

**Ecosistema transfronterizo
para el fomento del emprendimiento
y economía social con impacto
en la Región Euroace**



**HERRAMIENTAS Y RECURSOS
DE APOYO AL
EMPRENDIMIENTO SOCIAL
CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

Guía realizada para el Instituto de la Mujer de Extremadura "IMEX"

"El presente cuaderno está cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través del Programa Interreg V-A España Portugal (POCTEP) 2014-2020, en el marco del proyecto 0186_EFES_4_E Ecosistema transfronterizo para el Fomento del Emprendimiento y la Economía Social con impacto en la región Euroace"

EFES es un proyecto cofinanciado al 75% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional FEDER.

"Las opiniones vertidas en este texto son de exclusiva responsabilidad del autor que las emite. La Comisión Europea y las Autoridades del Programa no se hacen responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo".

HERRAMIENTAS Y RECURSOS
DE APOYO AL
EMPRENDIMIENTO SOCIAL
CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÍNDICE

1. Presentación	11
2. Valores de la Economía Social	15
- Promoción de la Igualdad de Género	
- La economía social en Extremadura	
3. Cómo diseñar un Plan de Igualdad para tu empresa de Economía Social	23
- ¿Qué es un Plan de Igualdad?	
- Fase 1: Compromiso	
- Fase 2: Diagnóstico	
- Fase 3: Elaboración	
- Fase 4: Implantación	
- Fase 5: Seguimiento y Evaluación	
4. Acciones positivas para alcanzar la Igualdad de Oportunidades en las empresas de economía Social.	37
- Retribución	
- Selección y Contratación	
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
- Formación continua	
- Acoso sexual y laboral	
- Salud Laboral y Representación	
- Comunicación y Lenguaje no sexista	
5. Herramientas y Recursos	45
-Fichas de Trabajo	
6. Bibliografía	65
7. Directorio de Recursos para el Emprendimiento Social con Perspectiva de Género.	67

PRESENTACIÓN

1- PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en la legislación internacional sobre derechos humanos, y firmemente defendida en la Constitución Española y en las leyes que la amparan. Desafortunadamente hoy en día este reconocimiento resulta insuficiente y es necesario desarrollar actividades y eventos de alto impacto en la ciudadanía que garanticen e impulsen la igualdad de todas las personas que componen la sociedad.

El presente “Cuaderno de herramientas y recursos de apoyo al emprendimiento social con perspectiva de género” se enmarca en el proyecto Ecosistema transfronterizo para el fomento del emprendimiento y economía social con impacto en la Región Euroace (Proyecto 0186_EFES_4_E), dentro del Eje prioritario 2 “Crecimiento integrador a través de una cooperación transfronteriza a favor de la competitividad empresarial” y del Objetivo temático 3 “Mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas”. Este proyecto está cofinanciado al 75% por el Fondo de Desarrollo Regional (FEDER) y se enmarca dentro del programa Interreg V-A (España-Portugal) POCTEP 2014-2020, que se ejecuta a través del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

El Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) ha desarrollado el V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021) con el objetivo de eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa en Extremadura.

Se pretende dar cumplimiento a la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura en general, y en particular al artículo 25 el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Capítulo I, Medidas para la Integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas.

Entre otros objetivos cabe destacar el de promocionar la Igualdad en el ámbito laboral y en el del emprendimiento, el espíritu de empresa y el cooperativismo y el de mejorar los servicios e incentivos

para la conciliación.

El presente “Cuaderno de herramientas y recursos de apoyo al emprendimiento social con perspectiva de género”, tiene como objetivo dar a conocer los valores de la economía social y mostrar los pasos a seguir para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de Emprendimiento Social. También se proponen medidas de Acción Positiva para alcanzar la igualdad de oportunidades en estas empresas en términos de conciliación laboral, personal y familiar entre otras. Herramientas y Recursos para alcanzar los objetivos propuestos podrán ser encontrados en este cuaderno.

Esperamos que este “Cuaderno de herramientas y recursos de apoyo al emprendimiento social con perspectiva de género” sirva de guía para la implantación de Planes de Igualdad en Empresas de Economía Social realistas, que contribuyan de manera positiva a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito.

VALORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

HERRAMIENTAS Y RECURSOS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2. VALORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Según la Ley 5/2011, de 29 de marzo, se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las

entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios anteriormente citados.

Promoción de la igualdad de género

El origen las organizaciones y empresas de la Economía Social es la de defender y desarrollar un sistema productivo participativo, igualitario e inclusivo, adaptado al entorno económico y social y a menudo anticipado a cambios sociales, lo que convierte a nuestras empresas en instrumentos de participación ciudadana.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un principio que pretende garantizar la participación y representación ponderada de mujeres y hombres en todas las áreas de la sociedad.

La discriminación hoy en día es un reto que debe ser afrontado a pesar de que el ordenamiento jurídico defiende la igualdad de género. La resolución de este problema social provocará beneficios para toda la sociedad en general y para el ámbito de la economía social en particular, generando equidad, inclusión, solidaridad y cohesión social.

