

GUÍA

Mellorar a igualdade nas pequenas empresas de economía social




GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



XUNTA
DE GALICIA



Guía de corresponsabilidade realizada pola Universidade de Santiago de Compostela no marco do proxecto Mulleres e Economía Social Galega – ECOLILA 2020.

Esta Guía enmárcase no programa de actuación 2020 da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Dirección Xeral de Emprego, traballo autónomo e Economía Social da Xunta de Galicia para o fomento do cooperativismo e a economía social que conta co financiamento do Ministerio de Trabajo y Economía Social.



CONTIDO

Introdución:	3
Marco teórico e glosario	6
Glosario	9
Marco legal	15
Plans de igualdade	20
Fase 1 Compromiso e composición da comisión de igualdade	23
Fase 2. Diagnóstico de situación	25
Fase 3. Definición de obxectivos	29
Fase 4. Descrición de medidas concretas e temporalización.....	29
Fase 5. Identificación de medios e recursos	31
Fase 6. Seguimento e avaliación	32
Medidas de corresponsabilidade	33
Referencias	36


INTRODUCCIÓN:

No ano 1995, hai 25 anos, sitúase o punto de inflexión para a axenda mundial da igualdade de xénero. Nese ano celébrase a cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller na cidade de Beijing e nela acórdase que a igualdade de xénero sexa introducida en todos os aspectos da vida: económico, social, cultural e político. Nesta estratexia, convídase aos gobernos e demais axentes a “integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas e os programas para analizar as súas consecuencias para as mulleres e os homes respectivamente, antes de tomar decisións”. A partir de aquí todas as institucións internacionais mostran o seu compromiso coa igualdade de xénero e comezan a abordar, de xeito transversal, este reto dentro dos seus obxectivos.



Outro grande fito máis recente no eido internacional preséntase coa aprobación dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) adoptados no ano 2015 polas Nacións Unidas. Os ODS significan un compromiso conxunto de traballar de xeito global co fin de erradicar a pobreza, protexer o planeta e asegurar a prosperidade para todas as persoas no ano 2030. Destaca, nesta axenda mundial, o ODS 5 que recolle lograr a igualdade entre os xéneros e apoderar a todas as mulleres e as nenas.

No eido máis próximo dan conta deste compromiso, as diferentes normativas en favor da igualdade que se veñen aprobando dende primeiros do século XXI. As máis destacadas son a Lei 7/2004, do 16 de



xullo, Galega para a Igualdade de Mulleres e Homes e a Lei 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH). Ambas normas recollen nas súas exposicións de motivos a necesidade eliminar a discriminación existente salientando a existente no ámbito do traballo. Máis recentes son os reais decretos 901/2020 que regula os plans de igualdade e o seu rexistro e o RD 902/2020 de Igualdade retributiva entre homes e mulleres que continúan o camiño marcado polas primeiras.

As entidades de economía social están inspiradas polos valores de axuda mutua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade, solidariedade, honestidade, transparencia, autonomía, autoxestión, responsabilidade social e preocupación polas demais persoas o que as sitúa como organizacións que contan con un alto compromiso a favor da igualdade xa que esta é un dos pilares nas que se sustenta.

Pero a economía social non é allea ao entorno no que se encontra e as paredes das súas entidades son permeables á sociedade patriarcal predominante. Polo tanto, é preciso reforzar ese compromiso innato con ferramentas que permitan seguir camiñando cara unha igualdade real entre homes e mulleres. Esta guía nace con ese obxectivo e está pensada, sobre todo, para aquelas entidades que, aínda non tendo unha obrigatoriedade legal de configurar un plan de igualdade, contan cun compromiso real coa igualdade dende unha óptica feminista e dos coidados.

Así, este traballo comeza coa identificación do marco teórico no que se sustenta a igualdade acompañado dun breve glosario que recolle unha serie de conceptos chave que pretenden axudar as persoas que

empreguen esta ferramenta a identificar e clarificar a que se refire a guía en cada momento ao tempo que se introducen no pensamento feminista. A continuación confeccionarase un pequeno marco legislativo no que se identificarán as obrigas que establece en materia de igualdade o ordenamento xurídico español. Procederase a continuación a indicar o procedemento de elaboración dun plan de igualdade así como as súas fases e o que se espera se realice en cada unha delas. Continúa recollendo unha serie de medidas ou plantexamentos para fomentar a corresponsabilidade para rematar cun apartado de referencias no que se recollen a normativa básica, unha serie de recursos de interese e unhas lecturas recomendadas.




Esta guía enmárcase dentro do proxecto ECOLILA – 2020 levado a cabo pola Universidade de Santiago de Compostela no marco do programa de actuación 2020 da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Dirección Xeral de Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social da Xunta de Galicia para o fomento do cooperativismo e a economía social que conta co financiamento do Ministerio de Trabajo y Economía Social.



MARCO TEÓRICO E GLOSARIO

Por termo medio, no mundo as mulleres gañan un 24% menos ca os homes pola realización do mesmo traballo, acceden en menor medida a postos de responsabilidade e realizan un maior número de labores correspondentes a traballos non remunerados, normalmente, dentro do fogar. Ademais as mulleres sofren violencia e enfróntanse a discriminacións simplemente polo feito de selo. Estas discriminacións danse en todos os ámbitos da vida, tamén no eido empresarial e das relacións laborais.

Diante desta realidade na axenda 2030 de desenvolvemento sostible introdúcese o ODS 5 que ten como finalidade alcanzar a igualdade de xénero. De feito, a Organización de Nacións Unidas diante da pregunta sobre a importancia de alcanzar a igualdade responde dun xeito claro que *“independentemente do lugar onde se viva, a igualdade de xénero é un dereito humano fundamental. Promover a igualdade de xénero é esencial en todos os ámbitos dunha sociedade san: dende a redución da pobreza ata a promoción da saúde, a educación, a protección e o benestar das nenas e os nenos”*.



