

Manual medidas de Igualdad en las cooperativas



cooperativas
agro-alimentarias
Extremadura

FINANCIA

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Manual medidas de Igualdad en las cooperativas



Guía realizada por Cooperativas Agro-alimentarias Extremadura,
con la colaboración de la Dirección General de Cooperativas y Economía Social
de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

AÑO 2023

ÍNDICE

1. Medidas de igualdad en las empresas.....	7
1.1. Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	7
1.2. Registro Retributivo	16
1.3. Planes de Igualdad	17
1.4. Otras medidas	19
2. Aplicación de la Ley 9/2018 de sociedades cooperativas de Extremadura. Artículos concernientes a la igualdad	23
2.1. Participación proporcional de socias en el Consejo Rector	24
2.2. Comités de Igualdad	25
3. Normativa relativa a Igualdad.....	27



1. Medidas de igualdad en las empresas

Las cooperativas, como empresas que son, tienen la obligación de cumplir con la legislación en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de empresas, sean del sector que sean.

Con independencia del número de personas que conformen la plantilla de la cooperativa hay una serie de normas que hay que cumplir, y es por ello que en este manual queremos aclarar los diferentes conceptos, evitar las confusiones que hay al respecto y facilitar a las cooperativas su implantación.

Hay que reseñar que las medidas de igualdad no son elementos estáticos, ni estructuras invariables, una vez que se implantan, si no que se deben ir actualizando cada cierto tiempo y adaptando a las necesidades y características de las cooperativas, por eso, también reflejaremos el seguimiento que hay que hacer de cada una de ellas y las recomendaciones oportunas.

1.1. Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

A pesar de que parece una medida nueva, por ser un tema muy de actualidad, los protocolos de acoso son obligatorios desde el año 2007, tal y como recoge el artículo 48 de la Ley 3/2007 de igualdad, TODAS las empresas están obligadas a adoptar medidas que ayuden a prevenir las situaciones de Acoso, en cualquiera de sus formas y ámbitos.

En esta ley se distingue entre:

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.

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.

A priori las definiciones son muy parecidas y puede parecer lo mismo, pero no lo es, y nada mejor para distinguirlo que poner un ejemplo de cada uno de ellos.

Acoso sexual sería si una persona acosa a otra con intenciones sexuales, de carácter biológico, y así bien hace tocamientos en alguna parte del cuerpo, sea cual sea, es decir, se propasa de forma física o también puede ser de forma oral.

En el caso del acoso por razón de sexo es cuando se menosprecia a una persona por su propio sexo biológico, así sería el caso de considerar a la mujer como el sexo débil, y que no están capacitadas para según qué tareas.

La propia definición establece que el acoso puede hacerse con el propósito de o bien produzca el efecto, por lo que no es justificación el típico comentario de “yo no pretendía”, si la persona acosada se siente ofendida.



El acoso sexual puede ser de tres tipos: **conductas verbales, conductas no verbales y conductas de carácter físico.**

Cabe señalar que, dentro de las **conductas verbales**, las hay de fácil identificación por parte de todas las personas, ya que son muy claras y frecuentes y nadie duda de que sea acoso, pero también hay conductas que habitualmente no se identifican con el acoso a pesar de serlo.

Así tenemos, dentro de las conductas habitualmente identificadas, por ejemplo:

- Invitaciones, peticiones o demandas de **favores sexuales** cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque **la persona** objeto de las mismas haya **dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas**.
- **Comunicaciones** (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...)
- Invitaciones o presiones para **concertar citas o encuentros sexuales**.

Está claro que no cabe duda en cualquiera de las situaciones anteriores, sin embargo no podemos perder de vista cualquiera de las siguientes situaciones, ya que no se suelen identificar tan claramente como acoso y sí lo son:



- **Bromas sexuales ofensivas** y comentarios sobre la **aparición física o condición sexual** de la trabajadora o el trabajador.
- **Comentarios sexuales obscenos**.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre **fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales**.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- **Difusión de rumores** sobre la vida sexual de las personas de **contenido sexual y carácter ofensivo**.
- Comportamientos que busquen la **vejación o humillación** de la persona trabajadora por su **condición sexual**.

En el segundo grupo de **conductas** encontramos las **no verbales**, entre las que se distinguen:

- Uso de **imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos** de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- **Gestos** obscenos, **silbidos**, gestos o **miradas** impúdicas.