Tasa de empleo por sexo. Porcentajes (2018-T3) Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	13,1	16,2	-3,1
Extremadura	17,8	26,6	-8,8

Tasa de Actividad Emprendedora. Porcentaje (2016) - Fuente: GEM-España.

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	55,7	44,3	11,4
Extremadura	49,1	50,9	-1,8

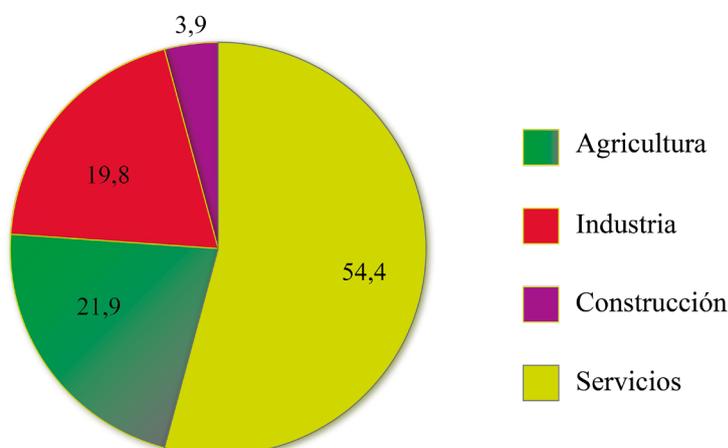
Según indica el V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021), promocionar la Igualdad en el ámbito laboral y en el del emprendimiento, el espíritu de empresa y el cooperativismo puede ser desarrollado mediante acciones como:

- Fomento de la responsabilidad social y la marca de excelencia en Igualdad, para la visibilización del trabajo que realizan las mujeres.
- Reconocimiento público de las mujeres extremeñas en campos sociales y económicos fuertemente masculinizados o donde se encuentran infra-representadas.
- Promoción del emprendimiento y la economía social de las mujeres, en especial en sectores clave, mediante acciones de estudio, de formación, de atención empresarial, acompañamiento y de apoyo financiero o material.

La economía social en Extremadura

La participación de la mujer en la economía social en Extremadura depende del tipo de empresa y del cargo a desempeñar. Requiere especial atención el fomento de la participación de las mujeres en los consejos rectores de las cooperativas agroalimentarias, La aplicación de Planes de Igualdad es esencial en este ámbito.

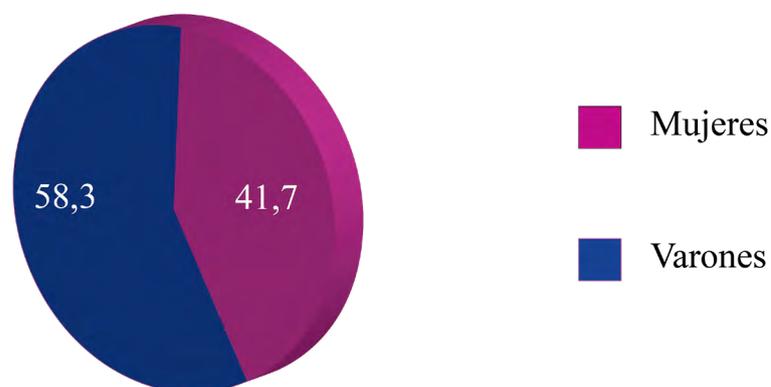
Distribución porcentual de las personas trabajadoras de la economía social en Extremadura según sector a 30/09/16



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La mayoría de las personas trabajadoras de la economía social en Extremadura se localizan en el sector servicios (54,4%) y en el sector agrícola (21,9%).

Distribución porcentual de las personas trabajadoras de la economía social en Extremadura según sexo a 30/09/16