Así, e dentro deste marco de acción, o ODS 5 marca os seguintes retos a alcanzar:

Poñer fin a todas as formas de discriminación contra as mulleres e as nenas en todo o mundo.

Eliminar todas as formas de violencia contra todas as mulleres e as nenas nos ámbito público e privado.

Eliminar todas as prácticas nocivas.

Recoñecer e valorar os coidados e o traballo doméstico non remunerados mediante servizos públicos, infraestrutura e políticas de protección social, e promovendo a responsabilidade compartida.

Asegurar a participación plena e efectiva das mulleres e a igualdade de oportunidades de liderazgo a todos os niveis decisorios na vida política, económica e pública.

Asegurar o acceso universal á saúde sexual e reproductiva e aos dereitos reproductivos.

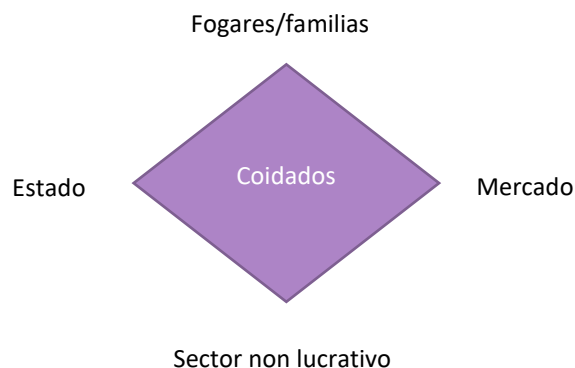
Emprender formas que otorguen ás mulleres igualdade de dereitos aos recursos económicos, así como acceso á propiedade.

Mellorar o uso da tecnoloxía para promover o apoderamento das mulleres.

Aprobar e fortalecer políticas e leis aplicables para promover a igualdade de xénero.

Como pode extraerse destas metas, o ODS 5 incide, polo tanto, na erradicación do patriarcado¹ como sistema que sustenta a desigualdade de xénero e un dos seus piares: a distribución das tarefas dos coidados. Nos países desenvolto existen diferentes institucións responsables do deseño, financiamento e aprovisionamento dos coidados na sociedade. Así, configúrase o coñecido como diamante dos coidados e que, no noso entorno, está composto por catro suxeitos: (1) fogares ou familias, (2) mercados como provedores, (3) o estado e (4) o sector non lucrativo (Razavi, 2007).


¹ Véxase glosario



Dentro dos *fogares e, ou familias* estarían incluídas todas as redes de apoio e afectos que que as rodean ensanchándose máis alá da definición estrita de familia ou fogar. No caso dos *estados* a súa responsabilidade xira a redor da xeración de políticas públicas ben sexan estas des carácter legislativo, de financiamento ou como provedor de servizos ou combinadas as tres funcións. Os *mercados* estarían compostos polo conxunto do tecido empresarial xa sexa este público, privado social ou non. Por último o *sector non lucrativo* inclúe á sociedade organizada e aos movementos sociais.

Pero estas responsabilidades non son equilibradas entre os catro compoñentes, existindo unha serie de relacións e interaccións diferentes entre estas catro entidades dando lugar a que, en moitos casos de feito, exista unha liña difusa que non permite unha claridade nas fronteiras que separa uns e outros suxeitos.

No caso español a responsabilidade dos cuidados susténtase maioritariamente nas familias sendo estas as que soportan unha maior carga e, por conseguinte, recaendo estas sobre as mulleres xa que



tradicionalmente son as que asumen os roles de coidados. É importante que dende todos os vértices se contribúa a fomentar a corresponsabilidade nos coidados xa que estes son imprescindibles para a vida e para unha sociedade mellor.

Desta definición tamén se desprende que a Economía Social está presente nos catro vértices do diamante, podendo mostrarse a súa contribución como unha auténtica panca de cambio na nosa sociedade.

Co fin de incrementar esta función de axente de cambio en busca da igualdade real e a corresponsabilidade nas empresas de economía social sexa máis efectiva, complétase este apartado cun pequeno **glosario** confeccionado recollendo as definicións das diferentes disposicións legais, do convenio de Istambul² e do departamento de ONU Mulleres³.

GLOSARIO


Accións positivas: son medidas específicas, a favor das mulleres, para corrixir situacións patentes de desigualdade respecto dos homes, co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade. Tales accións, serán aplicables en tanto subsistan ditas situacións, terán que ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

Acoso sexual: calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a

² https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947

³

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>



dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).

Fenda salarial: é a porcentaxe resultante de dividir dúas cantidades: a diferenza entre o salario dos homes e das mulleres, dividida entre o salario dos homes. Esta porcentaxe é a resposta á seguinte pregunta: canto máis cobran de salario os homes que as mulleres? (ONU mulleres).

Auditoría retributiva: documento que ten por obxecto obter a información necesaria para comprobar se o sistema retributivo da empresa, de xeito transversal e completo, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes en materia de retribución. Así mesmo, deberá permitir definir as necesidades para evitar, corrixir e previr os obstáculos e dificultades existentes ou que puideran producirse en aras a garantir a igualdade retributiva, e asegurar a transparencia e o seguimento do sistema retributivo. (RD Igualdade retributiva)


Discriminación directa por razón de sexo: considérase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, fora ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1)

Discriminación indirecta por razón de sexo: considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que una disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros poñen a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica, poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzala sexan necesarios e axeitados (LOIEMH, Art. 6.2).

División sexual (ou por xénero) do traballo

Este é un concepto importante na análise básica de xénero. Axuda a entender máis profundamente as relacións sociais como punto de entrada ao cambio sostible mediante o desenvolvemento. A división do traballo refírese á maneira en que cada sociedade divide o traballo entre os homes e as mulleres, os nenos e as nenas, segundo os papeis de xénero socialmente establecidos ou que se consideran indicados para cada sexo. Quen queira que impulse unha intervención comunitaria debe saber e comprender a división do traballo e a distribución dos bens con criterios de sexo e idade para cada comunidade obxecto de intervencións de desenvolvemento. Dentro da división do traballo hai varios tipos de roles:


- **Roles produtivos:** actividades realizadas polos homes e mulleres co fin de producir bens e servizos xa sexa para a venda, intercambio, ou para satisfacer as necesidades familiares de subsistencia.
- **Roles reprodutivos:** actividades necesarias para asegurar a reprodución da forza laboral da sociedade. Estas inclúen o traballo na casa como limpar, cociñar, ter e criar, e coidar a familiares. Estas tarefas en xeral son realizadas polas mulleres.
- **Rol de xestión comunitaria:** actividades realizadas principalmente polas mulleres a nivel comunitario, como extensión do seu rol reprodutivo, para asegurar a provisión e mantemento de recursos escasos para o consumo colectivo. Trátase de traballo “voluntario” e non remunerado.

- 
- **Rol de política comunitaria:** actividades realizadas principalmente polos homes a nivel comunitario, con frecuencia no marco das políticas nacionais. Este rol de liderado recoñecido oficialmente pode ser directamente remunerado ou traer aparellado un aumento de poder ou estatus.
 - **Triplo rol:** refírese ao feito de que as mulleres tenden a traballar horarios máis longos e fragmentados que os homes xa que soen asumir distintos roles: reprodutivo, produtivo e traballo comunitario. (ONU Mulleres)

Fenda de xénero: refírese a calquera disparidade entre a condición ou posición dos homes e as mulleres na sociedade. Soe empregarse para referirse á diferenza entre os ingresos de homes e mulleres. Pero poden existir fendas de xénero en moitos ámbitos, tal como os catro piares que o Foro Económico Mundial emprega para calcular o seu Índice de Fenda de Xénero, a saber: participación económica e oportunidade, acceso á educación, saúde e esperanza de vida, apoderamento político. (ONU Mulleres)

Patriarcado: este termo refírese a unha forma tradicional de organización social que soe ser a base da desigualdade de xénero. Segundo este tipo de sistema social, confírese máis importancia aos homes ou ao que se considera masculino, que ás mulleres ou ao que se considera feminino. (ONU Mulleres)

Plan de igualdade da empresa: os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os



concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados (LOIE, Art. 46).

Roles de xénero: refírense ás normas sociais e de conduta que, dentro dunha cultura específica, son amplamente aceptadas como socialmente apropiadas para as persoas dun sexo específico. Soen determinar as responsabilidades e tarefas tradicionalmente asignadas a homes, mulleres, nenos ou nenas. Ao igual que o xénero, os roles de xénero poden transformarse co transcurso do tempo, especialmente co apoderamento das mulleres e a transformación das masculinidades. (ONU Mulleres)

Teito de cristal: metáfora que se emprega para describir as barreiras invisibles a través das cales as mulleres poden ver as posicións de elite, por exemplo no goberno ou no sector privado, pero non poden alcanzalas. Esas barreiras impiden que grandes cantidades de mulleres e minorías étnicas consigan e se aseguren os empregos máis poderosos, con maior prestixio, e mellor pagados do mercado laboral. (ONU Mulleres)

Violencia contra a muller por razóns de xénero: toda violencia contra unha muller porque é unha muller ou que afecte ás mulleres de xeito desproporcionado; a violencia de xénero maniféstase como o símbolo máis brutal da desigualdade existente na nosa sociedade. Trátase dunha violencia que se dirixe sobre as mulleres polo feito mesmo de selo, por ser consideradas, polos seus agresores, carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión. (Convenio de Istambul)



Xénero: papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes. (Convenio de Istambul)





MARCO LEGAL

Coa publicación da Lei 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes nace tamén a obriga, para todas as empresas de máis de 250 traballadores de incorporar na negociación colectiva o acordo dun novo pacto: os plans de igualdade.

Un plan de igualdade, tal e como o define o Ministerio de Igualdade, é un conxunto ordenado de medidas avaliable, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

No pasado ano, coa publicación do Real decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, esta obriga esténdese ás empresas máis pequenas co obxectivo que todas as empresas de máis de 50 persoas traballadoras contén con esta ferramenta. Establécese o seguinte abano temporal para facer efectiva a norma:

- A partir do 7-3-2020, ás empresas de 151 a 250 persoas traballadoras.
- A partir do 7-3-2021, ás empresas de 101 a 150 persoas traballadoras.


- A partir do 7-3-2022, ás empresas de 50 a 100 persoas traballadoras.

De igual forma estarán na obriga de confeccionar un plan de igualdade cando así o dispoña o convenio colectivo de aplicación ou as empresas nas que a autoridade laboral o acordase nun procedemento sancionador, onde se especificase a substitución das sancións pola elaboración dun Plan de igualdade.

Máis recentemente, o pasado mes de outubro de 2020, publicáronse dous reais decretos que veñen a completar e desenvolver as normas existentes ate o momento. Estes son o Real decreto 901/2020 que regula os plans de igualdade e o seu rexistro e o Real decreto 902/2020 de igualdade retributiva entre homes e mulleres.

Antes de seguir profundando neste marco teórico cabe destacar que as normas fan referencia a que o seu ámbito de aplicación nace nas relacións laborais reguladas no Estatuto das persoas traballadoras polo que poderían quedar excluídas as relacións de carácter especial, como as que se poden dar nos centros especiais de emprego, e as de índole mercantil existentes, por exemplo, nas cooperativas de traballo entre estas e as súas persoas socias. En calquera caso, os plans de igualdade veñen demostrándose como ferramentas eficaces na mellora da igualdade e da corresponsabilidade nas organizacións polo que sería aconsellable a súa posta en marche en todas as empresas, contaran estas con imperativo legal ou non.

Dentro do marco de actuación establecido pola normativa estarían as relacións laborais que se dan dentro das entidades de economía social coas persoas coas que media contrato laboral. Como xa se sinalou, no



caso de que o documento teña un carácter voluntario, calquera empresa pode realizalo e pode establecer o ámbito de aplicación para as persoas socias ou para as que conten cunha relación á marxe da establecida no Estatuto das persoas traballadoras.

Con independencia do cumprimento normativo ou non, existen numerosas razóns que empuxan a poñer en marcha un plan de igualdade nunha entidade de economía social pero que poderían resumirse en dous conceptos: a xustiza social e a mellora da competitividade.

As entidades de economía social baséanse nos valores da igualdade, equidade e da solidariedade entre outros pero tamén, como recolle a Lei de Economía Social de Galicia no seu artigo 5, se rexe polos seguintes principios:

a) A primacía das persoas e do fin social sobre o capital, que se concreta nunha xestión autónoma e transparente, democrática e participativa, que leva a priorizar a toma de decisións máis en función das persoas e as súas achegas de traballo e servizos prestados á entidade, ou en función do fin social, ca en relación coas súas achegas ao capital social.

b) A aplicación dos resultados obtidos da actividade económica, principalmente en función do traballo achegado e do servizo ou da actividade realizados polas socias e os socios ou polas persoas integrantes, se for o caso, ao fin social obxecto da entidade, ao servizo da consecución de obxectivos como o desenvolvemento sustentable, o interese dos servizos aos membros e o interese xeral.

c) A promoción da solidariedade interna e coa sociedade que favoreza o compromiso co desenvolvemento local, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a cooperación, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en situación de exclusión social, a xeración de emprego estable e de calidade, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e mais a sustentabilidade.

d) A independencia a respecto dos poderes públicos.

e) O compromiso co territorio, fronte ao despoboamento e o envellecemento no medio rural galego, inxectando estabilidade e futuro.

f) O fortalecemento da democracia institucional e económica.

A introdución dun plan de igualdade ou de medidas que a fomenten, entronca directamente con estes principios ao tempo que axuda a mellorar a vida das persoas que forman parte da organización.

Outros beneficios destacados de implantar este tipo de medidas poden ser:



Fomenta a innovación



Mellora o clima do traballo



Contribúe a unha sociedade máis xusta




Permítenos obter unha "foto" da entidade con perspectiva de xénero.



Mellor posición para o acceso á compra pública



Aumenta o compromiso das persoas socias e traballadoras coa entidade



Por último, no marco legal, indicar que todos os plans de igualdade, sexan ou non obrigatorios, deben estar inscritos no Rexistro de Plans de Igualdade das empresas. A estes efectos, segundo o artigo 11 do RD 901/2020, considérase o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo regulado no Real decreto 713/2010, de 28 de maio.

Esta inscrición permitirá o acceso público ao contido dos plans de igualdade e na solicitude de rexistro, os plans de igualdade, terán que acompañarse coa correspondente folla estatística o que contribuirá a un mellor coñecemento da situación da igualdade no tecido empresarial.

No momento de elaboración desta guía, e debido á recente promulgación da normativa, en Galicia non existía o procedemento habilitado para realizar este trámite no Rexistro de Convenios Colectivos dependente da Consellería de Emprego e Igualdade⁴.

⁴ <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/gal/index.htm>

PLANS DE IGUALDADE



O plan de igualdade nace coa vontade da organización na que se vai implantar de querer poñer en marcha esta ferramenta. No caso das entidades de

economía social esta decisión debe ser abordada na asemblea ou naquel órgano onde se traten as decisións que contén cunha maior relevancia. Correspóndelle a estes órganos, polo tanto, acordar o desenvolvemento do principio de igualdade no seo da organización con independencia de que sexa un órgano máis executivo o que o poña en marcha.


Os plans de igualdade estruturaránse do seguinte xeito e contarán, cando menos, co seguinte contido:

Determinación das partes que os acordan.

O ámbito de actuación, xa sexa este persoal, territorial e temporal.

Informe de diagnóstico de situación da empresa, ou no seu suposto de cada unha das empresas do grupo.

Resultados da auditoría retributiva, así como da súa vixencia e periodicidade.



Definición de obxectivos cualitativos e cuantitativos do plan de igualdade.

Descrición de medidas concretas, pazo de execución e priorización destas, así como o deseño de indicadores que permitan determinar a evolución de cada medida.

Identificación dos medios e recursos, tanto materiais como humanos, precisos para a implantación, seguimento e avaliación de cada unha das medidas e obxectivos.

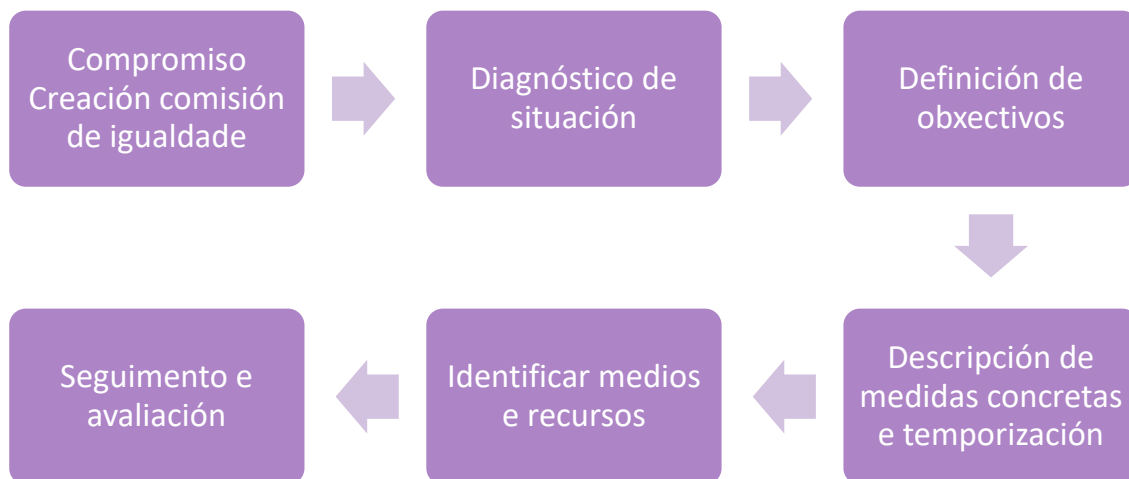
Calendario de actuacións para a implantación, seguimento e avaliación das medidas do plan de igualdade.

Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica.

Composición e funcionamento da comisión ou órgano paritario encargado do seguimento, avaliación e revisión periódica do plan de igualdade.

Procedemento de modificación, incluído o procedemento para solucionar as posibles discrepancias que puideran xurdir.

En base a este contido mínimo pódese establecer que o os plans de igualdade se executan en seis etapas.




Así, a **Fase 1** comeza coa adopción do compromiso e coa creación da comisión de igualdade ou da comisión negociadora.

A **Fase 2** aborda a realización do diagnóstico no que se realizará a recompilación de datos cuantitativos e cualitativos para coñecer o grado de integración da igualdade entre mulleres e homes na entidade.

Na **Fase 3** procederase a definición de obxectivos que se queren alcanzar coa posta en marcha do plan de igualdade.

A **Fase 4** trata a descrición das medidas concretas e o seu deseño, así como o establecemento de indicadores de seguimento e avaliación, calendario de aplicación e a aprobación e rexistro do plan.



Na **Fase 5** procederáse á identificación dos medios e recursos precisos para poñelos en marcha xa sexan estes económicos, humanos ou de tempos.

Por último, a **Fase 6** abrangue o seguimento e avaliación valorando o grao de consecución dos obxectivos, resultados e impacto que tiveron na organización.

FASE 1 COMPROMISO E COMPOSICIÓN DA COMISIÓN DE IGUALDADE

Como xa se indicou o plan de igualdade comeza coa adopción do compromiso por parte da entidade. Este compromiso debe ser acordado no órgano de maior decisión da entidade (assemblea ou órgano correspondente) e a continuación é conveniente que sexa comunicado dentro e fóra da organización co fin de que todas as persoas que forman parte da entidade e coas que esta se relacionan coñezan o seu compromiso coa igualdade.

A continuación debe constituírse a comisión negociadora no caso das entidades que rexan as súas relacións polo Estatuto das persoas traballadoras. No caso de que exista representación dos e das traballadoras esta terá que participar da comisión de negociación. Nas empresas onde non exista representación ou presenza sindical, a comisión estará formada por unha representación da empresa e outra das persoas traballadoras e estará formada, de xeito paritario, por un máximo de seis persoas por cada unha das partes.

No caso de entidades nas que todas ou a meirande das persoas traballadoras sexan socias (por exemplo no caso das cooperativas de traballo) sería conveniente constituír unha comisión de igualdade

integrada por persoas do consello reitor, socios e socias de traballo que non estean nos organismos e persoas traballadoras ou do consello social se existise. Esta recoméndase que se estenda máis alá do plan de igualdade sendo recomendable que se determine previamente cales serían as súas funcións e como se poñerán en marcha.

Á comisión negociadora a normativa establécelle as seguintes competencias:



Competencias

- Elaboración do diagnóstico e negociación das medidas que integrarán o plan de igualdade.
- Elaboración do informe dos resultados do diagnóstico.
- Identificación das medidas prioritarias e determinación dos recursos necesarios para a súa posta en marcha.
- Impulso da implantación do plan de igualdade na empresa.
- Definición dos indicadores de medición e dos instrumentos de recollida de información precisos para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento.
- Cantas outras funcións puideran atribuírle a normativa e o convenio colectivo, ou se acorden pola propia comisión, incluída a remisión do plan de igualdade aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

Ademais das citadas competencias, tamén lle corresponderá á comisión negociadora o impulso das primeiras accións de información e a sensibilización do cadro de persoal. Para realizar todas estas tarefas a comisión poderá dotarse dun regulamento de funcionamento interno.




FASE 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Antes de abordar calquera proxecto, sobre todo se este é estratéxico, todas as empresas ou organizacións deberían realizar unha análise de situación co fin de establecer cal é o punto de partida. No caso dos plans de igualdade a proposta é o mesmo e ademais vese reforzada esta metodoloxía ao establecer a propia norma a obrigatoriedade de levarse a cabo.

Así a lexislación establece que este proceso vai dirixido a identificar e estimar a magnitude das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos, existentes ou que poidan existir nas organizacións para conseguir a igualdade efectiva entre homes e mulleres. Para levar a cabo esta tarefa indica que se poderán empregar indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Un exemplo dos primeiros é determinar o número de mulleres e de homes existentes na empresa ou cantas persoas solicitan permisos para coidados. No caso dos cualitativos exemplifícanse coa identificación das limitacións coas que se pode atopar unha persoa para acceder a unha promoción ou á condición de persoa socia.

Este proceso lévase a cabo co fin de identificar os principais problemas a resolver, determinar a necesidade de poñer en marcha medidas de igualdade de xénero na organización e dotarse dunha “foto” da entidade que permita establecer cal é o punto de partida e identificar as posibles necesidades de formación a poñer en marcha.

A metodoloxía pode variar dependendo da dimensión da empresa e das súas necesidades. Por exemplo poderase empregar a análise estatístico dos datos laborais, as entrevistas persoais, os cuestionarios ou a



combinación de varios. A realización deste informe pode aproveitarse para mellorar a implicación na igualdade das persoas que forman a entidade e entre os documentos a analizar deberían estar os estatutos e o regulamento interno de funcionamento se existise.

Os resultados deste diagnóstico deben ser recollidos nun informe que formará parte do plan de igualdade e deberá recoller información, cando menos, sobre as seguintes materias:

Proceso de selección e contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.


Condições de traballo e retribucións.

Exercicio corresponsable dos dereitos da vida personal, familiar e laboral.

Infrarrepresentación feminina.

Prevención do acoso sexual por razón de sexo.

No caso dos **procesos de selección** poderase analizar, por exemplo, a evolución do cadro de persoal, como se realizan os procesos de recrutamento e selección... No caso das cooperativas e as sociedades laborais débese analizar tamén o proceso de entrada de persoas socias e como se levan a cabo.



No referente á **clasificación profesional** analizaranse os traballos que se desempeñan na entidade e que persoas que se encargan de cada un deles prestando unha especial atención ás posibles variacións de xénero existentes


En canto á **formación** débese analizar que persoas acceden e a que tipos e cales son as necesidades existentes na organización tanto en materia de igualdade ou que poidan favorecerla.

Na **promoción profesional** nas entidades de economía social tamén se deben de avaliar as posibilidades de acceso á condición de persoa social especialmente nos casos de cooperativas de traballo e sociedades laborais, xa que aínda que este paso non pode ser entendido estritamente como unha promoción si pode ser considerada como tal dende a óptica do apoderamento das persoas. Neste eido pódense analizar se existen barreiras, por exemplo, á hora da achega do capital social ou se se facilita de igual xeito a homes e a mulleres o seu acceso.

Ademais das **condicións de traballo**, e segundo o artigo 46.2 da LIEMH, o informe de diagnose debe incluír unha auditoría retributiva⁵. Esta análise, regulada no recentemente publicado RD 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, establece que esta auditoría terá a mesma vixencia que o plan de igualdade salvo que se determine unha duración inferior no plan.

Recóllese, así mesmo, o seu contido mínimo consistindo este en dous apartados: (1) diagnose da situación actual da empresa na que se recollerá a avaliación dos postos de traballo e a relevancia doutros factores que desencadeen as posibles diferencias retributivas; (2)

⁵ Ver definición no glosario



establecemento dun plan de actuación para corrección da situación no que se recollan actuacións cronograma e persoas responsables da súa implantación e seguimento.

Na análise do **exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal**, familiar e laboral estudarase cal é o funcionamento do actual modelo de conciliación e corresponsabilidade existente na organización así como a súa efectividade.

A **infrarrepresentación feminina** debería analizarse dende dúas perspectivas: a laboral e a societaria. Na primeira recollerase o estudo realizado sobre, por exemplo, a existencia na entidade dalgúns segmentos da actividade nos que exista esa circunstancia e se é causada por algunha situación en concreto. No segundo, o ámbito societario, deberase proceder a unha análise da composición dos órganos de dirección da organización e o seu funcionamento. Xa que é igualmente interesante abordar a presenza de homes e mulleres como a participación e intervencións neles.

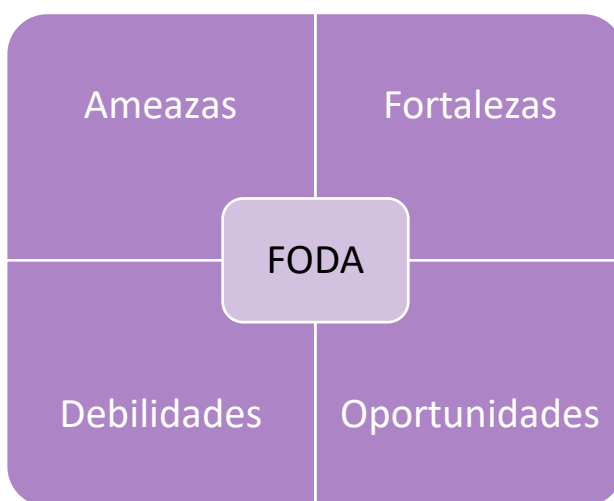
Esta análise dual pode axudar a identificar a existencia de teito de cristal na entidade e as súas causas.

Por último, os mecanismos ou protocolos existentes para a **prevención do acoso sexual** e por razón de sexo na organización.

FASE 3. DEFINICIÓN DE OBXECTIVOS

Unha vez realizado o informe de diagnóstico débese proceder a identificar os obxectivos que se queren alcanzar co plan de igualdade. Estes obxectivos marcarán as liñas xerais de actuación que despois marcarán as medidas concretas a levar a cabo no plan de igualdade.


Esta definición de obxectivos pode acompañarse dunha previa análise FODA na que se identifiquen as Debilidades e Fortalezas no ámbito interno e as Ameazas e Oportunidades na



situación externa. Estas características introducíranse nunha matriz que permitirá visualizar a situación real da entidade.

FASE 4. DESCRICIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS E TEMPORALIZACIÓN

Unha vez determinados os obxectivos estableceranse as medidas e actuacións medibles, concretas e factibles para cada un deles. As medidas poderán ser temporais ou permanentes. As primeiras, tamén coñecidas como accións positivas, teñen como fin corrixir as desigualdades ou situacións de discriminación que puidera existir. E, pola súa banda, as medidas permanentes serán aquelas sobre as que se afiance a igualdade na organización.



A descripción destas medidas pode recollerse nunhas fichas na que debería figurar, como mínimo, a área de intervención ou obxectivo que se quere acadar, o nome da acción concreta a levar a cabo, a súa descripción, detalle da actividade ou acción a realizar e onde se vai a levar a cabo, as persoas ás que se dirixe, as responsables da súa execución así como o seu calendario e a identificación de se esta acción é temporal ou permanente. Por último debe recollerse o orzamento previsto para a súa execución e os indicadores de seguimento e avaliación.

Ficha 1		Obxectivo a acadar:	
Nome da acción			
Descrición			
Responsable:		Persoas as que se dirixe:	
Calendario:		<input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Permanente	
Orzamento:			
Indicadores:			

FASE 5. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS E RECURSOS

Na proposta de ficha xa se mencionaba a necesidade de establecer un orzamento asignado para cada unha das medidas así como as persoas responsables de levalas a cabo. A suma acumulada de todas as accións destas magnitudes conformará o presuposto total plan de igualdade.

A existencia dun presuposto global axudará a visualizar de forma conxunta o que significa o plan de igualdade ao tempo que permitirá ter identificados os recursos necesarios para poñelo en marcha.



FASE 6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Por último, todo plan debe contar cun seguimento e avaliación que permita coñecer o seu impacto para así poder seguir camiñando cara á consecución dos seus obxectivos ou a suxestión de novas alternativas.

Faise imprescindible, polo tanto, obter información de como se está a levar a cabo o plan de igualdade para poder analizar os resultados e establecer cales serán os seguintes obxectivos ou medidas a poñer en marcha na organización. Esta avaliación contínua tamén permite corrixir posibles desviacións que se poidan producir no desenvolvemento do plan ou dalgunha das súas actividades.

Tal e como se indicou na determinación das accións, é fundamental establecer os indicadores necesarios para levar a cabo esta misión. Estes indicadores poden facer referencia á consecución de resultados parciais ou finais, á temporalización, aos recursos empregados, entre outros. E poden existir accións que contén con indicadores combinados que permitan avaliar dende diferentes prismas as accións ás que se refiren.

MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDADE

Este apartado da guía confeccionouse especialmente pensando naquelas entidades de economía social que, aínda tendo ou existindo un compromiso coa igualdade, non dan o paso a poñer en marcha un plan de igualdade.

Aquí preténdense recoller, a modo de preguntas, unha serie de ámbitos de funcionamento sobre os que todas as entidades poderían reflexionar pretendendo que este proceso se traduza na posta en marcha de medidas concretas que axuden a mellorar a igualdade nas súas entidades e na súa contorna.


Así, a continuación preséntanse tres espazos sobre os que pode ser de interese levar a cabo esta reflexión pero sendo conscientes de que poden ser outros moitos e de que esta metodoloxía só pretende propoñerse como un xeito de análise colectivo e participado das organizacións.

O primeiro podería darse arredor da **entrada ou saída das persoas na entidade**, sexan estas socias, traballadoras ou colaboradoras e algunhas das cuestións que se poderían introducir son:

Existe un protocolo de benvinda ou de despedida das persoas?

O principio de portas abertas é real na nosa organización? Todo o mundo pode entrar na organización? Existen privilexios?

Facilítase o acceso á entidade dende todas as perspectivas (económica, social e persoal)?



O segundo podería establecerse dentro do funcionamento da organización segmentado, á súa vez noutros dous: a **comunicación e a resolución de conflitos**.


Facilítase o espazo formal e informal de participación das persoas no día a día da organización? E na toma de decisións?

O desenvolvemento das asembleas permite a participación de todas as persoas que queren facelo.

Existen espazos para a resolución de conflitos? Estes espazos son seguros para todas as persoas?

Existen canles de comunicación que deixan fóra a algunhas persoas?

Existen espazos de xestión emocional do equipo?



Como xa se indicou, as entidades de economía social están inmersas na sociedade e polo tanto son permeables a ela. Este feito pode dar lugar a que por último, o ámbito dos **coidados e da reprodución de roles** dentro da entidade poderían constituír ese terceiro bloque.

Quen realiza que traballo e cal é o porqué? Que valor se lle dá a cada traballo?

Quen se encarga dos traballos reprodutivos (que non xeran riqueza directamente pero son precisos) dentro da entidade? Cal é o motivo?

Existen medidas que facilitan a corresponsabilidade na entidade? E fóra dela?

Quen solicita as medidas de conciliación familiar?

Na nosa entidade pódese facer algo máis para mellorar a corresponsabilidade dentro e fóra da organización?



REFERENCIAS

DISPOSICIÓN LEGAIS:

Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproaba o texto refundido as disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/DOG-g-2015-90667-consolidado.pdf>

Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>


Instrumento de ratificación do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Istambul o 11 de maio de 2011

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>

Real decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Real decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os planes de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, de



28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Real decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

RECURSOS:

Sección de plans de igualdade do Instituto da Muller

https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm

Guía para la implantación de medidas de igualdade en las cooperativas

https://issuu.com/eunateelio/docs/guia_de_implantacion_de_medidas_de_igualdad_en_las

Manual para la implementación de Planes de Igualdad en las empresas de Economía Social

http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/ESTADISTICAS_E_INFORMES/EMPLEO_Y_FORMACION/FORMACION/Manual_implantacion-planes-igualdad-empresas_de_economia_social.pdf

Guía para la implantación de Planes de Igualdad en cooperativas de traballo

<https://www.coceta.coop/publicaciones/guia-implantacion-igualdad-cooperativas-coceta-2019.pdf>

Guía de análisis de prácticas de corresponsabilidade en la economía social y solidaria



<https://maresmadrid.es/wp-content/uploads/2018/04/Gui%CC%81a-de-ana%CC%81lisis-de-pra%CC%81cticas-de-corresponsabilidad-en-la-economi%CC%81a-social-y-solidaria.pdf>

Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnóstico participativo

https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/guia_conciliacion.pdf

LECTURAS RECOMENDADAS

The Political and Social Economy of Care in a Development Context
Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. Shahra Razavi, 2007


[https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)

Cómo colocarle las 'gafas violetas' a una organización social. Comisión de Feminismos de REAS Red de Redes, 2018

<https://www.elsaltodiario.com/mecambio/como-colocarle-las-gafas-violetas-a-una-organizacion-social>

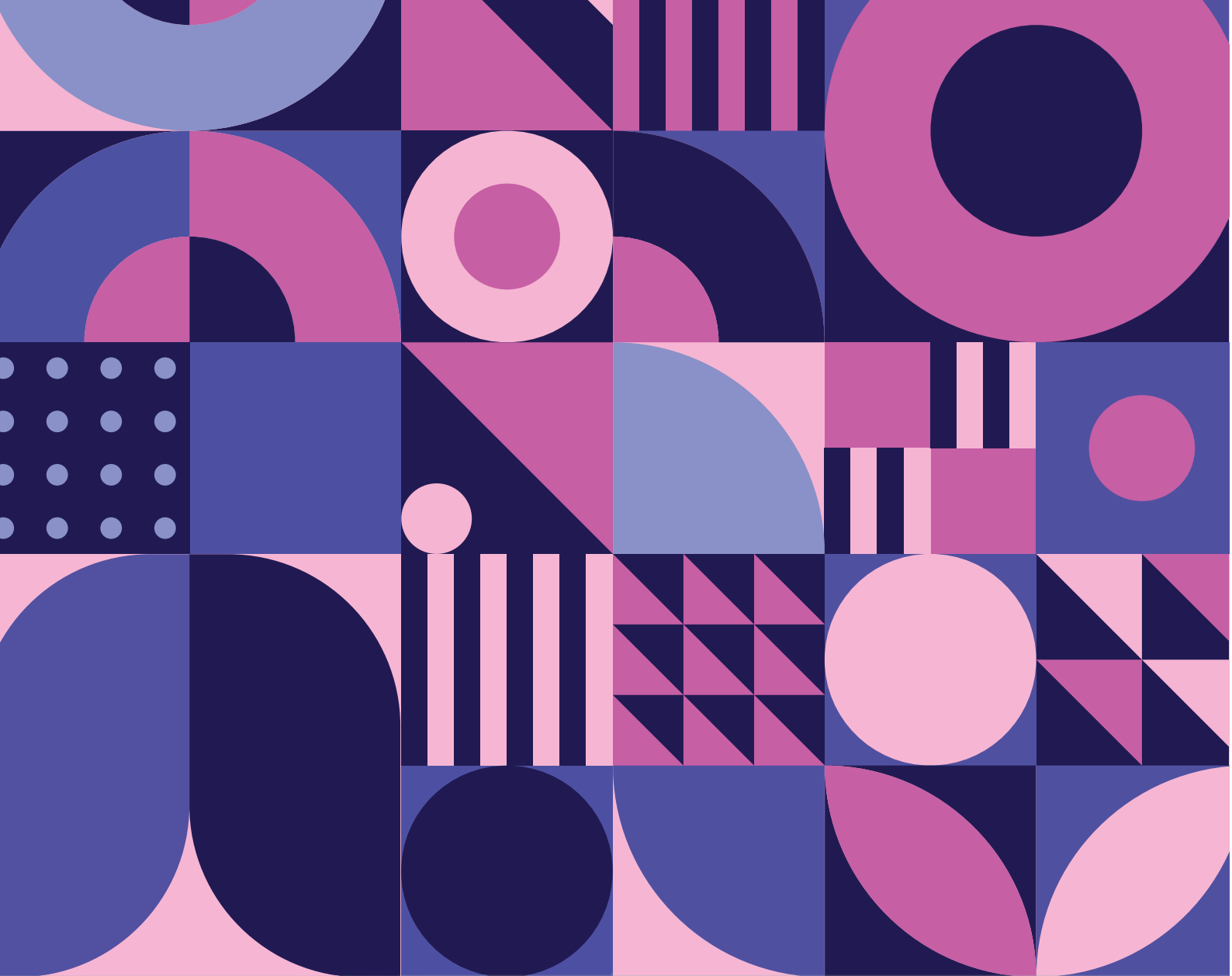
Knowledge Hub para los ODS. Investigación sobre la economía social y solidaria como medio de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://knowledgehub.unsse.org/>



El enfoque de género en la Economía Social y Solidaria: aportes de la Economía Feminista. Dossieres EsF nº 25 de Economistas Sin Fronteras. Número coordinado por María Atienza (REAS Madrid)

<http://ecosfron.org/portfolio/dossieres-esf-no-25-el-enfoque-de-genero-en-la-ess/>



Universidade de Santiago de Compostela

Praza do Obradoiro, s/n. 15782 Santiago de Compostela

Teléfono: 881 811 000

REDE EUSUMO

Edif. Admin. San Lázaro, baixo. 15781 Santiago de Compostela

Teléfono: 981 558 008

E-mail: info@eusumo.gal



XUNTA
DE GALICIA