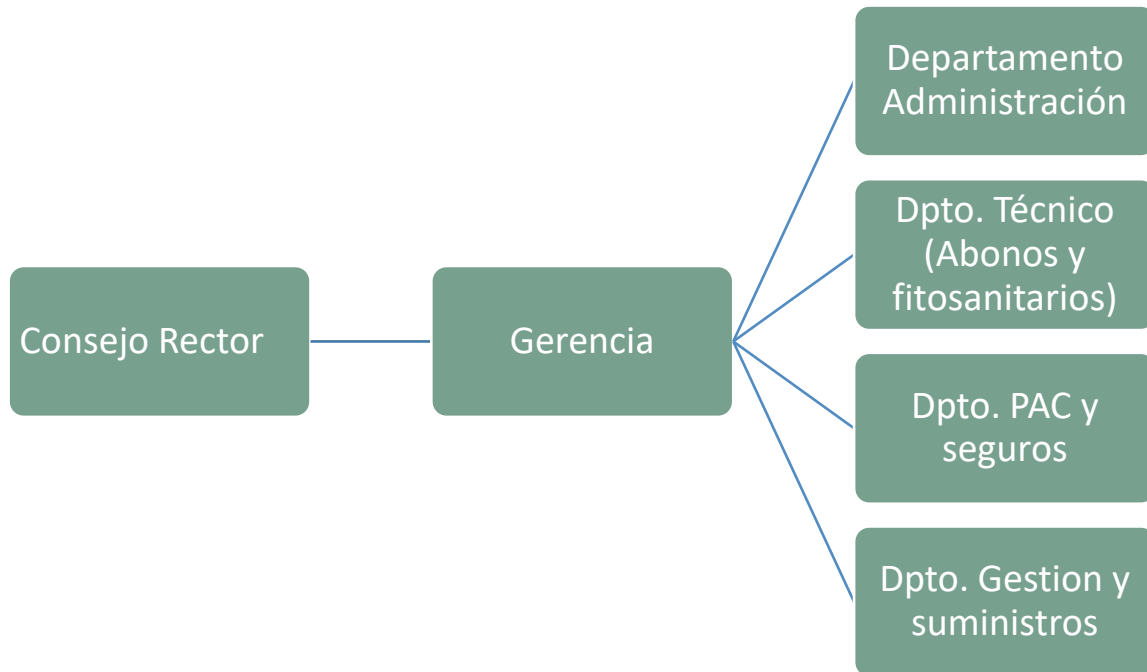
ANÁLISIS CUANTITATIVO

El diagnóstico cuantitativo se ha extraído de la información recibida por las personas responsables de la gestión del personal, siendo segregado por sexo 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.

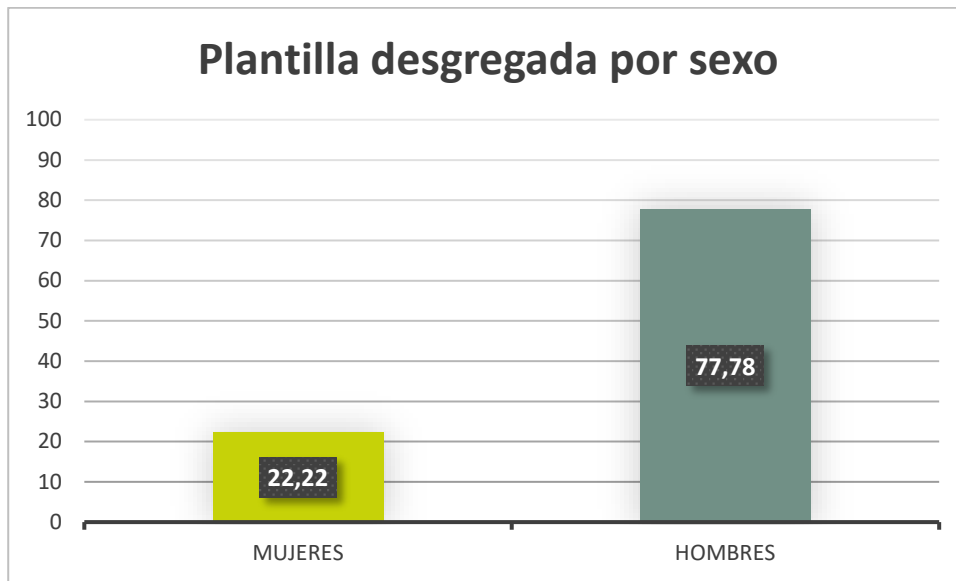
ORGANIGRAMA SCA SAN DIONISIO



a. DATOS SOBRE LA PLANTILLA

Plantilla desagregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total
2	7	9
22,22	77,78	100,00



Como se observa, durante el año 2019, el volumen total de personal en plantilla ha sido de 9 personas, con una representación cerca del 22% femenina y del 78% masculina.

La distribución de género considerado como equilibrio según la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es de al menos una proporción del 60/40. Por lo tanto, hay un desequilibrio.

En el caso del Consejo Rector, como ya se ha comentado anteriormente, no hay ninguna mujer, estando formado por:

Presidente: JOSE ANTONIO VEGA MORALES

Vicepresidente: JOSE MARIA MENACHO MOSCOSO

Secretario: JOSE ANTONIO FERNANDEZ CORCHADO

Tesorero: MANUEL TEJERO REQUEJO

Vocal: RAFAEL ROMAN CABRAL

Vocal: JUAN LUIS FERRAL CABRERA

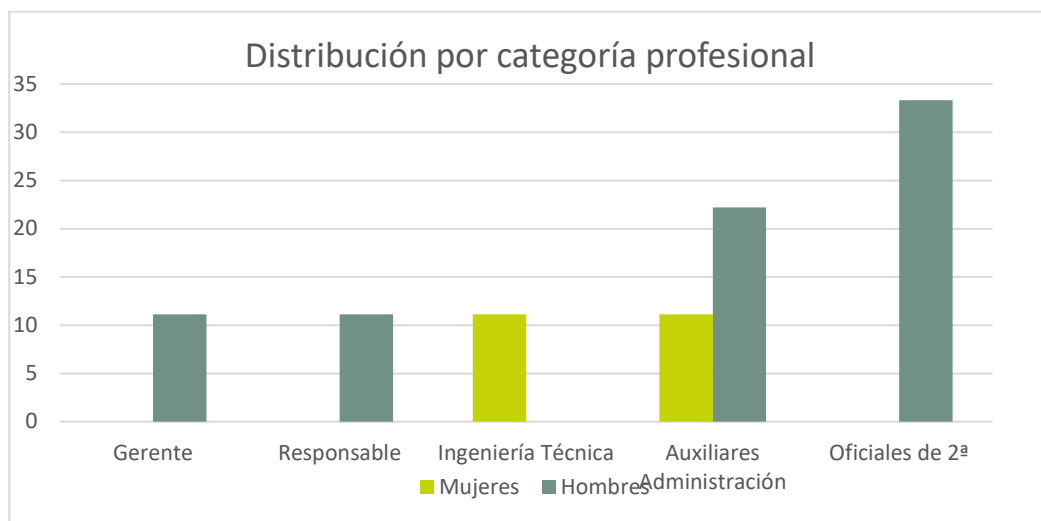
Vocal: JOSE SIERRA ROMAN

Vocal: ALFONSO MENACHO ROMAN

Desde la fundación de la Cooperativa, nunca se ha presentado una mujer a la candidatura para el Consejo Rector. Las listas de la Cooperativas son abiertas, por lo que, si alguna socia quisiera presentarse al Consejo Rector, lo tendría relativamente fácil. También es importante tener en cuenta que el número de socias en la cooperativa equivale sólo al 9% por lo que su representación en el consejo rector debería ser de una mujer.

Distribución plantilla por áreas

Denominación de CATEGORIAS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Gerente	0	0,00	1	11,11	1
Responsable	0	0,00	1	11,11	1
Ingeniería Técnica	1	11,11	0	0,00	1
Auxiliares Administración	1	11,11	2	22,22	3
Oficiales de 2ª	0	0,00	3	33,33	3
Totales	2	22,22	7	77,78	9

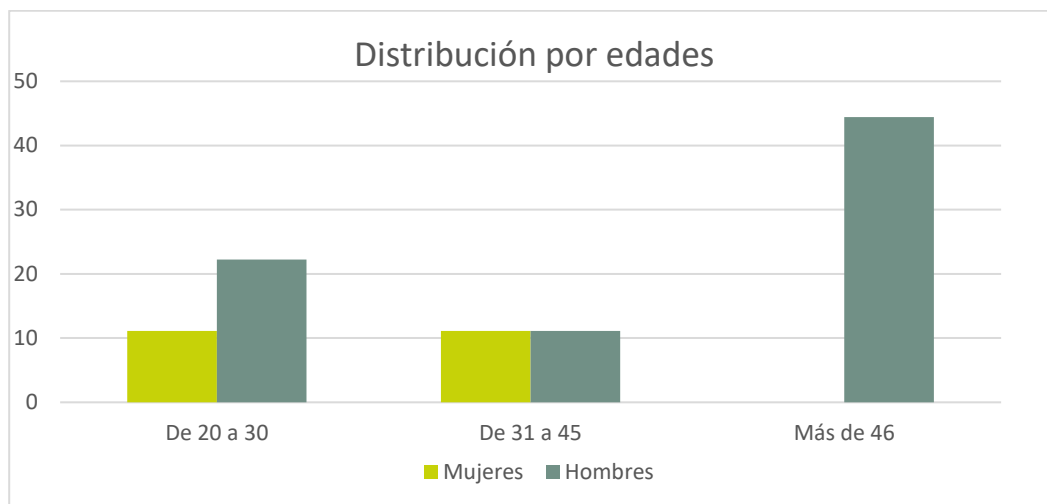


Como se puede observar en la mayoría de los puestos de trabajo en esta Cooperativa hay poca plantilla, estando presente las mujeres en pocas de las categorías profesionales existentes.

Los puestos donde se exige un mayor nivel de responsabilidad o decisión, están cubiertos en su mayoría por hombres, exceptuando el nivel intermedio, el cual está cubierto por una mujer.

Distribución plantilla por edad

EIDADES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 20 a 30	1	11,11	2	22,22	3
De 31 a 45	1	11,11	1	11,11	2
Más de 46	0	0,00	4	44,44	4
Totales	2	22,22	7	77,78	9

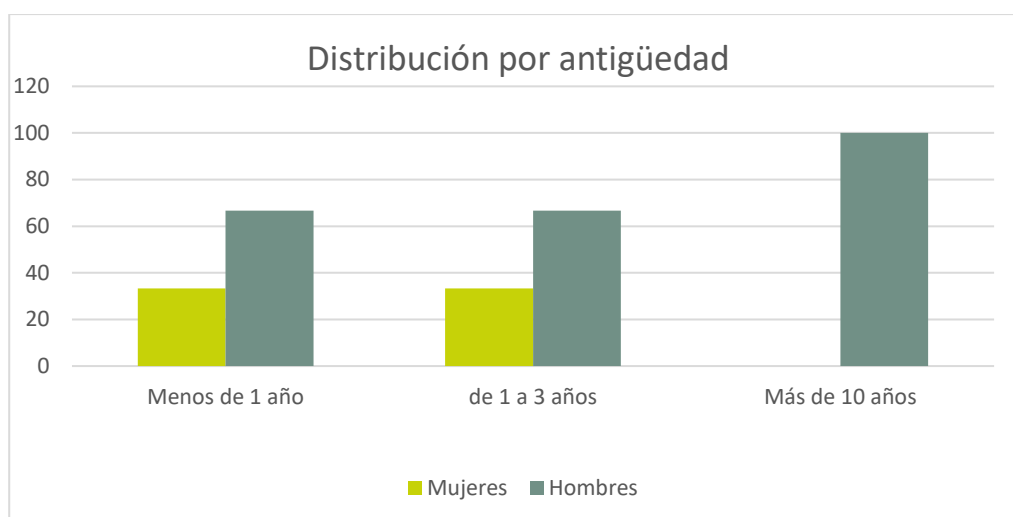


En su mayoría los trabajadores de la Cooperativa están en el rango de más de 46 años, pero aun teniendo casi el 50% de los trabajadores más de 46 años, no hay ninguno cercano a la edad de jubilación, faltando al menos 10 años para la próxima fecha de jubilación de un trabajador, por tanto, la Cooperativa no tiene necesidad de rotación.

Las trabajadoras, sin embargo, están en el rango de edad entre 20 y 45 por lo que se presupone un mayor equilibrio en próximos años.

Distribución plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Menos de 1 año	1	33,33	2	66,67	3
de 1 a 3 años	1	33,33	2	66,67	3
Más de 10 años	0	0,00	3	100,00	3
Totales	2	22,22	7	77,78	9



Dos tercios de la plantilla llevan menos de 3 años en la Cooperativa, lo que se deduce que ha habido en los últimos años renovación de la misma y rotación en los puestos de trabajo. De las nuevas incorporaciones 33,33 % han sido de mujeres, frente a un 66,66% que han sido hombres.

Se observa un periodo comprendido entre trabajadores de más de tres años de antigüedad y menos de 10 años, es decir, un periodo de 6 años, en los que no ha habido ninguna incorporación de puestos de trabajo en la empresa.

Frente a esto, se analiza que un 33,33% de la plantilla total, lleva más de 10 años en la Cooperativa, observándose que los puestos de trabajo de más antigüedad, están cubiertos en un 100% por hombres.

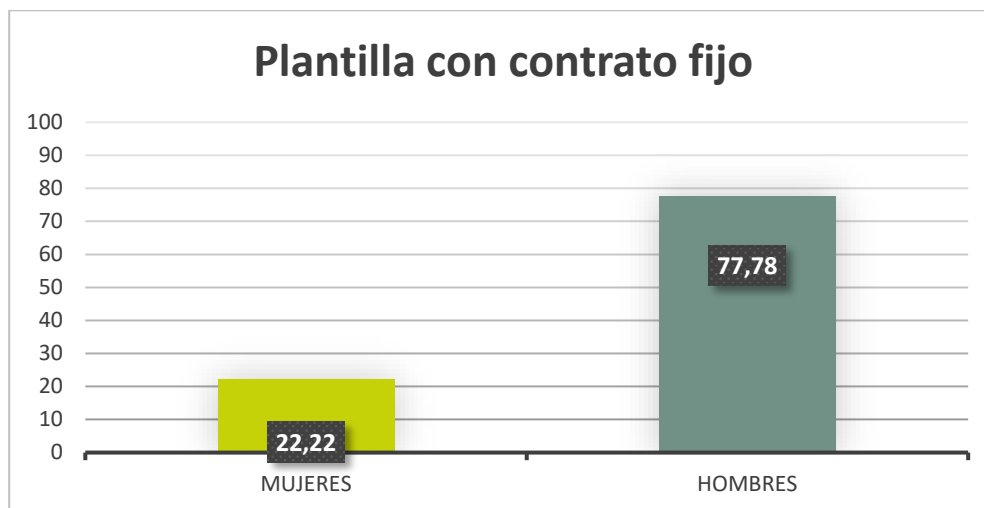
Aunque la tendencia de las nuevas contrataciones va cambiando un poco, ya que en las nuevas contrataciones se empiezan a contratar a mujeres, tenemos como objetivo seguir aumentando esa

tendencia para así ir acercándonos hasta conseguir la paridad entre trabajadoras y trabajadores en la empresa.

b. DATOS DE LAS CONDICIONES LABORALES

Plantilla con contrato fijo o indefinido

Mujeres	Hombres	Total
2	7	9
22,22	77,78	100,00

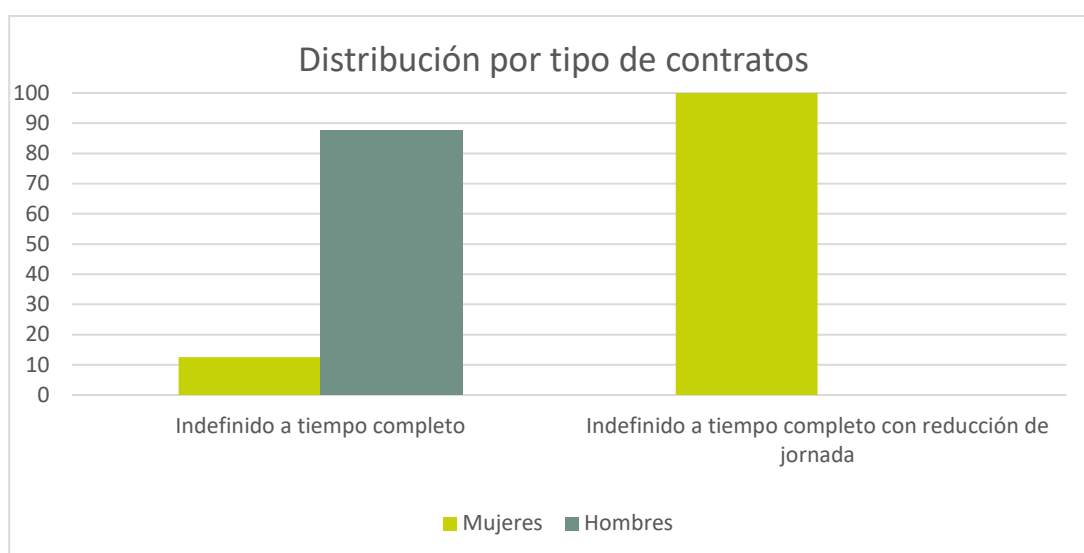


La totalidad de la plantilla de la Cooperativa tiene contrato indefinido, lo que pone de manifiesto la estabilidad laboral que se respira en la empresa.

Si bien es cierto que hay menos mujeres que hombres trabajando en la Cooperativa, éstas se han ido incorporando en los últimos tres años. El objetivo de la Cooperativa sería ir aumentando el número de contratos indefinidos para mujeres.

Distribución por tipo de contrato

TIPOS CONTRATOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido a tiempo completo	1	12,50	7	87,50	8
Indefinido a tiempo completo con reducción de jornada	1	100,00	0	0,00	1
Totales	2	22,22	7	77,78	9



La totalidad de los contratos, como se puede observar son indefinidos a tiempo completo, siendo el de los hombres un 77,78% del total frente al 22,22% del de mujeres.

Observamos que hay un contrato indefinido a tiempo completo con reducción de jornada de 2/3 de la misma, por motivos de conciliación familiar. Dicha reducción de jornada se le aplica a una trabajadora de la Cooperativa, por el cuidado de hijos/as.

Vista esta situación podemos concluir que todavía son las mujeres las que condicionan más su trabajo y su carrera profesional a las responsabilidades familiares y por ello es necesario potenciar procesos de corresponsabilidad por parte de los hombres y medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar sin necesidad de tener que recurrir a las reducciones de jornada, siempre que sea posible, según el puesto y categoría profesional.

Distribución por bandas salariales

Se puede comprobar que las bandas salariales están bastantes distribuidas, debido a que estos van en función de la antigüedad en la empresa y del nivel de responsabilidad en la misma.

Las personas que tienen un rango superior de salario, corresponde con los que tienen una categoría laboral superior y más antigüedad dentro de la Cooperativa, por el lado contrario, los que tienen un rango inferior de salarios, corresponde a las últimas incorporaciones en la Cooperativa.

Las trabajadoras de la Cooperativa, tienen un rango intermedio-alto dentro las retribuciones asignadas a los trabajadores, bien sea por la categoría profesional por la que está contratada o bien por tener más antigüedad en la empresa.

El Presidente, el Secretario y el Tesorero del Consejo Rector, perciben una retribución económica por gastos de representación. El resto de miembros perciben una dieta por asistencia a las reuniones del Consejo Rector.

La plantilla de la cooperativa se ajusta al convenio provincial agrario.

Distribución por estudios

ESTUDIOS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
Primarios	0	0	4	44	4
Secundarios	0	0	2	22	2
Universitarios	2	22	1	11	3
Totales	2	22	7	78	9



Los que desempeñan puestos de encargados, administrativos, etc., tienen estudios primarios o secundarios, en cuanto al resto, es decir, los trabajadores con estudios universitarios, tienen unos salarios acorde a su puesto de trabajo y nivel de estudios, ya que se les exige para dichos puestos estudios superiores a los primarios.

Habría que destacar de alguna forma que todas las mujeres tienen estudios universitarios, mientras que los hombres no.

c. DATOS DE FORMACIÓN

Sexo	Formación recibida	Horas
VARÓN	Gestión laboral y seguridad social para cooperativas agroalimentarias	10
MUJER	Reforma de la PAC	8

El acceso a la formación es igualitario en la plantilla. Toda la plantilla recibe la formación necesaria para el desarrollo de su puesto de trabajo a lo largo del año, todos necesarios para el desarrollo de su puesto de trabajo.

Los cursos han sido realizados en horario laboral.

Los planes de formación son una herramienta eficaz para trabajar con la plantilla para una mejora en la perspectiva de género, en la comunicación interna y externa de la Cooperativa y otros aspectos como los derechos de los trabajadores.

d. MOVIMIENTO DE PERSONAL

No ha habido ninguna baja laboral durante el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre, tan sólo hay una reducción de jornada que disfruta una trabajadora con objeto de conciliar la vida familiar y laboral.

e. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Hijos menores de 18 años

nº de hijos	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
1	1	33	1	33	2
2	0	0	1	33	1
Totales	1	33	2	67	3



A pesar de que 1 mujer y 2 hombres tienen responsabilidad familiar es llamativo que sólo la mujer ha solicitado la reducción de jornada por guarda legal. Con estos datos podemos concluir que las mujeres hacen más uso de las medidas de conciliación ofrecidas a pesar de que esta reducción supone una merma en sus ingresos.

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.

a. ENCUESTA DIRECCIÓN

Una de las encuestas, se ha realizado a la dirección de la cooperativa y se han analizado aspectos tales 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:

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 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 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 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 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 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 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 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 type="checkbox"/>
¿La composición del consejo rector es equilibrada en función del sexo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input 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 type="checkbox"/>

Se manifiesta que en los estatutos sociales de la Cooperativa, no se recoge de manera explícita la igualdad entre mujeres y hombres.

La Cooperativa no ha participado en actividades que promocionan la igualdad entre mujeres y hombres, como pueden ser seminarios y programas públicos organizados por el Ayuntamiento y asociaciones o bien por parte de la Federación de Cooperativas.

La Cooperativa no cuenta con políticas de responsabilidad social Corporativa.

Falta formación en igualdad por parte de la Cooperativa a su plantilla.

El Consejo Rector de la Cooperativa no ha contado ni cuenta con ninguna mujer socia entre sus miembros. Se justifica la falta de presencia de más mujeres en el consejo rector, por la ausencia de candidaturas de mujeres ya que la mayoría de las personas socias son hombres.

CONTRATACIÓN

2. CONTRATACIÓN		
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?		
¿Quién realiza la selección? ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?		
¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?		
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?		
¿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 type="checkbox"/>

El sistema de reclutamiento que se emplea en la Cooperativa es a través de entrevistas personales y Curriculum vitae y a través de empresas de contratación.

En función del puesto de trabajo, la última decisión de la incorporación depende del Consejo Rector, no teniendo ninguno de ellos formación sobre igualdad de oportunidades.

Se manifiesta que se tienen en cuenta las situaciones familiares y personales de las personas candidatas a los puestos de trabajo.

No se observan barreras externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la Cooperativa.

De las encuestas se concluye que las ofertas de empleo no contienen referencia directa o indirecta al sexo, manifestándose que si se tienen en cuentas las situaciones familiares y personales de las personas candidatas a los puestos de trabajo y que no se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres.

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 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 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 type="checkbox"/>
¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?		

En general, se entiende que el salario medio de las trabajadoras y trabajadores de una misma categoría o departamento no tiene diferencias por razón de sexo.

Los conceptos retributivos de las trabajadoras y trabajadores de ésta Cooperativa vienen recogidos por convenio colectivo provincial agrario, además, las personas fijas tienen incluidos además una serie de complementos salariales.

Los aumentos salariales que se han dado en la cooperativa a lo largo del tiempo, han sido por cambios de categoría, mayor responsabilidad o carga de trabajo.

PROMOCIÓN

4. PROMOCIÓN		
En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?		
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 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 type="checkbox"/>
¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo cuáles	Sí <input type="checkbox"/>	No <input 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 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 type="checkbox"/>

No se especifican criterios ni metodologías para la promoción de los trabajadores ni procesos de promoción interna.

La metodología usada en la Cooperativa y los criterios de evaluación de las trabajadoras y trabajadores son las entrevistas y los periodos de pruebas.

Se considera que no existe un área donde haya mayor posibilidad de promociones dentro de la Cooperativa.

Se pone de manifiesto por parte de la cooperativa, la intención de poner en marcha medidas de acción positiva, para incluir mujeres en el Consejo Rector de la Cooperativa, sin especificar qué medidas.

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	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿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"/>	No <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?		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?		
¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?		
¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?	Sí <input 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 type="checkbox"/>	No <input 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 plantilla?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input 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 contenido	Sí <input type="checkbox"/>	No <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"/>	No <input type="checkbox"/>

La formación que se ha impartido a lo largo del último año ha sido de carácter obligatorio, por exigencia del puesto de trabajo, como son a título indicativo los cursos de Gestión Laboral y Seguridad Social o curso sobre la Reforma de la PAC.

Las necesidades formativas de la plantilla se detectan a través de los mismos trabajadores, en función de la incorporación de nuevas tecnologías o normativas.

El criterio que se utiliza para participar en los cursos depende del puesto que se desempeña, realizándose preferentemente en horario laboral, aunque si no se puede establecer así, se establecen de forma mixta.

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 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"/>	No <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 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 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 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 type="checkbox"/>

La Cooperativa cuenta con mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación personal, familiar y laboral, como por ejemplos son la flexibilidad horaria o las jornadas reducidas.

En caso de baja por maternidad, paternidad, etc..., se contrata personal para sustitución del mismo.

COMUNICACIÓN

7. COMUNICACIÓN		
Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa		
<input type="checkbox"/> Reuniones <input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla <input type="checkbox"/> Correo electrónico <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.....		
¿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 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 type="checkbox"/>
¿Existe alguna guía práctica de comunicación incluyente?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Los canales de comunicación interna que se utiliza en la cooperativa son a través de reuniones, correos electrónicos, tablón de anuncios y presentación a la plantilla.

No se realizan campañas de comunicación y sensibilización ni tampoco se utiliza una comunicación incluyente.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
¿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 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 type="checkbox"/>
Se garantiza que la plantilla conoce el procedimiento de actuación ante estas situaciones? En caso afirmativo señale los mecanismos:	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

La Cooperativa cuenta con medidas para prevención de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.




RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL		
¿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 type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Tienen plan de prevención de riesgos laborales, considerándose que se tienen en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre cada género, contemplándose también medidas para los riesgos laborales que afecten a la preconcepción, embarazo y lactancia.

b. ENCUESTA A LA PLANTILLA

 CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA			
<p>Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</p>			
Fecha	/ /	Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cobra menos que su compañero/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sugerencias			
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?			
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
Otras sugerencias			

La segunda encuesta ha sido realizada a las mujeres y hombres que componen la actual plantilla de la Cooperativa.

En cuanto a los resultados obtenidos, a la primera pregunta de si existe igualdad de oportunidades en la cooperativa, el 100% de la plantilla considera que existe igualdad de oportunidades en la empresa.

A la pregunta de si tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, el 100% de la plantilla piensa que sí, por lo que las políticas que se realizan en la selección de personal, están bien consideradas.

En cuanto al acceso a la Formación dentro de la Empresa, el 89% de la plantilla considera que acceden igual las mujeres que los hombres a la misma frente al 11% que considera que no lo sabe.

A la pregunta de que si consideran que promocionan por igual las trabajadoras que los trabajadores, el 100% de la plantilla considera que sí.

Sobre la pregunta de que si cobra menos que su compañero/a, el 44% de la plantilla considera que no, frente al 11% de la plantilla que considera que si y el 44% que manifiesta que no lo sabe.

En cuanto a la pregunta de que si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el 77% piensa que existen buenas medidas conciliadoras en la cooperativa, frente a un 23% que piensa que no.

Referente a la pregunta de si se conocen las medidas de conciliación disponibles, el 66% de la plantilla manifiesta conocerlas, frente al 22% que dice no conocer las medidas de conciliación y el 11% que dice que no lo sabe.

En el caso de a quién dirigirse y cómo actuar en supuesto de acoso sexual en el lugar de trabajo, el 89% de la plantilla tiene clara las líneas de actuación frente a un 11% que dice que no lo sabe.

Es curioso que para el 44% de la plantilla es necesario la implantación de un plan de igualdad en la cooperativa, frente al 22% que piensa que no es necesario y un 33% que dice que no lo sabe.

En las sugerencias aportadas por la plantilla, se extrae, por parte de algunos de la importancia de tener igualdad en los planes de formación y que exista igualdad de participación en los mismos y otros ponen énfasis en la mejora de la conciliación laboral y familiar.

SCA ALCALDE NIÑO

1. LA COOPERATIVA

La Sociedad Cooperativa Andaluza Agrícola Ganadera Alcalde Niño, se crea en el año 1980, está situada en Nueva Jarilla, en el término municipal de Jerez de la Frontera.

La cooperativa cuenta con un total de 54 socios/as (de los cuales 39 son hombres y 15 mujeres) y 250 socios/as colaboradores/as. El algodón constituye el cultivo fundamental en esta cooperativa, aunque se compagina con otros de menor importancia en extensión como: maíz, girasol de multiplicación, remolacha etc., son aún cultivos no alternativos para la cooperativa, por la irregularidad de los precios de cultivo, así como los altos costes de producción y el poco margen de beneficio que se obtiene con ellos.

La Cooperativa presta a sus socias y socios, un paquete de servicios como son: el de asesoramiento técnico para los cultivos, a través de personal profesional especializado; Cuenta también, con un servicio de gestión de ayudas y subvenciones: con acompañamiento y asesoramiento durante el proceso de solicitud. También se gestionan seguros con la correduría Insufese. Y en los últimos años se ha incorporado el servicio de telefonías fijas y móviles.

En la sección de suministros, cuenta en sus instalaciones con: almacenes de fitosanitarios, fertilizantes y lubricantes. Disponen de una gasolinera, con surtidor de gasóleo A y B, para el uso de los socias y socios.

Y también cuentan con una tienda de suministros con productos de ferretería, herramientas y repuestos, de la que pueden dar uso todos los asociados y presta también servicio a todo el pueblo ya que está abierta al público, evitando que los vecinos tengan que desplazarse fuera para la compra de productos y materiales.

Compromiso de la Igualdad.

Esta cooperativa cuenta con una plantilla fija durante el año de 2 personas de las cuales hay 1 mujer y 1 hombre, es una cooperativa pequeña y su Consejo rector formado por 6 miembros todos hombres, intenta concienciarse en el tema de la igualdad para trabajar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. De momento no existen más trabajadores, debido a que la actividad de la cooperativa no es muy grande, pero si fuera necesario aumentar el número de trabajadores de la plantilla, se intentará que los puestos no estén masculinizados promoviendo así la aplicación del principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades de acceder a un empleo y promocionar profesionalmente mejorando sus condiciones.

El cuerpo técnico-administrativo está ocupado por una mujer; En un sector tan masculinizado como el agrario, en la cooperativa, el único hombre ocupa las labores de almacén, no existe ningún trabajador más en la cooperativa.

El Consejo Rector de la Cooperativa Alcalde Niño, desea que el principio de igualdad que se encuentra reconocido en nuestra legislación estatal y adaptado a las normativas y pactos internacionales esté presente en la gestión de la cooperativa incentivando a las 15 socias a su participación en las asambleas y favoreciendo que puedan apreciar y disfrutar de conciliación real en el periodo de tiempo en el que se desarrollen las asambleas, o cualquier otra actividad de la misma, para mejorar también el ambiente de trabajo y las relaciones laborales entre los 2 miembros de la plantilla y facilitando para que tengan una mejor salud laboral y calidad de vida.

Este Consejo Rector pretende mejorar los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, esta Cooperativa declara su voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

2. DIAGNÓSTICO

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

Los datos obtenidos, a través de:

- Análisis estadísticos, estudio del organigrama y nóminas de trabajadores y trabajadoras, plan de formación del ejercicio anterior.
- Entrevistas a la plantilla y Consejo Rector.

Todos estos datos, nos han marcado la situación de partida, así como las medidas a poner en marcha para garantizar una igualdad real.

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 mujeres y hombres en la entidad.

- Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas, el contexto y funcionamiento de la cooperativa.
- Las opiniones de la plantilla, mediante encuestas.

Los datos que se han estudiado pertenecen al año 2019.

Aspectos Cuantitativos

El personal de administración y la persona representante designada por la Cooperativa, 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 “sexo”, se ha analizado los siguientes datos:

Persona: Año nacimiento, 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.

Retribuciones y complementos salariales, bajas laborales, causas y duración.

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

a. Datos sobre la Plantilla

Plantilla desagregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total
1	1	2
50,00	50,00	100,00

La S.Coop.And. Agrícola Ganadera Alcalde Niño, está compuesta por una plantilla de tan sólo 2 personas, de los cuales 1 es una mujer y el otro miembro de la plantilla es un hombre, el hombre ha pasado de tener un contrato temporal a uno indefinido.

Con estos datos, la situación de la plantilla estaría equilibrada, si aumentara debería ser teniendo en cuenta el curriculum y no por la características del puesto a cubrir.

Distribución por categoría profesional

Denominación de CATEGORIAS	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
ADMINISTRATIVO	1	100,00	0	0,00	1
MOZO DE ALMACÉN	0	0,00	1	100,00	1
Totales	1	50,00	1	50,00	2

Distribución plantilla por edad

EADAES	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
30-45	0	0,00	1	100,00	1
46 y más años	1	100,00	0	0,00	1
Totales	1	50,00	1	50,00	2

Distribución plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
De 3 a 5 años	0	0,00	1	100,00	1
Más de 10 años	1	100,00	0	0,00	1
Totales	1	50,00	1	50,00	2

La estabilidad laboral de la que gozan ambos trabajadores, la vemos reflejada en la continuidad de su actividad dentro de la cooperativa, en el caso de la trabajadora tiene una antigüedad de más de 10 años en la cooperativa, y en el caso del trabajador es de más de tres años; Se prima la continuidad en la empresa.

b. Datos de las condiciones laborales.

Plantilla con contrato fijo o indefinido

Mujeres	Hombres	Total
1	1	2
50,00	50,00	100,00

Los dos trabajadores de la plantilla tienen un contrato fijo y/o indefinido, el trabajador ha pasado de tener un contrato temporal a indefinido después de un tiempo trabajando en momentos puntuales según necesidades de la cooperativa.

Se apuesta por la estabilidad laboral, y si fuera necesario aumentar la plantilla apostar por la contratación fija.

Distribución por bandas salariales

La plantilla de esta Cooperativa está contratada por la rama general de la S. Social.

Tanto los sueldos y sus complementos están acogidos al Convenio colectivo provincial de oficinas y despachos de la provincia de Cádiz. Las cuantías de ambos salarios se acogen a lo reflejado en las tablas salariales del mismo.

El sueldo de la trabajadora es mayor que el de su compañero debido a sus estudios académicos y a la antigüedad que tiene en la empresa.

c. Datos de formación

Este año ninguno de los dos trabajadores ha recibido formación. Debe el consejo rector apostar por nuevas formaciones que puedan mejorar la actividad y gestión de la cooperativa, así como formación en igualdad de oportunidades a su plantilla.

d. Movimiento de personal.

No han existido contrataciones de temporales a tiempo completo desde el año 2015 que es cuando se incorpora el trabajador de almacén. Pasando en el año 2018 a personal indefinido.

En las acciones relacionadas con la contratación del personal temporal se tendrá en cuenta que las contrataciones sean elegidas por capacidades de cada aspirante y no por razón de sexo.

e. Responsabilidades familiares.

La legislación referente a los derechos y deberes sobre responsabilidades familiares es conocida por una parte de la plantilla pero no se aplica. Es relevante observar como la trabajadora si sabe que existen medidas de conciliación y el compañero no sabe que existen.

De entre la plantilla, no hay ninguna persona que tenga jornada reducida por guarda y custodia de menores ni 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.

a. Encuesta al Consejo Rector.

Una de las encuestas, se ha realizado a la persona designada por el consejo rector, como representante de la empresa. 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 esta encuesta podemos sacar las siguientes conclusiones:

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

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	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
---	-----------------------------	--

La Igualdad entre hombres y mujeres no se encuentra recogida de forma explícita en ningún documento de la cooperativa. En los estatutos se recoge sólo quienes “tendrán la condición de socio las personas físicas y jurídicas o sociedades civiles indican o comunidades de bienes que ostentan la titularidad de un derecho que lleva aparejado el uso y disfrute de explotaciones agrícola, sita en el término de Nueva Jarilla (Cádiz) o en el de localidades que por su situación geográfica, distancia y similitud de cultivos corresponda a esta zona, cuyos productos se hallen comprendidos en cualquiera de las actividades que en cada momento constituyan el objeto social de la cooperativa”.

La cooperativa cuenta con una filosofía de trabajo que busca promover el desarrollo y aprovechamiento sostenible del medio rural mediante la prestación de servicios.

La cooperativa no participa de actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y no cuenta con políticas de Responsabilidad Social Cooperativa. Tampoco cuenta con ningún agente ni departamento de igualdad. No existe departamento de recursos humanos porque es una cooperativa muy pequeña.

La falta de presencia de mujeres en el Consejo Rector se justifica por la falta de implicación de las socias y por qué la rectora no ha promovido la implicación de estas en la actividad de la cooperativa.

Hay un compromiso latente del consejo rector, de dinamizar a las socias de la cooperativa, para que en próximas elecciones puedan contar con candidaturas de mujeres.

La cooperativa no ha recibido ningún premio ni certificación relacionado con la promoción de la “Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”. Pero si es cierto que el Consejo Rector quiere recibir formación en igualdad ya que comprende que las mujeres socias son imprescindibles en el funcionamiento de la cooperativa, se acuerda trabajar para que comiencen a participar en las asambleas, que reciban formación, que se presenten a futuras elecciones y sobre todo que se sientan parte de la misma.

CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?
Retribución mensual
Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?

No		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
Cartel Informativo		
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?		
Consejo Rector		
¿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"/>

La personas encargadas de la selección de personal no tiene formación en igualdad de oportunidades para poder realizar una selección de personal con garantías de no que no exista discriminación alguna.

La difusión de las nuevas contrataciones se realiza a través de carteles informativos. Se publicitan en lugares públicos de la zona, se utiliza también el boca a boca.

La selección de personal la realiza el consejo rector de la cooperativa; No se tiene en cuenta la situación familiar y personal de los candidatos, aunque se debería tener en cuenta tanto de los nuevos aspirantes como los trabajadores ya existentes para que pudieran conciliar en el caso que lo necesitaran.

De la documentación recogida de la cooperativa sorprende que en las ofertas de empleo no hay referencia alguna ni directa ni indirectamente al sexo de la persona a contratar, tampoco existen barreras algunas para la incorporación de la mujer; Todas las personas interesadas, presentan su curriculum.

POLÍTICA SALARIAL

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 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?		
Solo se aplican los criterios salariales establecidos anualmente		

La retribución salarial de los dos trabajadores al ser de distinta categoría o departamento tienen diferencias, las marca el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cádiz. Los complementos salariales se rigen por lo que establezca el Consejo rector. Los criterios para los aumentos salariales, se dan anualmente con la subida del I.P.C.

FORMACIÓN

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?		
Son los trabajadores los que la solicitan		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?		
Cursos formativos de la PAC		
¿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 checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?		
Ver las necesidades de cada puesto		
¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?		
Voluntario		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa? Si		
¿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 type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>



¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)? En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas	Sí <input type="checkbox"/>	No <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 plantilla?	Sí <input type="checkbox"/>	No <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 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 el día a día y según va marcando la normativa vigente como las formaciones sobre PAC imprescindibles para la gestión de la cooperativa. Son los trabajadores quienes solicitan los cursos formativos.

No existe posibilidad de recibir formación no relacionada con el puesto que se desempeña.

Hasta le fecha, no ha habido demanda por parte de la plantilla por asistir a actividades formativas adicionales o fuera de las acciones obligatorias para cada puesto de trabajo.

No se ha impartido formación en “Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” a la plantilla ni Junta rectora.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

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 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)		
¿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?	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 checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Los responsables de esta entidad indican que los miembros de la plantilla utilizan en igualdad de medida las excedencias, reducciones de jornada para atender a dependientes etc. Contratando personal para que sustituyan a los trabajadores y trabajadoras que tengan suspendidos sus contratos por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo.

No existe convenio, ni acuerdo del que quede excluido ningún trabajador que no realice la jornada completa. El ejercicio de estos derechos no impide promocionar.

Cuando se realizan horas extra estas son compensadas.

COMUNICACIÓN

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

¿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	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?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se cuida el lenguaje?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

En esta entidad la comunicación corporativa se da principalmente en reuniones y el tablón de anuncios.

La empresa no ha realizado nunca ninguna acción concreta de comunicación y sensibilización y por supuesto apuesta por la imagen de empresa ya que esta transmite valores. Aunque no exista una guía de comunicación incluyente si se cuida el lenguaje que se utiliza.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
¿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 checked="" type="checkbox"/>	No <input 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 type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Desde los órganos de dirección se comunica que hasta el momento no se ha recibido ninguna denuncia por ningún tipo de acoso.

b. Encuesta a la Plantilla.

1ª. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

A la pregunta, los dos miembros de la plantilla opinan que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.

2ª. ¿Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal?

Podemos comprobar, que ambos están de acuerdo en los procesos de selección y no creen que existan diferencias en la contratación según sexo.

3ª. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa

En la respuesta ofrecida los dos están de acuerdo en que el acceso a la formación es igualitaria, aunque ninguno de los dos trabajadores haya recibido formación en 2019.

4ª. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Comprobamos como la totalidad de la plantilla creen que no se favorece la conciliación lo que nos lleva a pensar que los canales de comunicación entre rectora y trabajadores son un poco confusos, ya que esta opina que la cooperativa si favorece la conciliación.

5ª. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?


Observamos que los dos trabajadores desconocen las medidas de conciliación, se intuye que la dirección de la cooperativa no ha informado a los dos miembros de la plantilla de las posibilidades que les puede ofrecer para poder conciliar vida laboral y familiar al tener los hijos pequeños o mayores a cargos.

6ª. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

En esta pregunta vemos como el 100% de la plantilla si sabe qué hacer en caso de acoso en el lugar de trabajo.

SCA LAS DUNAS

Se adjunta diagnóstico cualitativo realizado a la cooperativa las DUNAS del Puerto de Santa María (Cádiz). En el momento de la realización de la reunión y ante la situación sanitaria del COVID la entidad no tiene prácticamente actividad.

 DIAGNÓSTICO CUALITATIVO DE LA COOPERATIVA		
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 X
¿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 X
¿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 X
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 X
¿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 X
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 X
¿La composición del consejo rector es equilibrada en función del sexo?	Sí <input type="checkbox"/>	No X

Hasta la fecha no se aplican principios de igualdad en ninguno de los sistemas de gestión de la cooperativa y está constituido por tres socios.

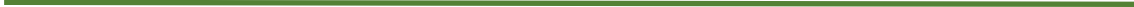
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?		
El sistema de reclutamiento se realiza a través de la oficina de empleo local.		
Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?		
No se ha recibido formación al respecto, aunque hay instrucciones por parte de la gerencia para no incurrir en la desigualdad de género.		
¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?		
En redes sociales y oficina de empleo.		
Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?		
Se publicitan sin referencia al sexo.		
¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?	Sí <input type="checkbox"/>	No X
En caso de curriculums similares se elige a la persona más desfavorecida económicamente.		
¿Se recibe un número similar de candidaturas de mujeres y de hombres para participar en los proceso de selección?, En caso negativo, en qué puestos:	Sí <input type="checkbox"/>	No X
En los puestos de mantenimiento suelen presentarse sólo hombres.		
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?		
No se observan barreras para la incorporación de mujeres.		

No se observa discriminación en el proceso de selección y contratación de la cooperativa

CONDICIONES DE TRABAJO
¿Cuál es la jornada laboral? ¿ Es igual para toda la plantilla?
La jornada laboral es en su mayoría de 40 h/semana y el horario no es igual para todos, ya que va en función del puesto de trabajo.
¿Qué convenio aplican?
El convenio colectivo de la hostelería de Cádiz.



Se tiene que implantar correctamente el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y darlo a conocer a la plantilla



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
¿Se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿La valoración del trabajo se hace siguiendo sistemas objetivos?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Tienen muchas medidas implantadas para la mejora de las condiciones de trabajo y de la corresponsabilidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL		
En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?		
Los criterios utilizados responden a las necesidades del puesto en función de su curriculum.		
¿Cómo se identifica el potencial de desarrollo de las trabajadoras y trabajadores?		
Se identifica a través del seguimiento de cada responsable de área.		
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"/>
Se les informa personalmente.		
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?		
Cinco		
¿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"/>
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿Por qué razones?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Razones de lugar, enfermedad...etc		

FORMACIÓN		
¿Existe en la empresa un Plan de formación?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?		
Se detectan a través del sistema de gestión de la calidad.		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?		
Formación para la salud, idiomas, informática...		
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Se garantiza que todo el personal conoce la oferta formativa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?		
Voluntario		
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?		
Si, se les hace conocedores de un listado para la elección de cursos.		
¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?		
Se imparte de forma mixta.		
¿La formación se realiza en el lugar de trabajo?	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 type="checkbox"/>	No <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 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"/>

Sería positivo impartir una formación en igualdad a toda la plantilla donde se diera a conocer, entre otras materias, el protocolo de acoso que tiene la cooperativa.

CONCLUSIONES GENERALES

Las plantillas de las cooperativas analizadas tienen una plantilla muy reducida y en el caso de San Dionisio masculinizada con un porcentaje de un 22% de mujeres. Así, entre las dos cooperativas hay 3 mujeres y 8 hombres. Por lo tanto, las acciones que se pueden desarrollar en materia de igualdad se deberían enfocar en las siguientes áreas:

- Procesos de selección y contratación: Promover una mayor incorporación de la mujer en puestos masculinizados.
- Formación: Sensibilizar a la plantilla en igualdad
- Comunicación: Promover una imagen igualitaria de cara al exterior y en la propia plantilla a partir, entre otras cosas, de la utilización de una guía de lenguaje inclusivo.
- Protocolo de acoso: informar a la plantilla del protocolo y actualizar los existentes.

Pero en lo que más se debe incidir en ambas cooperativas es en la participación de las socias en los órganos de decisión. Como hemos podido observar, tanto en San Dionisio, con un 9% de socias, como en Alcalde Niño, con un 27% de mujeres, la presencia de en consejos rectores es inexistentes, estando constituidos únicamente por hombres. Por ello, una serie de acciones se deberían dirigir a corregir este aspecto con medidas como:

- Acciones formativas en gestión de Cooperativas para mujeres socias.
- Establecer un horario de asambleas que favorezca la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Sensibilizar al Consejo Rector acerca de la importancia de fomentar la participación de las socias en las asambleas.
- Procurar que dentro de las candidaturas a presentar en las elecciones del consejo rector haya siempre hombres y mujeres.

Para una mejor implantación de estas acciones se recomienda realizar un plan de igualdad, a partir del diagnóstico de situación realizado, en el que participen tanto la empresa como la plantilla para la negociación de las medidas a realizar.









JORNADAS DE DIFUSIÓN

Para el correcto desarrollo del proyecto, el 19 de octubre de 2018 se convocó a las cooperativas de la Campiña de Jerez a una reunión informativa sobre el estudio, cuáles eran los objetivos y la metodología a realizar en caso de querer participar. Se adjunta control de firmas de la jornada:




LISTADO DE ASISTENTES A LA JORNADA "IMPLANTACION PLANES IGUALDAD EN COOPERATIVAS", CELEBRADO EL 19 DE OCTUBRE DE 2018 EN LA SEDE DE COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE ANDALUCÍA EN CÁDIZ, SITA EN PARQUE EMPRESARIAL, C/ DE LA TECNOLOGÍA 10 DE JEREZ DE LA FRA. (CÁDIZ).

19/10/2018

Nº ORDEN	NOMBRE Y APELLIDOS	N.I.F.	COOPERATIVA	FIRMA
1	Juan Carlos Barroso Tenaño	31.623.7146	Coop. Agro-alimentarias Ca.	
2	Salvador Nieto Caro	7210854-V	COOP. SANODUMENT-CADIZ	
3	Manuel R. Diaz Ples	316.1580 R	COOP. SAN DIONISIO S.C.A	
4	ANTONIA M ^ª REDONDO ARMINIO	32066520E	COOP. SAN DIONISIO, S.C.A.	
5	SALVADOR ESPINOSA RODRIGUEZ	31697866W	COOP. LAS ANGIUSTIAS	
6	Manuel Miranda Reyes	75737251-H	Coop. Agricultura Sembradores	
7	Nº DEL CORRAL BUENICO JIMENEZ	31.685.582T	COOP. AGRICOLA ALCA DE NIÑO	
8	AMPARO MARTIN FERNANDEZ	48818388Z	Coop. Agro-alimentarias Andalucía	

LISTADO DE ASISTENTES A LA JORNADA "IMPLANTACION DE PLANES DE IGUALDAD EN COOPERATIVAS", CELEBRADO EL 19 DE OCTUBRE DE 2018 EN LA SEDE DE COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE ANDALUCÍA EN CÁDIZ, SITA EN PARQUE EMPRESARIAL, C/ DE LA TECNOLOGÍA 10 DE JEREZ DE LA FRA. (CÁDIZ).

19/10/2018

Nº ORDEN	NOMBRE Y APELLIDOS	N.I.F.	COOPERATIVA	FIRMA
9	LETICIA MIBELLO AGUILAR	28491919	Coop. Andaluza	
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y USO DE NNTT

El resultado del estudio se publicó en la web de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía de manera que estará a disposición de cualquier persona que quiera consultarlo.

Así, el enlace para su visibilización es:

<https://www.agroalimentarias-andalucia.coop/noticias/3071-cooperativas-agro-alimentarias-y-el-gdr-campiña-de-jerez-realizan-un-analisis-de-la-igualdad-de-oportunidades-en-las-cooperativas-de-la-comarca>

The screenshot shows the website interface for 'cooperativas agro-alimentarias Andalucía'. At the top, there is a navigation menu with links for INICIO, INFORMACIÓN CORPORATIVA, SECTORES, SERVICIOS, SALA DE PRENSA, JORNADAS, ARCHIVO, and AMCAE-ANDAL. Below the menu, there are two main promotional banners: 'Ayudas para la digitalización de tu cooperativa' with a 'Solicita Info' button, and 'CAJA RURAL DEL SUR "Plan para el sector agrario" Agrosur'. The main content area features a news article with the following details:

- Header: Bienvenido a Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía / Noticias
- Sub-header: Cooperativas Agro-alimentarias y el GDR Campiña de Jerez realizan un análisis de la igualdad de oportunidades en las cooperativas de la comarca.
- Article Title: Cooperativas Agro-alimentarias y el GDR Campiña de Jerez realizan un análisis de la igualdad de oportunidades en las cooperativas de la comarca.
- Publication Info: Publicado: Viernes, 04 Junio 2021 10:23
- Image: An illustration of a man and a woman in profile, facing each other, with a green background and abstract lines.
- Text:

Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía, a través de su oficina en Cádiz, ha realizado un estudio de la situación en la que se encuentran cooperativas agroalimentarias de la comarca en materia de igualdad, con el respaldo del Grupo de Desarrollo Rural (GDR) Campiña de Jerez.

El proyecto 'Implantación de las políticas de igualdad en las cooperativas agrarias', se enmarca en las ayudas previstas por la Consejería de Agricultura para fomentar las Estrategias de Desarrollo Local (Leader), en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020. En concreto, el GDR Campiña de Jerez ha escogido ejecutar acciones pertenecientes a la línea 3 de la submedida 19.2, referente a las actuaciones para fomentar la integración social, la igualdad de oportunidades, la participación ciudadana, la gobernanza local y la identidad rural.
- Text:

Estado situación en igualdad en las Cooperativas de la Campiña de Jerez
- Footer: Logos for Campiña, Junta de Andalucía, Unión Europea, LEADER, and cooperativas agro-alimentarias Andalucía.
- Bottom: Social sharing buttons for Compartir, Twitter, LinkedIn, and Whatsapp.