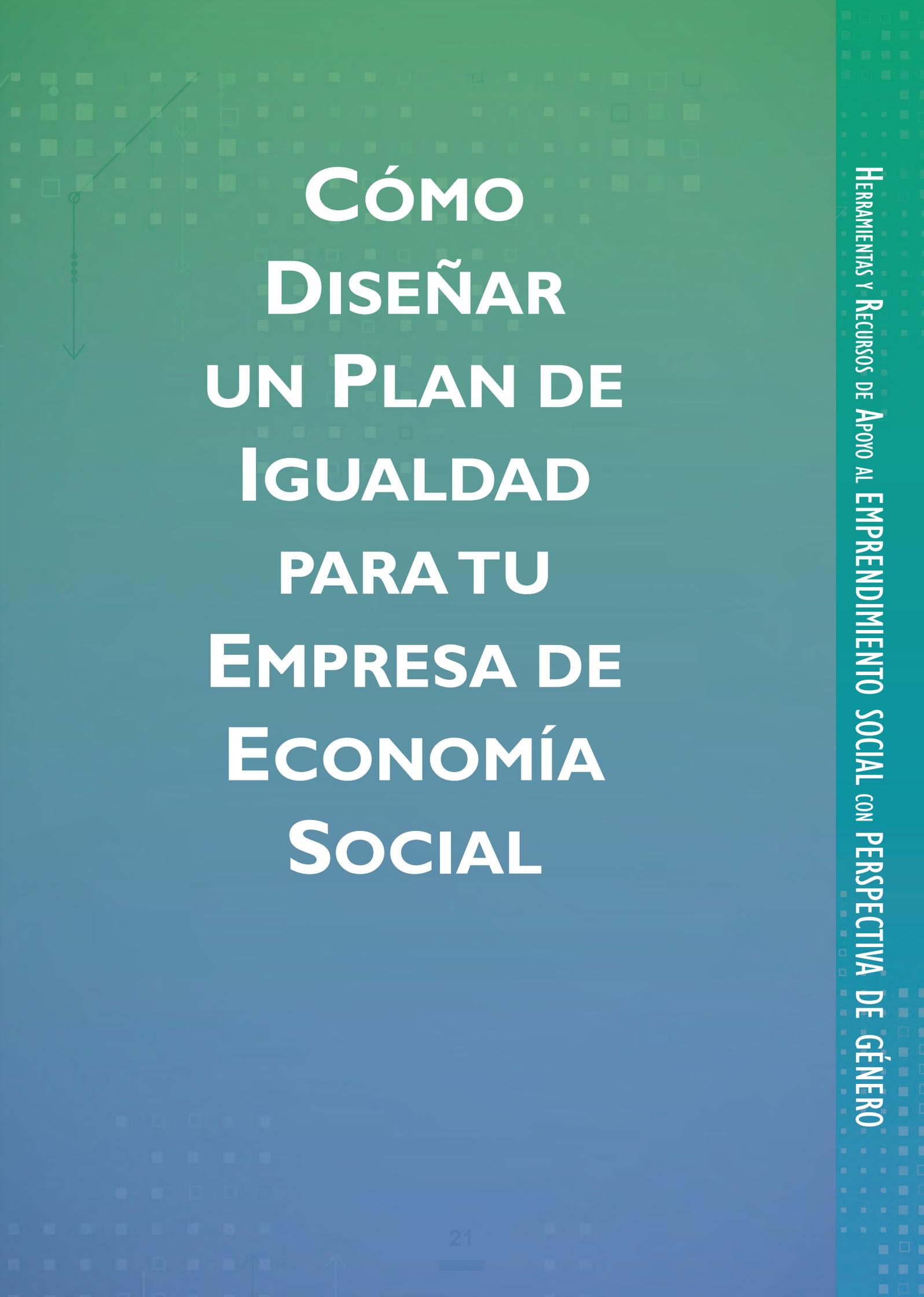


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La distribución porcentual de las personas trabajadoras de la economía social en Extremadura según género es de 41,9% de mujeres y 58,3 % de hombres. Sin embargo las mujeres permanecen infra-representadas en los órganos de gestión.

Distribución de responsabilidades en Sociedades Cooperativas en Extremadura. 2018. Fuente: Cooperativas Agro-Alimentarias de Extremadura.

	Hombres	Mujeres	Brecha
Socios/as Cooperativas	82 %	18%	64 %
Miembro de Consejo Rector	98,65 %	1,35%	97,3 %



CÓMO DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD PARA TU EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL

3. CÓMO DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD PARA TU EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL

¿Qué es un Plan de Igualdad?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores/as la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 46 de la Ley 8/2011, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura, define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas 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.

Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de implantación, seguimiento, evaluación y actuación.

Plan estratégico de intervención para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los agentes implicados en un Plan de Igualdad son:

- Asamblea General o Junta General.
- Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión.
- Representación del personal trabajador.
- Fundadores/as, Socios/as y asociados/as.
- Personal trabajador.

Un plan de igualdad de una empresa de economía social debe tener las siguientes características:

- **Transparente:** Garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o de los y las mismos/as.
- **Eficaz:** Las pautas y directrices que establezca deben conseguir erradicar la discriminación entre mujeres y hombres.

- **Válido:** Los procedimientos indicados deberán realizarse en función a la realidad de la situación y la empresa.
- **Global:** Las medidas han de integrarse de manera transversal.
- **Solidario:** Todos los miembros han de participar y adquirir el compromiso de su implantación.

También debe contribuir a la consecución de los siguientes objetivos:

- Corrección de desequilibrios y discriminaciones por cuestión de género, embarazo o maternidad.
- Conciliación laboral, personal y familiar y otras medidas de Acción Positiva para favorecer la Igualdad en empresas de Economía Social.
- Garantizar la Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo y retribución subsanando la brecha salarial.
- Eliminar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La implantación de un plan de igualdad de oportunidades en un empresa de Economía Social tiene 5 fases:

1. Compromiso
2. Diagnóstico
3. Elaboración
4. Implantación
5. Seguimiento y evaluación

Fase 1: Compromiso

La fase compromiso es el primer paso que todo Plan de Igualdad en empresas de economía social debe tener.