- **Cartas, notas o mensajes** de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- **Comportamientos** que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

En un tercer grupo encontramos las **conductas de carácter físico**, que suelen ser las más identificadas con el acoso sexual, pero que como ya hemos visto no son las únicas. En este grupo nos encontramos:

- **Contacto físico deliberado y no solicitado** (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o **acercamiento físico excesivo** o innecesario.
- **Arrinconar** o buscar deliberadamente **quedarse a solas** con la persona de forma innecesaria.
- **Tocar** intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.



En el caso del **Acoso por razón de sexo** encontramos las siguientes tipologías:

- Uso de **conductas discriminatorias por el hecho de ser** mujer u hombre.
- **Bromas y comentarios** sobre las personas que asumen **tareas** que tradicionalmente han sido **desarrolladas por personas del otro sexo**.
- Uso de **formas denigrantes u ofensivas para dirigirse** a personas de un determinado sexo.
- **Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual** de las **mujeres**.



- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transesexuales o bisexuales.
- **Evaluar el trabajo** de las personas **con menosprecio**, de manera injusta o de forma sesgada, **en función de su sexo o de su inclinación sexual**.
- **Asignar tareas** o trabajos **por debajo de la capacidad profesional o competencias** de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones.

Debemos tener en cuenta el tipo de vínculo al producirse un caso de acoso, y huir de la idea de que siempre se produce de un hombre a una mujer o de una persona con cargo superior a una de rango inferior, ya que el acoso puede darse entre iguales, de arriba abajo y de abajo a arriba, y entre personas de igual o distinto sexo.



Una vez conocidos los tipos de acoso que se pueden dar y el tipo de vínculo entre las personas, hay que proceder a la **elaboración del protocolo de frente al acoso sexual y por razón de sexo**, que tiene por objeto establecer las pautas necesarias ante una situación de acoso, que ayuden a identificarla

en cualquiera de sus presentaciones y que permitan actuar en defensa de la víctima dentro del ámbito laboral.

Como cronograma de elaboración del protocolo se pueden establecer tres bloques:

1. Compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista. La concienciación dentro de la organización/empresa con la existencia del problema social y la necesidad de implantación de medidas preventivas y correctivas, en su caso. Se considera como un paso primordial para la consecución del resto de objetivos.

La empresa además de firmar este documento conviene que establezca códigos de conducta, códigos de buenas prácticas y establezca medidas de sensibilización y formación para toda la plantilla, de forma que se conozcan las medidas implementadas para la prevención y cómo actuar en caso de producirse una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La cooperativa tiene la obligación de actuar de oficio ante el conocimiento de un caso. Y una medida conveniente para conocerlo es establecer un canal de denuncias.



2. Designación de una persona responsable, o varias, que se encarguen de establecer el procedimiento y de velar por el buen funcionamiento del protocolo.

Lo idóneo sería contar con un grupo de al menos 3 personas que constituyesen la Comisión instructora, formada por diferentes escalas dentro de la plantilla, y que cuenten con suficiente formación en igualdad para estudiar un caso y seguir la línea de resolución adecuada al mismo. En el caso de contar con una plantilla pequeña puede ser una única persona, tal y como será el caso de la mayor parte de las cooperativas extremeñas.

Deben ser personas conocidas por la plantilla y de fácil acceso, con un trato cercano a las diferentes partes y que generen confianza.

En todo momento se debe guardar la adecuada confidencialidad de los posibles casos que se puedan dar en la empresa, y tener empatía con la situación de las partes implicadas.

3. Resolución. Procedimiento a seguir:

Es muy importante tener en cuenta que siempre se debe documentar el caso y dejar constancia de lo sucedido y de la actuación seguida para solventar la situación.

Tal y como se establece en las propias definiciones **lo importante es el efecto causado y no la intencionalidad perseguida**, de ahí que no valgan excusas de “no era mi/su intención”, “era una broma”, etc..., cualquier caso debe ser estudiado y solventado y establecer las medidas oportunas para evitar su repetición.

En todo momento hay que garantizar la presunción de inocencia y la presunción de veracidad de las partes implicadas.

Los pasos a seguir recomendados son:

a. Tipos de procedimientos

- i. Informal.** Inicialmente es recomendable recopilar datos de la situación planteada y conocer el alcance de los hechos, para determinar si con las medidas implementadas de prevención por parte de la cooperativa se puede llegar a una solución factible y satisfactoria para todas las partes.
- ii. Formal.** En el caso de que la situación producida sea de mayor gravedad que la que inicialmente pudiera parecer hay que activar el protocolo de actuación en caso de acoso con la totalidad de la plantilla

b. Denuncia

Si la situación transciende los límites que se escapan a la actuación de la empresa hay que proceder a realizar una denuncia legal, y poner en marcha los procedimientos legales que sean pertinentes y necesarios.

La cooperativa debe garantizar la protección y seguridad de las víctimas, de la persona que acusa y de la persona acusada, y suministrar servicios de apoyo tanto a las víctimas como al entorno de las mismas.

c. Seguimiento y evaluación

La actuación de la empresa no finaliza con la denuncia legal del acoso, si no que en todo momento debe hacer seguimiento de la situación hasta la resolución de la misma.

Debe además evaluar si el protocolo establecido en la cooperativa es válido o hay que hacer adaptaciones y reforzar o no algunos aspectos.

Por último, reflejar que al protocolo que se establezca en la cooperativa hay que ponerle fecha de vigencia y seguimiento de las medidas.

1.2. Registro Retributivo

El **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, pretende eliminar la Brecha Salarial entre personas que desempeñen las mismas funciones en su puesto de trabajo para proporcionar el mismo valor al mismo trabajo desarrollado (entrada en vigor el 14 abril de 2021).

Establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos oportunos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito.

Toda Empresa-Plantilla debe contar con una información FIEL y ACTUALIZADA de sus datos SALARIALES, de forma que se puedan comprobar y documentar a fin de GARANTIZAR su transparencia.

Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y categorías profesionales. (media aritmética y mediana)

Estos datos registrales serán verificados en una comparativa anual por el personal de la Inspección de Trabajo, con lo que obliga a una revisión del mínimo anual y de los cambios en las condiciones.

Se considera que existe **brecha salarial** cuando a igual puesto, iguales condiciones, igual capacidad, igual trabajo desempeñado, la **diferencia de salarios** entre personas de distinto género es **superior al 25%**





1.3. Planes de Igualdad

Un plan de igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La implantación de los Planes de Igualdad, es obligatorio en conformidad con la aprobación de la Ley 3/2007 para empresas de más de 250 trabajadores.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, señala la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores, aunque con una aplicación paulatina:

- >150 trabajadores. Plazo 1 año: 2020
- 100-150 trabajadores. Plazo 2 años: 2021
- 50-100 trabajadores. Plazo de 3 años: 2022

Según el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica RD 713/2010, se procede sobre tres pilares;

1. Negociación RLT/Sindicatos (Mesa Negociadora y Mesa de Seguimiento).
2. Valoración de los puestos de trabajo.
3. Auditoria Salarial

A continuación, se expone un resumen visual del procedimiento a seguir en la elaboración de un Plan de Igualdad.



Para que el plan de igualdad tenga validez hay que registrarlo en el REGCON, tal y como se especifica en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1.4. Otras medidas

Además de las medidas descritas con anterioridad, de obligado cumplimiento para todas las empresas, hay otra serie de medidas voluntarias que podemos implementar en las cooperativas, a modo del compromiso con la igualdad y que bien pueden poner en marcha los propios Comités de Igualdad, constituidos conforme a la Ley 9/2018, de sociedades cooperativas de Extremadura.

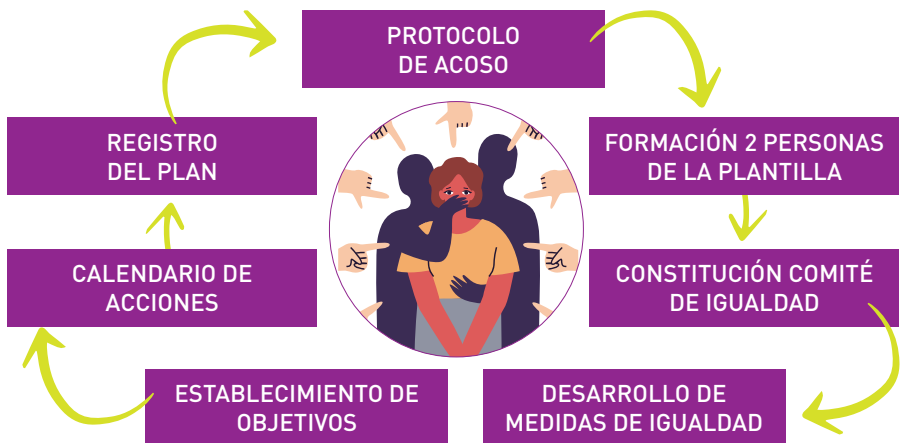
Entre estas medidas destacamos:

· Plan de medidas para prevenir la discriminación

Aquellas cooperativas que no están obligadas a la implantación de un plan de igualdad, por tener una plantilla inferior a 50 personas, pueden optar por la elaboración de un Plan de medidas para prevenir la discriminación.

Una vez elaborado e implantado, en la cooperativa, se puede registrar igualmente en el REGCON y tiene las mismas consideraciones que un plan de igualdad.

Las fases para la elaboración de este plan serían:



· Lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es aquel que no excluye a nadie y que permite que todas las personas se sientan aludidas e incluidas en el mensaje que se transmite.

Su uso no es una cuestión de modas o imposiciones, es una cuestión de respeto hacia las personas, de educación, y de adaptación a los tiempos actuales.

Utilizar un lenguaje inclusivo no quiere decir que haya que inventarse palabras, o crear construcciones gramaticalmente incorrectas, ni elaborar textos y discursos interminables por el desdoblamiento del femenino y del masculino, existen técnicas que nos permiten hacerlo sin recurrir a todo ello tal y como desde Cooperativas Agro-alimentarias Extremadura hemos recogido en la “Guía de Lenguaje inclusivo en las cooperativas agroalimentarias”, que recomendamos consultar y utilizar para la adaptación del lenguaje usado en la cooperativa.



· Reuniones con perspectiva de género

Es importante planificar las reuniones de la cooperativa teniendo en cuenta la perspectiva de género, de tal forma que se facilite el acceso de todas las personas convocadas, sean mujeres u hombres, a quienes va dirigida la convocatoria.

Es importante darles oficialidad a las reuniones y que estén correctamente estructuradas, desde la convocatoria, durante el desarrollo, y hasta la realización y difusión del acta de la reunión.

Para ello podemos seguir una serie de recomendaciones tales como:

- Uso de lenguaje inclusivo en todo momento
- Convocar con la antelación suficiente que permita organizarse a la persona convocada buscando la conciliación de su vida familiar.
- Especificar el horario de inicio y de fin.
- Favorecer la participación de las personas convocadas para no perder talento y puntos de vista diferentes, diversidad de opiniones.
- Convocar en horario y entorno laboral.
- Evitar reuniones informales en entornos extralaborales.
- Especificar de forma clara los puntos a tratar en la reunión.
- Confirmar asistencia para asegurar la participación equilibrada.
- Favorecer la participación de cada asistente.
- Levantar acta y difundir entre las personas participantes y no asistentes justificados.

· Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar pretende asegurar que las condiciones profesionales de las personas trabajadoras les permiten tener el equilibrio adecuado entre su carrera profesional y su día a día personal en el disfrute y cuidado de su familia.

Hay estudios que demuestran que favoreciendo la conciliación la plantilla de la empresa es más eficiente y productiva.

Algunas medidas que podemos establecer para conciliación de la vida laboral y familiar son:

- Reducción de jornada laboral
- Trabajo por objetivos en lugar de por horas
- Facilitar el teletrabajo y acabar con el presentismo
- Promover la jornada intensiva
- Establecer medidas de flexibilidad horaria



2. Aplicación de la Ley 9/2018 de sociedades cooperativas de Extremadura. Artículos concernientes a la igualdad

Aunque este punto ya ha sido objeto de otra de las guías elaboradas por Cooperativas Agro-alimentarias Extremadura, como medidas de igualdad en las cooperativas no podemos dejar de reflejar, de manera resumida, la aplicación de los artículos concernientes a igualdad en la Ley 9/2018, de sociedades cooperativas de Extremadura.

https://www.cooperativasextremadura.es/docs/files/3472_igualdad-de-oportunidades-en-las-cooperativas.pdf



2.1. Participación proporcional de socias en el Consejo Rector

El artículo 50 de la citada ley regula la composición del Consejo Rector de la cooperativa y así establece: *“La sociedad cooperativa asegurará la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, el consejo rector, en su composición, tenderá a la paridad y habrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa.”*

¿Quiénes pueden formar parte de un consejo rector?



Podrán ser **personas físicas o jurídicas** y se designará una sola persona para el cargo de **consejera** (la empresa jurídica debe designar a una mujer como su representante en la cooperativa).

La Ley contempla que puede existir la figura de **consejera no socia**, en un número no superior a un tercio del total de consejeros.

2.2. Comités de Igualdad

El artículo 64 de la ley establece que *“En las sociedades cooperativas que cuenten con un número de socias y socios comunes igual o superior a 50 o, en aquellas que nos lleguen a tal número, pero así se acuerde por su asamblea general, deberá constituir un comité de igualdad, con el objetivo de establecer acciones a favor de la igualdad en la sociedad cooperativa.”*

¿Qué es un Comité de Igualdad?

Es un grupo de trabajo encargado de establecer acciones a favor de la igualdad en la cooperativa.

¿Quién forma parte del comité de igualdad?

Debe estar formado siempre por un número impar de personas, con un mínimo de 3 componentes. Debe haber, además, un **miembro del consejo rector de la cooperativa**:

- Tendrá voz en el comité pero no voto
- Será el encargado de trasladar los acuerdos al consejo para ponerlos en marcha y asegurar su cumplimiento.

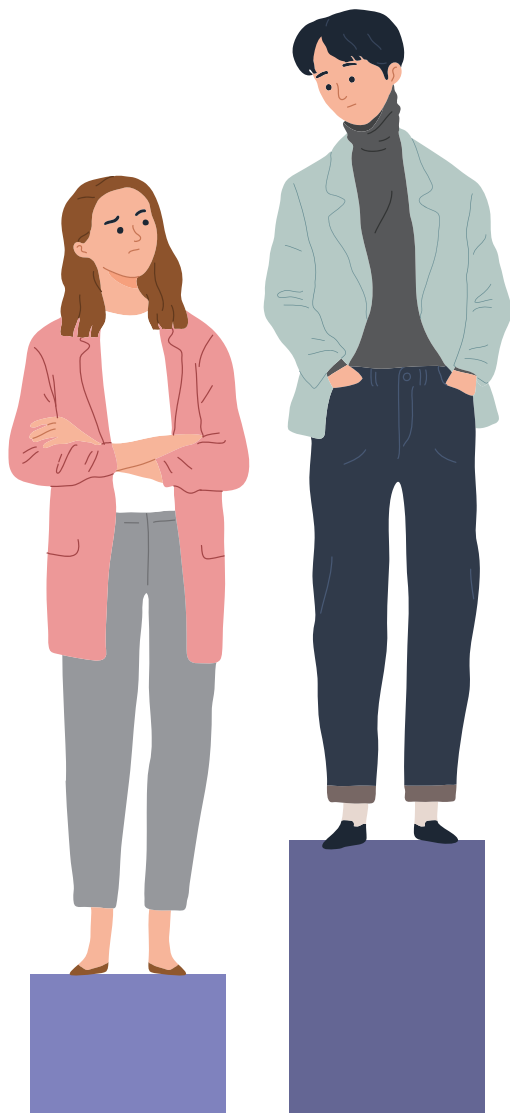
El comité debe tender a la paridad, por lo que deberá tener un número de mujeres integrantes proporcional al número de socias que tenga la cooperativa.

¿Cómo se constituye el comité de igualdad?

- Debe elegirse la composición en Asamblea de la cooperativa y designar a sus integrantes.
- Se reflejará en los estatutos de la cooperativa, que se enviará al Registro Cooperativo.
- No se inscriben las personas en el Registro Cooperativo, a pesar de ser un órgano social

¿Cuáles son las funciones del comité de igualdad?

- **Impulsar la participación** e integración de las **socias** en todos los **órganos sociales**.
- Proponer el establecimiento de **medidas de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.
- Proponer la fijación de **sanciones** específicas relacionadas con el **acoso sexual y por razón de sexo**.
- **Definir un protocolo** de actuación para casos de **acoso**.
- Proponer la **revisión** de las **denominaciones de los puestos de trabajo** para eliminar connotaciones que hagan referencia a uno u otro sexo.
- Promover un **ambiente** y condiciones de trabajo basado en valores como el **respeto** mutuo, igualdad y valoración de la diversidad.
- Proponer la impartición de cursos de **formación en igualdad** para socias y socios de la cooperativa.
- Promocionar e incentivar la **asistencia y participación** de las **mujeres** a las **asambleas**.



3. Normativa relativa a Igualdad

- **Ley 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **RD 713/2010**, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
- **RD legislativo 2/2015**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **RD 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **RD 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica RD 713/2010.
- **RD 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 9/2018**, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura.

A large rectangular area with a purple border, containing 20 horizontal dotted lines for writing.

A large rectangular area with a light green background and a thin purple border, containing 20 horizontal dotted lines for writing.





JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible