

Plan de Igualdad

2021-2024



**Plan de Igualdad
Diciembre 2020**

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA..... | 5 |
| GRUPO DCOOP..... | 5 |
| HISTORIA..... | 5 |
| ORGANIZACIÓN..... | 6 |
| 1.2. MARCO LEGAL..... | 7 |
| 1.3. COMPROMISO DCOOP CON LA IGUALDAD..... | 8 |
| 1.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD..... | 9 |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN..... | 9 |
| Entrada en vigor..... | 9 |
| MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA..... | 10 |
| 2. COMISIÓN DE IGUALDAD..... | 12 |
| 3. OBJETIVOS..... | 15 |
| OBJETIVOS GENERALES..... | 15 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 16 |
| 4.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA COMUNICACIÓN..... | 16 |
| 4.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN..... | 19 |
| 4.3. CONDICIONES DE TRABAJO..... | 23 |
| 4.4. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL..... | 24 |
| 4.5. FORMACIÓN..... | 27 |
| 4.6. RETRIBUCIONES..... | 30 |
| 4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... | 32 |
| 4.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO..... | 35 |
| 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 36 |

1

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

GRUPO DCOOP

El grupo DCOOP, S.COOP.AND. es una gran cooperativa alimentaria de segundo grado, es decir, sus socios son empresas -la gran mayoría cooperativas- que a su vez tienen como propietarios a 75.000 agricultores y ganaderos. Dcoop es el mayor productor oleícola mundial y también es una empresa líder en producción de vino, además de operar en los sectores de suministros, ganadería, frutos secos y cereales.

Dcoop cuenta con el reconocimiento como Entidad Asociativa Prioritaria y apuesta por reunir el esfuerzo de todos para conseguir la mayor rentabilidad para sus asociados a través de la mejor comercialización posible de sus producciones y el abaratamiento de costes.

En DCOOP, S.COOP.AND. Trabajamos para generar riqueza y empleo en el campo, favoreciendo un intercambio comercial de la producción agraria y ganadera sostenible, innovadora, justa y de calidad en todo el mundo. La visión del grupo es ser la respuesta que necesitan las familias del campo y los consumidores a los desafíos que plantean el mercado global, el cambio climático y los nuevos estilos de vida.

HISTORIA

En marzo de 1980 se constituye Cordoliva SCA, núcleo de una de las dos entidades creadoras de Hojiblanca, S. Coop. And. integrada por una veintena de almazaras cordobesas. Su sede se estableció en la pedanía cordobesa de Villarrubia. En noviembre de 1987 se constituyó S. Coop. And. Oleícola Hojiblanca de Málaga, la entidad creadora de Hojiblanca, S. Coop. And. formada por 13 almazaras cooperativas del norte de la provincia de Málaga, con sede en Antequera.

Ambas entidades serían el núcleo de Hojiblanca S.Coop.And. La fusión efectiva se produjo el 1 de noviembre de 2003 –aunque fue aprobada por unanimidad en asambleas celebradas el 23 de julio– y en realidad eran 42 cooperativas aceiteras, pues su número seguía creciendo año a año mediante adhesiones individuales. Había nacido el mayor productor mundial de aceite de oliva virgen.

En la actualidad cuenta con 111 cooperativas aceiteras, 25 aceituneras, 15 vinícolas, 12 ganaderas, 18 cerealistas, frutos secos, orujo y más de un centenar de suministros. Sus agricultores, ganaderos y cooperativas asociadas se reparten por Andalucía --Jaén, Córdoba, Málaga, Granada, Sevilla y Cádiz--, Castilla-La Mancha --Ciudad Real y Toledo-- y Extremadura --Badajoz--la principal actividad económica de estas comarcas.

ORGANIZACIÓN

Los agricultores y ganaderos entregan y transforman sus producciones agrarias en las numerosas almazaras, bodegas de vino, entamadoras e industria de transformación ganadera que posee el grupo y sus asociados para que Dcoop los comercialice una vez obtenidos, a granel, procesados o envasados. El grupo posee varias plantas de envasado de aceites, vino y aceitunas de mesa, y además participa como propietario en numerosas empresas que prestan otros servicios industriales y comerciales, como elaborados cárnicos, refinado de aceites vegetales y vinos. Dcoop tiene una fuerte actividad exportadora y cuenta con delegaciones propias en Estados Unidos y China.

El Grupo Dcoop opera en España y fuera, y exporta sus productos a un centenar de países. Actualmente cuenta con varios centros de trabajo propios y participados en: Alcázar de San Juan (Ciudad Real); Villarrubia, Córdoba, Alcolea y Monturque (Córdoba); Jaén y Guarromán (Jaén); Santa Fe (Granada); Dos Hermanas y El Saucejo (Sevilla); Antequera, Mollina, Málaga y Campillos (Málaga); y Lubrín (Almería).

Nuestros agricultores/as, ganaderos/as y cooperativas asociadas se reparten por Andalucía, Castilla-La Mancha, País Vasco y Extremadura.

1.2. MARCO LEGAL

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

La LOI, no parece haber sido suficiente por lo que, El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la LOI, en materia de planes de igualdad. Se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos y en un número mayor de empresas.

1.3. COMPROMISO DCOOP CON LA IGUALDAD

DCOOP, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio estratégico de la cultura empresarial de DCOOP, aspecto que se refleja en todos los ámbitos en los que desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación. Todos estos principios se materializan en el presente Plan de igualdad de Oportunidades, cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El Plan de Igualdad de DCOOP se complementa con el Protocolo de Acoso, un conjunto de instrumentos para prevenir y combatir las situaciones de acoso en el que se desarrollan las medidas implementadas para prevenir, evitar y combatir esta lacra social tanto en el ámbito laboral como en el familiar de las personas que trabajan en la cooperativa.

Asimismo, se ha elaborado un Informe Diagnóstico Cuantitativo y Cualitativo sobre la situación actual en la que se encuentra DCOOP en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el objeto de obtener una foto que facilite la adopción de medidas acordes a las necesidades y realidades que en este sentido vive la cooperativa y el personal a su servicio y que introduzca la perspectiva de género en todas las actuaciones de DCOOP.

1.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en DCOOP, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento y con el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se aplica en los centros de trabajo de la empresa, englobando a la totalidad de la plantilla.

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.

ENTRADA EN VIGOR.

El Plan de Igualdad de DCOOP entrará en vigor en diciembre de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años (2021-2024).

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación que pueda redundar en una mejora en materia de igualdad,

según la información que se recoja en los diferentes procesos de revisión que el Comité Permanente de Igualdad lleve a cabo.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, el Consejo Rector se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:

- El mantenimiento de la Comisión de Igualdad, cuyos componentes no sólo se encargarán de elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad, sino también de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del mismo.
- Mantenimiento de la figura del/de la Responsable en materia de igualdad, persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo. Esta persona será Esther Ontiveros Olmedo
- Colaboración de todo el equipo de Recursos Humanos en la puesta en marcha de iniciativas del Plan.
- Asignación de los recursos económicos necesarios para la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

2

COMISIÓN DE
IGUALDAD

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

Una vez firmado el compromiso por parte del consejo rector, para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género. Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora. La negociación, tanto del diagnóstico como del plan de igualdad, es de vital importancia, tanto para la elaboración del diagnóstico y del plan, como para su posterior registro y difusión.

Los miembros de la Comisión son:

De parte de la cooperativa:

- Esther Ontiveros Olmedo. Trabajadora del Departamento de Relaciones Corporativas
- Francisco Sánchez Pedraza. Trabajador del Departamento Recursos Humanos
- Carmen Orozco González. Trabajadora del Departamento Recursos Humanos
- Javier López Nevado. Trabajador del Departamento de I+D+i

De parte de la plantilla (Comité de empresa)

- Antonio Carrión Aguilera. Presidente del Comité de Empresa
- M^a Belén Moreno García. Miembro del Comité de Empresa
- Guillermo Rojas Moreno. Miembro del Comité de empresa
- Pilar Palacios Carrasco. Miembro del comité de empresa

Las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la entidad.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

En dichos casos se comunica a quienes formen parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que serán quienes se encarguen de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las competencias de la Comisión Negociadora del plan de igualdad son:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad
- Colaboración para la realización del diagnóstico de situación.
- Acordar las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- La Comisión será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- La Comisión será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- La Comisión será la encargada de realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

3

OBJETIVOS

3. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Garantizar e integrar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades en la plantilla es el objetivo principal del presente Plan de Igualdad. Se pretende que la igualdad de oportunidades forme parte de la cultura empresarial y por tanto de la estructura y gestión organizativa. Los objetivos son:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, independientemente de su origen, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Garantizar planes formativos que sensibilicen en igualdad y que promuevan el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando la empleabilidad interna.
- Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la transparencia retributiva para evitar diferencias salariales.
- Continuar con la política de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD Y COMUNICACIÓN

| | |
|--|---|
| Objetivo | Asegurarse de que la plantilla conozca el plan de igualdad a través de las comunicaciones |
| Medida | Se subirá el plan de igualdad a la intranet de la empresa para que sea conocido por la plantilla, así como las novedades que se generen en igualdad, medidas tomadas, de los estudios realizados y sus resultados y conclusiones. |
| Personal a quien va dirigida la acción: A toda la plantilla | |
| Agente responsable: Promotora de Igualdad | |
| Plazo de ejecución: Dos meses para el plan y durante la vigencia del plan para las modificaciones y novedades | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas que han accedido al plan de igualdad | | | | | | | |
| Nº de notificaciones que se han realizado | | | | | | | |
| Encuesta anual a un 10 % de la plantilla para ver su opinión sobre el plan de igualdad | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Objetivo | Utilizar un lenguaje inclusivo sin sesgos de género en las políticas de comunicación y difusión de la empresa, en la denominación de cargos y puestos de trabajo, así como en la redacción y publicidad de las ofertas de empleo y promociones. |
| Medida | Realización de una Guía de Comunicación inclusiva y ponerlo en conocimiento fundamentalmente de las personas responsables de la comunicación y difusión de la empresa a través de formación específica. |
| Personal a quien va dirigida la acción: A personal de oficina, administración, comunicación, marketing, personal técnico. | |
| Agente responsable: Departamento de comunicación | |
| Plazo de ejecución: La guía y la formación durante el primer año de vigencia del plan y el uso del lenguaje inclusivo a lo largo de los cuatro años de vigencia. | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Existencia de la guía de comunicación inclusiva | | | | | | | |
| Formación realizada (nº personas formadas) | | | | | | | |
| Uso del lenguaje inclusivo en las últimas notificaciones realizadas. | | | | | | | |
| Encuesta de opinión de la formación recibida. | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| Objetivo | Visibilizar la aportación de la mujer socia y trabajadora en la propia entidad y en el exterior como referentes. |
| Medida | Realizar campañas de sensibilización con mensajes a favor de la igualdad de oportunidades y de la visibilización de las socias y de las trabajadoras en los canales de comunicación de la entidad. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Socias y trabajadoras de la entidad | |
| Agente responsable: Departamento de comunicación | |
| Plazo de ejecución: A lo largo de los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de campañas de sensibilización | | | | | | | |
| Nº de personas que se han visibilizado | | | | | | | |
| Redes por la que se ha difundido | | | | | | | |
| Nuevas mujeres identificadas para la visibilización en las redes | | | | | | | |
| Dificultades encontradas. | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

3.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|---|---|
| Objetivo | Promover procesos de selección para el ingreso en la empresa con pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. |
| Medida | Formación específica en materia de igualdad al equipo que realiza la selección de personal. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Departamento de Recursos Humanos | |
| Agente responsable: Responsable del departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante el primer semestre de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas que han recibido la formación. | | | | | | | |
| Encuesta de evaluación de la formación recibida | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| Objetivo | Promover en los procesos de selección una mayor participación de mujeres. |
| Medida | Especificar en la plataforma de empleo que "la selección se hará teniendo en cuenta criterios de igualdad de oportunidades, evitando cualquier sesgo de género para la plaza convocada". |
| Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas contrataciones | |
| Agente responsable: Responsable de la plataforma | |
| Plazo de ejecución: Durante el primer semestre de vigencia del plan, hasta el final de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de hombres y mujeres que se presentan a los procesos de selección de las ofertas de trabajo incluidas en la plataforma. | | | | | | | |
| Evolución de las contrataciones segregadas por sexo anual durante la vigencia del plan | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Objetivo | Promover en los procesos de selección una participación más equilibrada de hombres y mujeres. |
| Medida | Garantía de que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones de este. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas contrataciones | |
| Agente responsable: Responsable de la plataforma | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de hombres y mujeres que se presentan a los procesos de selección de las ofertas de trabajo incluidas en la plataforma. | | | | | | | |
| Evolución de las contrataciones segregadas por sexo anual durante la vigencia del plan | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| Objetivo | Promover incorporación de hombres y mujeres en áreas feminizadas o masculinizadas, según el caso. |
| Medida | Establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de formación profesional, donde se incluya un apartado en el que se recomiende la incorporación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso a prácticas en la empresa. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas incorporaciones de personal en práctica. | |
| Agente responsable: Responsable de acuerdos con universidades y centro de FP | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de hombres y mujeres que se incorporan a través de los acuerdos a prácticas en la empresa. | | | | | | | |
| Nº de hombres y mujeres con contratación tras las prácticas | | | | | | | |
| Evolución segregada por sexo de personas en práctica en la empresa anual. | | | | | | | |
| Informe de las personas responsables de cada departamento de la evolución de las personas que se han incorporado a las prácticas de la empresa | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

3.3. CONDICIONES DE TRABAJO

| | |
|---|--|
| Objetivo | Promover un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género |
| Medida | Elaborar la descripción de los puestos de trabajo, asignando funciones y tareas propias del puesto y las competencias (conocimientos y aptitudes). |
| Personal a quien va dirigida la acción: Toda la plantilla | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: El primer año de vigencia del plan el sistema y el resto de años revisión. | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Existencia de un sistema de valoración de los puestos | | | | | | | |
| Evaluación periódica del sistema | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos. | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

3.4. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

| | |
|--|--|
| Objetivo | Incentivar y promover la promoción de la plantilla garantizando la igualdad y la mejora de la presencia de hombres en puestos feminizados y de mujeres en los masculinizados. |
| Medida | Realizar encuesta a la plantilla para conocer la formación e intereses profesionales de cada persona para poder saber el potencial real de cada trabajador/a y poder aplicar una promoción efectiva e igualitaria. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Plantilla con contrato fijo | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de encuestas realizadas segregadas por sexo | | | | | | | |
| Informe de resultados de las encuestas | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos. | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|---|
| Objetivo | Incentivar y promover la promoción de la plantilla garantizando la igualdad y la mejora de la presencia de hombres en puestos feminizados y de mujeres en los masculinizados. |
| Medida | Fomentar la promoción interna antes que las nuevas contrataciones. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Plantilla con contrato fijo | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº personas que han promocionado | | | | | | | |
| Dificultades encontradas en las promociones. | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos. | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| Objetivo | Incentivar y promover la promoción de las mujeres en los sectores masculinizados, así como en los puestos de dirección. |
| Medida | Identificar dificultades de las mujeres para la promoción y definir estrategias para solventarlas y promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Mujeres con contrato fijo | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº mujeres que han promocionado | | | | | | | |
| Identificación de las dificultades para la promoción de las mujeres | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos. | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

3.5. FORMACIÓN

| | |
|--|---|
| Objetivo | Incentivar y promover la sensibilización en igualdad de la plantilla |
| Medida | Sensibilización en igualdad en primer lugar a los puestos directivos de cada departamento y que sean después los propios mandos los que sensibilicen en igualdad en cascada a sus equipos para una mayor implicación y ejemplo. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Puestos directivos de los departamentos y a la plantilla. | |
| Agente responsable: Departamento de Formación. | |
| Plazo de ejecución: Durante los dos primeros años de vigencia del plan. | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Porcentaje de puestos directivos con formación | | | | | | | |
| Personas a los que se ha sensibilizado | | | | | | | |
| Encuesta de opinión de la plantilla | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Formación | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|---|
| Objetivo | Organización de un plan formativo acorde con las necesidades de la plantilla y con acceso de todo el personal incluso en situación de baja temporal. |
| Medida | <p>Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo.</p> <p>Comunicación de las acciones formativas a través de todas las vías existentes para asegurar que la información llegue a la totalidad de la plantilla.</p> <p>Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de baja maternal/paternal o por enfermedad.</p> |
| Personal a quien va dirigida la acción: Plantilla con contrato fijo | |
| Agente responsable: Departamento de Formación | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas desagregadas por sexo que han participado en el estudio | | | | | | | |
| Nº de hombres y mujeres que han participado en los cursos de formación | | | | | | | |
| Nº de personas con baja que han accedido a la formación | | | | | | | |
| Cursos que coincidan con las necesidades formativas de la plantilla. | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Formación | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Objetivo | Fomentar la motivación y el autoconocimiento de las trabajadoras y socias, analizando los obstáculos o barreras que dificultan su promoción profesional |
| Medida | Talleres para impulsar el liderazgo femenino dirigido a trabajadoras y socias de la cooperativa |
| Personal a quien va dirigida la acción: Trabajadoras y socias | |
| Agente responsable: Departamento de Formación | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de talleres realizados | | | | | | | |
| Nº de asistentes | | | | | | | |
| Encuestas de opinión | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Formación | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

3.6. RETRIBUCIONES

| | |
|---|--|
| Objetivo | Promover un sistema de retributivo igualitario y libre de sesgos de género |
| Medida | Especificar una estructura retributiva y complementos salariales transparentes, e incluir una cláusula de control para evitar discriminaciones en el futuro. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Toda la plantilla | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: El primer año de vigencia del plan el sistema y el resto de los años revisión. | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Existencia de un sistema retributivo | | | | | | | |
| Evaluación periódica del sistema segregado por sexo | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos. | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|--|---|
| Objetivo: | Colaborar con el aminoramiento de los gastos derivados de la adopción de medidas de conciliación como la guardería o el almuerzo en medio de la jornada laboral. |
| Medida: | Posibilidad de acogerse a las ventajas del ticket guardería o restaurante. Dcoop detrae de la nómina el pago de estos conceptos que, al restarse del total de ingresos sujetos a IRPF, suponen una mejora en los ingresos netos percibidos en la nómina del trabajador/a. |
| Personal a quien va dirigida la medida: Toda la plantilla | |
| Agente: Responsable de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan. | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas que se acogen a cada ticket segregada por sexo | | | | | | | |
| Vías por los que se ha divulgado la medida | | | | | | | |
| Encuestas de satisfacción de las personas beneficiarias | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

3.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| | |
|---|---|
| Objetivo | Asegurarse de que la plantilla conozca las medidas de conciliación disponibles a través de las comunicaciones internas informativas. |
| Medida | Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas producidas al respecto entre todo el personal, empleando los diferentes canales de comunicación de la empresa: web, tablón de anuncios, dípticos, etc. |
| Personal a quien va dirigida la acción: A toda la plantilla | |
| Agente responsable: Promotora de Igualdad | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Existencia de información en los canales de comunicación | | | | | | | |
| Nº de personas que han accedido a la información | | | | | | | |
| Nº de notificaciones que se han realizas | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| Objetivo | Facilitar el cuidado de menores y dependientes a cargo. |
| Medida | Posibilidad de días de descanso no remunerados limitando un porcentaje máximo de personas por departamento y dando prioridad a las personas que no se han podido acoger antes a esta medida. |
| Personal a quien va dirigida la acción: A toda la plantilla | |
| Agente responsable: Responsable de cada departamento donde desempeñe sus funciones el trabajador/a | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas que se han acogido a esta medida segregada por sexo | | | | | | | |
| Encuesta de evaluación de la medida | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| Observaciones: | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| Objetivo | Fomentar una mayor conciliación familiar y laboral con una mejora en la atención familiar ante hospitalizaciones. |
| Medida | <p>Concesión de días adicionales de permiso no retribuido para atender los permisos por circunstancias familiares y personales que se citan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo • Fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad. |
| Personal a quien va dirigida la acción: A toda la plantilla | |
| Agente responsable: Promotora de Igualdad | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de personas que se acogen a la medida desagregado por sexo al año | | | | | | | |
| Encuesta de opinión a esas personas que se acogen a la medida. | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Promotora de Igualdad | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |
| | | | | | | | |

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

| | |
|---|--|
| Objetivo | Prevenir el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo. |
| Medida | Inclusión de información sobre el protocolo de acoso que rige en la empresa en el manual de bienvenida que se facilita a la plantilla en el momento de su incorporación. |
| Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas contrataciones | |
| Agente responsable: Departamento de Recursos Humanos | |
| Plazo de ejecución: Durante los cuatro años de vigencia del plan | |

| Indicadores de seguimiento | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <p>Porcentaje de las nuevas contrataciones a las que se les ha facilitado el manual.</p> <p>Dentro de las encuestas que se realizan al personal incluir un apartado de si conocen o no el protocolo y a quien tienen que dirigirse en caso de sufrir acoso.</p> | | | | | | | |
| Persona responsable del seguimiento: Departamento de Recursos Humanos | | | | | | | |
| Nivel de ejecución (R-Realizada, NR-No Realizada, EP-En Proceso) | | | | | | | |
| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre | 1ºsemestre | 2ºsemestre |
| | | | | | | | |
| Observaciones: | | | | | | | |

5

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad y en su nombre, el representante de la misma, deberá hacer seguimientos semestrales y anuales de cada una de las medidas establecidas en el Plan, con un informe de la evaluación anual.

No obstante, y en base a las cambiantes circunstancias de la propia empresa y del entorno económico y social en el que se desenvuelve, estos informes de seguimiento nos revelarán posibles dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad, y en ese caso se deberán proponer nuevas medidas para subsanarlas.

Para ello se evaluarán los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad percibido en el desarrollo de las acciones
- Evaluación del impacto en la actitud de la plantilla en general.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