Este paso consiste en acordar la elaboración, implantación y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre todos los agentes implicados. Estos son Asamblea General o Junta General, Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión, Fundadores/as, Socios/as y Asociados/as, Representación del personal trabajador y Personal trabajador.

La negociación en esta fase resulta esencial, ya que todos los implicados serán beneficiarios de las medidas que se apliquen para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto éste plan deberá responder realmente a las necesidades siendo transparente, eficaz, válido, global y solidario.

La aprobación del plan habrá de realizarse en Asamblea General o Junta General. El Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión deberá encargarse de ejecutar el plan y ofrecer los recursos y medios necesarios para su realización.

Este consenso deberá ser comunicado por escrito a todas las personas miembro de la organización, incluyendo los términos, los contenidos, los objetivos, el proceso y las personas responsables del proceso

Para asegurar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa e informar al respecto, es obligatoria la constitución de un Comité Permanente de Igualdad formado por hombres y mujeres que representen a todos los agentes implicados. El establecimiento de estos planes será obligatorio en empresas que cuenten con más de 250 personas trabajadoras. En el caso de sociedades cooperativas será obligatorio para las que cuenten con un número de socios y socias igual o superior a 50.

Ver Herramientas y Recursos, Ficha 1 para acceder a la herramienta de elaboración de la Fase 1: Compromiso.

Fase 1: Compromiso

- **Consenso para la elaboración del Plan de Igualdad entre todos los agentes implicados:**
 - **Asamblea General o Junta General.**
 - **Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión.**
 - **Representación del personal trabajador.**
 - **Fundadores/as, Socios/as y asociados/as.**
 - **Personal trabajador.**

Fase 2: Diagnóstico

Un Plan de Igualdad realista implica realizar un estudio previo de la situación de la empresa para sus circunstancias específicas en materia de igualdad en el momento de la definición del plan.

El diagnóstico de género sirve como herramienta de recogida de datos, análisis y conclusiones en cuanto a la discriminación y desigualdad por motivos de género y para evaluar las medidas ya existentes que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo se podrá:

- Conocer las características de la empresa y del personal trabajador.
- Intercambiar impresiones y opiniones al respecto de los agentes implicados.
- Evaluar las medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres preexistentes.
- Identificar los retos que deben enfrentarse.
- Detectar necesidades en materia de igualdad.

La realización de este estudio proporcionará un informe de diagnóstico de género que analiza y procesa los datos obtenidos para la formulación de objetivos generales, específicos y medidas que llevar a cabo con perspectiva de género en las siguientes áreas:

- Retribución.
- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Salud Laboral y Representación.
- Comunicación y Lenguaje no sexista.

Ver Herramientas y Recursos, Ficha 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 y 2.10 para acceder a la herramienta de elaboración de la Fase 2: Diagnóstico.

Fase 2: Diagnóstico

- **Conocimiento de las circunstancias específicas de la empresa como punto de partida para la realización del Plan de Igualdad por medio de:**
 - **Recogida de información.**
 - **Análisis de la situación.**
 - **Elaboración de un informe de diagnóstico.**

Fase 3: Elaboración

A partir de la información obtenida del diagnóstico de género se procede a definir el plan y su programación.

Con el fin de corregir las desigualdades existentes en la empresa, el Plan de Igualdad debe proponer medidas que den respuesta a los retos encontrados en la fase diagnóstico en las siguientes áreas:

- Retribución.
- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Salud Laboral y Representación.
- Comunicación y Lenguaje no sexista.

En cada una de éstas áreas debemos definir los siguientes puntos:

- Qué objetivos se plantean: generales y específicos
- Medidas a tomar y acciones a realizar
- Personas encargadas de llevarlas a cabo
- Recursos necesarios
- Calendarización y cronograma
- Resultados esperados
- Seguimiento y evaluación

Ver Herramientas y Recursos, Ficha 3.1 y 3.2 para acceder a la herramienta de elaboración de la Fase 3: Elaboración.

Fase 3: Elaboración

- **Propuesta de soluciones en las áreas de intervención establecidas en la fase diagnóstico teniendo en cuenta:**
 - **Objetivos.**
 - **Medidas.**
 - **Responsables.**
 - **Recursos.**
 - **Cronograma.**
 - **Resultados.**
 - **Seguimiento y evaluación.**

Fase 4: Implantación

Una vez el Plan de Igualdad haya sido elaborado deberá implantarse, es decir, se deberán llevar a cabo las medidas propuestas en cada una de las áreas de intervención para conseguir los resultados esperados.

La implantación del Plan de Igualdad deberá ser puesto en conocimiento de todas las personas que integran la empresa por parte del Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión. Para ello deberán establecerse mecanismos de comunicación interna para favorecer el flujo de información y el intercambio de opiniones e impresiones.

Ver Herramientas y Recursos, Ficha 4.1 y 4.2 para acceder a la herramienta de elaboración de la Fase 4: Implantación.

Fase 4: Implantación

Puesta en marcha de las medidas propuestas en las distintas áreas fijadas por el Plan de Igualdad.

Fase 5: Seguimiento y Evaluación

La ejecución del Plan de Igualdad requerirá la realización de controles que establezcan si la aplicación de las medidas propuestas se realizan de la manera acordada. En función de los datos obtenidos podrán realizarse ajustes que permitan la consecución de los objetivos generales y específicos propuestos para obtener los resultados esperados.

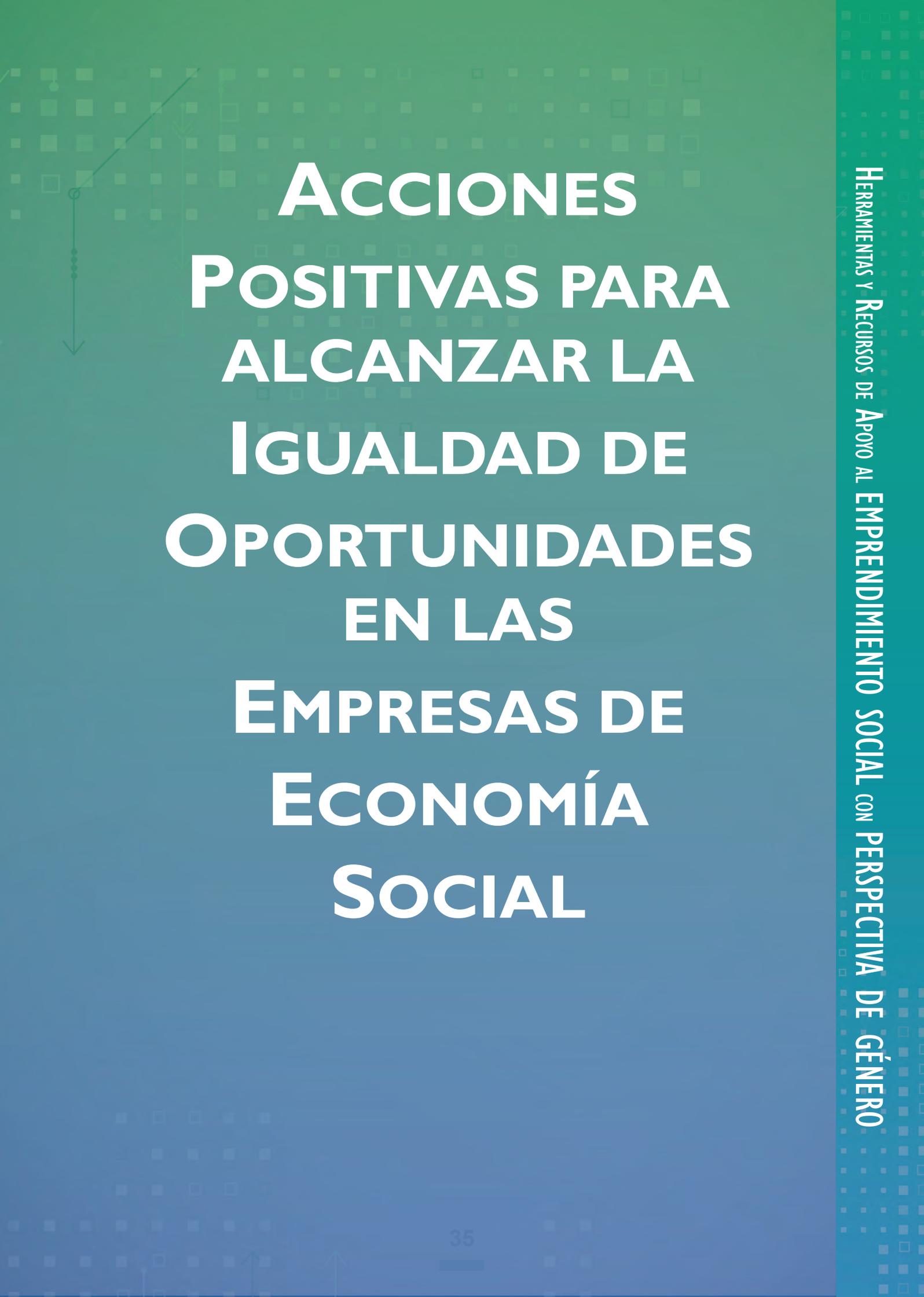
Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad nos permitirá:

- Garantizar su implantación.
- Asegurar el éxito de las medidas propuestas.
- Ajustar las medidas propuestas.
- Disponer de resultados.

Ver Herramientas y Recursos, Ficha 5.1, 5.2 y 5.3 para acceder a la herramienta de elaboración de la Fase 5: Seguimiento y Evaluación.

Fase 5: Seguimiento y Evaluación
Proceso de control de la puesta en práctica de las medidas propuestas y adaptación de éstas para mejorar la obtención de resultados.





ACCIONES POSITIVAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

4. ACCIONES POSITIVAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.

A continuación, se proponen una serie de medidas de Acción Positiva que pueden ser incluidas en los Planes de Igualdad de las Empresas de Economía Social según su ámbito.

Retribución

- Estudio y Análisis de la política salarial con perspectiva de género.
- Puesta en marcha de medidas que eliminen la brecha salarial de personas socias y personal trabajador.
- Empleo de criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta componentes salariales obligatorios, voluntarios y otras retribuciones.

Distribución salarial por sexo en Extremadura.2016. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial

	Hombres	Mujeres	Brecha
Ganancia Media Anual	21.554,75 €	17.360,28 €	4.194,47

Selección y Contratación

- Inclusión de perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa: dirección, gestión, sociarios, laboral, etc prestando atención a la composición de plantilla, distribución por edad y jornada laboral y género.
- Fomento de la presencia de mujeres en los órganos de gestión en Igualdad de Oportunidades, y de manera proporcional a su presencia en la organización.
- Empleo de un lenguaje no sexista en la comunicación interna, documentación, reuniones, en ofertas de empleo...

Promoción y desarrollo de carrera

- Evaluación de candidaturas y desempeño de trabajos con criterios idénticos y objetivos, teniendo en cuenta las promociones salariales, por movilidad geográfica, por categoría y grupo profesional.
- Establecimiento de procesos de promoción de acuerdo a la realidad del personal trabajador de la empresa.
- Realización de acciones especialmente dirigidas al género menos representado en jornadas de tiempo completo cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Instauración de horarios de trabajo flexibles: teletrabajo, semana laboral comprimida, trabajo compartido... De tal manera que las entradas y salidas, realización de la actividad, etc se puedan compatibilizar con el horario de descanso, escolares, guarderías, salud, etc
- Realización de reuniones tanto del consejo rector y otros órganos de gestión, como de los/as socios/as y trabajadores/as durante la jornada de trabajo o en un horario consensuado por todas las partes implicadas que favorezca la participación de todas las personas participantes, sin ir en detrimento de la conciliación familiar y personal.
- Ampliación el permiso de maternidad / paternidad realizando una adaptación del puesto de trabajo reduciendo la carga de trabajo y/o sus responsabilidades.

Número de permisos por maternidad y por paternidad (2017). Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

	Maternidad	Paternidad
España	268.328	264.632
Extremadura	5.660	5.073

Duración media de permisos compartidos en Extremadura (2017-Modalidad contributiva y no contributiva). Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

	2017
Duración media percibida por la madre	10 semanas
Duración media percibida por el padre	6 semanas

Formación continua

- Realización de formación en materia de igualdad de oportunidades específica y transversal en todas las acciones formativas.
- Fomento de la participación del personal laboral específico en las acciones formativas.
- Distinción de las necesidades formativas con perspectiva de género prestando atención al número de personas que han recibido formación, las horas dedicadas a ésta (dentro y fuera de la jornada de trabajo) y las áreas de formación.

Acoso sexual y laboral

- Realización de protocolo específico de violencia de género
- Información y denuncia de comportamientos que atentan contra la dignidad y la libertad de las personas, registrando el número de personas que han recibido acoso y su tipo (chantaje sexual o de intercambio o ambiental).
- Promoción de campañas de sensibilización para la identificación, prevención y denuncia de casos de acoso sexual o laboral por razón de género.

Salud Laboral y Representación

- Implantación de un Plan de Riesgos Laborales con perspectiva de género en términos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales.
- Establecimiento de procedimiento de protección del embarazo, la maternidad y la lactancia en caso de riesgo.
- Realización de reconocimientos médicos con perspectiva de género.

Comunicación y Lenguaje no sexista

- Eliminación de lenguaje sexista en la comunicación interna (medios escritos, sesiones informativas) y externa de la empresa (notas de prensa, foros públicos, publicidad, marketing digital).
- Supresión de publicidad sexista, cosificación de la imagen de la mujer o lenguaje sexista.
- Corrección de documentación, impresos, memorias, etc que promuevan la exclusión por omisión en el lenguaje.



HERRAMIENTAS Y RECURSOS

5. HERRAMIENTAS Y RECURSOS

A continuación, se proponen una serie de Herramientas y Recursos para alcanzar los objetivos propuestos de conseguir una igualdad real y objetiva a través de Planes de Igualdad en Empresas de Economía Social, cuya tipología enumeramos a continuación:

- Cooperativas
- Mutualidades
- Fundaciones
- Asociaciones que lleven a cabo actividad económica
- Sociedades laborales
- Empresas de inserción
- Centros especiales de empleo
- Cofradías de pescadores
- Sociedades agrarias de transformación

Estas Herramientas y Recursos servirán como guía para la implantación de Planes de Igualdad en Empresas de Economía Social realistas que contribuyan de manera positiva a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito.

FICHA 1 - FASE 1: COMPROMISO

Qué es	Consenso para la elaboración del Plan de Igualdad entre todos los agentes implicados.
Objetivo	Fomentar la participación de todas las personas que conforman la empresa.
Ejecuta	Asamblea General o Junta General. Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión. Representación del personal trabajador. Fundadores/as, Socios/as y asociados/as. Personal trabajador.
Proceso	Negociación entre los agentes implicados. Creación de Documento de compromiso. Constitución de Comisión de Igualdad.

FICHA 2.1 - FASE 2: DIAGNÓSTICO	
Qué es	Conocimiento de las circunstancias específicas de la empresa como punto de partida para la realización del Plan de Igualdad.
Objetivo	<p>Conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Características de la empresa y el personal trabajador. ● Impresiones y opiniones al respecto de los agentes implicados. ● Medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres preexistentes. ● Identificar los retos que deben enfrentarse. ● Detectar necesidades en materia de igualdad.
Ejecuta	<p>Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión u Órganos de Gestión.</p> <p>La comisión de igualdad.</p> <p>La plantilla.</p>
Proceso	<p>Recogida de información.</p> <p>Análisis de la situación.</p> <p>Elaboración de un informe de diagnóstico.</p>

Esta ficha deberá recoger los resultados obtenidos de la elaboración de las fichas 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 y 2.10

FICHA 2.2 - DIAGNÓSTICO DE GÉNERO		
ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS	OBJETIVOS
Retribución		
Selección y contratación		
Promoción y desarrollo de carrera.		
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal		
Formación continua		
Acoso sexual y laboral		
Salud Laboral y Representación		
Comunicación y Lenguaje no sexista		

FICHA 2.3 - RETRIBUCIÓN			
Categoría o grupo profesional		Mujeres	Hombres
	Componentes salariales obligatorios		
	Componentes salariales voluntarios		
	Otras retribuciones no salariales		
	Total		

FICHA 2.4 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
		Mujeres	Hombres
Composición de Plantilla			
Distribución por edad y género			
	Menos de 30 años		
	Entre 31 y 40 años		
	Entre 41 y 50 años		
	Más de 50 años		
Distribución de la plantilla por jornada laboral y género			
	Jornada Completa		
	Jornada Partida		
	Por turnos		

FICHA 2.5 - PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

		Mujeres	Hombres
Promociones Salariales			
Promociones por movilidad geográfica			
Cambios de categoría o de grupo profesional			
	Automática		
	Mediante prueba objetiva		
	Discrecional		

FICHA 2.6 - CONCILIACIÓN

		Mujeres	Hombres
Permisos Retribuidos			
	Maternidad		
	Paternidad		
	Otros		
Permisos no retribuidos			
	Reducción de jornada por cuidado de hijos/as		
	Reducción de jornada por cuidado de familiares		
	Excedencia por cuidado de hijos/as		
	Excedencia por cuidado de familiares		
	Otros		

FICHA 2.7 - FORMACIÓN		Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido formación			
Horas dedicadas a formación			
	Durante la jornada de trabajo		
	Fuera de la jornada de trabajo		
Áreas de formación			
	Habilidades directivas		
	Gestión		
	Idiomas		
	...		
	...		

FICHA 2.8 - ACOSO SEXUAL		Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido acoso			
Chantaje sexual o de Intercambio			
	Aplicación de protocolo		
Acoso sexual ambiental			
	Aplicación de protocolo		

FICHA 2.9 - SALUD LABORAL			
		Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido medidas			
Atención a diferentes riesgos			
	Seguridad		
	Higiene		
	Ergonómicos		
	Psicosociales		
Mejora continua de las condiciones de trabajo			
	Protección individual		
	Protección colectiva		
Buenas prácticas			

FICHA 2.10 - COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
		Sí	No
Canales Internos			
	Medios escritos		
	Sesiones informativas		
Canales Externos			
	Nota de prensa		
	Foros públicos		
	Publicidad		
	Marketing Digital		

FICHA 3.1 - FASE 3: ELABORACIÓN	
Qué es	Propuesta de soluciones en las áreas de intervención establecidas en la fase diagnóstico.
Objetivo	Diseñar una serie de acciones y medidas que cumplan con los objetivos establecidos para lograr los resultados esperados.
Ejecuta	Consejo Rector, Patronato u Órganos de Gestión. Comisión de Igualdad. Asesoría externa (solo en caso necesario).
Proceso	Creación de documento en el que, para cada área de intervención, se definan los siguientes puntos: Objetivos. Medidas. Responsables. Recursos. Cronograma. Resultados. Seguimiento y evaluación.

Deberá realizarse esta ficha para cada una de las siguientes áreas, realizando un total de 8 fichas:

- Retribución.
- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Salud Laboral y Representación.
- Comunicación y Lenguaje no sexista.

FICHA 3.2 - PROPUESTA DE MEDIDAS	
Área de Intervención	
Objetivos generales	
Objetivos específicos	
Medidas y acciones a realizar	
Personas encargadas	
Recursos necesarios	
Calendarización y Cronograma	
Seguimiento y evaluación	

FICHA 4.1 - FASE 4: IMPLANTACIÓN

Qué es	Puesta en marcha de las medidas propuestas en las distintas áreas fijadas por el Plan de Igualdad.
Objetivo	Ejecutar las medidas y acciones propuestas.
Ejecuta	Consejo rector, Consejo de Administración, Dirección de la Empresa.
Proceso	Aplicación de las medidas propuestas. Creación de mecanismos de comunicación interna para favorecer el flujo de información y el intercambio de opiniones e impresiones.

Deberá realizarse esta ficha para cada una de las siguientes áreas, realizando un total de al menos 8 fichas:

- Retribución.
- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Salud Laboral y Representación.
- Comunicación y Lenguaje no sexista.

FICHA 4.2 - PLAN DE ACCIÓN	
Área de Intervención	
Objetivo específico	
Medida n°	
Responsable de ejecución	
Plazo de aplicación	
Indicadores de evaluación	

FICHA 5.1 - FASE 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Qué es	Proceso de control de la puesta en práctica de las medidas propuestas y adaptación de éstas para mejorar la obtención de resultados.
Objetivo	<p>Garantizar su implantación.</p> <p>Asegurar el éxito de las medidas propuestas.</p> <p>Ajustar las medidas propuestas.</p> <p>Disponer de resultados.</p>
Ejecuta	<p>Persona asignada del Consejo Rector u Órganos de Gestión.</p> <p>Plantilla.</p> <p>Representación del personal trabajador.</p>
Proceso	Análisis y medición de cada acción y medida implantada.

FICHA 5.2 - GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD GENERALES

Área de actuación	Denominación	Grado de Implantación de 0 a 5 (0=nulo; 5=total)
Retribución		
Selección y contratación		
Promoción y desarrollo de carrera.		
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal		
Formación continua		
Acoso sexual y laboral		
Salud Laboral y Representación		
Comunicación y Lenguaje no sexista		

Deberá realizarse esta ficha para cada una de las medidas propuestas siguientes áreas, realizando un total de al menos 24 fichas:

- Retribución.
- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Salud Laboral y Representación.
- Comunicación y Lenguaje no sexista.

FICHA 5.3 - CONTROL DE MEDIDAS ESPECÍFICAS	
Medida	
Indicadores	
Objetivos generales	
Objetivos específicos	
Personas encargadas	
Fecha de Inicio	
Fecha de finalización	
Nivel de ejecución	
Resultados	
Recomendaciones	



BIBLIOGRAFÍA

6. BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado. 2011. **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura.**

Boletín Oficial del Estado. 2011. **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.**

Coceta. 2008. **Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo.**

Documento Oficial de Extremadura 2018. **Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura.**

Elkar Ikertegia S.Coop. **Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas.**

Fundación Mujeres, 2009. **La Igualdad entre Mujeres y hombres en las Empresas el Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas.**

Instituto de la Mujer de Andalucía. 2010. **Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de Economía Social.**

Instituto de la Mujer de Extremadura. 2017. **V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)**

Instituto de la Mujer de Extremadura, CCOO, UGT. 2016. **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura - Oficinas de igualdad de género en el empleo 2016.**

Observatorio de Igualdad y Empleo. Fundación Mujeres 2018. **Brechas de género 2017. Empleo y emprendimiento en Extremadura.**

Unión De Cooperativas De Extremadura De Trabajo Asociado. 2018. **Guía de Servicios Sociales, la Economía Social y el Cooperativismo en Extremadura.**

Varias Organizaciones de la Economía Social en Extremadura. 2016. **Estrategia de Desarrollo de la Economía Social en Extremadura.**

7. DIRECTORIO DE RECURSOS PARA EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

<http://www.mitramiss.gob.es/>

- **CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ECONOMÍA SOCIAL**

<https://www.cepes.es/>

- **DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL**

<http://www.juntaex.es/con02/59>

- **INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA**

<https://ciudadano.gobex.es/web/imex>

- **EXTREMADURA EMPRESARIAL**

<https://extremaduraempresarial.juntaex.es>

- **EME. ESTRATEGIA DE MUJERES EMPRENDEDORAS**

<https://eme.extremaduraempresarial.es/>

- **UNIÓN DE COOPERATIVAS DE EXTREMADURA DE TRABAJO ASOCIADO**

<http://www.uceta.org>



Interreg
España - Portugal

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



UNIÃO EUROPEIA
UNIÃO EUROPEIA



Ecosistema transfronterizo
para el fomento del emprendimiento
y economía social con impacto
en la Región Euroace

inex
instituto de la mujer
de extremadura


FUNDECYTPCTEX
un espacio para innovar


ADRAL
Agência de Desenvolvimento
Regional do Alentejo

**FUNDAÇÃO
EUGÉNIO
DE ALMEIDA**


Fundação para el Empreendimento,
Integração y Formação en Extremadura
FEIDEX

JUNTA DE EXTREMADURA