



*Política de igualdad  
de oportunidades  
entre hombres  
y mujeres*

REDES SOCIEDAD COOPERATIVA

Edición 1. 15 de enero 2019

**1. LA COOPERATIVA**

Las entidades del Tercer Sector como REDES Cooperativa, tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

Para comprender hasta qué punto Redes Cooperativa tiene una vocación igualitaria desde sus orígenes, es fundamental comenzar por señalar que es una entidad compuesta fundamentalmente por mujeres, donde éstas son mayoritarias tanto en los órganos de dirección y gestión como en la Asamblea de socias y socios; además, es importante resaltar los siguientes aspectos:

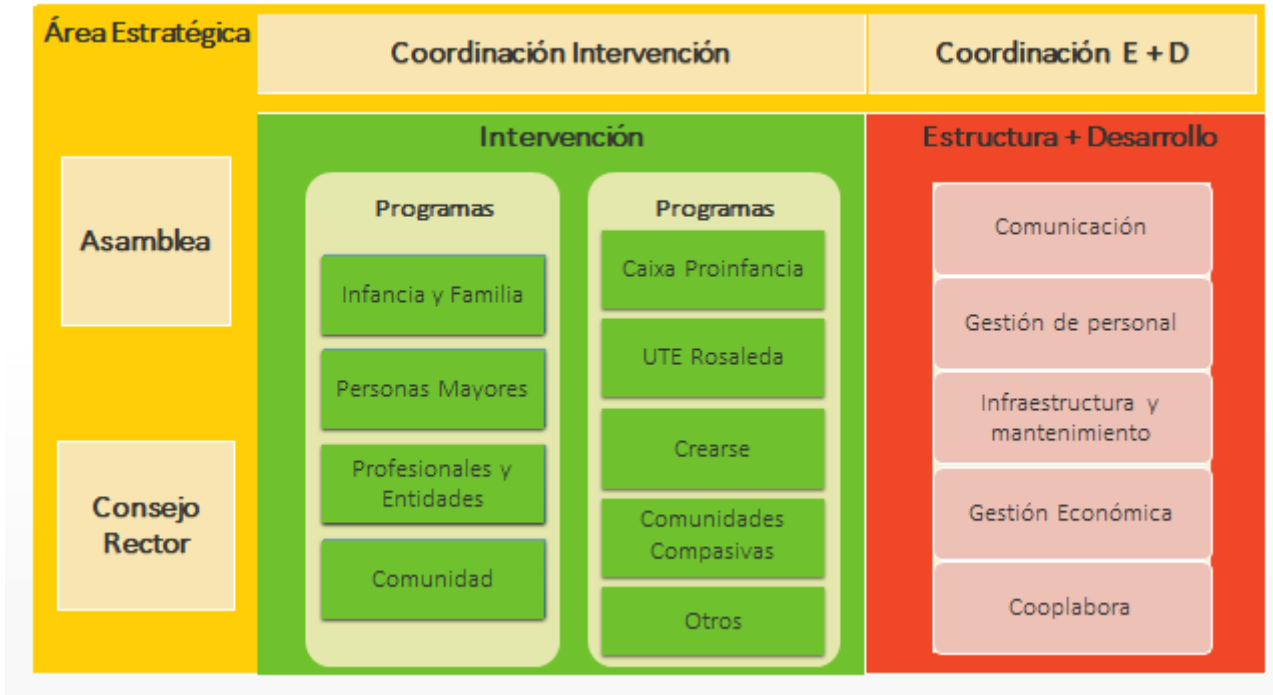
- Fue creada por cinco mujeres en 1998.
- Desde su fundación, la Presidencia de la cooperativa ha sido responsabilidad de una mujer.
- En su Asamblea de socias y socios, el 85% de las personas socias son mujeres.

Desde su fundación, REDES COOPERATIVA ha estado comprometida con la igualdad. Este compromiso, también transversal a la intervención social que se lleva a cabo desde la entidad en todos y cada uno de sus programas.

Las acciones que se detallan en este documento, van más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a las personas trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad y de la gestión del talento.

## **2. ORGANIGRAMA 2019-2022**



### 3. ALGUNOS DATOS

Para tener un diagnóstico de la situación en REDES Cooperativa, hemos realizado una recopilación de datos de la plantilla (año 2019) Para saber el punto de partida de la entidad y así poder programar las acciones pertinentes.

Los datos básicos de análisis de la plantilla de una entidad son: características de la misma (sexo, edad y antigüedad), categorías profesionales, formación, política salarial, promociones o desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

REDES está formada por 38 profesionales en plantilla las cuales 19 personas son socias de la cooperativa.

Plantilla desagregada por sexo:	Hombres	Mujeres	Total
Numero	9	29	38
Porcentaje	24%	76%	

La edad media de los/as profesionales es de 33 años y la antigüedad media es de 8 años.

- El **Equipo Técnico de Gestión (E+D)** de las principales responsabilidades económicas de la entidad, y la coordinación de todos y cada uno de los programas de intervención son ejercidas por mujeres.

- En lo que concierne al **Consejo Rector**, la composición actual es la siguiente:

La presidenta de la cooperativa es mujer, la vicepresidencia y secretaría están ocupadas por una mujer en cada cargo, y un hombre y una mujer son las dos personas que ocupan el cargo de las vocalías. Se comprueba también que las mujeres tienen preponderancia en el órgano ejecutivo de la entidad.

De lo expuesto se concluye que hay mayor número de mujeres que ocupan puestos que requieren una mayor responsabilidad y mayor cualificación profesional dentro de la organización.

#### 4. COMPROMISO

La política de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define una meta estratégica para *la mejora de la organización*, entendiendo este conjunto de medidas como una mejora en sí misma.

REDES garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan. Además es necesaria la implicación total de la asamblea y del equipo de profesionales de la entidad. Estas acciones son de carácter:

- Transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.

- Colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

## 5. ACCIONES CONCRETAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN REDES COOPERATIVA

Al margen de acciones concretas que se pueden ir desarrollando a medida que se vea su necesidad, de manera permanente se trabaja para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en REDES S.Coop. A través de los siguientes mecanismos en estas áreas:

### A. Acceso al empleo:

La igualdad de oportunidades en la selección de personal se fomenta procurando que la descripción de los puestos de trabajo en las ofertas tanto públicas como de promoción interna, se haga evitando sesgos de género. Para ello los protocolos de calidad garantizan que no hay discriminación alguna en el proceso.

Dentro de las convocatorias de puestos internos, a igualdad de condiciones se intentan facilitar los puestos asociados a los horarios de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

### B. Promoción y Formación:

En el plan formativo anual de la entidad se tiene en cuenta que las distintas formaciones que se llevan a cabo, procuran hacerse dentro del horario de trabajo y si no es posible, se compensan las horas. De esta manera, se cumple con planes de formación que faciliten la conciliación.

### C. Área de conciliación y Ordenación del tiempo de trabajo:

En esta área, en REDES contamos con varios mecanismos:

- Además de los 4 días de asuntos propios, estipulados por convenio, como mejora, se dispone de 2 días más para Asuntos Propios. Como ya se vio más arriba, existe también un sistema de compensación de horas.
- Se facilita también la flexibilidad horaria para la realización de horas indirectas de trabajo (las que nos son de atención directa) y para el teletrabajo.
- Se puede venir al puesto de trabajo acompañado por tus hijos e hijas en los días no lectivos o por otras circunstancias en las cuales nos e pueda realizar teletrabajo.

Estas acciones tienen el objetivo de mejorar la conciliación personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en REDES.

#### D. Área de Salud laboral

El Reconocimiento médico se procura hacer en el propio centro de trabajo de manera anual. Además se tiene en cuenta pruebas específicas para cada sexo en función de las patologías más asociadas a hombres y mujeres y a los puestos de trabajo. En la historia de REDES se ofertaron pruebas ginecológicas, que por la escasez de demanda se dejaron de ofertar.

Desde la entidad se vela porque las condiciones ambientales para que sean adecuadas y que las relaciones humanas tengan en cuenta la perspectiva de género y lenguaje no sexista.

#### E. Política de retribuciones y órganos de responsabilidad

La plantilla de REDES está compuesta en su gran mayoría por mujeres. Los puestos de responsabilidad son ocupados también por mujeres (5 de 6 personas coordinadoras de equipo son mujeres).

De acuerdo con los Estatutos, como ya se vio al inicio, los órganos de representación han de ser ocupados por mujeres, siempre la presidencia de la cooperativa la ostentará una mujer.

Como no podía ser de otra manera, de acuerdo con la filosofía de la cooperativa, en REDES se retribuye en función de los puestos de trabajo desempeñados según las tablas salariales del *Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social*. Independientemente de quiénes sean las personas que ocupen los puestos.

#### F. Área de sensibilización, comunicación y lenguaje no sexista

En este sentido, se presta especial atención a la adecuación de las comunicaciones tanto internas como hacia el exterior a un uso no sexista del lenguaje.

En cuanto a la comunicación no sexista, la entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la empresa en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.

## 6. PLAN DE FUTURO

Aunque no se evalúa en concreto la eficacia de estas medidas concretas, sí que se plantea anualmente una encuesta para conocer la satisfacción del clima laboral y conocer las áreas de mejora no solo en la organización sino en todos los ámbitos de la cooperativa.

La asamblea de REDES Cooperativa propone como prioritarias las siguientes acciones dentro de su plan estratégico:

a) Periodo:

- 2019-2022

b) Objetivos:

- Incluir explícitamente la dimensión de género en todas las áreas de trabajo.
- Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones anteriormente descritas

c) Acciones:

- Consideramos por ejemplo necesario la elaboración de un diagnóstico pormenorizado que nos permita conocer qué aspectos podrían mejorarse así como la percepción de las personas que trabajan en REDES Cooperativa.
- Se está trabajando para sistematizar estas acciones en un plan de igualdad

De esta forma, desde REDES pretendemos seguir profundizando en nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades aprovechando todos los recursos que estén a nuestro alcance.





Fdo. Sara Arias Mateo

Vº Bº. Nekane Abalia Barriuso

Responsable de Gestión de personal

Presidenta de Redes Sociedad Cooperativa

