

# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

## “SANTIAGO APOSTOL, SOC.COOP.AND. LOS PASTOREROS”



Elaborado por:

Asociación Mujeres Politólogas



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
MARCO NORMATIVO	3
METODOLOGÍA	6
Técnicas de recolección de datos	6
Procedimiento de recogida de datos	7
CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	8
Misión y visión	8
Alianzas empresariales	9
Responsabilidad Social Corporativa	9
Estructura de la empresa	10
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	13
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	16
Selección de personal	16
Contratación	17
Segregación laboral	20
Carrera laboral	22
Formación	22
Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	24
Ordenación del tiempo y del espacio de trabajo	26
Clima laboral	27
Acoso laboral	29
Política salarial	30
Comunicación	31
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	35

# INTRODUCCIÓN

---

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal, internacionalmente reconocido en diversos textos jurídicos. Sin embargo la desigualdad entre sexos es aún una realidad. A día de hoy, nuestra sociedad sigue sin ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos, al tiempo que están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres<sup>1</sup>.

Además, los estereotipos sociales respecto a mujeres y hombres y el mantenimiento de modelos de carrera profesional rígidos, siguen impidiendo el pleno aprovechamiento de las capacidades y la cualificación que pueden aportar las mujeres<sup>2</sup>.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad), consolida el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo (artículo 5) y además insta a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (artículo 45.1). El instrumento previsto por la ley para aplicar el principio de igualdad en las empresas es el Plan de Igualdad, entendido como un conjunto de medidas en el que se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (artículo 46.2)<sup>3</sup>.

Ante la necesidad de realizar cualquier plan de actuación o de intervenir en la realidad social, el primer paso es conocerla en profundidad. Toda organización debe tener conocimiento de aquellos aspectos positivos y negativos, a fin de potenciarlos o de corregirlos. La herramienta empleada para este propósito es el **diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la empresa**.

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar un conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en una empresa, con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global que favorezca la igualdad. Así, el diagnóstico nos ofrece información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en una empresa; nos permite detectar la existencia de desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y nos sirve como punto de partida para diseñar metas, objetivos y acciones concretas a llevar a cabo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<sup>2</sup> Instituto de la Mujer. (2002). *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Programa Óptima* (2ª ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>3</sup> Gobierno de España. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE núm 71 de 23/03/2007

En el marco de la Acción Conjunta de Cooperación **GRANADA RURAL-GÉNERO** “**Dinamización para el emprendimiento**”, se ha llevado a cabo un diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proyecto, implementado en cinco Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) de la provincia de Granada surge por una inquietud común de las comarcas cooperantes: promover la igualdad de oportunidades en todas las actuaciones de desarrollo rural, fomentar el emprendimiento de las mujeres en el medio rural, fortalecer el movimiento asociativo de mujeres a través de la creación de redes para el intercambio de experiencias, la optimización de recursos, y como una forma de empoderamiento de las mujeres, como grupo social, diversas entre sí, pero con unas necesidades comunes a todas ellas; ello contribuirá en gran medida a su más activa participación en los procesos de desarrollo rural de los territorios cooperantes.



La empresa elegida en el GDR Poniente Granadino para realizar el diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido la **Sociedad Cooperativa Andaluza Santiago Apóstol- Los Pastoreros**.

Los objetivos específicos de este diagnóstico son:

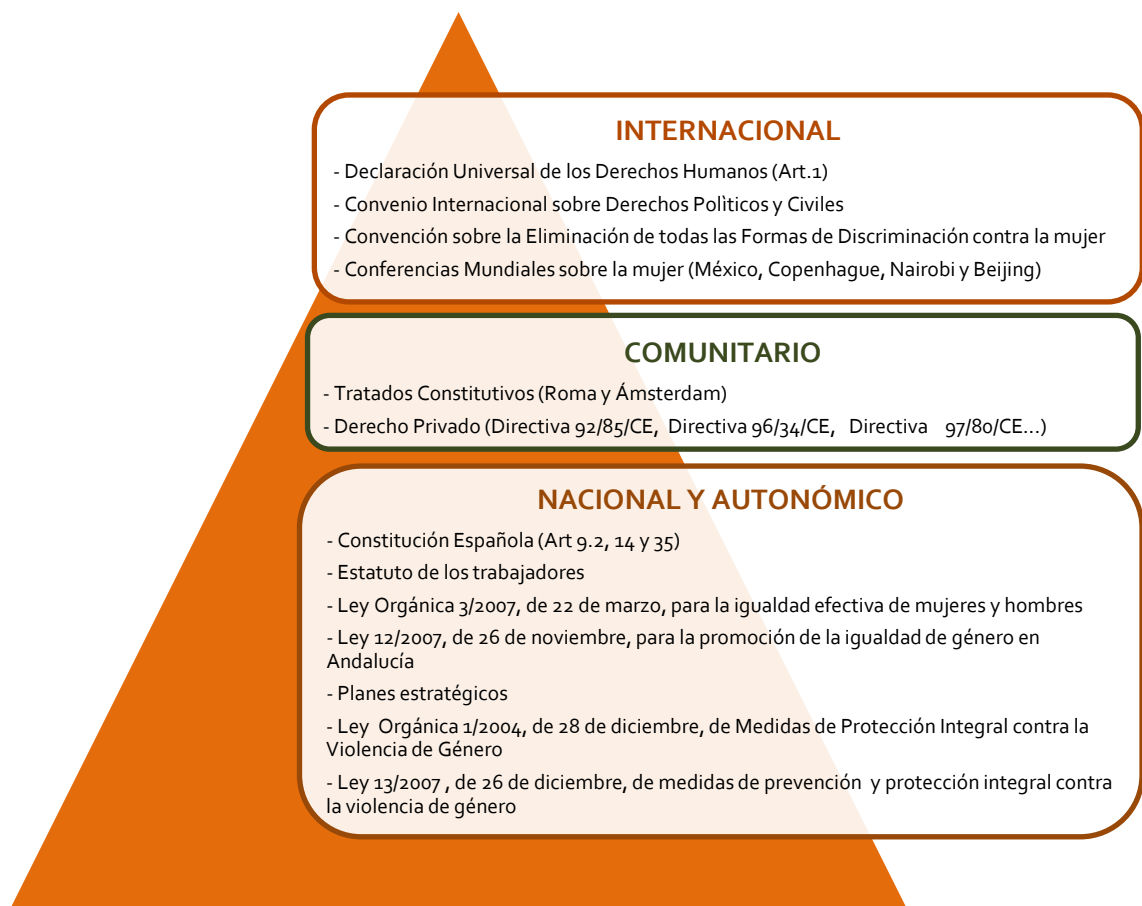
- Conocer el nivel de igualdad de oportunidades en la empresa Santiago Apóstol S.Coop.And.
- Detectar posibles desigualdades en las prácticas empresariales de comunicación, selección, promoción, retribución y formación interna.
- Conocer los problemas y necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

# MARCO NORMATIVO

Desde mediados del siglo XX, y principalmente en las últimas décadas, se han venido impulsando por parte de diferentes instituciones estrategias y medidas destinadas a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo. Es a partir de las primeras declaraciones de derechos humanos cuando se reconoce como un derecho jurídico universal la igualdad entre mujeres y hombres y se empieza a actuar desde diferentes ámbitos por la consecución de una igualdad formal.

A modo de resumen y con carácter general, se muestran a continuación los principales hitos legislativos que en materia de igualdad se han llevado a cabo desde tres diferentes ámbitos:

FIGURA 1. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD



Sin embargo, el pleno reconocimiento de una igualdad formal no ha sido suficiente para la consecución de una igualdad efectiva, sobre todo cuando nos referimos al ámbito laboral. La reiteración de situaciones de desigualdad, como mayores tasas de desempleo femenino, discriminaciones salariales, situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o las especiales dificultades que encuentran las mujeres tanto en el acceso al trabajo como en su promoción, evidencian la necesidad de articular una nueva estrategia que permita eliminar dichas situaciones y promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

En este sentido, la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** constituye el principal hito a nivel legislativo que ha abordado la igualdad en todos los ámbitos y específicamente en el área empresarial. Esta Ley, legitima la puesta en marcha de políticas encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias, adoptando un marco general para la adopción de medidas de acción positiva. La Ley ha desarrollado especialmente estrategias para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, promocionando medidas concretas dirigidas a las empresas.

*La igualdad de trato y de oportunidades 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. (Art. 3).*

Dicha Ley establece la obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades a todas las organizaciones laborales. Además, busca un amplio alcance en cuanto a ámbito de aplicación, pues supone incorporar el principio de igualdad al ámbito de las relaciones laborales y al empleo, sin diferencias si se trata de empresas públicas o privadas.

*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art. 5).*

Tal y como contempla la Ley, además de las obligaciones generales, las organizaciones laborales tienen obligaciones de carácter más específico según se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO 1: OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES EN MATERIA DE IGUALDAD

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Medidas de promoción de la igualdad: Planes de Igualdad</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Obligatoriedad:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Empresas de más de 250 trabajadores/as</li><li>○ Cuando así lo establezca su Convenio Colectivo</li><li>○ Por acuerdo de la autoridad laboral</li><li>○ Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales</li></ul></li><li>- Voluntariedad:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Cualquier empresa que desee mejorar su gestión empresarial</li></ul></li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Medidas en materia de conciliación</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Permisos retribuidos</li><li>○ Permisos no retribuidos</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</b></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Medidas para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género</b></li></ul>

No obstante, existen otras fórmulas recogidas en la Ley para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de una empresa u organización laboral como son:

- Responsabilidad Social
- Distintivo de calidad/Marca de Excelencia
- Mujeres en los Consejos de Administración
- Compromiso con la igualdad como un requisito en los concursos públicos

De igual manera, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**<sup>4</sup>, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas en el empleo, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social. Entre estas medidas se encuentra el asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007 anteriormente citada.

A pesar de no estar obligadas, la elaboración de planes de igualdad en PYMES y microempresas es un elemento eficaz para conseguir el cumplimiento de los objetivos corporativos de las empresas. Pues da una mayor satisfacción al personal trabajador respecto a su puesto de trabajo y a su entorno profesional. Además, ayuda a fomentar la integración de

<sup>4</sup> Junta de Andalucía. Ley Orgánica 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA núm. 247 de 18/12/2007.



las personas en las empresas, en la medida que mejora su entorno social y su calidad de vida, ayudando de esta forma a detectar y solventar situaciones discriminatorias por razón de género.

Siendo conscientes de su papel como agentes sociales y su interrelación con su entorno y la sociedad, las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal como principio de la organización en la gestión de sus recursos humanos, además de contribuir voluntariamente al logro de una sociedad mejor, obtienen ventajas de importante valor social y económico.

## METODOLOGÍA

---

Con el fin de recopilar la información necesaria para elaborar este diagnóstico se ha diseñado una metodología que combina técnicas cuantitativas y cualitativas.

### TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

- Revisión de documentación relativa a la empresa

Con el objetivo de analizar la estrategia de comunicación externa, se revisó tanto la página web como los perfiles en las redes sociales de la empresa.

Para contextualizar la actividad de la empresa, comprender su visión y misión y atender las exigencias legislativas en materia laboral, se revisaron dos documentos: el convenio colectivo y los estatutos de empresa.

- Entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal de dirección y gerencia

Se mantuvo una entrevista semiestructurada de 3 horas y 26 minutos de duración con la persona responsable de recursos humanos y que a la vez, forma parte del núcleo de personas que toman las decisiones de la empresa. Por ello el guión de entrevista contemplaba cuestiones relacionadas con ambos aspectos.

- Orígenes y evolución de los objetivos y valores empresariales
- Situación de las empresas familiares
- Selección de personal
- Promoción de personal
- Formación y reciclaje profesional de la plantilla
- Retribuciones y política salarial
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Vacaciones
- Clima laboral
- Comunicación
- Medidas para promover la igualdad de oportunidades

## TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

### ● Revisión de datos de la plantilla

Para obtener los datos necesarios a la hora de determinar la composición de la plantilla, la política salarial de la empresa y la estabilidad laboral de las personas empleadas se revisaron los contratos realizados al personal y el resumen nominal de las personas trabajadoras.

Se elaboró una base de datos donde se registró toda esta información relativa a la empresa y a la plantilla, desagregada por sexo, para poder operar con ella posteriormente.

### ● Cuestionarios estructurados dirigidos a la plantilla

Se diseñó un cuestionario para conocer las necesidades y preocupaciones de las personas trabajadoras de la empresa. Se optó por un cuestionario autocumplimentado que permitiera al personal mantener su anonimato pese a que la recogida la hiciera la propia dirección de la empresa.

Para ello, se acompañó cada cuestionario de un sobre sellado, en el que la trabajadora o trabajador introdujese el documento una vez completado y lo cerrase.

El cuestionario contenía preguntas de diferentes temáticas relacionadas con los contenidos del diagnóstico:

- Características sociodemográficas
- Condiciones de contratación
- Percepción sobre la inclusión de la igualdad de oportunidades en la empresa
- Distribución del tiempo familiar, personal y laboral
- Situación familiar
- Medidas de conciliación
- Acciones formativas
- Acoso por razón de sexo
- Acoso sexual
- Preferencias acerca de las medidas para el fomento de igualdad de oportunidades en la empresa que podrían implantarse

En la empresa Santiago Apostol, Soc. Coop. And. trabajan actualmente 35 personas, sin embargo se han recogido 20 cuestionarios válidos.

## PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

El procedimiento para aplicar estas técnicas tuvo en cuenta la carga de trabajo de las empresas, por lo que se optó por simplificarlo al máximo e intentar que fuese lo más eficiente posible en términos de tiempo.

En primer lugar se procedió al contacto telefónico con la persona intermediaria de la empresa. En esta primera llamada telefónica el objetivo fue:

- Informar sobre los objetivos del proyecto y del diagnóstico de igualdad empresarial

- Comunicar el envío de una ficha de datos de la empresa así como una carta explicativa del proyecto y del trabajo de campo a realizar.

A continuación se envió la ficha de datos que la empresa tenía que cumplimentar con información básica de la organización.

Una segunda llamada telefónica acompañada de un correo electrónico, sirvió para comunicar el procedimiento de recogida de información. Se hizo llegar a la persona de contacto un listado orientativo de la documentación administrativa a consultar y se fijó una fecha para la primera visita a la empresa.

Durante la primera visita a la empresa se revisaron los contratos y las nóminas, se hizo entrega a la persona de contacto de los cuestionarios dirigidos a la plantilla, para su distribución y posterior recogida y se entrevistó a la persona encargada de la gestión de personal y gerencia.

Tras el análisis preliminar de la información recogida se realizó una segunda visita a la empresa para recoger los cuestionarios y completar algunas informaciones.

## CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

---

La cooperativa Santiago Apóstol, S. Coop. And. Se constituyó en Fuentevaqueros en el año 1967 como cooperativa de trabajo asociado, sin embargo, sus socios ya venían trabajando en común y comunitariamente desde 1955.

La actividad de la cooperativa es la producción agrícola combinada con la producción ganadera. Actualmente, la empresa cuenta con una ganadería propia, con 660 cabezas de vacuno de leche, un cebadero de ganado porcino, con 130 reproductoras y una explotación agrícola de cereal y forrajes que permite abastecer las necesidades del ganado. Cuenta con unas instalaciones de más de 3000 metros cuadrados que permiten la producción de leche, su pasteurización, homogeneización y envasado, ubicadas en Santa Fe. Además la empresa comercializa queso fresco, requesón y tarta de queso y miel.

### OBJETIVOS

- Agrupar o asociar a personas físicas para que, mediante su personal trabajo, laboreen en común las tierras, instalaciones, maquinarias, enseres, ganado y cuantos bienes agropecuarios produzcan o sean aportados por ellos mismos o adquiridos colectivamente, para sí o para su comercialización y venta, bien en estado natural o transformados, bien a mercados nacionales como extranjeros.
- Realizar cualquier actividad económico-social lícita para la mutua ayuda entre sus miembros, al servicio de éstos y de la comunidad, mediante la aportación y actividad de todos sus socios, con arreglo a los principios y disposiciones de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas.
- Promover y fomentar la educación y la formación cooperativa de sus miembros y difusión la comunidad del espíritu cooperativo. Asimismo, la promoción y el fomento de las instituciones de previsión y crédito que la cooperativa estime necesarias.

- La generación, producción, distribución y comercialización de energía en todas sus distintas formas, y en todas sus aplicaciones, incluyendo la producción de energía eléctrica en régimen especial y otras actividades de energías renovables.
- Creación y mantenimiento, tanto económico como social, de Centros de estancia diurna, o cualquier otro Centro de diferente índole relacionado con actividades sociales, educativas, culturales y deportivas.

## MISIÓN Y VISIÓN

La empresa está orientada a elaborar un producto de calidad que favorezca una alimentación sana y la sostenibilidad del sector.

## ALIANZAS EMPRESARIALES

Desde sus inicios, la cooperativa ha participado y fomentado los valores del cooperativismo, ha sido pionera en la difusión de la labor cooperativista, fortaleciendo la unión de cooperativas y al movimiento cooperativista andaluz.

Actualmente la cooperativa forma parte de diferentes plataformas de empresas:

- Organización de Productores de Leche
- Asociación Frisona Andalucía (AFA)
- Asociación para la Defensa Sanitaria de la Vega
- Asociación benéfico Andaluza los Pastoreros
- FAECA
- FAECTA

## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Aunque la empresa no tiene un documento sistematizado que recoja la política de responsabilidad social corporativa como tal, integra prácticas que ayudan a mejorar el bienestar de la comunidad. Obviamente al tratarse de una cooperativa promueve los valores propios de este tipo de empresas de economía social, pero además lleva a cabo acciones que favorecen el acceso a recursos de la comunidad donde se ubica:

**Compra de productos de proximidad:** La cooperativa trata con empresas proveedoras de la zona para fortalecer el tejido empresarial de la comarca.

**Formación:** En las acciones de formación organizadas por la cooperativa se reservan plazas para personas del municipio, que aunque no sean cooperativistas ni formen parte de la plantilla, les pueda resultar de interés. Además, la cooperativa es un centro de prácticas para el alumnado de la universidad, de ciclos formativos y de cursos de especialización.

También apoya causas de asociaciones sin ánimo de lucro:

**Apoyo a entidades sin ánimo de lucro:** Actualmente colabora con la Asociación de Víctimas de la Talidomida en España y otras inhabilidades ofreciendo su apoyo para la celebración Acto de solidaridad y reconocimiento a las víctimas de Talidomida en Fuente Vaqueros

Además la empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

**Firma del Pacto ONU Mujeres para la promoción de los Principios para el empoderamiento de las mujeres.** Estos principios están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican, en el ámbito del empoderamiento de las mujeres y poder cambiarlas en caso de que sea necesario. De forma resumida, estos principios consisten en lo siguiente:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

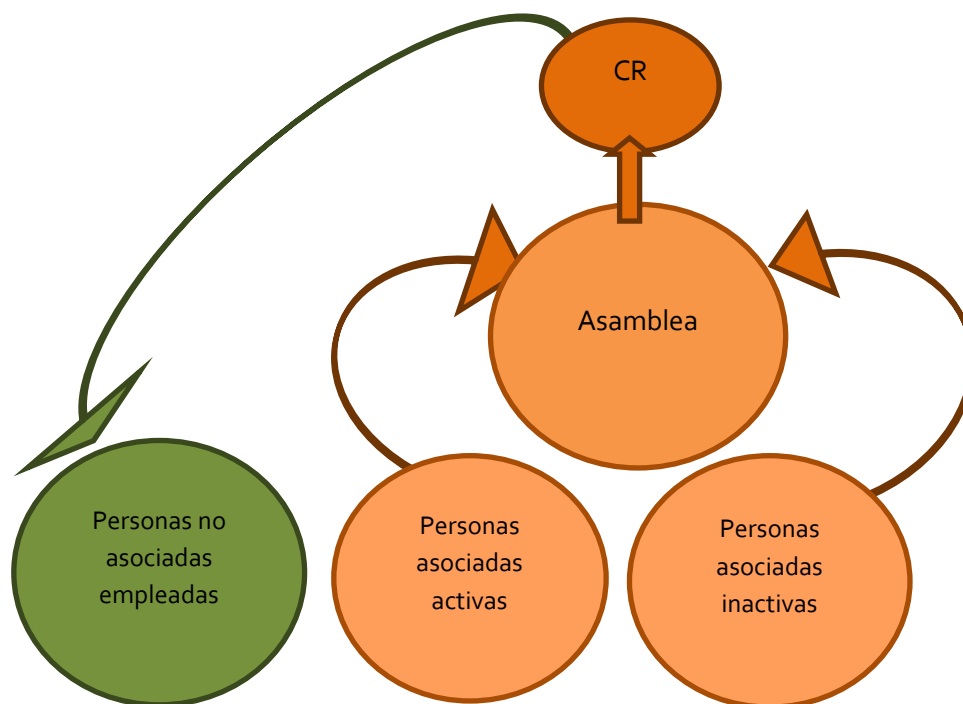
## **ESTRUCTURA DE LA EMPRESA**

Al tratarse de una cooperativa, el órgano de decisión máxima es la Asamblea. En la Asamblea tienen voz y voto dos tipos de personas asociadas, aquellas que están activas como empleadas y aquellas que están inactivas, es decir aquellas que no forman parte de la plantilla. En total forman parte de la asamblea 44 personas, el 41% son activas, y el 59% inactivas.

De la Asamblea emana el Consejo Rector, que es elegido por la asamblea mediante votación; es el órgano de gobierno, gestión y representación de la cooperativa.

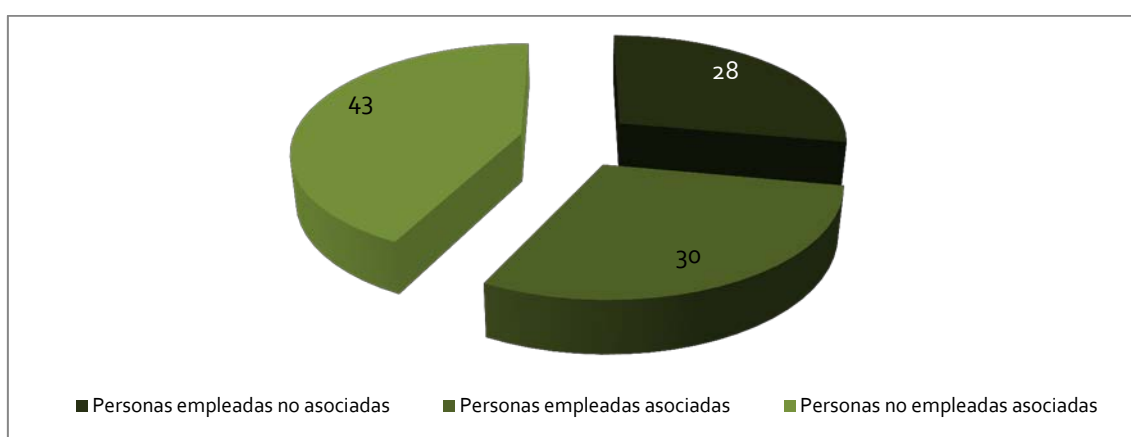
Aunque se trata de una cooperativa de trabajo asociado, la empresa también tiene empleado personal que no es cooperativista, no forma parte de la asamblea y no tiene capacidad de voto.

Figura 2: Órganos de decisión y tipología de relaciones presentes en la cooperativa



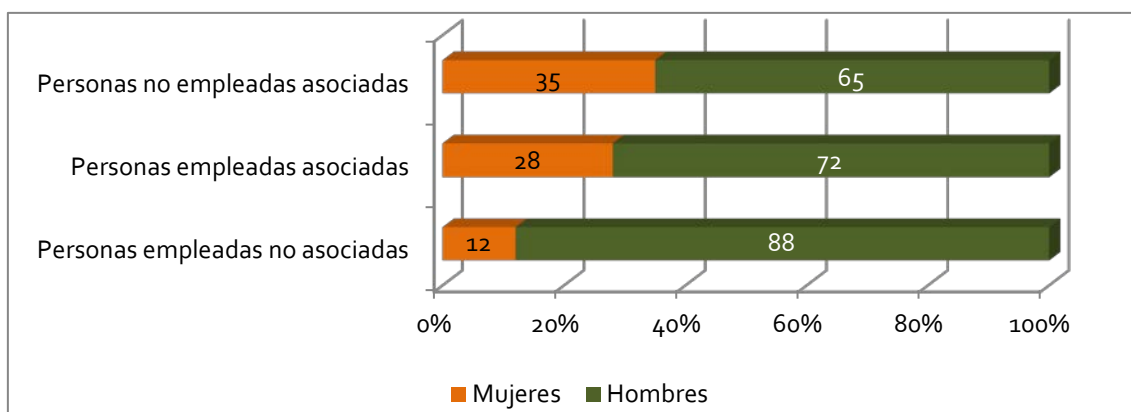
Actualmente hay 61 personas relacionadas con la cooperativa de manera directa en cualquiera de las tres formas planteadas. El 43% son personas que aún manteniendo su condición de cooperativistas y su aportación de capital, ya no forman parte del personal empleado, bien sea por jubilación, o cualquier otro motivo. Tres de cada 10 personas implicadas en la cooperativa a través del doble rol de asociadas y trabajadoras, y la misma proporción, están únicamente empleadas por la cooperativa.

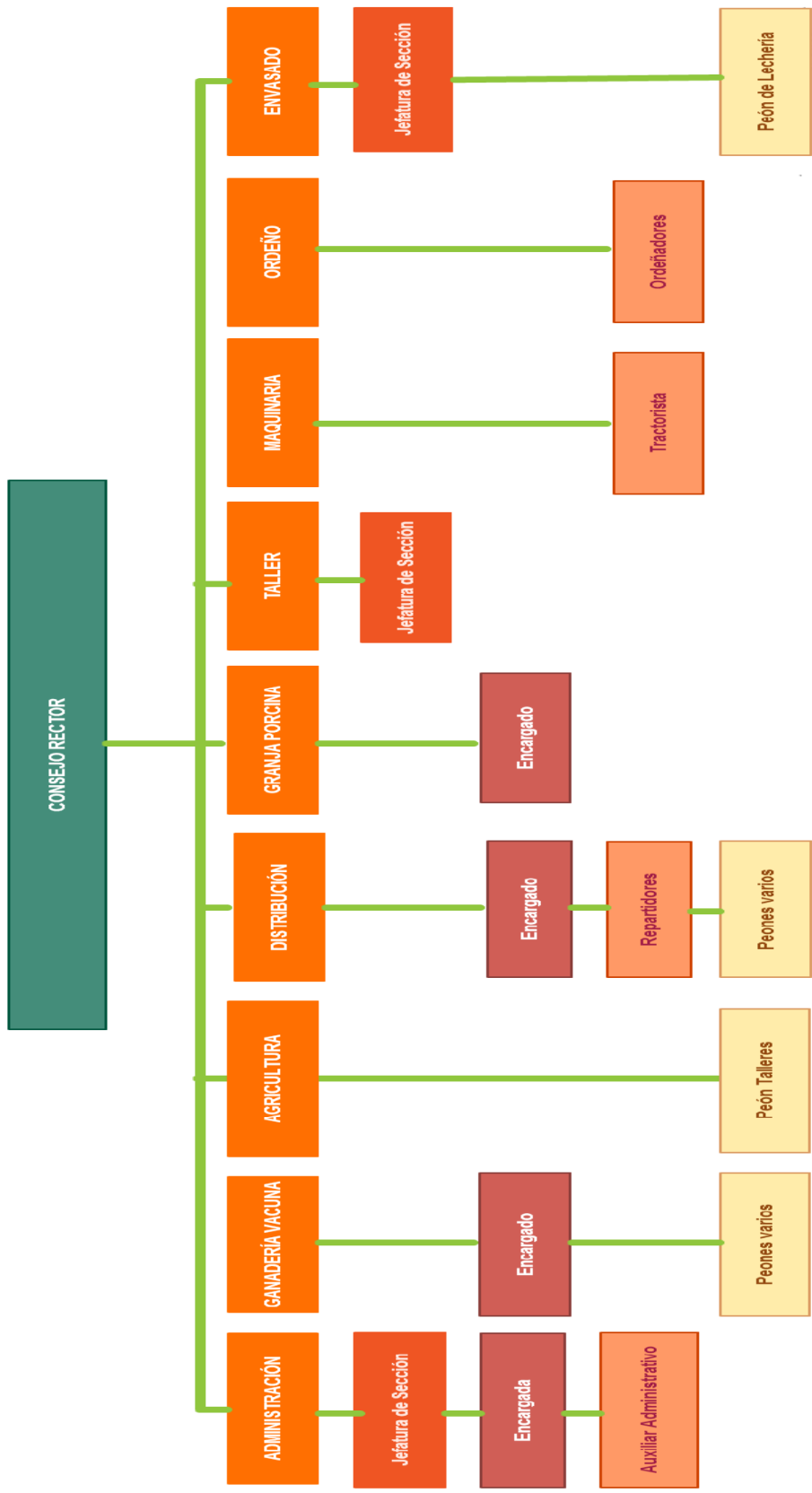
Gráfico 1: Composición de la cooperativa, según tipo de relación con la empresa



En todas las categorías establecidas para analizar la relación con la cooperativa, hay más hombres que mujeres. Solamente entre las personas asociadas inactivas hay un porcentaje de mujeres que sin ser equilibrado, está por encima del 30%. En las vinculaciones con la cooperativa que implican actividad laboral, la presencia de mujeres es bastante menor.

Gráfico 2: Composición de la cooperativa, según tipo de relación con la empresa y sexo



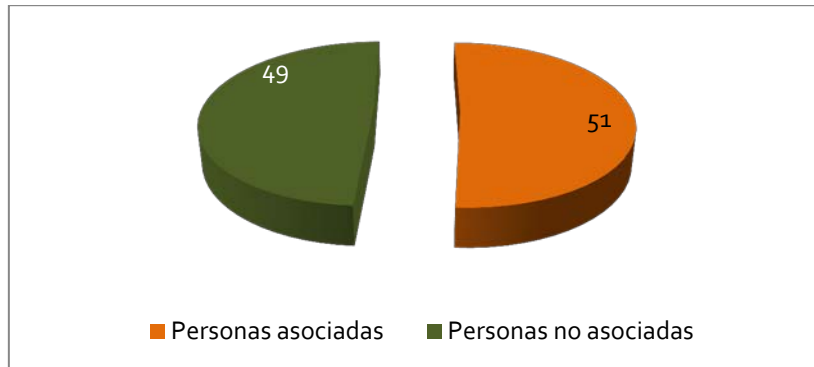




## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El total de personas que conforman la plantilla asciende a 35 personas. La presencia de personas asociadas (18 en total) y personas no asociadas (17) es prácticamente equitativa.

**Gráfico 3: Composición de la plantilla, según relación con la cooperativa.**



## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

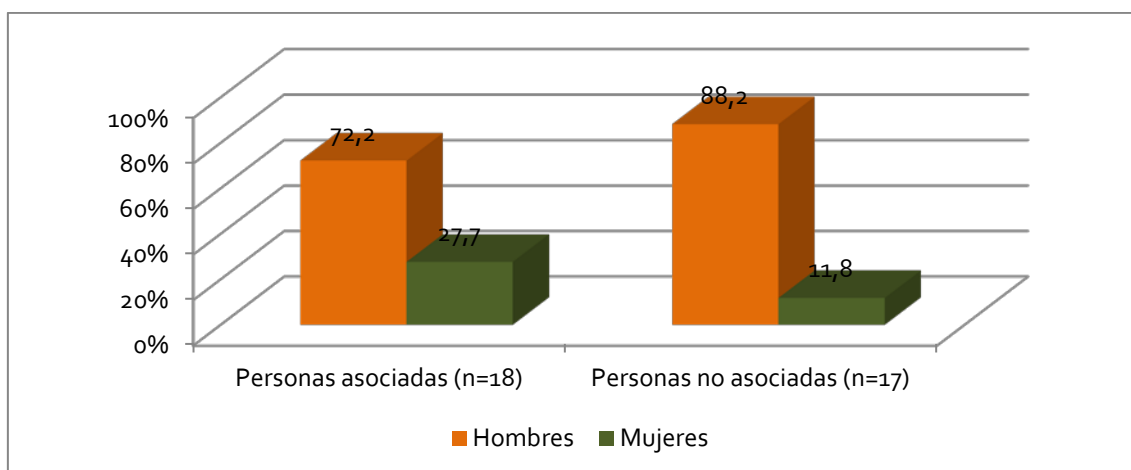
La empresa está claramente masculinizada, el 80% de las personas que trabajan en la cooperativa son hombres.

**Gráfico 4: Composición de la plantilla, según sexo de la persona trabajadora**



Cuando se analiza la relación de la cooperativa de (personas asociadas y no asociadas) puede observarse cómo la masculinización aumenta en el caso de las personas no asociadas.

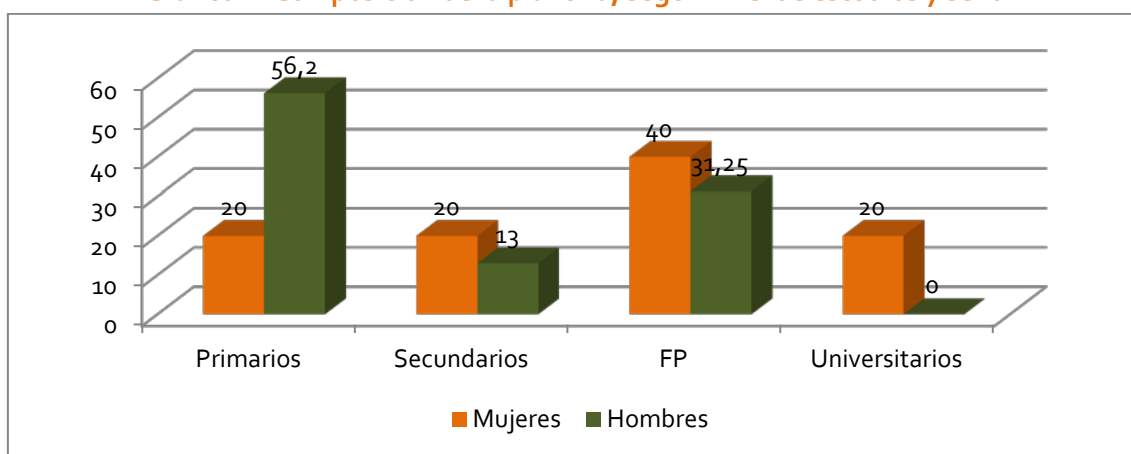
**Gráfico 5: Composición de la plantilla, según relación con la cooperativa y sexo**



A través de los cuestionarios, se han obtenido datos relativos a 20 de las 35 personas empleadas. Según las respuestas de la encuesta, las mujeres tienen niveles de formación superiores, pues ocho de cada diez tienen formación no obligatoria (secundaria y universitaria).

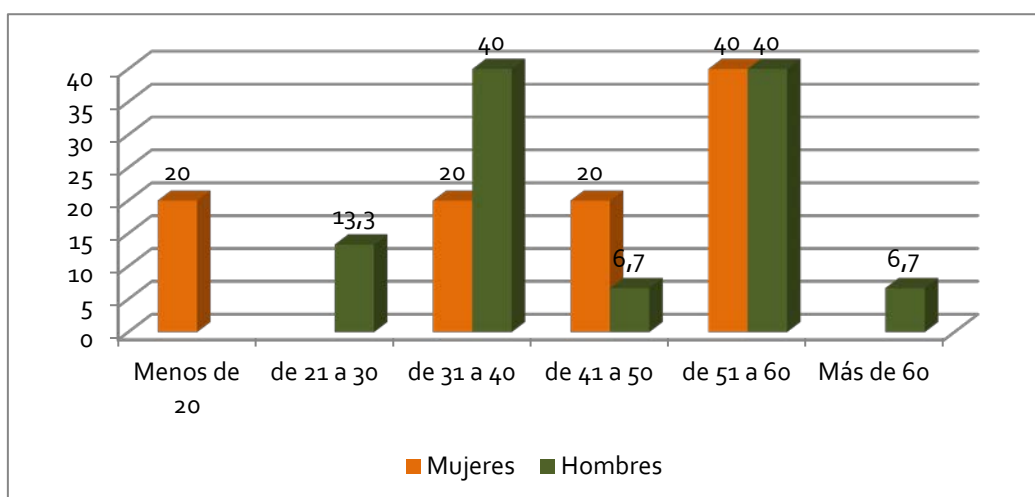
Sin embargo, más de la mitad de los hombres solamente cuenta con estudios primarios.

**Gráfico 6: Composición de la plantilla, según nivel de estudios y sexo**



La edad media de la plantilla es de 46,45 años. Aunque no contamos con información para toda la plantilla, los resultados indican que se están incorporando mujeres jóvenes a la empresa. Esto supone una importante fortaleza para la empresa, ya que el relevo generacional es un elemento básico para cualquier organización puesto que asegura la sostenibilidad, la renovación de ideas, y puede catalizar diferentes cambios transformacionales que contribuyan a la mejora del clima laboral y la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento.

Gráfico 7: Composición de la plantilla, según edad y sexo



## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### SELECCIÓN DE PERSONAL

Las formas de selección han variado con los años. La crisis ha aumentado el número de demandantes de empleo, hay muchas más autocandidaturas y la empresa ha dejado de publicar ofertas de empleo.

La mayoría de las personas que se incorporan a la cooperativa son familiares de asociados/as. Las ofertas se difunden de manera informal por parte de las propias personas asociadas entre sus contactos. En caso de que no surjan candidaturas que cumplan con el perfil requerido para el puesto, la oferta se difunde entre los contactos del personal no asociado.

Otra forma de acceso a un puesto de trabajo en la empresa, sobre todo en el área de de administración, es la realización de prácticas. Una vez finalizado este periodo, es habitual que parte de este personal se incorpore a la empresa de manera más estable.

Aunque no haya obstáculos manifiestos para la incorporación de las mujeres a la empresa, lo cierto es que como ya se ha comentado, son muy pocas las trabajadoras empleadas en la cooperativa. La propia actividad, tradicionalmente masculinizada, puede estar incidiendo en la falta de candidaturas femeninas. La difusión por parte de la propia plantilla entre sus contactos también puede estar provocando que las ofertas se comuniquen principalmente a los hombres, que son quienes por tradición han desempeñado este tipo de trabajos agrícolas. Aunque los motivos por los que no hay más candidaturas de mujeres son sólo hipótesis, existen varias las medidas que podrían ponerse en marcha para aumentar el número de mujeres en la empresa.

#### RECOMENDACIÓN

Explicitar en los documentos internos que la empresa respeta el principio de igualdad de oportunidades y que serán aceptadas las candidaturas de hombres y mujeres.

Es recomendable publicar las ofertas a través de cauces más abiertos (por ejemplo, en la página web de la empresa), redactándolas en un lenguaje inclusivo y definiendo los puestos con criterios objetivos, en función de las características técnicas, formativas, experiencia, competencias habilidades, así como las tareas y funciones a desempeñar.

Por ejemplo, hay que evitar solicitar ordeñadores o envasadoras. Es preferible emplear los términos "Personal de ordeño" o "Personal de envasado".

Esta recomendación es compatible con las prácticas habituales de selección de la empresa.

#### RECOMENDACIÓN

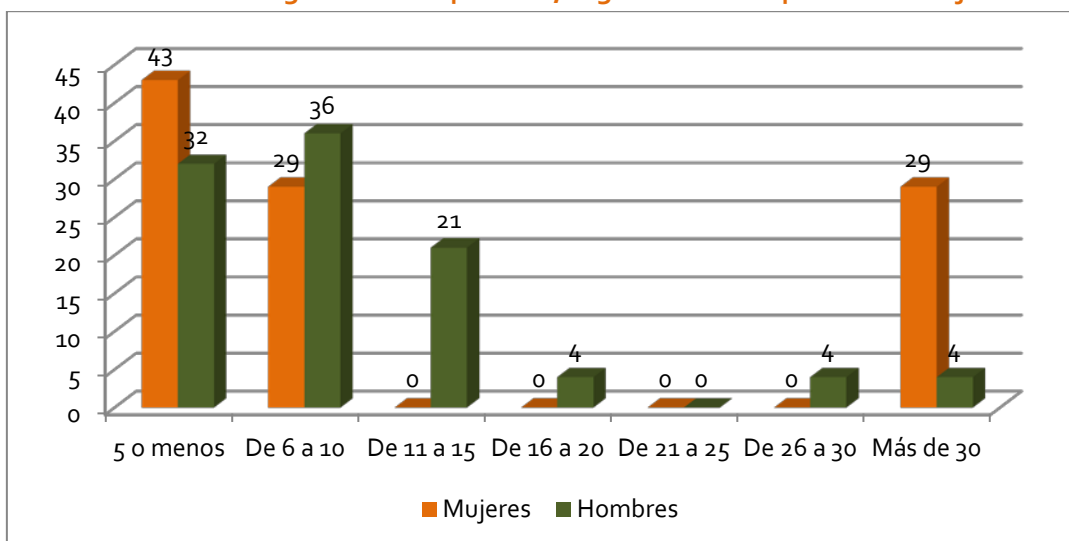
Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de que se incorporen mujeres y de que comuniquen la oferta entre sus contactos independientemente del sexo.

## CONTRATACIÓN

La antigüedad media de la plantilla de la cooperativa es de 9,6 años. Las mujeres tienen una trayectoria más larga en la empresa, puesto que ellas llevan trabajando en la cooperativa una media de 13 años y ellos alrededor de 8 años y medio.

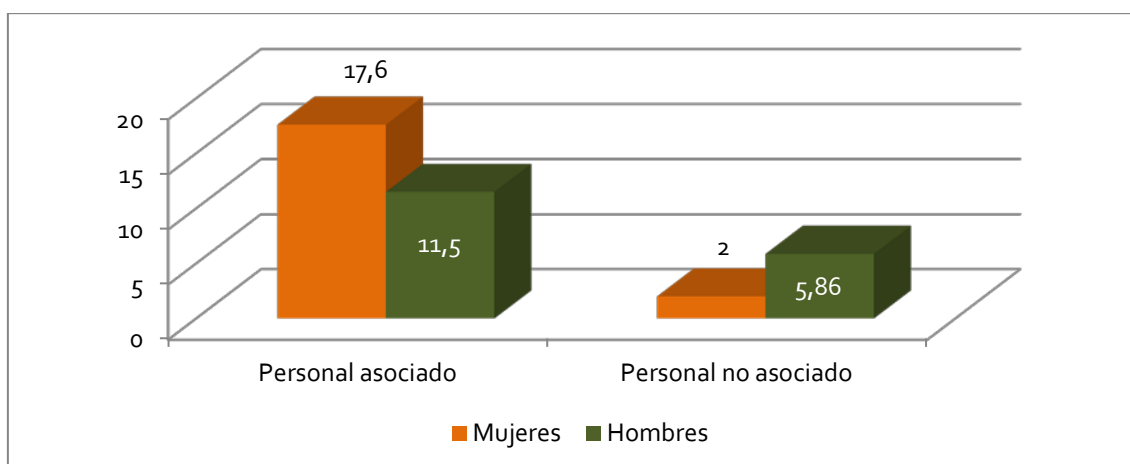
Una mayor desagregación de los datos, permite comprobar cómo ha habido una importante renovación de la plantilla en los últimos 10 años. Aunque más de dos tercios tanto de hombres como de mujeres se han incorporado a la empresa en la última década, en el caso de las mujeres, un 43% de mujeres lo ha hecho en los últimos 5 años.

**Gráfico 8: Antigüedad de la plantilla, según sexo de la persona trabajadora**



Si se contrasta la situación del personal cooperativista y el no cooperativista, puede observarse que las carreras laborales más largas son las de las personas empleadas asociadas a la cooperativa, y dentro de estas, las de mujeres. Las empleadas tienen una carrera media 6 años más larga que la de los empleados. Sin embargo, entre el personal no asociado la situación es la inversa, mientras que las mujeres están empleadas desde hace 2 años, la trayectoria de los hombres, es de 5,41 años de media.

**Gráfico 9: Antigüedad media en la empresa, según relación con la cooperativa y sexo**



La nueva incorporación de mujeres no asociadas a la plantilla, hace obviamente que su antigüedad sea menor.

**RECOMENDACIÓN**

Aunque se hayan incorporado mujeres en los últimos años a la empresa, es necesario que siga incentivándose la contratación de mujeres e incrementar el ritmo de incorporación para conseguir un equipo equilibrado en términos de género lo más rápido posible.

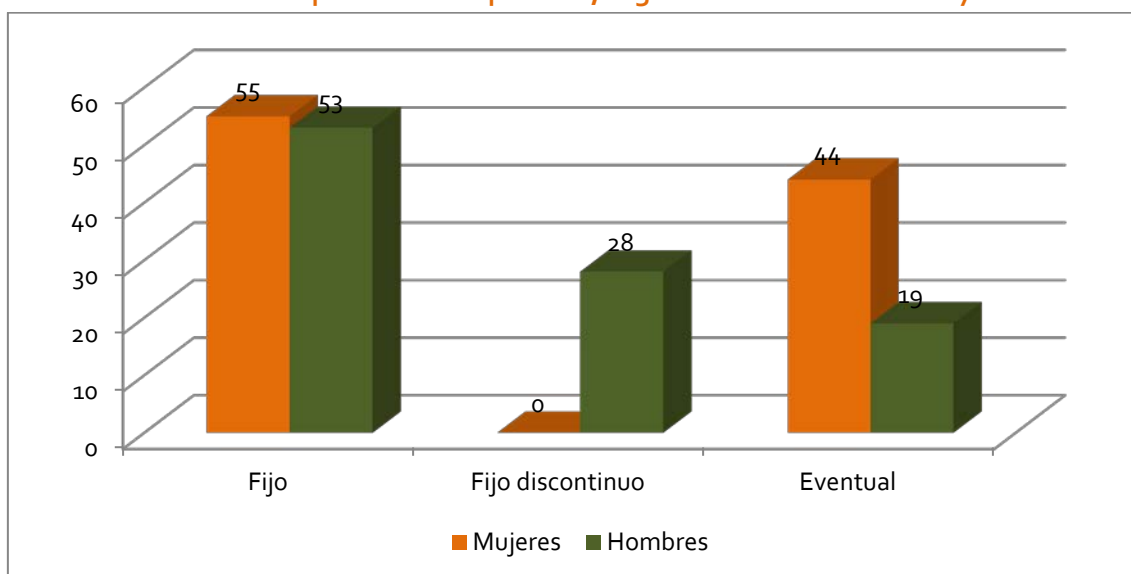
Se han identificado tres tipos de contratos, contratos fijos, fijos discontinuos y eventuales.

La parte de la plantilla que está asociada a la cooperativa tiene contrato fijo. Entre las personas que no están asociadas hay una mayor disparidad.

Solamente dos hombres que no son socios tienen contrato fijo, el resto de personal es fijo discontinuo, aunque no suele parar ya que la empresa no tiene picos de productividad extremadamente variables.

En la categoría de eventuales, 6 hombres y 4 mujeres tienen o han tenido este tipo de contrato durante este año. Se renueva por comunicación de contratación, y computa por jornadas reales trabajadas.

**Grafico 10: Composición de la plantilla, según duración de contrato y sexo**



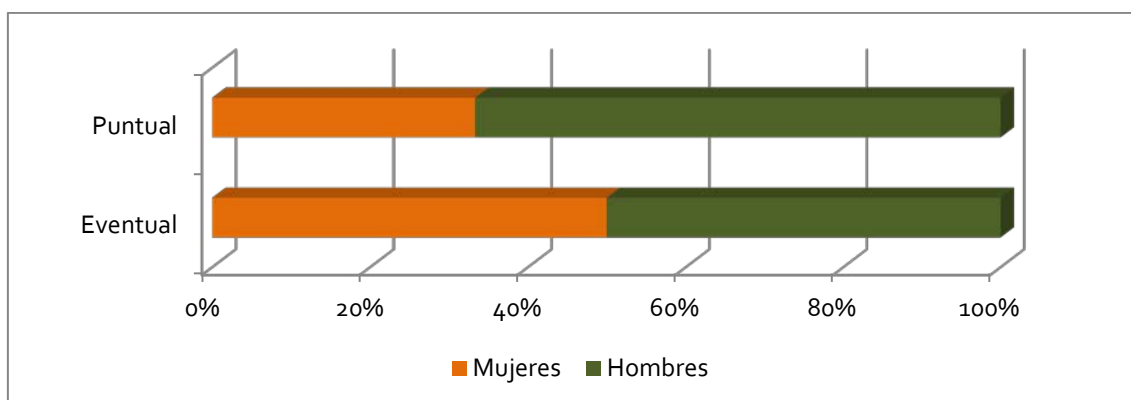
#### RECOMENDACIÓN

Establecer mecanismos que permitan la estabilización laboral de las mujeres en la empresa.

Dentro del empleo eventual también hay diferencias. Por un lado se encuentran aquellas personas empleadas que se consideran como parte de la plantilla bien porque lo son actualmente o bien porque paran de realizar la actividad laboral durante un breve periodo de tiempo durante el año. Uno de los dos hombres dentro de esta categoría ha trabajado durante los 6 meses analizados y continúa siendo parte de la empresa, el otro ha trabajado 4 de los 6 meses analizados. En el caso de las mujeres, una ha trabajado durante 4 meses y la otra durante 2, en el mismo periodo.

Por otro lado están quienes trabajan de manera puntual: o bien no han trabajado más de dos meses completos durante la primera mitad del año ni lo están haciendo en este momento. Dos mujeres y el doble de hombres se encuentran en esta situación. Es decir, para las colaboraciones puntuales también se recurre más a hombres que a mujeres.

Gráfico 11: Composición de la plantilla eventualidad, según frecuencia de trabajo y sexo:



## SEGREGACIÓN LABORAL

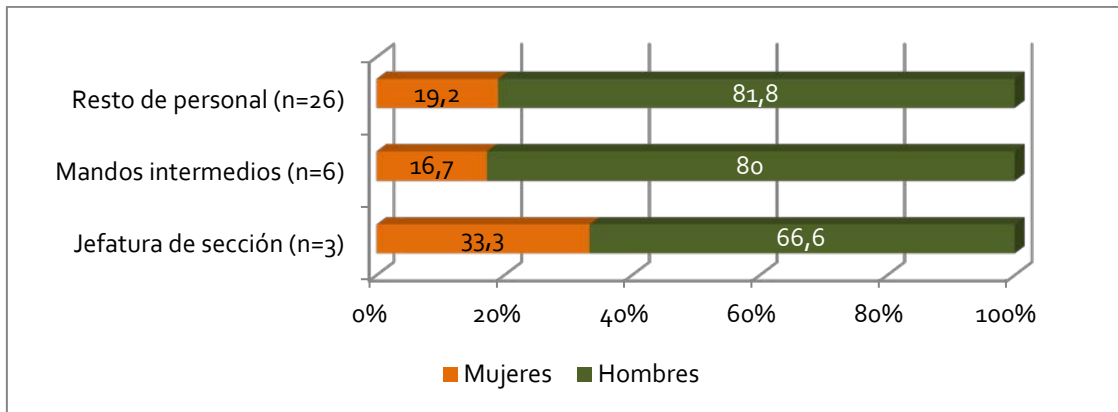
### SEGRACIÓN VERTICAL

A pesar de que hay pocas mujeres entre el personal que trabaja en la empresa, hay presencia proporcional de mujeres en los puestos de toma de decisión. Además de ocupar puestos de responsabilidad en el Consejo Rector, ya que de las 11 personas que conforman el Consejo, 3 son mujeres. Las mujeres se integraron en el Consejo en el 2002, el primer puesto de representación que ocupó una mujer en aquel tiempo fue de tesorera, cuatro años después fue nombrada secretaria y en la actualidad es la Presidenta. La vicepresidenta y una de las vocales también son mujeres.

Una de las normas para la composición del Consejo, es que las personas responsables de algún área estén presentes en este órgano de representación de la cooperativa para facilitar la toma de decisiones. Sin embargo está prohibido que dos familiares directos sean parte del Consejo. Teniendo en cuenta que de las cuatro personas responsables de departamentos son hombres y que hay una alta proporción de familiares, la participación de las parejas de estos jefes de servicios está vetada.

También hay representación de mujeres entre los mandos intermedios y puestos técnicos.

**Gráfico 12: Representación de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisión**



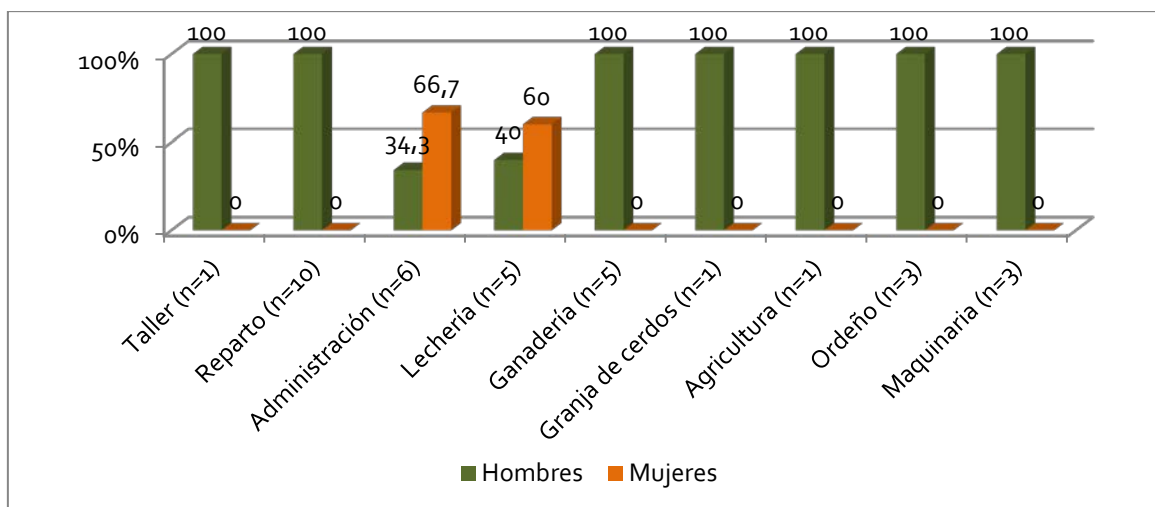
A pesar de la poca presencia de mujeres en la empresa, estas están representadas proporcionalmente en los puestos de responsabilidad, por lo que no puede hablarse de segregación vertical. El techo de cristal no es hoy día una barrera para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## SEGREGACIÓN HORIZONTAL

El análisis por departamentos de la plantilla permite identificar solo dos áreas donde la presencia de hombres y mujeres es equilibrada: el departamento de administración y el de envasado. En general estas áreas de trabajo han estado tradicionalmente feminizadas, por lo que hay menos resistencias para que las mujeres se incorporen. En el resto de departamentos, relacionados con el cuidado directo de animales, el trabajo agrícola, mecánico y la conducción están totalmente masculinizados, no hay presencia de mujeres.

La presencia de mujeres es escasa y concentrada únicamente en dos áreas, un área conformada íntegramente por personas asociadas y un área en el que las mujeres son trabajadoras eventuales. Proporcionalmente el 40% del total de mujeres estaría dentro de la categoría eventual.

**Gráfico 13: Composición de la plantilla, según departamento y sexo**





#### RECOMENDACIÓN

Favorecer la incorporación de mujeres a los departamentos masculinizados. Una medida a aplicar puede ser promover la rotación de hombres y mujeres por diferentes puestos dentro de la misma categoría en la empresa.

## CARRERA LABORAL

Según los estatutos de la empresa, cuando una persona empleada con contratación indefinida tiene más de un año de antigüedad, si lo solicita, deberá ser admitida como socia de la cooperativa. Su nombramiento será definitivo superados 6 meses de prueba.

Hay procesos por los que el personal empleado de manera eventual pasa a ser personal discontinuo, de hecho se prevé que los próximos meses uno de los trabajadores disfrute de esta mayor estabilidad en el empleo. También ha ocurrido entre el personal de prácticas en años anteriores. Normalmente estos procesos de estabilización del personal se dan en función de las vacantes de la empresa y dentro de los mismos departamentos.

#### RECOMENDACIÓN

Ofertar a toda la plantilla, mediante un proceso de promoción interna los puestos vacantes, especificando los requerimientos y condiciones del puesto.

La empresa identifica al personal empleado con habilidades para ocupar las vacantes libres asumiendo mayores responsabilidades.

#### RECOMENDACIÓN

Establecer un plan de carrera laboral que incluya baremos de valoración coherentes con los puestos de ascenso facilita la transparencia de los procesos de ascenso laboral.

Además, hay que asegurarse que los criterios de promoción no valoran habilidades y aptitudes que favorecen más a un sexo.

## FORMACIÓN

La cooperativa ha facilitado la capacitación de las personas que allí trabajan. Se han impartido cursos y talleres específicos destinados a la especialización del personal de los distintos departamentos.

Curso	Año de realización	Participantes	
		Hombres	Mujeres
Informática	2002	4	1
Inglés	2002	2	1
Fitosanitarios	Entre 2012 y 2015	6	
Conducción carretilla	Entre 2012 y 2015	2	
Biocidas	Entre 2012 y 2015	4	
Bienestar animal en el transporte	2014		6

Una formación con la que la mayor parte de la plantilla tiene que contar es el título de “manipulación de alimentos”, la última edición fue online en 2014 y lo realizó el personal de reparto y de envasado, en total 3 mujeres y 10 hombres aproximadamente.

Otra formación que han de tener las personas trabajadoras es la de Prevención de Riesgos laborales. Además la empresa, ha completado la formación relativa a la seguridad en el trabajo, con el curso de Riesgos ante Incendios y el de primeros auxilios.

El personal de administración realiza la formación también fuera el horario de trabajo. Sin embargo el personal de ganadería lo hace en el centro de trabajo y dentro del horario laboral. Esta diferencia redonda en la disponibilidad de tiempo de las mujeres de la empresa, ya que una importante parte de ellas, trabaja precisamente en el departamento administrativo.

#### RECOMENDACIÓN

Favorecer que toda la formación impartida al personal se realice dentro del horario de trabajo.

LA formación se ofrece a toda la plantilla, independientemente de si se trata de personal eventual o fijo. Aunque hay capacitaciones específicas que son de interés solamente a algunos departamentos, o titulaciones que son obligatorias solo para algunos puestos de trabajo.

#### RECOMENDACIÓN

Elaborar un plan de formación donde se contemplen las necesidades y preferencias del personal y contemple acciones formativas para la especialización en todos los departamentos de manera equilibrada.

Los mecanismos para difundir la oferta formativa son el uso del tablón de anuncios y el boca a boca. La empresa no cuenta con intranet ni ningún mecanismo que permita garantizar que la información llega a todas las personas trabajadoras de manera sencilla.

#### RECOMENDACIÓN

Programar la formación con suficiente antelación y distribuir la información a todo el personal, para garantizar que toda la plantilla ha sido informada directamente.

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

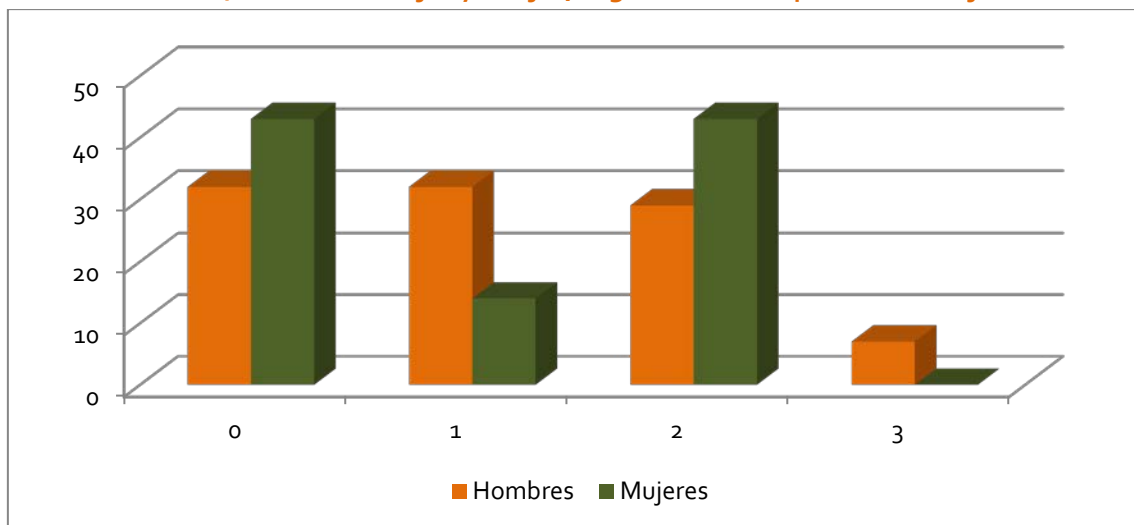
El concepto de conciliación que se maneja a la empresa se centra en la posibilidad de compatibilizar la vida laboral con la familiar. Este discurso va aparejado a una concepción de la conciliación como un asunto o preocupación que implica principalmente a las mujeres, y reduce la conciliación a la posibilidad de llevar a cabo las tareas de cuidado a hijos e hijas y la actividad laboral de manera simultánea. Los problemas más graves de conciliación son los que surgen de no poder atender situaciones familiares de emergencia.

### RECOMENDACIÓN

Reformular el concepto de conciliación haciendo hincapié en el derecho de las personas a tener una presencia equilibrada en las diferentes de la vida, teniendo en cuenta la corresponsabilización de mujeres y hombres en las mismas.

El 50% de las personas que trabajan en la empresa tiene hijos y/o hijas a cargo. Cuatro de las siete mujeres que forman parte de la empresa tienen hijos y/o hijas y diecisiete de los veintiocho hombres, es decir el 60% de las mujeres y el 70% de los hombres tienen responsabilidades familiares.

Gráfico 14: Número de hijos y/o hijas, según sexo de la persona trabajadora



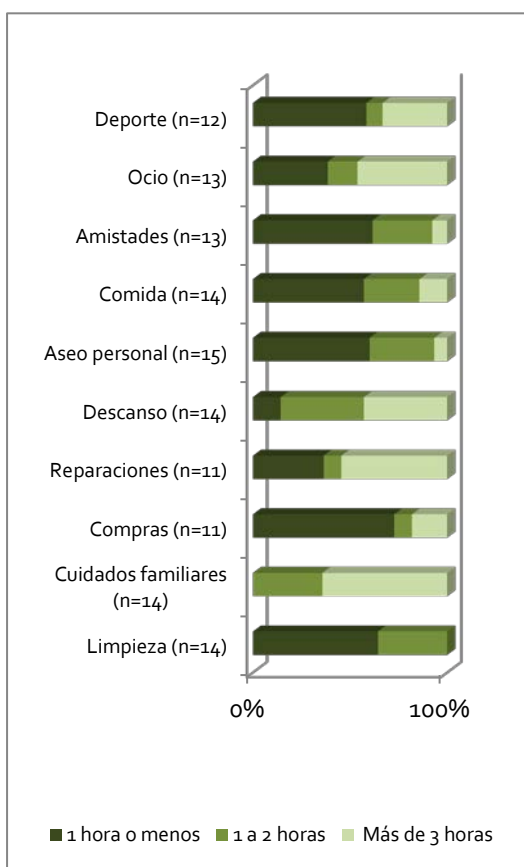
De las 3 mujeres que han contestado los cuestionarios y que tienen hijos y/o hijas, 2 de ellas disfrutaron del permiso de maternidad, la tercera no lo ha hecho porque el tiempo en el que dio a luz y los primeros meses después del nacimiento aún no formaba parte del equipo de trabajo de la cooperativa.

Los hombres de la plantilla que han sido padres también han disfrutado del permiso de paternidad, aunque en el último año solamente un hombre se ha encontrado en esta situación y por tanto, sólo se ha concedido un permiso de paternidad de 13 días, los establecidos por la

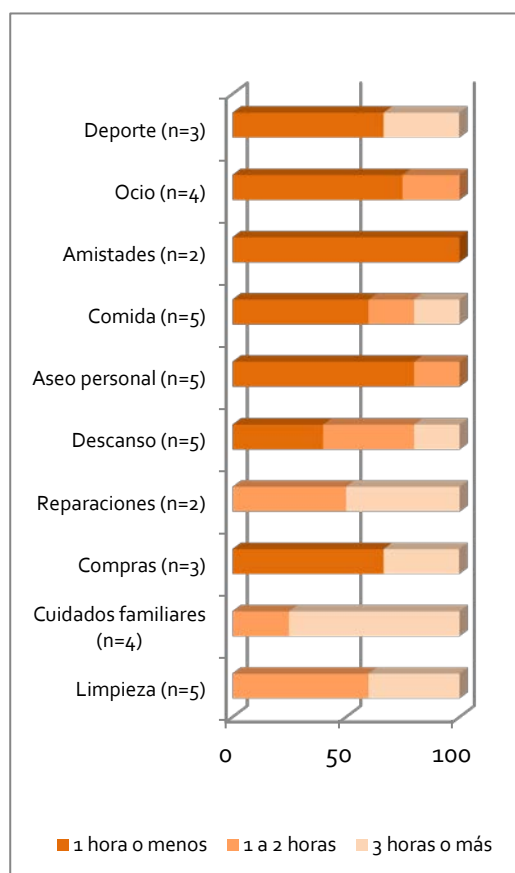
ley de igualdad, a los que se habrían sumado los 4 días que contempla el Convenio Colectivo Provincial del Campo para cumplir con la normativa pertinente.

En cuanto a la distribución del tiempo, las respuestas a los cuestionarios indican que las mujeres emplean más tiempo en la realización de las tareas domésticas y de cuidado (limpieza, compras, preparación de comida, etc.), mientras que los hombres dedican más horas a la práctica deportiva y al ocio. Estos datos implican que la distribución de tareas sigue sin ser equitativa y que las responsabilidades del hogar siguen atribuyéndose a las mujeres de acuerdo a la tradicional división sexual de trabajo.

**Grafico 15: Distribución del tiempo entre trabajadoras**



**Gráfico 16: Distribución del tiempo entre trabajadores**



Estos elementos indican que el trabajo reproductivo sigue siendo responsabilidad de las mujeres en mayor medida. Por tanto, la doble y triple jornada laboral afecta mayoritariamente a las mujeres, lo que puede implicar diferentes consecuencias en función de la gravedad: riesgos de salud, mayor absentismo laboral, mayor insatisfacción entre las mujeres, etc. Para prevenir estas medidas se requiere una reorganización de las tareas en el hogar, y aunque requiere del esfuerzo de múltiples agentes, es deseable que la cooperativa también trabaje para fomentar la corresponsabilidad en la medida de sus posibilidades.

## RECOMENDACIÓN

Facilitar la complementariedad y equidad de horarios de las personas emparentadas y realizar campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

## ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y EL ESPACIO DE TRABAJO

### FLEXIBILIDAD DE TIEMPO

Los horarios de las personas empleadas son muy variables y variados. La cooperativa prima el cumplimiento de los objetivos laborales por encima del cumplimiento horario, por lo que se posibilita la autonomía de los departamentos para fijar su horario y facilitar el establecimiento de acuerdos internos entre las propias personas empleadas, que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como resultado de la combinación de estas prácticas de flexibilización y las propias necesidades de los departamentos existen diferentes horarios y diferentes jornadas de trabajo:

#### Ganadería:

El personal de ganadería tiene jornada partida, de 6.00 a 13.00 por la mañana, y de 17.00 a 20.00 por la tarde. Les correspondería un día libre a la semana, aunque no es un día fijo, sino que se establece en función de la rotación de turnos. En total la jornada de trabajo se prolongaría hasta 10 horas.

Sin embargo, para aumentar la disponibilidad de tiempo libre, los trabajadores gestionan su propio cronograma, y mediante el intercambio de días libres, intentan acumular dos días seguidos, e intentan que coincidan con el fin de semana.

#### Ordeño:

Los ordeñadores trabajan en jornada continua, hay dos turnos de trabajo. El turno de mañana trabaja de 6.00 de la mañana a 12.00 y el de tarde de 17.00 a 23.00. Tienen un día libre a la semana, que se adjudica de manera rotativa, ya que los animales no pueden quedar desasistidos.

#### Envasado:

En el departamento de envasado hay dos horarios distintos, el encargado acude a la planta a las 4.30 para preparar la maquinaria, su jornada laboral se alarga hasta las 11.30 de la mañana aproximadamente

El resto de personal trabaja de 5.30 a 12.00 aproximadamente, aunque la duración de la jornada puede variar en función de la carga de trabajo.

### **Agricultura y maquinaria:**

Los trabajadores empleados en estos departamentos, tienen un horario más flexible. En verano se establece la jornada intensiva, sin embargo, en la época de cosecha pueden trabajar más horas, en las épocas de menos trabajo las jornadas se acortan.

### **Taller y Administración:**

Las personas que trabajan en el taller y en la administración tienen un horario laboral fijado de 8.00 a 15.00 de lunes a sábado.

### **Granja Porcina:**

El trabajador de la granja porcina, tiene jornada partida, su horario va de 8.00 a 13.00 y de 16.00 a 18.00 aproximadamente.

La jornada media establecida para todo el personal es de 7 horas, excepto para el personal de ganadería, que trabaja 10 horas al día. Esto provoca una importante diferencia con respecto al resto de áreas.

### **RECOMENDACIÓN**

Sería recomendable aumentar el personal dedicado a ganadería de manera que fuese posible establecer jornadas laborales equivalentes a las del resto del personal.

## **FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO DE TRABAJO**

El tipo de actividad a la que se dedica la empresa, dificulta la posibilidad de incorporar prácticas de flexibilización del espacio de trabajo, como el teletrabajo.

## **DISTRIBUCIÓN DEL PERIODO VACACIONAL**

Las vacaciones se dividen en dos periodos, una quincena a disfrutar en verano y otra en invierno. Las vacaciones son fijadas desde la administración para asegurar que todos los puestos quedan cubiertos pese a que parte del personal descanse. Las vacaciones se fijan de manera rotativa, asegurando que cada año y en cada periodo los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a vacaciones en diferentes quincenas.

La administración, sin embargo, acuerda sus vacaciones de manera informal y flexible. La distribución de vacaciones se establece de manera diferente al resto de departamentos, consensuándose entre todo el equipo.

## **CLIMA LABORAL**

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos, que combina tanto factores estructurales: tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, etc., como las percepciones e interpretaciones subjetivas de las personas que se insertan en la organización.

El estudio del clima laboral en las empresas es un área de sumo interés, ya que es un elemento que influye enormemente en la fidelización de la plantilla, en su compromiso, y por ende en la productividad.

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. La igualdad de oportunidades, en definitiva, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones<sup>5</sup>.

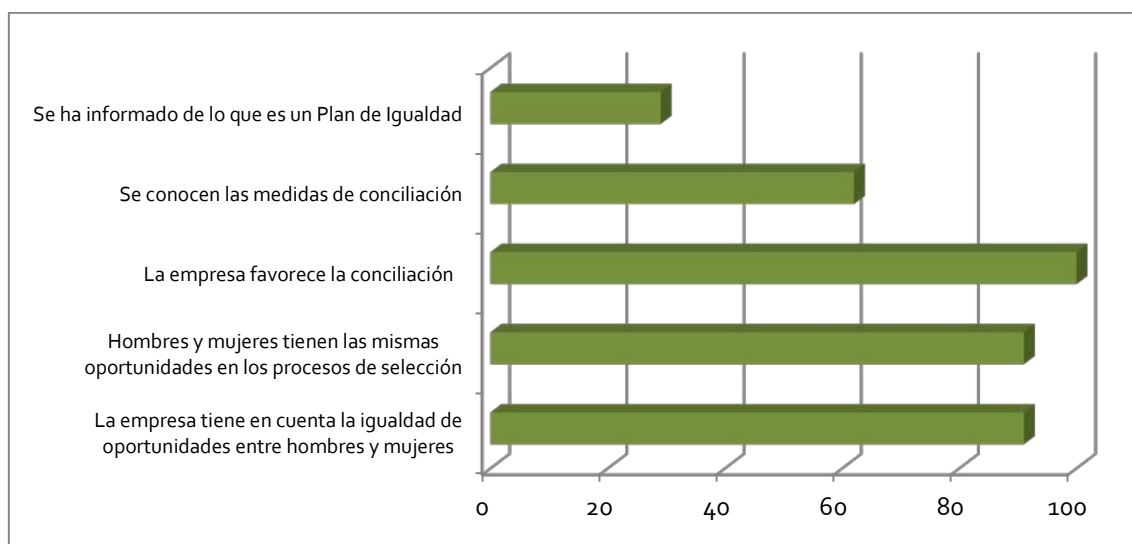
Para determinar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha analizado la percepción de la propia plantilla acerca de la incorporación de estos valores, principios y prácticas igualitarias en la empresa, mediante el cuestionario de opinión.

La mayoría de las personas empleadas que han contestado los cuestionarios coinciden en afirmar que la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso en el proceso de selección de personal.

Todas las personas encuestadas opinan que se favorece la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Aunque el 62% conoce las medidas de conciliación disponibles en la actualidad, sólo un 14% de las personas trabajadoras consultadas sabe lo que es un Plan de Igualdad de Oportunidades y sus objetivos.

**Gráfico 17: Percepción sobre la inclusión de la de oportunidades entre hombres y mujeres**

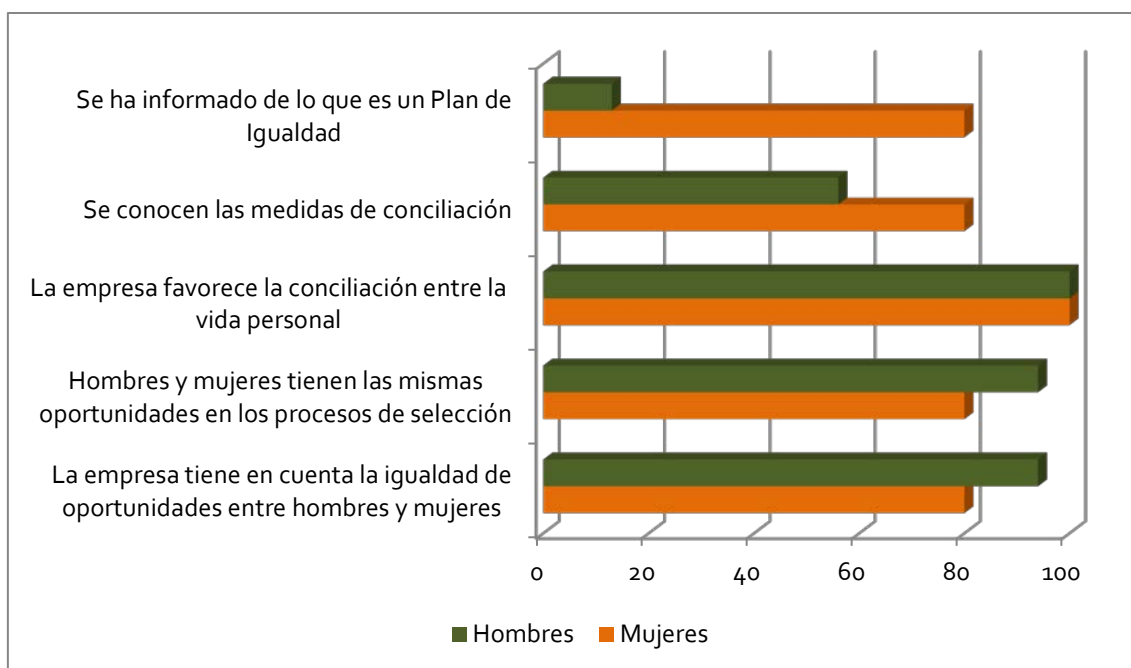


<sup>5</sup> Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Herramienta de Apoyo nº 1. El compromiso de la empresa con la igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Cuando se analizan los datos desagregados por sexo, puede observarse cómo las mujeres están informadas acerca de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa y también en qué consisten los Planes de igualdad.

Sin embargo son más críticas con la forma en que se ha integrado el principio de igualdad de oportunidades en la empresa. Aunque más del 80% de mujeres cree que se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la misma proporción cree que no existen desigualdades en los procesos de selección, el porcentaje de hombres que está de acuerdo con estas afirmaciones es todavía mayor.

**Gráfico 18: Percepción sobre la inclusión de la de oportunidades entre hombres y mujeres, según sexo**



## ACOSO LABORAL

La dirección de la empresa no ha identificado ningún caso de acoso sexual, ni por razón de sexo, pero dos empleados reconocen haber observado situaciones en la que utilizado humor sexista. Estas situaciones son muy comunes y cotidianamente vemos este tipo de comportamientos en casi cualquier esfera de la vida. Sin embargo, son comportamientos que contribuyen al mantenimiento de estereotipos y prejuicios sexistas y que por tanto, no contribuyen a favorecer la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

### RECOMENDACIÓN

Informar y sensibilizar al personal acerca de conductas cotidianas aparentemente inocuas, que generan un clima laboral sexista y pueden constituir actos de acoso por razón de sexo.



En los estatutos se contempla un apartado que contempla el régimen disciplinario, pero no se contemplan como faltas los comportamientos que pueden considerarse actos de acoso.

#### RECOMENDACIÓN

Incluir en el régimen disciplinario y cualquier otro reglamento que se elaborase con el objetivo de regular los comportamientos del personal empleado y cooperativista, la prohibición de realizar actos que puedan considerarse ejemplos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Tampoco existe un protocolo de actuación en el caso de que se produzca alguna situación de acoso. Los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo son un elemento que ofrece seguridad tanto a las personas empleadas como a la propia empresa. Las posibles víctimas tienen información sobre los procesos que se inician, cuáles son sus derechos y las garantías que ofrece el proceso. La empresa por su parte, realiza actuaciones legitimadas por la normativa y sus decisiones están protegidas si se cumplen los protocolos.

#### RECOMENDACIÓN

Elaborar un protocolo de actuación en caso de acoso, difundirlo entre el personal, y facilitarlo a todas las personas que se incorporen a la plantilla.

## POLÍTICA SALARIAL

La política de la empresa intenta mantener los principios de igualdad económica entre la plantilla. Para respetar este principio, todo el personal tiene asignada la misma base de cotización, aunque las categorías se establecen en función del puesto y el departamento, todas las categorías están comprendidas entre la 4 hasta 10, que implican la misma base.

Todos los trabajadores y trabajadoras asociadas a la cooperativa tienen el mismo sueldo base. Sobre el sueldo base, además de un plus de socio/a, se aplican cuatro tipos de pluses:

**Plus de responsabilidad máxima:** Se aplica a las personas que ostenta la jefatura de área, que es el nivel máximo de responsabilidad en la empresa.

**Plus de responsabilidad compensatoria:** Es un plus de responsabilidad que sólo se aplica en dos casos, como medida de reconocimiento de la especial dificultad que entraña el trabajo, pero sin llegar a equipararles con las jefaturas de sección.

**Plus de responsabilidad intermedia:** Se aplica al personal de oficina, de ordeño y ganadería y reparto.

**Plus de responsabilidad básica:** Se aplica a peones.

Entre el personal no asociado a la cooperativa, los sueldos base se establecen según convenio y por jornadas reales trabajadas.

A los empleados de ganadería se les asigna un **plus de productividad**, cuyo objetivo no es tanto premiar el esfuerzo ante el aumento de la carga laboral, sino recompensar las características de dureza e higiene en las que desempeñan su trabajo.

Independientemente de si se trata de cooperativistas o no, al personal que vive en municipios distintos del que se ubica el centro de trabajo se le aplica un **plus de distancia**.

## COMUNICACIÓN

### COMUNICACIÓN EXTERNA

Dentro de las estrategias de comunicación externa la empresa utiliza diferentes medios para darse a conocer y promocionar sus productos: radio local, prensa, web y facebook.

El uso de una comunicación inclusiva y un uso del lenguaje no sexista es una cuestión importante para la empresa que intenta incorporar la perspectiva de género.

La revisión de la página web y facebook corporativo ha permitido corroborar que se usa una comunicación no sexista en las publicaciones, en la mayor parte de las ocasiones.

Sin embargo, el visionado del video corporativo de la empresa ha identificado algunos elementos de mejora relativos a la imagen de la empresa en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El video apenas visibiliza ni en las imágenes ni en el lenguaje, el papel que las mujeres han tenido en la creación y crecimiento de la empresa, tampoco visibiliza la incorporación de las mujeres al Consejo Rector ni en la actividad cotidiana, mientras que sí que aparecen los anteriores presidentes.

#### RECOMENDACIÓN

Elaborar videos corporativos que incluyan imágenes de mujeres relacionadas con la empresa, que respete las normas para el uso no sexista del lenguaje, y que visibilice la labor de las mujeres en los distintos roles y puestos que ocupan en la cooperativa.

### COMUNICACIÓN INTERNA

Las empresas familiares de pequeño tamaño permiten una comunicación directa entre el personal contratado y las personas propietarias, que en este caso son quienes dirigen la empresa y toman las decisiones.

La comunicación es directa, por lo que la empresa no recurre a circulares ni intranet, ni otro tipo de sistemas más comunes en empresas de mayor tamaño.

#### RECOMENDACIÓN

En caso de elaborar circulares, enviar mails al personal o cualquier otro tipo de comunicación escrita y oral, es necesario vigilar el uso del lenguaje, para garantizar que incluya a hombres y mujeres, las visibilice y las reconozca.

# CONCLUSIONES

En la Cooperativa Santiago Apóstol, las mujeres ocupan puestos de responsabilidad, se muestran favorables a incorporar los valores igualitarios en su organización y son conscientes de la necesidad e importancia de trabajar a este respecto. Esto favorece que puedan adquirir un compromiso por fomentar la equidad entre hombres y mujeres y evitar la existencia de desigualdades de género en el centro de trabajo.

Aún así, durante el análisis se han identificado diferentes cuestiones sobre las que es necesario seguir avanzando para conseguir la igualdad efectiva entre los hombres y mujeres que componen la plantilla. Se han identificado algunas situaciones de partidas susceptibles de ser mejoradas, a partir de ahí se han avanzado algunos de los resultados que tienen o pueden tener y los impactos que pueden conllevar sino se incide sobre ellas.

## SELECCIÓN

### Situación de partida

No existe una definición previa de criterios de selección de personal

### Resultado

Dificultad a la hora de difundir los requisitos básicos para el puesto

### Impacto

Dificultad para recibir candidaturas que cumplan con el perfil requerido

### Situación de partida

La difusión de vacantes la realiza la propia plantilla entre sus contactos

### Resultado

Los prejuicios y estereotipos de la plantilla puede estar haciendo que la información sobre vacantes llegue mayoritariamente a hombres

### Impacto

Hay menos candidaturas de mujeres

## CONTRATACIÓN

### Situación de partida

Más mujeres que hombres tienen contratos eventuales

### Resultado

La plantilla de mujeres es menos estable

### Impacto

La situación de las mujeres en el mercado laboral es más vulnerable

## SEGREGACIÓN LABORAL

### Situación de partida

Las mujeres se concentran en dos departamentos de los ocho en los que se divide la empresa

### Resultado

Existe segregación horizontal

### Impacto

Se mantienen estereotipos y prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para desempeñar algunos trabajos y limita su posibilidad de acceder a algunos de los complementos salariales que se asocian a varios departamentos.

## CARRERA LABORAL

### Situación de partida

No existen criterios prefijados que permitan hablar de un plan de carrera en la empresa.

### Resultado

Es frecuente que la promoción laboral ocurra dentro de un mismo departamento

### Impacto

Limita las posibilidades de que las mujeres accedan a puestos de responsabilidades en otros departamentos.

## TIEMPO DE TRABAJO

### Situación de partida

Algunas jornadas laborales se extienden hasta casi las 10 horas diarias

### Resultado

Imposibilidad de dedicar tiempo a las tareas domésticas y de cuidado

### Impacto

Limitación de posibilidades de establecer prácticas corresponsables

## FORMACIÓN

### Situación de partida

El departamento de administración (donde hay una importante presencia de mujeres) recibe formación también fuera del horario laboral

### Resultado

El departamento alarga su jornada por motivos formativos sin compensación

### Impacto

Existen desigualdades entre departamentos equilibrados y masculinizados

## ACOSO LABORAL

### Situación de partida

No existe protocolo de actuación en casos de acoso o por razón de sexo

### Resultado

Incertidumbre sobre la forma de actuación de la dirección ante la denuncia

### Impacto

Desprotección de la empresa frente a contradenuncias de la persona acusada de acoso y riesgo de invisibilización de casos de acoso sexual

### Situación de partida

Se han dado casos de uso de sexismo como recurso humorístico

### Resultado

Siguen manteniéndose estereotipos y prejuicios que infravaloran alguno de los sexos

### Impacto

Se generan barreras contra la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

## RECOMENDACIONES

---

Para modificar las situaciones de partida que pueden afectar a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recomienda a la empresa tomar algunas de las medidas que se han ido recogiendo durante el análisis.

- ✗ Explicitar en los documentos internos que la empresa respeta el principio de igualdad de oportunidades y que serán aceptadas las candidaturas de hombres y mujeres.
- ✗ Es recomendable publicar las ofertas a través de cauces más abiertos (por ejemplo, en la página web de la empresa), redactándolas en un lenguaje inclusivo y definiendo los puestos con criterios objetivos, en función de las características técnicas, formativas, experiencia, competencias habilidades, así como las tareas y funciones a desempeñar.
- ✗ Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de que se incorporen mujeres y de que comuniquen la oferta entre sus contactos independientemente del sexo.
- ✗ Aunque se hayan incorporado mujeres en los últimos años a la empresa, es necesario que siga incentivándose la contratación de mujeres e incrementar el ritmo de incorporación para conseguir un equipo equilibrado en términos de género lo más rápido posible.
- ✗ Establecer mecanismos que permitan la estabilización laboral de las mujeres en la empresa
- ✗ Favorecer la incorporación de mujeres a los departamentos masculinizados. Una medida a aplicar puede ser promover la rotación de hombres y mujeres por diferentes puestos dentro de la misma categoría en la empresa
- ✗ Ofertar a toda la plantilla, mediante un proceso de promoción interna los puestos vacantes, especificando los requerimientos y condiciones del puesto
- ✗ Establecer un plan de carrera laboral que incluya baremos de valoración coherentes con los puestos de ascenso facilita la transparencia de los procesos de ascenso laboral.
- ✗ Además, hay que asegurarse que los criterios de promoción no valoran habilidades y aptitudes que favorecen más a un sexo
- ✗ Favorecer que toda la formación impartida al personal se realice dentro del horario de trabajo.
- ✗ Elaborar un plan de formación donde se contemplen las necesidades y preferencias del personal y contemple acciones formativas para la especialización en todos los departamentos de manera equilibrada.
- ✗ Programar la formación con suficiente antelación y distribuir la información a todo el personal, para garantizar que toda la plantilla ha sido informada directamente.
- ✗ Reformular el concepto de conciliación haciendo hincapié en el derecho de las personas a tener una presencia equilibrada en las diferentes de la vida, teniendo en cuenta la corresponsabilización de mujeres y hombres en las mismas
- ✗ Facilitar la complementariedad y equidad de horarios de las personas emparentadas y realizar campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.
- ✗ Sería recomendable aumentar el personal dedicado a ganadería de manera que fuese posible establecer jornadas laborales equivalentes a las del resto del personal.

- ✘ Informar y sensibilizar al personal acerca de conductas cotidianas aparentemente inocuas, que generan un clima laboral sexista y pueden constituir actos de acoso por razón de sexo.
- ✘ Incluir en el régimen disciplinario y cualquier otro reglamento que se elaborase con el objetivo de regular los comportamientos del personal empleado y cooperativista, la prohibición de realizar actos que puedan considerarse ejemplos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✘ Elaborar un protocolo de actuación en caso de acoso, difundirlo entre el personal, y facilitarlo a todas las personas que se incorporen a la plantilla.
- ✘ Elaborar videos corporativos que incluyan imágenes de mujeres relacionadas con la empresa, que respete las normas para el uso no sexista del lenguaje, y que visibilice la labor de las mujeres en los distintos roles y puestos que ocupan en la cooperativa.
- ✘ En caso de elaborar circulares, enviar mails al personal o cualquier otro tipo de comunicación escrita y oral, es necesario vigilar el uso del lenguaje, para garantizar que incluya a hombres y mujeres, las visibilice y las reconozca.

# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

