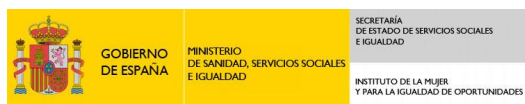




COOPERATIVAS LÁCTEAS UNIDAS, S. C. G..

Subvencionado por:



Fecha: 26/03/2018

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1. PRESENTACIÓN DE LA COOPERATIVA | 3 |
| 1.2. PLAN DE IGUALDAD | 4 |
| 1.3. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD | 4 |
| 1.4. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA IGUALDAD | 7 |
| 1.5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD | 8 |
| 2. ESTRUCTURA | 10 |
| 3. DEFINICIONES | 13 |
| 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 16 |
| 5. VIGENCIA | 17 |
| 6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN | 18 |
| 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS | 20 |
| 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 36 |
| ANEXO I | 41 |
| ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 41 |
| ANEXO II | 42 |
| PRESUPUESTO | 42 |

Subvencionado por:



1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA COOPERATIVA

COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G. (en adelante CLUN), nace en enero de 2017 a partir de la integración de tres cooperativas gallegas de trayectoria histórica, Feiraco, Os Irmandiños y Melisanto, con la vocación de convertirse en referente en el sector agro ganadero gallego.



La integración de las tres cooperativas gallegas ha supuesto un paso al frente impulsado por la responsabilidad social y económica de las tres cooperativas, con tres objetivos estratégicos que contribuyen a la sostenibilidad de la producción láctea: lograr una mayor eficiencia de los costes de producción integrando los servicios técnicos financieros, optimizar los suministros en las mejores condiciones competitivas, y agregar volumen para mejorar la cadena de valor y contribuir a su estructuración.

Pero esta integración cooperativa ha sido, sobre todo, una decisión de responsabilidad con nuestros socios, y un compromiso de futuro con la sociedad a la que nos debemos. Avanzamos en línea con los grandes movimientos cooperativos europeos, para continuar contribuyendo al desarrollo del rural gallego desde una posición ahora reforzada.

CLUN es resultado del ejercicio de la responsabilidad social y económica de tres cooperativas, Feiraco, Irmandiños y Melisanto, con vocación de convertirse en referente del sector lácteo en Galicia, desde el compromiso con la sociedad y el rural gallego.

Por tanto, el modelo de organización en cooperativa de **CLUN** permite controlar y optimizar todas las etapas del proceso productivo. Cuenta con un sistema integrado de calidad y de inocuidad de los alimentos, basado en las certificaciones **ISO 9001**, que alcanza a toda la cadena de fabricación, desde la producción ganadera de la leche de vaca en nuestras explotaciones hasta el envasado.

La garantía de calidad de los productos de **CLUN** comienza con la selección de la mejor materia prima. La alimentación de las ganaderías es también una de las principales preocupaciones. Por eso, fabrica sus propios piensos, diseñados a medida de las necesidades alimentarias de las vacas para que puedan producir la mejor leche.

Para CLUN, las personas son lo primero. Como proyecto cooperativo, les guía una vocación de servicio a sus SOCIOS. Pero también han adquirido un compromiso con los CONSUMIDORES, a los que ofrecemos productos de calidad y saludables.

Además, como organización, tienen una obligación de responsabilidad con su EQUIPO HUMANO. Por lo que buscan generar valor que revierta en la base social, apostando por la formación como clave, reforzando lazos que unen y fomentando la igualdad de oportunidades.

En CLUN, además, tienen el firme compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad, fomentando su empleabilidad en todas nuestras divisiones, representando el 11,5% de nuestra plantilla.

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % MUJERES | % DISCAPACIDAD |
|------|---------|---------|-------|-----------|----------------|
| CLUN | 155 | 91 | 246 | 37% | 4,1 |

COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G., se rige en las relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Convenio colectivo del sector industrias de alimentos compuestos para animales.

1.2. PLAN DE IGUALDAD

Conscientes de la importancia de esta nueva herramienta, **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** ha procedido a considerar este **PLAN DE IGUALDAD** como un nuevo elemento a incluir dentro del modelo organizativo de la Cooperativa.

