**LISTADO DE MEDIDAS POR ÁREAS**

ÁREA ACCESO A LA EMPRESA. MEDIDAS:

* Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.
* Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos, categorías o departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso de la plantilla de ambos sexos.
* Confeccionar anuncios y demandas de empleo en el que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
* Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a presentarse a mujeres para ocupar ocupaciones tradicionalmente masculinas.
* Que las mujeres formen parte de los órganos sociales en igualdad de oportunidades ente mujeres y hombres.
* Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo.
* Establecer revisión periódica del equilibrio por sexos del personal de la cooperativa.
* Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos a mujeres para que las capacite a ocupar puestos mayormente masculinizados.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. MEDIDAS:

* Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son éstas las que ostentan mayormente modalidades de contratación temporal.
* Analizar la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión a tiempo completo.
* Corregir cláusulas que impliquen desigualdades para quien estén contratados temporalmente o a tiempo parcial.

PROMOCIÓN PROFESIONAL. MEDIDAS:

* Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción, que sean neutros y objetivos en cuanto al género. Que siempre participe la comisión de igualdad de oportunidades en este proceso.
* Facilitar la promoción interna antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas.
* Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna para que en caso de igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
* Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
* Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como “promocionalbles”.
* Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
* Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y laboral.
* Diseñar programas de motivación que impulsen la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
* Potenciar la participación de la comisión de igualdad en los procesos de promoción.

FORMACIÓN. MEDIDAS:

* Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, introduciendo de forma tansversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la cooperativa.
* Informar y anunciar públicamente la oferta formativa, asegurando que sean conocidas por todo el personal de la cooperativa.
* Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
* Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad, excedencia, o mujeres víctimas de violencia de género que hayan tenido que suspender su relación laboral.
* Elaboración de herramientas que ayuden a detectar las necesidades formativas del personal en relación a la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, prestando especial interés en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos de trabajo desempeñados mayormente por hombres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. MEDIDAS:

* Fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres es una de las causas de discriminación sexual en el mercado laboral.
* Ampliar y mejorar los derechos y permisos legales de conciliación.
* Informar al personal de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres en relación a la reducción de la jornada y excedencias por cuidados de personas, permisos…
* Garantizar que todos los derechos recientemente reconocidos en el Estatuto de Trabajadores respecto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sean accesibles por toda la plantilla, con independencia del sexo, antigüedad en la cooperativa, modalidad contractual…
* Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
* Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo, o en su defecto ampliar el plazo, durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos, familiares, o personas dependientes.
* Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
* Mejorar los derechos legalmente reconocidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
* Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo del personal laboral para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
* Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
* Establecer un Intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de la comida.
* Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
* Establecer acuerdos de colaboración con escuelas infantiles y servicios de atención a personas dependientes.
* Establecer un servicio de microbús que recoja a los hijos del personal del centro de trabajo para trasladarlos a los centros educativos.
* Posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes a su cargo o deban atender necesidades personales.
* Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En caso de no haber opción, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias o su compensación en tiempo libre.
* Celebración de las reuniones de trabajo en horario laboral.
* Impartir la formación en horario laboral o, en su defecto, en fórmula mixta, para facilitar la asistencia de personas con responsabilidades familiares.
* Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación.
* Añadir más causas al listado que permite acogerse a la reducción de la jornada (motivos personales, estudios, proceso de separación o divorcio…)
* Posibilitar que el personal laboral con hijos o personas dependientes tengan preferencia en la elección del turno de vacaciones para que pueda coincidir con las vacaciones escolares.
* En caso de traslados, dar prioridad en la elección de centro de trabajo a las personas trabajadoras con cargas familiares.
* En la elección de turnos, traslado de centro de trabajo, adaptación de jornada… dar preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género por su situación de vulnerabilidad mientas dure su proceso inicial.
* Fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas y derechos laborales de conciliación.
* Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a todo el personal de la cooperativa, con independencia de su sexo, modalidad contractual, edad, o antigüedad en la empresa.

RETRIBUCIÓN. MEDIDAS:

* Regular una estructura retributiva clara y trasparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
* Prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.
* Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto a nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales para revisar la retribución media y todos sus componentes recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales.
* Establecer una equivalencia de las funcionales, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el objetivo de regular todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género.
* Corregir las discriminaciones retributivas en función del sexo que pudieran detectarse, establecimiento incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación, cumpliendo el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
* Añadir una cláusula, en lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia no se consideren absentismo. Lo mismo podría aplicarse a las faltas al trabajo por víctimas de violencia de género. El objetivo es que no se penalicen económicamente estas situaciones.

SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL, Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. MEDIDAS:

* Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de riesgos específicos que afectan a las trabajadoras.
* Desarrollar actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
* Eximir a las mujeres durante el embarazo y periodo de lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución y sin que suponga un aumento de turnos nocturnos para el resto de personal.
* Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo.
* Comunicación efectiva de la declaración de principios a todo el personal de la cooperativa, incidiendo en la responsabilidad de todas las personas en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima de trabajo en el que estas situaciones no pueden tener lugar.
* Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o moral, y difusión del mismo a todo el personal de la cooperativa.
* Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.
* No establecer diferencias entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
* Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

COMUNICACIÓN E IMAGEN EXTERNA DE LA COOPERATIVA. MEDIDAS:

* Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
* Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la cooperativa para promover la participación de las mujeres en la entidad.
* Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa.
* Revisión de los documentos y publicaciones de la cooperativa para evitar un lenguaje e imagen sexista.