El papel que va a jugar el **PLAN DE IGUALDAD** como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Cooperativa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

1.3. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

NORMATIVA COMUNITARIA:

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

NORMATIVA NACIONAL:

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El art.45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las Cooperativas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

NORMATIVA AUTONÓMICA:

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se

integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, ha supuesto importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación. Con la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, se pretende dar un paso más adelante.

Así, la consecución de la inserción laboral en clave de igualdad laboral se convierte en uno de los pilares claves para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que este es uno de los ámbitos en donde, hasta ahora, ha sido más visible la desigualdad.

El PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Cooperativa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Cooperativa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en la Cooperativa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Y, asimismo, se ha constituido una **Comisión de Igualdad** de Oportunidades y no Discriminación que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, se constituyó la **Comisión de Igualdad** de Oportunidades y no Discriminación, para la elaboración del PLAN DE IGUALDAD, la cual ha tratado la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos con datos del año 2017, con el objeto de realizar un diagnóstico de la evaluación y situación que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la Cooperativa que afecten a:

- ❖ Compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades en:
- ❖ Situación de mujeres y hombres en la organización
- ❖ Acceso al empleo
- ❖ Formación Continua
- ❖ Promoción y desarrollo profesional
- ❖ Retribuciones
- ❖ Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- ❖ Salud laboral
- ❖ Discriminación por embarazo o maternidad.

1.4. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Cooperativa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

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

1.5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Cooperativa.

El PLAN DE IGUALDAD de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** se caracteriza por una serie de rasgos que han guiado no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- **Colectivo:** está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
- **Participativo:** considera como uno de sus principios rectores la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la Cooperativa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Preventivo:** elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Dinámico:** tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- **Adopta la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Cooperativa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- **Compromiso:** Alcanzar un nivel de compromiso de la Cooperativa que garantice los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Adhesión:** este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la Cooperativa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. En concreto, el Plan debe ser asumido por:

- La Dirección de la Cooperativa: Si la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de no llegar a implantarse.
- Responsable de Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de los/las responsables de cada una de las áreas de la Cooperativa, así como las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.
- Trabajadores y trabajadoras: Es imprescindible la implicación del personal tanto femenino como masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa a través de sus representantes sindicales o los que éstos designen.



2. ESTRUCTURA

Además de la fase de compromiso recogida de forma explícita y pública, éste se estructura en los siguientes apartados:

I. **DIAGNÓSTICO de** la situación de partida de mujeres y hombres en la Cooperativa. La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la firma de un acuerdo entre Cooperativa y representante de los trabajadores donde se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad y se constituyó la Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho acuerdo. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recabada por la Cooperativa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes a los años 2010 a 2015.

II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la Cooperativa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Cooperativa tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencia por razón de sexo.

III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su finalidad y que es la señalada en la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Cooperativa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Cooperativa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personal responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

PLAN DE IGUALDAD



- ⇒ SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
- ⇒ ACCESO Y SELECCIÓN
- ⇒ FORMACIÓN
- ⇒ PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- ⇒ RETRIBUCIÓN
- ⇒ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL
- ⇒ SALUD LABORAL



3. DEFINICIONES

El presente Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se han definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, el Comité de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

✓ **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

✓ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y Empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

✓ **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

✓ **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directamente o indirectamente por razón de sexo.

✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio. Degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho de a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

✓ **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de aquella.

✓ **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

✓ **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

✓ **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

✓ **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

✓ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **PLAN DE IGUALDAD** es de aplicación para el centro de trabajo de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** ubicado en,

| | |
|---|---|
| CENTRO DE TRABAJO: | Ponte Maceira s/n. 15864 Ames (A Coruña) |
| DOMICILIO SOCIAL A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN | |
| | |

por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla dentro del ámbito del **Convenio colectivo del sector industrias de alimentos compuestos para animales.**

Las personas destinatarias del **PLAN DE IGUALDAD** son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

Número y sexo de las personas beneficiarias:

| | N.º | % |
|---------|-----|----|
| MUJERES | 91 | 37 |
| HOMBRES | 155 | 63 |
| TOTAL | 246 | 26 |

Número y sexo de las personas beneficiarias por departamentos o áreas:

| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| EQUIPO DIRECTIVO | 5 | 13 | 5,5% | 8,4% |
| PRODUCCIÓN/TIENDAS | 37 | 116 | 40,7% | 74,8% |
| COMERCIALES | 1 | 2 | 1,1% | 1,3% |
| ADMINISTRACIÓN | 48 | 24 | 52,7% | 15,5% |
| TOTAL | 91 | 155 | 1 | 1 |

5. VIGENCIA

El presente Plan, como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos **tres años** a contar desde su firma.

El plan de Igualdad se aprueba el 26/03/2018 por la Comisión de Igualdad, entrando en vigor al día siguientes de su aprobación (27/03/2018) y teniendo vigencia de 3 años abarca desde el 27/03/2018 a 26/03/2021.

Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cuya negociación deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan.



6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** es garantizar en el ámbito de la Cooperativa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los Principios y políticas de la Cooperativa.

A estos efectos el Plan de Igualdad de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ **DIFUSIÓN Y COMPROMISO**

Difundir una cultura Empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.

✓ **ACCESO Y SELECCIÓN**

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

✓ **FORMACIÓN**

Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

✓ **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

✓ RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la Cooperativa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

✓ CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Cooperativa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

✓ SALUD LABORAL

Creación y difusión de un Protocolo de Actuación ante el acoso por razones de sexo. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

➔ **ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES**

a. ACCIONES IMPLANTADAS:

Con anterioridad se habían realizado en materia de Igualdad de Oportunidades las siguientes acciones en la organización:

| ÁREAS DE ACTUACIÓN | N.º | DENOMINACIÓN | FECHA DE IMPLANTACIÓN |
|---|-----|--|-----------------------|
| SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN | 2 | Fomento del cooperativismo femenino a través de: “Mulleres de Seu” | 2017 |
| | | Medidas encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, a través de: “Proyecto promociona” | 2017 |
| FORMACIÓN | 3 | Cualquier trabajador/a puede efectuar sugerencias sobre las actividades formativas que considera necesarias para su desarrollo profesional | 2017 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | 2 | Se realizan procesos de selección basados en competencias profesionales y capacidad de aprendizaje de las personas, atendiendo a su experiencia y formación profesional, de forma que se permite el acceso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres. | 2017 |
| RETIRIBUCIÓN | 6 | Equilibrio en la política salarial, salario en función del convenio | 2017 |

| ÁREAS DE ACTUACIÓN | N.º | DENOMINACIÓN | FECHA DE IMPLANTACIÓN |
|---|-----|--|-----------------------|
| ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | 7 | Formación presencial en el propio centro de trabajo | 2017 |
| SALUD LABORAL | 8 | Disponer de Técnico de prevención en plantilla para mejorar la gestión sobre prevención de riesgos laborales | 2017 |

b. ACCIONES A IMPLANTAR:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las Cooperativas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

A efectos de implantación se consideran prioritarias las acciones N.º 1, 2, 3, 4 y 6.

b.1. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES.

| ACCIONES | | |
|--|------------|---|
| ÁREAS DE ACTUACIÓN | N.º | DENOMINACIÓN |
| ÁREA DE DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD | 1 | Difundir una cultura Empresarial (interna y externamente) comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades. |
| ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | 3 | Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. |
| ÁREA DE FORMACIÓN | 4 | Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género. |
| ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL | 5 | Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias. |
| ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA | 6 | Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la Cooperativa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración. |
| ÁREA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | 7 | Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Cooperativa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal. |
| ÁREA DE SALUD LABORAL | 8 | Crear y difundir un Protocolo contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género. |



b.2. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN.

| AMBITO DE ACTUACIÓN | | DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD |
|--|--|---------------------------------------|
| OBJETIVOS PRINCIPAL 1 | | |
| Difundir una cultura Empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades. Difusión interna y externa | | |
| ACCIÓN: | | |
| Objetivos específicos | | |
| Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla. | | |
| Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la Cooperativa con el Plan de Igualdad. | | |
| Asegurarse de que la publicidad respeta la imagen de las mujeres y hombres de manera igualitaria y que se contribuye, en la medida de lo posible, a romper los estereotipos de género. | | |
| Descripción de las actividades: | Calendario de Implementación: | |
| 1. Trasladar interna y externamente el compromiso de la Cooperativa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) | |
| 2. Revisión de los documentos estratégicos de la organización para que recojan la igualdad entre hombres y mujeres (documentación de gestión, etc...) | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) | |
| 3. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, intranet, etc. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web y cualquier otro medio de comunicación externa, para que no contengan términos sexistas. | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) | |
| 4. Elaboración y seguimiento periódico de indicadores sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres. | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) Seguimiento en continuo | |
| 5. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Cooperativa, en el tablón de anuncios, correo electrónico, etc... asegurando el acceso a los mismos a toda la plantilla. | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) Seguimiento en continuo | |
| 6. Motivar la participación del personal habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan. | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) Seguimiento en continuo | |
| 7. Código ético en materia de publicidad con respecto al uso de la imagen de las mujeres y de los hombres. Contribuyendo, en la medida de lo posible, a romper con los estereotipos de género a través de la publicidad. | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) Seguimiento en continuo | |
| 8. Introducir el compromiso de igualdad de oportunidades en la relación con los proveedores | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) Seguimiento en continuo | |

| | | |
|--|---|---------------------|
| 9. Difundir externamente los logotipos y reconocimientos que acrediten que la Cooperativa cuenta con un Plan de Igualdad. | 3 años (marzo 2016 a marzo 2019) Vigencia el Plan | |
| 10. Realizar una labor de comunicación entre la plantilla en materia de igualdad mediante la publicación y difusión de: código de conducta, manual de acogida, manual de acoso sexual, medias de conciliación, | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) Seguimiento en continuo | |
| <p>Responsables de la acción Equipo Directivo/ Agente de Igualdad</p> | | |
| <p>Destinatarios Personal de la Cooperativa / Clientes/ Partes Interesadas externas</p> | | |
| <p>Medios materiales y humanos Coste trabajos realizados para revisar página web y registros internos informáticos. Tiempo de la Agente de Igualdad para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Tiempo para el desarrollo del código ético en publicidad y en general de la organización e implantación del mismo Asesoramiento de Cooperativa de consultoría.</p> | | |
| <p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p> | | |
| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
| Indicador 1: | Todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido. | Semestral |
| Indicador 2: | % medidas implantadas respecto al total de medidas propuestas | Semestral |
| Indicador 3: | Todos os documentos internos y externos respetan os criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido | Semestral |
| Indicador 4 | N.º de declaraciones de proveedores con el compromiso de igualdad / N.º de contrataciones a proveedores | Semestral |

| AMBITO DE ACTUACIÓN | ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN |
|--|---|
| OBJETIVO PRINCIPAL 2 | |
| <p>Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.</p> | |
| ACCIÓN: | |
| Objetivos específicos | |
| <p>Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.</p> | |
| DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDADES | PLAZO |
| 1. Documentar por escrito el proceso de selección para el acceso a la organización, garantizando que los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| 2. Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, eliminando cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos. | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| 3. Revisar el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo para que no contengan referencias sexistas, centrándose especialmente en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir. | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) |
| 4. Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) |
| 5. En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer criterios de preferencia para apoyar la contratación en cada puesto del sexo que se encuentre infrarrepresentado en esa sección. | 3 años (marzo 2018 a marzo 2021) (Durante la vigencia del plan) |
| 6. Definir un manual de recomendaciones de lenguaje non sexista para evitar discriminación en el lenguaje empleado | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) |
| 7. Establecer convenios de colaboración con centros de educación, universidades, escuelas de negocios, colegios profesionales, e instituciones ligadas con la promoción social y laboral de la mujer. | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |

| <u>Responsables de la acción</u> | | |
|--|--|---------------------|
| Dirección de Personas / Equipo Directivo/ Agente de Igualdad/ Departamento de Personas | | |
| <u>Destinatarios</u> | | |
| Candidatos/as de la Cooperativa / Personal de la Cooperativa. | | |
| <u>Medios materiales y humanos</u> | | |
| Tiempo del personal para adaptación de contenido de las ofertas y descripción de los puestos de trabajo, así como seguimiento de las solicitudes y contrataciones. | | |
| Tiempo del personal para revisar la documentación de Gestión. | | |
| Asesoramiento externo de Cooperativa de consultoría para revisión documental. | | |
| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | |
| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
| Indicador 1: | Existe una sistemática de reclutamiento de personal definida por la organización. | Anual |
| Indicador 2: | El lenguaje e imágenes empleadas en las ofertas de empleo respetan los criterios de Igualdad y son accesibles tanto para hombres como mujeres. | Anual |
| Indicador 3: | Nº de canales de comunicación para difundir ofertas de empleo | Semestral |
| Indicador 4: | Análisis de evolución de contrataciones, segregadas por sexo. | Semestral |
| Indicador 5: | Nº de nuevas contrataciones en las que se aplicó medida de acción positiva | Semestral |

| AMBITO DE ACTUACIÓN | | FORMACIÓN |
|--|---|--|
| OBJETIVO PRINCIPAL 3 | | |
| Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género. | | |
| ACCIÓN: | | |
| Objetivos específicos | | |
| Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la Cooperativa; personal directivo y mandos para garantizar la objetividad y la Igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc. | | |
| Descripción de las actividades: | | Calendario de Implementación: |
| 1. Desarrollar un Plan de Formación anual. | | 1 año (Todos los años, durante la vigencia del plan) (marzo 2018 a marzo 2021) |
| 2. Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a los integrantes de la Comisión de Igualdad, dirección y mandos intermedios | | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) |
| 3. Elaborar y realizar un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la Cooperativa; y se elaborarán Manuales específicos | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| 4. Incluir en la formación que se imparte al personal de nueva incorporación un módulo específico de igualdad de oportunidades, aportándole información escrita sobre el Plan de Igualdad | | 6 meses (marzo 2018 a septiembre 2018) |
| 5. Potenciar que los cursos de formación se realicen en horario laboral y en las instalaciones de la Cooperativa. | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| Responsables de la acción | | |
| Dirección de Personas / Equipo Directivo/ agente de Igualdad/ Departamento Personas / Agente de Igualdad | | |
| Destinatarios | | |
| Personal de la Cooperativa | | |
| Medios materiales y humanos | | |
| Tiempo del personal para el desarrollo del Plan de Formación, para la revisión de contenidos; para preparación y desarrollo de formación en materia de Igualdad. Impartición por entidad externa de formación en Igualdad de Oportunidades y elaboración de manuales específicos. | | |
| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | |
| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
| Indicador 1: | La Cooperativa dispone de un Plan Anual de Formación. | Anual |

| | | |
|---------------------|---|-------|
| Indicador 2: | Existencia de Manual formativo específico de Igualdad. | Anual |
| Indicador 3: | N.º cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo | Anual |
| Indicador 4: | % cursos impartidos en horario laboral respecto al total de cursos. | Anual |
| Indicador 5: | N.º de acciones formativas dirigidas a sensibilizar en materia de igualdad, distribuidas por categorías | Anual |



| | | |
|---|--|--|
| AMBITO DE ACTUACIÓN | | PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL |
| OBJETIVO PRINCIPAL 4 | | |
| <p>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.</p> <p>Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.</p> | | |
| ACCIÓN: | | |
| Objetivos específicos | | |
| <p>Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de vacantes.</p> | | |
| Descripción de las actividades | | Calendario de implementación |
| 1. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación mediante la elaboración de metodología de evaluación de desempeño del personal que garantice la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo profesional. | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| 2. Facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción, estableciendo canales de comunicación, para publicitar todas las vacantes con sus requisitos y condiciones. | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| 3. Análisis periódico sobre la situación de empleo y de promoción, que eviten las situaciones no paritarias, facilitando anualmente al Comité de Igualdad información de las promociones realizadas durante ese período de referencia, desagregados por sexos. | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) (Sucesivamente, cada año de manera habitual) |
| 4. Realizar acciones formativas dirigidas especialmente a mujeres en materia de habilidades directivas | | 1 año (marzo 2018 a marzo 2019) |
| Responsables de la acción | | |
| Dirección de Personas / Equipo Directivo/ Agente de Igualdad/ Departamento Personas | | |
| Destinatarios | | |
| Candidatos de la Cooperativa/ Personal de la Cooperativa. | | |
| Medios materiales y humanos | | |
| Tiempo de Equipo Directivo, Direcciones de Departamento, Responsable de RRHH y Agente de Igualdad para la definición, elaboración y aprobación de la metodología de evaluación de desempeño del | | |

personal.

Tiempo de los miembros del Comité de Igualdad para el análisis periódico sobre la situación de empleo y de promoción.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
|---------------------|---|--------------|
| Indicador 1: | Los criterios de promoción son objetivos y se encuentran documentados por escrito. | Anual |
| Indicador 2: | Se definen y aplican los canales de comunicación de vacantes que aseguren el acceso de la plantilla. % de vacantes comunicadas al personal de la Cooperativa | Trimestral |
| Indicador 3: | Estadísticas de personas candidatas, seleccionadas y promocionadas por puesto y sexo | Anual |
| Indicador 4: | Nº de acciones formativas de habilidades directivas dirigidas a mujeres | Anual |



| AMBITO DE ACTUACIÓN | | POLÍTICA RETRIBUTIVA |
|--|---|--------------------------------------|
| OBJETIVO PRINCIPAL 5 | | |
| Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la Cooperativa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración. | | |
| ACCIÓN : | | |
| Objetivos específicos | | |
| Revisar la valoración analítica de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad de la política retributiva. | | |
| Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución. | | |
| Descripción de las actividades: | | Calendario de Implementación: |
| 1. Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. Según lo establecido en el Convenio Colectivo | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 2. Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran los conceptos retributivos para garantizar la transparencia de la misma, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de Igualdad. | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 3. Revisión de la política retributiva del Equipo Directivo | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| Responsables de la acción | | |
| Dirección de Personas y RCS | | |
| Destinatarios | | |
| Personal de la Cooperativa | | |
| Medios materiales y humanos | | |
| Tiempo dedicado para realizar un análisis de la estructura salarial. | | |
| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | |
| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
| Indicador 1: | La estructura salarial y políticas salariales son totalmente objetivas en función de valoración y puestos. | Anual |
| Indicador 2: | Para el mismo puesto (valoración puesto), análisis de la retribución media nueva incorporación (mujeres/hombres). | Anual |
| Indicador 3: | Evidencia del análisis de la política retributiva del equipo directivo | Anual |

| AMBITO DE ACTUACIÓN | | ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN |
|--|--|---|
| OBJETIVO PRINCIPAL 6 | | |
| Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Cooperativa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal. | | |
| ACCIÓN : | | |
| Objetivos específicos | | |
| Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal. | | |
| Descripción de las actividades: | | Calendario de Implementación: |
| 1. Difundir mediante folleto informativo (u otros canales de comunicación internos) los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disponibles en la Cooperativa que superen la legislación. | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 2. Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán en la medida de lo posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo. | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 3. Realizar encuestas a la plantilla para conocer sus necesidades en cuanto a conciliación se refiere. | | 6 meses (Marzo 2018 a Septiembre 2018) |
| 4. Crear un abanico de medidas de conciliación de la vida laboral y personal adaptadas a las necesidades actuales de la plantilla e inclusión en el convenio colectivo | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 5. Establecer medidas para flexibilizar la jornada laboral entre trabajadoras/es que han sido padres. | | 1 año (Marzo 2016 a Marzo 2017) |
| Responsables de la acción | | |
| Dirección de personas / Equipo Directivo/ Agente de Igualdad | | |
| Destinatarios | | |
| Personal de la Cooperativa. | | |
| Medios materiales y humanos | | |
| Tiempo del personal para elaborar folleto informativo, realizar tareas de difusión interna. Asesoramiento externo de Cooperativa de consultoría para elaboración de material informativo. | | |
| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | |
| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
| Indicador 1: | % de comunicación de las medidas de conciliación existentes al personal de la Cooperativa. | Anual |
| Indicador 2: | % de personal de la Cooperativa que hace uso de las medidas de conciliación | Anual |

| | | |
|---------------------|---|-------|
| Indicador 2: | % cursos impartidos en horario laboral respecto al total de cursos. | Anual |
| Indicador 3: | % de personal que dispone de cargas familiares y se han acogido a la flexibilidad horaria | Anual |



| AMBITO DE ACTUACIÓN | | SALUD LABORAL |
|--|--|--------------------------------------|
| OBJETIVO PRINCIPAL 7 | | |
| Asegurar que toda la plantilla de la Cooperativa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. | | |
| ACCIÓN : | | |
| Objetivos específicos | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Creación y difusión del procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de Acoso al personal de la plantilla conforme a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por razón de sexo definido en el art.48 del ET. - Mejorar las medidas y colaborar para la no discriminación de las víctimas de violencia de género | | |
| Descripción de la actividades: | | Calendario de Implementación: |
| 1. Definir medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o por acoso moral, mediante la elaboración de un protocolo de acoso para la plantilla. | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 2. Nombrar a un “Asesor/a Confidencial”, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 3. Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 4. Realizar un Código Ético de Conducta a difundir entre la plantilla en el que, además de ratificarse el compromiso de CLUN con la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, se describa el procedimiento de actuación en materia de acoso | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 5. Definición de un Protocolo de actuación para la protección a las víctimas de violencia de género | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 6. Definir acciones de apoyo por parte de CLUN para víctimas de violencia de género: opción de flexibilización del horario, apoyo, ,... | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| 7. Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso y de violencia de género a toda la plantilla | | 1 año (Marzo 2018 a Marzo 2019) |
| Responsables de la acción | | |
| Dirección de Personas / Equipo Directivo/ Agente de Igualdad / Departamento de Personas | | |
| Destinatarios | | |
| Personal de la Cooperativa. | | |
| Medios materiales y humanos | | |
| Tiempo de los miembros del Comité de Igualdad para la elaboración y difusión del Protocolo de acoso. Tiempo del personal para la difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que | | |

contempla la legislación en vigor.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| Denominación | Herramientas de Recogida de Información | Periodicidad |
|---------------------|--|--------------|
| Indicador 1: | Se ha elaborado el Protocolo de Acoso Sexual y/o Sexista para toda la plantilla. | Anual |
| Indicador 2: | Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo de acoso y de violencia de género | Anual |
| Indicador 3: | Nº de casos detectados de víctimas de violencia de género | Anual |
| Indicador 4: | Nº de víctimas de violencia de género que han sido usuarias del servicio de información | Anual |
| Indicador 5: | Nº de víctimas de violencia de género que han empleado las acciones de apoyo definidas por CLUN | Anual |



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

1. CONSTITUCIÓN

A estos efectos, la Comisión de Igualdad asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcado y de las acciones programadas.

2. COMPOSICIÓN

Dicha Comisión está compuesta por los siguientes representantes por parte del personal:

De una parte, como representación de la Cooperativa

- Doña **SONIA GONZALEZ SOMOZA** con DNI número **36.139.986-V** como **DIRECTORA DE PERSONAS Y RSC** de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**
- Doña **IRIA ANTAS SETIEN** con DNI número **46.907.112-S** como **TECNICO DE PERSONAS** y Agente de Igualdad de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**
- Doña **ROSA GONZALEZ CASTELAO** con DNI número **33.838.630-H** como **RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN** de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**

De otra parte, como representación de los trabajadores

- Don **ANDRES NUÑEZ PEREZ** con DNI número **44.820.660-P** como **PRESIDENTE DEL COMITÉ CENTRO DE TRABAJO PONTE MACEIRA** de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**
- Don **ANTONIO VARELA ANTAS** con DNI número **76.519.488Y** como **PRESIDENTE DEL COMITÉ CENTRO DE TRABAJO MELIDE** de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**
- Don **PABLO REXES XEADA** con DNI número **76.577.799-N** como **PRESIDENTE DEL COMITÉ CENTRO DE TRABAJO RIBADEO** de **COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, S. C. G.**

3. FUNCIONES

El Comité de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Cooperativa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la Cooperativa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el Comité.
- La Comisión de Igualdad realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de dicho órgano de representación de los trabajadores/as.

c.1) Atribuciones generales del Comité

37 Subvencionado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados en el Plan.

c.2) Atribuciones específicas del Comité

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Cooperativa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - ✓ Los Resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - ✓ El grado de ejecución de las acciones,
 - ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento,
 - ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan, se realizará antes del 15 de septiembre de 2018, una evaluación de las actividades prioritarias realizadas hasta la fecha, emitiendo una memoria final o de cierre de dichas actividades. Además, se emitirá una memoria justificativa del coste de las actividades desarrolladas con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en el apartado Duodécimo de la Resolución de 23 de mayo de 2017, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana Cooperativa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2017.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la Cooperativa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, el Comité de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

4. FUNCIONAMIENTO.

39 Subvencionado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Comisión se reunirá de manera periódica cada 6 meses, con carácter ordinario pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones del Comité se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

5. MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al Comité de Seguimiento y Evaluación la Cooperativa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregación por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

El Agente de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.



ANEXO I

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Subvencionado por:





ANEXO II

PRESUPUESTO

Subvencionado por:

