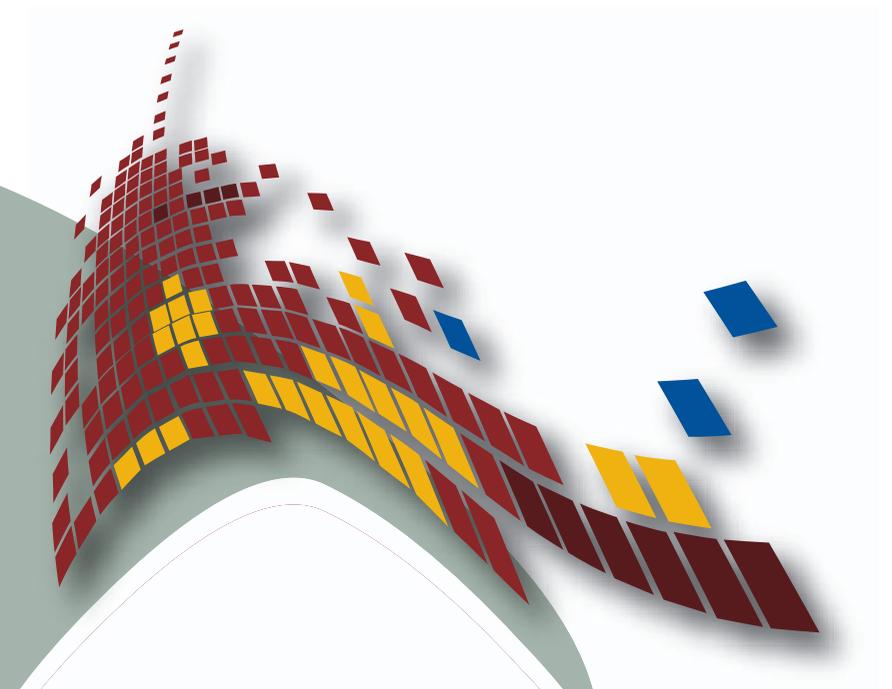




índice

PRESENTACIÓN	05
INTRODUCCIÓN	06
DEFINICIONES	12
PROYECTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	15
FASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD	17
1. Compromiso de la Cooperativa y creación del Comité o Comisión permanente de Igualdad	18
2. Diagnóstico	18
3. Elaboración del Plan de Igualdad	22
4. Implantación o aplicación del Plan de Igualdad	24
5. Seguimiento	26
MEDIDAS E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	27
PRINCIPIOS COOPERATIVOS, EQUIDAD DE GÉNERO Y GOBIERNO CORPORATIVO	30
ANEXO	33
FICHAS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN	
FICHA 1. CULTURA DE LA COOPERATIVA	35
FICHA 2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA	36
FICHA 3. ACCESO A LA COOPERATIVA Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN	37
FICHA 4. FORMACIÓN	38
FICHA 5. RETRIBUCIONES	39
FICHA 6. GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES CONTENIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD	40
FICHA 7. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES SURGIDAS Y DIFICULTADES DURANTE LA IMPLANTACIÓN	41
FICHA 8. SEGUIMIENTO PORMENORIZADO DE CADA ACCIÓN	42
DIRECCIONES Y CONTACTOS	43



COCETA
Confederación Española
de Cooperativas de Trabajo Asociado

Presentación

► Desde la constitución de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado –COCETA– la igualdad de mujeres y hombres ha constituido un principio de actuación, consustancial con la propia naturaleza de la cooperativa de trabajo. La práctica equiparación del número de mujeres y hombres en las cooperativas es una muestra de esta preocupación por la igualdad, al tiempo que una realidad que impulsa nuestra actuación, impregnando el Plan Estratégico Confederal como los diferentes planes de actuación y prioridades de cada año.

Desde 1997 esta actuación se hizo más patente con la creación de un Departamento de la Mujer que impulsa iniciativas que visibilizan a la mujer cooperativista en nuestra sociedad.

Asimismo, las diferentes promulgaciones legislativas que durante estos años se han ido produciendo, tendentes a la equiparación de los géneros nos ha servido de cauce de actuación para poner de relieve la situación laboral, personal y social de la mujer que trabaja en la cooperativa bien sea como socia o como trabajadora por cuenta ajena.

En esta misma línea, COCETA ahora ha desarrollado esta Guía que presentamos, como instrumento de orientación para la elaboración de un proyecto de promoción de la igualdad en la cooperativa de trabajo.

Somos conscientes de que algunas de las herramientas que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres prescribe, son de aplicación en las empresas en las que trabajan más de doscientas cincuenta personas. Sin embargo, consideramos que la reflexión interna sobre la realización de un Plan de Igualdad en la cooperativa de trabajo, así como la posterior decisión, en su caso, de llevarlo a la práctica servirá para visibilizar a las Cooperativas de Trabajo como empresas que no sólo en sus Principios proclaman la igualdad, sino que la llevan a la práctica, realizando, así una de las líneas de actuación que conforman la Responsabilidad Social Empresarial.

En definitiva, con esta Guía pretendemos situar a las Cooperativas de Trabajo en la vanguardia empresarial por la equiparación de género.

EDITA:



COCETA
Confederación Española de
Cooperativas de Trabajo Asociado

Depósito Legal:

M-52895-2008

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación sin la autorización previa de COCETA.

Introducción

► La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha marcado un punto de inflexión en la lucha por el Derecho a la igualdad que las mujeres trabajadoras iniciaron hace más de 150 años, en 1857.

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2007, *la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Pero para llegar a este reconocimiento se han tenido que librar muchas batallas, se trata de pasos e hitos que poco a poco las mujeres fueron logrando. Ordenados cronológicamente deben destacarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.*

En el ámbito nacional, y en el periodo histórico en el que nos encontramos, nuestro referente es el artículo 14 de la Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del texto constitucional consagra *la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.*

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se ha dirigido, en buena medida la Ley de Igualdad. En particular, la Ley incorpora al ordenamiento español dos

directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

El Gobierno consideró, por todo ello, necesaria 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. La respuesta a esta necesidad se ha concretado en la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**.

Esta Ley, además de corregir todas las deficiencias encontradas, ya señaladas anteriormente, contempla los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan una especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

LAS COOPERATIVAS TAMBIÉN DEBEN ACTUAR

► La L.O. 3/2007, también se dirige a **promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.**

De este modo, el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral se contempla, específicamente, el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los Planes de Igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

¿CÓMO SE APLICA LO PREVISTO POR LA LO 3/2007 EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO?

► La Ley de igualdad ha de ir más allá del mero mandato legal. La voluntad de COCETA es dar a conocer esta normativa entre las Cooperativas de trabajo, y que se convierta en un referente y una guía para desarrollar conductas éticas y responsables.

El Cooperativismo de trabajo es consciente de que en el ámbito de la Responsabilidad Social y más en concreto, en materia de igualdad, tiene mucho que decir. El conocido carácter democrático de las Cooperativas de trabajo, donde todas y todos están llamados a participar en las decisiones importantes, podría llevar a la conclusión, errónea, de que en las mismas están de más las medidas que la ley LO 3/2007 establece. Pero esta regla no siempre se cumple y por eso, la Cooperativa de trabajo, como empresa, debe asegurar que su carácter democrático y sus prácticas diarias de gestión no encierran alguna forma de discriminación en materia de sexo.

La gestión democrática por parte de las personas socias es un pilar fundamental y forma parte de los principios cooperativos. Teniendo en consideración este hecho, las cooperativas deben ir a la vanguardia en las prácticas que promuevan la igualdad en sus entidades / organizaciones, así como en prevenir conductas que pudieran dañar este valor añadido.

COCETA tiene en cuenta el hecho de que la obligación de llevar a cabo Planes de Igualdad no alcanza a la mayor parte de las cooperativas de trabajo, debido a su tamaño (la ley sólo obliga su implantación en empresas de más de 250 trabajadores) y, sobre todo, por los vínculos societarios y no laborales que unen a las personas que las forman con las mismas.

Por todo lo anterior, consideramos que las propuestas deben adaptarse a cada modelo de cooperativa, a su realidad concreta, en función del resultado del diagnóstico de situación, y que debe tenerse en cuenta esta herramienta, como un arma al servicio de la cooperativa, como una oportunidad para que las organizaciones puedan reflexionar sobre sus actuaciones en materia de igualdad.

¿POR QUÉ UNA COOPERATIVA DE TRABAJO DEBE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD?

● La práctica real de la igualdad en la Cooperativa de trabajo es un valor añadido para sí misma y para la sociedad que ésta debe reconocer y dar a conocer.

● En la Cooperativa de trabajo es más fácil implantar Planes de Igualdad, porque su estructura y modo de funcionamiento interno lo propicia.

● La Cooperativa de trabajo, independientemente de su tamaño y del número de personas que trabajan en ella, debe incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para los mismos.

● No se puede llevar a cabo una política de RSE en la Cooperativa sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes en la misma.

● La Cooperativa de trabajo incorpora prácticamente el mismo número de mujeres que de hombres y, sin embargo en muchos casos, es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.

● La Cooperativa de trabajo siempre persigue la excelencia empresarial y alcanzar el distintivo que en su momento el MTIN concederá a las empresas que han suscrito Planes de Igualdad, puede constituir una prueba más de esta excelencia.

● La Cooperativa de trabajo debe analizar sus comportamientos y procedimientos de gestión de forma continua, la elaboración de un Plan de Igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.

● La incorporación de un Plan de Igualdad en la Cooperativa, aplicable a todas las personas que la integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un punto de unión entre los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará de facto su situación en la empresa.

DEFINICIONES

► La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en sus primeros artículos la definición de determinados conceptos, con los que se irá trabajando a lo largo de la Guía, por eso debemos familiarizarnos con ellos. Los más importantes son:



COCETA



► PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

► DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

► ACCIONES POSITIVAS

Se trata de medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Estas acciones deben ser adoptadas por los poderes públicos y también pueden serlo por parte de personas físicas y jurídicas privadas.

► PLAN DE IGUALDAD

Según establece la L.O. 3/2007, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, y encaminadas a lograr que en una determinada empresa se alcance la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

► SEGREGACIÓN HORIZONTAL EN EL EMPLEO:

Es la concentración de mujeres en determinado número de profesiones.

Es el fenómeno que denomina la situación laboral de las mujeres, determinada por la concentración mayoritaria de éstas en determinados sectores de actividad, reagrupándose en un pequeño número de profesiones fuertemente feminizadas.

► SEGREGACIÓN VERTICAL EN EL EMPLEO:

En la estructura ocupacional, las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos directivos.

Se trata por lo tanto, del fenómeno que denomina la situación laboral de las mujeres, determinada por la concentración mayoritaria de éstas en las categorías profesionales menos valoradas y peor retribuidas dentro de las escalas jerárquicas de las empresas.

PROYECTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO

La empresa, en este caso, la Cooperativa de trabajo, debe abordar la adopción del Plan de Igualdad como un proyecto más, fijando una serie de objetivos y un itinerario, un camino a seguir, diseñado especialmente para alcanzarlos.

TODO PLAN DE IGUALDAD DEBE SER:

■ UNIVERSAL:

Incide en todas las personas que se integran en la Cooperativa y no sólo en las mujeres.

■ TRANSVERSAL:

Implica a todas las áreas de gestión de la organización

■ DINÁMICO:

Es progresivo y está sometido a cambios constantes

■ SISTEMÁTICO-COHERENTE:

El cumplimiento de la metodología diseñada llevará a la igualdad real, objetivo final del Plan

■ FLEXIBLE:

Se diseña a medida de cada entidad y puede ser modificado en función de las necesidades y posibilidades reales

■ DETERMINADO:

Su duración se limita al momento en que se alcanzan los objetivos propuestos.

FASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD:

1 Compromiso de la Cooperativa y creación del Comité o Comisión Permanente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Decisión • Comunicación • Definición del equipo de trabajo • Creación del equipo de trabajo
2 Diagnóstico		<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Recogida de información • Análisis y presentación de propuesta
3 Programación		<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de igualdad • Planificación del Plan (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
4 Implantación		<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las acciones previstas • Comunicación • Seguimiento y control
5 Evaluación		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados obtenidos • Recomendaciones de mejoras
Medidas transversales (1-5)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la Cooperativa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas • Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

1ª FASE.

COMPROMISO DE LA COOPERATIVA Y CREACIÓN DEL COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

▶ La Cooperativa debe tomar la decisión de llevar a cabo un Plan de Igualdad, este compromiso puede plasmarse en un documento expreso o en la documentación relativa a los órganos de gobierno de la misma, como puede ser el acta de la reunión donde se haya tomado dicho acuerdo.

El acuerdo adoptado para que la Cooperativa lleve a cabo el diseño e implantación de un Plan de Igualdad debe ponerse en conocimiento de toda la plantilla.

Asimismo, antes de abordar la puesta en marcha del Plan de Igualdad, debe crearse el equipo de trabajo que va a llevarlo a cabo. El Consejo Rector deberá determinar quién va a asumir esta responsabilidad. Para ello, puede optar entre la creación de un Comité Permanente de Igualdad en el seno de la Cooperativa, en cuyo caso deberá también aprobar la forma de acceso a dicho Comité; o puede ser el propio Consejo Rector o un grupo más reducido de personas integrantes del mismo, en quienes se delegue esta función. A ellas les corresponderá asumir el liderazgo y control del trabajo que se describe en las siguientes páginas.

2ª FASE.

DIRIGIDA A LLEVAR A CABO UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN EN LA COOPERATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

▶ El diagnóstico consiste en un estudio de la estructura organizativa de la cooperativa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del Principio de Igualdad en la misma. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la cooperativa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc) y de los recursos que tiene a su disposición para poder llevar a cabo el cambio necesario.

Para llevar a cabo un diagnóstico y posteriormente el Plan de Igualdad se deben analizar y abordar diferentes áreas y materias, recabándose los datos, de manera diferenciada entre mujeres y hombres, en cada una de ellas. Dichas materias se recogen en la siguiente estructura:

1. CULTURA DE LA COOPERATIVA

La integración de la igualdad de oportunidades en la Cooperativa requiere un cambio cultural y organizativo por lo que debemos identificar qué aspectos de la cultura actual se verán afectados.

2. ACCESO Y PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS QUE SE INTEGRAN EN ELLA

CONTRATACIÓN

La Cooperativa debe analizar el número de mujeres y de hombres que acceden a ella. A qué puestos acceden, para determinar si hay algunos específicos de algún sexo. También si a la hora de ofertar un puesto vacante ya se predetermina la selección hacia hombres o mujeres y se valoran, en las pruebas de acceso, determinadas peculiaridades más características de un sexo que de otro.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ evolución de la plantilla en los últimos 5 años •
- ▶ incorporaciones del último año •
- ▶ solicitudes presentadas •
- ▶ nuevos socios/as •

PROMOCIÓN

La Cooperativa debe valorar si las mujeres y los hombres promocionan por igual en igualdad de condiciones. Si más hombres que mujeres han accedido a dicha promoción puede deberse a determinados obstáculos que encuentran las mujeres; o puede ser a consecuencia de un encasillamiento hacia determinados roles. La Cooperativa debería trabajar para corregirlos.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ promociones del último año •
- ▶ cambios de categoría o de grupo profesional:
 - promoción automática
 - promoción a través de una prueba objetiva
 - promoción discrecional •
- ▶ promociones salariales •
- ▶ promociones vinculadas a movilidad geográfica •

3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La Cooperativa debe fijarse en este apartado, en la situación de las personas que componen su plantilla. Si existen diferencias, a qué son debidas, el análisis debe servir para corregir desequilibrios en el status de las mujeres y de los hombres, si éstos se deben a dicha condición.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ distribución por grupos de edad •
- ▶ distribución por categorías o grupos profesionales y por antigüedad •
- ▶ distribución por categorías o grupos profesionales y por nivel de estudios •

4. RETRIBUCIONES

La Cooperativa ha de analizar si las remuneraciones de las personas que la componen son desiguales para trabajos equivalentes y si los hombres, por realizar el mismo trabajo que las mujeres, perciben una retribución superior en más de un 20%. De ser así, deberá corregirse el sistema retributivo de la Cooperativa.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional •
- ▶ retribución media de los anticipos laborales •
- ▶ retribución media para cada una de las categorías, en cuanto a componentes de carácter variable (determinar cuáles son y en función de qué criterios se otorgan) •

5. FORMACIÓN CONTINUA

La Cooperativa analizará si participan por igual hombres y mujeres en las acciones formativas que organiza.

También debe analizarse el acceso a otras herramientas dirigidas a la formación, como los permisos individuales.

Es preciso detectar prácticas que puedan obstaculizar el acceso a la formación por parte de las mujeres y, en caso de haberlas, deben corregirse para garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y, en consecuencia, de desarrollo profesional dentro de la Cooperativa.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ número de personas (hombres/mujeres) formadas en el último año •
- ▶ impulso de la formación (a iniciativa propia/ de la cooperativa) •
- ▶ becas o ayudas para la formación que ofrece la cooperativa •
- ▶ horas de formación impartidas en el último año y modalidades •
- ▶ duración •
- ▶ solicitudes de permisos individuales de formación (hombres/mujeres) •
- ▶ número de personas (hombres/mujeres) que lo han obtenido •
- ▶ adaptación de la jornada para compatibilizarla con formación y estudios •

6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE HAN ADOPTADO LOS TRABAJADORES/AS DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa debe conocer quién tiene responsabilidades familiares y personales que puedan obstaculizar su implicación y la asunción de otros roles o responsabilidades en ella.

La inexistencia de medidas de conciliación al alcance de trabajadoras y trabajadores podría ser la consecuencia de una menor participación de éstos en la Cooperativa.

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo •
- ▶ utilización de las medidas promovidas por la Ley de Conciliación, la Ley de Igualdad,.. que consisten en derechos no retribuidos (ej. flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial,..) •

7. OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

1. ...
2. ...

Tras recoger toda esta información subjetiva, debe llevarse a cabo el diagnóstico, señalando y determinando respecto de cada uno de los apartados analizados las siguientes cuestiones:

▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ motivo por el que es importante analizar la materia en cuestión •
- ▶ preguntas que deben realizarse en torno a la misma •
- ▶ elaboración de tablas para presentar los resultados obtenidos en los cuestionarios •
- ▶ interpretación y análisis de las tablas •
- ▶ medidas correctoras que se formulan respecto de los temas o apartados analizados •

EN ANEXO SE
 ENCUENTRAN LOS MODELOS
 DE CUESTIONARIO QUE AYUDARÁN A
 LA COOPERATIVA A LLEVAR A CABO ESTA
 FASE DEL PROYECTO (FICHAS 1-5).

3ª FASE.

EN ELLA SE ABORDARÁ LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD QUE CORRIJA LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS.

► Las Cooperativas de trabajo por sus especiales características societarias tienen mayor flexibilidad a la hora de establecer los instrumentos donde van a recoger las medidas dirigidas a garantizar el principio de igualdad en las mismas. Uno de estos instrumentos puede ser el Reglamento de Régimen Interno, lo que no obsta para que el Plan de Igualdad se recoja también en un documento independiente de éste.

Sea como fuere y finalmente se plasme, el Plan de Igualdad de la empresa consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones en razón de sexo y/o género.

En el Plan de Igualdad se establecen los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las acciones a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otra parte, no es necesario que el Plan de Igualdad recoja cláusulas concretas que desarrollen derechos dispuestos legalmente, sino que éste deberá incluir medidas de acción positiva que faciliten y permitan en el día a día alcanzar el objetivo fijado.

A continuación se indican, a modo de ejemplo, algunas pautas de conducta que podría recoger el Plan. Para simplificar la tarea de redacción, su enumeración puede realizarse siguiendo el mismo esquema de las áreas de actuación analizadas. Podrían ser, entre otras, las siguientes:

1. CULTURA DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa debe establecer en el Plan cuáles son sus objetivos generales en materia de igualdad, su importancia para la organización y su puesta en valor.

2. ÁREA DE ACCESO A LA COOPERATIVA Y PROMOCIÓN

ACCESO

La Cooperativa debe comprometerse a mantener en sus procesos de incorporación de nuevos socios y socias y de contratación, un procedimiento y unas políticas basadas en los principios de mérito y

capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad y asegurando, en la medida de lo posible, que los puestos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas, con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.

PROMOCIÓN

Deberá garantizarse a las personas que integran la Cooperativa de trabajo su acceso a las medidas de promoción interna. Para ello dichas medidas necesariamente deberán fundamentarse en criterios objetivos, basados en la capacidad de las personas y en su interés de acceder a otros puestos o áreas funcionales.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, en virtud del principio de igualdad de trato y del derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se procurará, en la medida de lo posible, una presencia o composición equilibrada de la plantilla. Según dispone la propia Ley de Igualdad en su disposición adicional primera, esto no es otra cosa sino que exista *“una presencia equilibrada de mujeres y hombres”*.

Esta presencia equilibrada también deberá existir en todos los órganos de representación y gobierno de la cooperativa, siempre y cuando la composición y el volumen de la plantilla lo permita.

4. RETRIBUCIONES

El nivel retributivo debe estar en consonancia con el puesto de trabajo y la responsabilidad asumida por cada persona que presta su trabajo en la Cooperativa. En igualdad de condiciones, méritos y responsabilidad, todas las personas deben situarse en el mismo nivel retributivo.

5. FORMACIÓN CONTINUA

El derecho a la formación es universal, en las cooperativas además se reconoce como uno de los Principios Cooperativos. Por ello, la Cooperativa deberá procurar que todas las personas que prestan en ella su trabajo pueden acceder a la formación, adoptando las medidas necesarias para que esta garantía sea efectiva.

6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El Plan debe contener una descripción de los derechos de las personas que trabajan en la Cooperativa en materia de conciliación, particularmente los inherentes a la situación de embarazo y parto. Asimismo deberá señalar la posibilidad de que la plantilla haga uso de las medidas promovidas por la Ley de Conciliación, la Ley de Igualdad,.. que consisten en derechos no retribuidos.

4ª FASE.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras abordar y concluir las fases anteriores, lo ideal es que el Programa contemple, al menos, la primera fase de aplicación del Plan de Igualdad, que consiste en **la implantación de la batería de acciones de mejora que, a la luz de las deficiencias detectadas en el diagnóstico, se han considerado de carácter prioritario.**

► La puesta en marcha del Plan está supeditada a dichas acciones, a su desarrollo y al calendario de trabajo definido en su diseño, todos estos factores irán marcando las pautas de trabajo. No obstante, independientemente de lo previsto por las acciones, para facilitar la andadura del Plan, es necesario dar los siguientes pasos:

PASO 1.

ACCIONES DE INFORMACIÓN/COMUNICACIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DIRIGIDAS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA

Aunque es fundamental informar a toda la plantilla sobre la aprobación y contenidos del Plan de Igualdad, debe tenerse en cuenta que es mucho más adecuado que este trabajo de información se realice en paralelo al proceso de desarrollo del Plan y no sólo una vez finalizado el mismo.

PASO 2.

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA

Para ello, una buena medida puede ser la creación de canales de comunicación, para que todas las personas que trabajan en la Cooperativa manifiesten por medio de éstos sus opiniones y sugerencias sobre el trabajo desarrollado.

PASO 3.

PROGRAMACIÓN DEL TRABAJO

Los mecanismos de organización del trabajo deben incorporar las pautas que para cada departamento o actividad haya previsto el Plan de Igualdad.

PASO 4.

REVISIÓN DE LOS INDICADORES DE SEGUIMIENTO POR PARTE DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La correcta implantación del Plan de Igualdad debe ser supervisada por las personas encargadas de esta función. Puede hacerlo el Comité permanente de igualdad, en caso de haberse creado esta figura o, también, el Consejo Rector o en quien éste haya delegado.

RECOMENDACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA

PARA EL PROCESO GENERAL:

- Asegurar el compromiso del Consejo Rector
- Proporcionar formación en igualdad de oportunidades para las personas que van a trabajar de forma más directa y a fondo en el desarrollo del Plan
- Garantizar la participación de la representación sindical si la hubiese
- Disponer de apoyo técnico especializado para resolver las dudas o problemas que puedan surgir
- Garantizar la información durante todo el proceso y una transmisión adecuada a las personas que trabajan en la Cooperativa de los objetivos y desarrollo previsto del plan

EL PLAN DEBERÁ CONTENER:

- Un calendario detallado de las acciones del Plan
- Las personas responsables de cada uno de los apartados y trabajos en él contenidos
- Indicadores que permitan medir el grado de ejecución y las pautas de seguimiento
- La flexibilidad necesaria para poderlo corregir y adaptar si es necesario, y que cualquier incidencia que pueda surgir en su desarrollo no paralice todo el proceso

5ª FASE.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

▶ El sistema de seguimiento y control del Plan se llevará a cabo mediante unas herramientas dedicadas a la recogida de información. Para su buen funcionamiento, es necesario definir tanto el proceso como cada actividad que lo compone y asignar a cada persona sus tareas y responsabilidades.

La recogida de información debe realizarse de forma regular y sistemática, las herramientas ad hoc pueden ser los modelos de fichas que se describen a continuación. Su concreción se encuentra en anexo.

FICHA 6- Para la recogida de información y datos sobre el nivel de ejecución de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad y los efectos observables que las mismas están produciendo a distintos niveles en la organización.

FICHA 7- Para la identificación de las necesidades surgidas, las dificultades en el proceso de implementación del Plan y los recursos económicos utilizados en su ejecución.

FICHA 8- De seguimiento pormenorizado de cada acción.

◀▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ ¿Se ha informado por escrito a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? •
- ▶ ¿Se ha formalizado por escrito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? •
- ▶ ¿Qué grado de ejecución ha alcanzado el Plan de Igualdad en su primer año de implantación? •
- ▶ ¿Se avanza en la dirección de los objetivos marcados en el Plan? •
- ▶ ¿Cuáles son los resultados de la ejecución del Plan más destacados hasta el momento? •
- ▶ ¿Continúa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? •
- ▶ ¿Se ha introducido un lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y/o herramientas de trabajo de carácter general? •

◀▶ PUNTOS CLAVE:

- ▶ Necesidades surgidas y cobertura de las mismas •
- ▶ Problemas encontrados en el desarrollo del Plan y soluciones aportadas •
- ▶ ¿Se adecuan los costes de ejecución hasta el momento a lo estipulado en el Plan? •

MEDIDAS E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD



COCETA

 Confederación Española

 de Cooperativas de Trabajo Asociado

▶ Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la Ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales que ésta contiene.

COCETA mediante la redacción y adecuación de esta guía al ámbito de las cooperativas de trabajo ha podido analizar el régimen jurídico aplicable a las personas que las integran y en su caso detectar posibles fallos en el sistema, lagunas legales, errores interpretativos, etc. de manera que pueda asegurarse en el ámbito cooperativo la igualdad no sólo en las relaciones internas sino también de cara a la aplicación de las medidas e incentivos que el Gobierno ha promovido para fomentar su implantación.

Las medidas directamente aplicables a las personas que trabajan en las Cooperativas de trabajo, sean socios/as trabajadores/as o personas contratadas por éstas, son las siguientes:

- SUSPENSIONES TEMPORALES EN LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y PERMISOS RETRIBUIDOS, COMO SON:

- ▶ Incapacidad temporal
- ▶ Maternidad
- ▶ Paternidad
- ▶ Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
- ▶ Suspensión por riesgo durante el embarazo
- ▶ Suspensión por riesgo durante la lactancia
- ▶ Permiso de lactancia
- ▶ Acumulación del permiso de lactancia
- ▶ Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
- ▶ Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.

- DERECHOS NO RETRIBUIDOS

- ▶ Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas
- ▶ Reducción de jornada por cuidado de otros familiares
- ▶ Excedencia por cuidado de los hijos e hijas
- ▶ Excedencia por cuidado de otros familiares
- ▶ Asistencia a consulta médica
- ▶ Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica
- ▶ Otros permisos

- AYUDAS REGULADAS MEDIANTE RESOLUCIÓN DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (CONVOCATORIA ANUAL)

Se trata de un programa del Ministerio de Igualdad, que se coordina a través del Instituto de la Mujer, al que pueden optar las empresas de menos de 250 trabajadores que están implantando de manera voluntaria un Plan de Igualdad. Estas ayudas se dirigen a co-financiar posibles asistencias técnicas y recursos externos que deban ser contratados con esta finalidad.

PRINCIPIOS COOPERATIVOS, EQUIDAD DE GÉNERO Y GOBIERNO CORPORATIVO

► No puede calificarse de correcta la gobernanza de las entidades cooperativas si no es coherente con los principios cooperativos, y éstos no se aplican correctamente si no incorporan la transversalidad de género.

CONCLUSIONES:

Aplicando la perspectiva de género al cumplimiento de los principios cooperativos en aras de un buen gobierno cooperativo, destacan tres aspectos a tener en cuenta de manera prioritaria:

- Las dificultades de acceso de las mujeres a la condición de socias de las cooperativas;
- Los obstáculos con que se encuentran para ocupar cargos de responsabilidad;
- La necesidad de facilitar y potenciar la formación y la información de y sobre las mujeres cooperativistas.

AUTORA:

Maria José Senent Vidal
Profesora de Derecho mercantil,
Universitat Jaume I. Castellón (España)

senent@dpr.uji.es

Principios Cooperativos

Perspectiva de género

Acciones de buen gobierno cooperativo

1º	Adhesión voluntaria y abierta	<p>Existen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades de las mujeres en el acceso a la cualidad de socias y al trabajo por cuenta ajena en su seno • Falta de titularidad de los bienes requeridos para el acceso la cualidad de socio/a 	<p>Revisión de los procedimientos de acceso de nuevos/as socios/as y trabajadores/as</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la cotitularidad
2º	Gestión democrática por parte de los/as socios/as	<p>Existen barreras invisibles al acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y de dirección</p>	<p>Revisión de los procedimientos de selección a fin de eliminar sesgos implícitos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de cuotas que tiendan al cumplimiento del principio de presencia equilibrada (40%/60%) Aplicación del principio comply or explain.
3º	Participación económica de los/as socios/as	<p>Se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la aportación de capital de las mujeres a las cooperativas • Potenciar su participación en el control de los recursos económicos y en la fijación de las políticas económicas [vinculada a su acceso a los órganos de gestión y dirección (2º principio) y a la formación técnica y cooperativa (5º principio)] 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de líneas de crédito preferentes para mujeres cooperativistas.
4º	Autonomía e independencia	<p>Fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres.</p>	<p>Asignación de recursos financieros a fin de "invertir en mujeres para el éxito cooperativo" (mensaje de la ACI, 08/03/08)</p>
5º	Educación, formación e información	<p>Las mujeres cooperativistas tienen especiales necesidades y obstáculos en el acceso a su educación, formación e información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo" (ACI, 1995) Información desagregada por sexo.
6º	Cooperación entre cooperativas	<p>Necesidad de "puntos de encuentro", "redes de intercambio" de las mujeres cooperativistas.</p>	<p>Creación y consolidación de estructuras representativas de las mujeres en el movimiento cooperativo</p>
7º	Interés por la comunidad	<p>Es necesario que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transmisión de valores solidarios y participativos en el entorno incluya también el reconocimiento y la promoción de la equidad de género • El concepto de "comunidad" debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y/o facilitación de servicios que resuelvan las necesidades de las mujeres cooperativistas y las de su entorno • Fomento de la conciliación de la vida cooperativa y la personal

ANEXO



COCETA
Confederación Española
de Cooperativas de Trabajo Asociado

FICHA Nº1:
CULTURA DE LA COOPERATIVA

¿Cuáles son los objetivos empresariales?	
¿Cuál es la filosofía de la Cooperativa? Valores y creencias	
¿Qué procesos de calidad se desarrollan? - interno - externo	
¿Qué instrumentos de regulación interna tiene la Cooperativa?	
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
¿Cómo se integra en la cultura de la Cooperativa?	
¿Con qué enfoque? - interno - externo	
¿Cómo se integra la RSE para con el personal de la Cooperativa?	

FICHA Nº2:

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA

(indicar el número)

	Mujeres		Hombres							
Composición de la plantilla										
Distribución de la plantilla por edad y sexo										
Menos de 30 años										
Entre 31-40 años										
Entre 41-50 años										
Más de 50 años										
Distribución de la plantilla por jornada laboral y sexo										
Jornada completa										
Jornada partida										
Por turnos										
Distribución de la plantilla por grupo profesional, nivel de estudios y sexo										
	Universitarios		FP		Secundario		Primarios		Sin estudios	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Personal directivo										
Mandos intermedios										
Personal técnico										
Personal administrativo										
Personal no cualificado										
ANTIGÜEDAD										
	Mujeres					Hombres				
Personas con más de 5 años de antigüedad en la Cooperativa										
Personas con más de 10 años de antigüedad en la Cooperativa										
Personas con 15 años o más de antigüedad en la Cooperativa										

FICHA Nº3:

ACCESO A LA COOPERATIVA Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN

	Sí, ha aumentado	No, se mantiene igual	No, ha disminuido	OTROS (especificar)
Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de selección**				
Ha aumentado el número de mujeres contratadas**				
Han aumentado los ascensos de mujeres**				
Han aumentado las promociones horizontales de mujeres**				
Tipo de promoción que ha practicado la Cooperativa				
Cambios de categoría o de grupo profesional	Automática	Mte. prueba objetiva	Discrecional	
Promociones salariales	Nº de mujeres		Nº de hombres	
Promociones por movilidad geográfica	Nº de mujeres		Nº de hombres	

** En los últimos dos años

**FICHA Nº4:
FORMACIÓN**

Formación realizada en los últimos 2 años por sexo				
	Mujeres		Hombres	
	Año	Año	Año	Año
Personas que han participado				
Horas de formación				
Modos de financiación	Financiación externa		Financiación con medios propios	
Si la Cooperativa ha recibido ayudas para formación, identificar tipos de ayuda recibida	-			
			SI	NO
Ha permitido la Cooperativa la adaptación de la jornada para compatibilizarla con formación y estudios				

**FICHA Nº5:
RETRIBUCIONES MEDIAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES**
(indicar el número)

Retribuciones medias por categorías profesionales								
Categorías o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Componentes salariales voluntarios**		Otras retribuciones no salariales		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
.....								

* Salario base medio más plusones obligatorios y objetivos (las retribuciones propias de la Cooperativa, como anticipos, retornos, etc se incluirán en este concepto)

** Complementos, plusones o incentivos que da la Cooperativa de forma voluntaria, discrecional o utilizando otros criterios

FICHA Nº6:

GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES CONTENIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN	GRADO DE IMPLANTACIÓN Indicar de 0-5 0=nulo; 5= total)
Área de cultura y valores de la Cooperativa	1	...	
	2	...	
	3	...	
Área de acceso y selección	4	...	
	5	...	
	6	...	
Área de promoción	7	...	
	8	...	
	9	...	
Área de ordenación del tiempo de trabajo	10	...	
	11	...	
	12	...	
Área de condiciones de trabajo	13	...	
	14	...	
	15	...	
Área de retribuciones	16	...	
	17	...	
	18	...	
Área de Formación	19	...	
	20	...	
	21	...	
Área de representatividad	22	...	
	23	...	
	24	...	
Área de medidas de conciliación	25	...	
	26	...	
	27	...	
Otras áreas de intervención	28	...	
	29	...	
	30	...	
	31	...	

FICHA Nº7:

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES SURGIDAS, LAS DIFICULTADES EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y LOS RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN SU EJECUCIÓN

¿En el proceso de puesta en marcha se han puesto de manifiesto eventualidades no descritas en el Plan y por lo tanto sin cobertura para las mismas?		SI	NO
Señalar las áreas donde se sitúan dichas necesidades	Área de cultura y valores de la Cooperativa		
	Área de acceso y selección		
	Área de promoción		
	Área de condiciones de trabajo		
	Área de retribuciones		
	Área de formación		
	Área de representatividad		
	Área de medidas de conciliación		
	Otras áreas de intervención		
¿Han sido subsanadas dichas deficiencias del Plan?	SI	NO	
Describir las actuaciones llevadas a cabo sobre las mismas	
Presupuesto previsto para la ejecución del Plan de igualdad			
¿Ha obtenido la cooperativa ayudas o subvenciones con dicha finalidad?		SI	NO
¿Se adecuan los costes de ejecución hasta el momento a lo estipulado en el Plan?		SI	NO

FICHA Nº8:

DE SEGUIMIENTO PORMENORIZADO DE CADA ACCIÓN

FICHA ACCIÓN Nº...

ÁREA:
•

ACCIÓN Nº ...: Denominación

Fecha	Inicio	Finalización*	* Si estuviera prevista
-------	--------	---------------	-------------------------

Objetivos
•
•
•

Descripción
•

Mecanismo de seguimiento y evaluación.
Indicadores
•
•

Personal a quien va dirigida la acción
•
•

Personal responsable
•
•

Personal participante (nº)

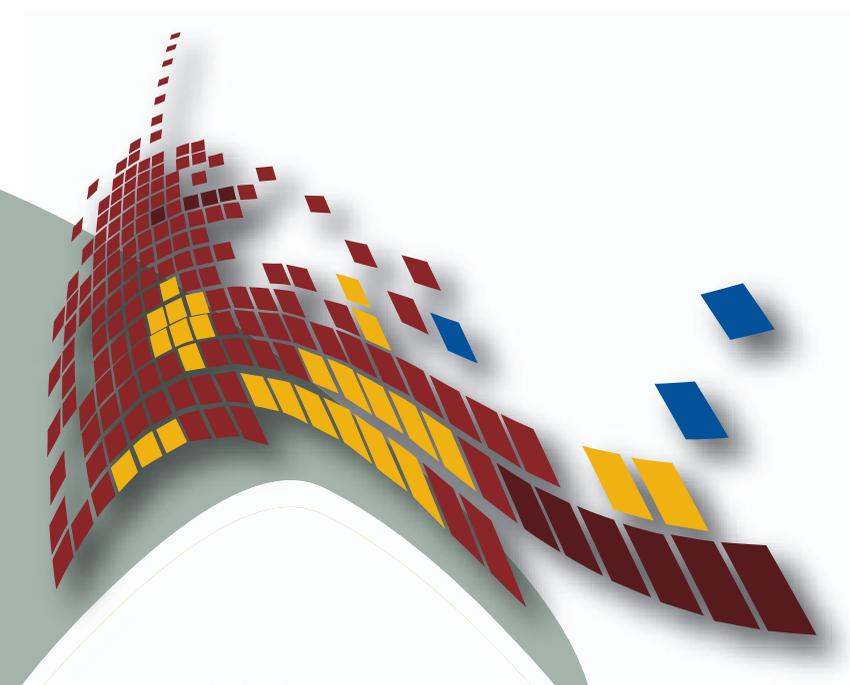
Categoría	Departamento	Dpto.	Dpto.	Dpto.	Dpto.
Personal directivo					
Personal intermedio					
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo					

Medios y materiales previstos para la realización de la acción
•
•

Mecanismo de difusión. Comunicación
•
•

Comentarios
.....

DIRECCIONES Y CONTACTOS



COCETA
Confederación Española
de Cooperativas de Trabajo Asociado



COCETA
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Vallehermoso 15, 1º
28015 - Madrid

Tfno.: 91 593 01 61
Fax: 91 593 87 60
E-mail: confederacion@coceta.coop
Web: www.coceta.coop



ANEL

ASOCIACIÓN NAVARRA DE
EMPRESAS LABORALES

Río Alzania 29, 1º
31006 - Pamplona

Tfno.: 948 24 04 00
Fax: 948 23 91 77
E-mail: general@anel.es
Web: www.anel.es



ASATA

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES
ASTURIANAS DE TRABAJO ASOCIADO

Aserradores, sn
33211 - Roces-Gijón

Tfno.: 985 35 98 17 / 14 49 80
Fax: 985 34 32 39
E-mail: asata@asata.es
Web: www.asata.es



ASESCAN

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE
ECONOMÍA SOCIAL EN CANARIAS

Viera y Clavijó 35, 1º - 35002
Las Palmas de Gran Canaria

Tfno.: 928 36 48 23
Fax: 928 36 48 23
E-mail: asescan@asescan.com
Web: www.asescan.com



ERKIDE

EUSKADIKO LAN ELKARTEEN, IRAKASKUNTZA ETA
KREDITU KOOPERATIBEN FEDERAZIOA / FEDERACIÓN
DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO,
ENSEÑANZA Y CRÉDITO DE EUSKADI

Reyes de Navarra 51, Bajo
01013 - Vitoria-Gasteiz

Tfno.: 945 12 20 50
Fax: 945 25 39 59
E-mail: erkide@erkide.coop
Web: www.erkide.coop



FACTA

FEDERACIÓN ARAGONESA DE
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

D. Jaime I, 6 - 2º, Ofic. 6
50001 - Zaragoza

Tfno.: 976 29 04 29
Fax: 976 29 07 56
E-mail: facta@facta.es
Web: www.facta.es



FAECTA

FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Alameda de Hércules 32-33, 2º
41002 - Sevilla

Tfno.: 954 90 29 66 / 32 30
Fax: 954 90 29 58
E-mail: faecta@faecta.coop
Web: www.faecta.coop



FEVECTA

FEDERACIÓN VALENCIANA DE EMPRESAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Arzobispo Mayoral 11, Bajo
46002 - Valencia

Tfno.: 96 352 13 86 / 351 50 29
Fax: 96 351 12 68
E-mail: fevecta@fevecta.coop
Web: www.fevecta.coop



**COOPERATIVAS
DE TRABAJO DE
CASTILLA Y LEÓN**

Cánovas del Castillo 4, 1º
47002 - Valladolid

Tfno.: 983 30 86 74
Fax: 983 30 90 07
E-mail: cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop
Web: www.fctacyl.coop

FCTC

FEDERACIÓ DE COOPERATIVES
DE TREBALL DE CATALUNYA

Premiá 15, 1º
08014 - Barcelona

Tfno.: 93 318 81 62
Fax: 93 302 18 85
E-mail: federacio@cooperativestrell.coop
Web: www.cooperativestrell.coop

UCETA

UNIÓN DE COOPERATIVAS
DE EXTREMADURA DE TRABAJO ASOCIADO

Marquesa de Pinares 32
06800 - Mérida - Badajóz

Tfno.: 924 33 08 71 / 30 37 53
Fax: 924 30 37 52
E-mail: uceta@arrakis.es
Web: www.uceta.org

UCMTA

UNIÓN DE COOPERATIVAS
MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO

Valverde 13, 4º
28004 - Madrid

Tfno.: 91 532 24 88
Fax: 91 522 59 80
E-mail: presidencia@ucmta.es
Web: www.ucmta.org

UCTACAM

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO DE CASTILLA LA MANCHA

Veracruz 26 - Apdo. Correos, 41
13300 - Valdepeñas
Ciudad Real

Tfno./Fax: 926 32 40 38
E-mail: uctacam1@wanadoo.es
Web: www.coceta.coop/uctacam

UCTAIB

UNIÓN DE COOPERATIVES DE
TREBALL ASSOCIAT DE LES ILLES BALEARS

Pare Bartomeu Pu 52, ppal. 2
07003 - Palma de Mallorca

Tfno.: 971 20 50 28
Fax: 971 29 47 69
E-mail: unio@cooperativesdetreball.coop
Web: www.cooperativesdetreball.coop

UCOMUR

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Nueva de San Antón 39
(Edif. Andrómeda) - Bajo
30009 - Murcia

Tfno.: 968 27 52 00 / 669 40 43 06
Fax: 968 29 45 77
E-mail: ucotur@ucotur.org
ucotur@ucotur.coop
Web: www.ucotur.coop

UCOTAR

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE
TRABAJO ASOCIADO DE LA RIOJA

Parque San Miguel 7-bajo
26008 - Logroño

Tfno.: 941 51 90 15
Fax: 941 51 90 16
E-mail: ucotar@ucotar.com
Web: www.ucotar.com

UGACOTA

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE
TRABAJO ASOCIADO DE GALICIA

Calle del Hórreo 104, Bajo Izqda.
15701 - Santiago de Compostela

Tfno.: 981 57 55 78
Fax: 981 57 55 78
E-mail: ugacota@ugacota.org
Web: www.ugacota.org

WWW...

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

www.mtin.es

MINISTERIO DE IGUALDAD

www.migualdad.es

INSTITUTO DE LA MUJER

www.migualdad.es/mujer/index.htm

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT-

www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm

PLATAFORMA E-EMPREENDEDORAS en la Economía Social

www.e-emprendedoras.es/

AMECOOP. Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

www.amecoop.es/

AMECOOP-Andalucía. Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía

www.amecoop-andalucia.org/

ÁREA DE LA MUJER de CC.OO.

www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres

ÁREA DE LA MUJER DE UGT

www.ugt.es/Mujer/mujer.html

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

www.ces.es/index.jsp

CIRIEC España

www.ciriec-revistajuridica.es/



COCETA

**Confederación Española de
Cooperativas de Trabajo Asociado**

C/ Vallehermoso, 15 Madrid 28015
Tl.: 91 446 97 50 - Fax: 91 593 87 60
E-mail: confederacion@coceta.coop
Internet: www.coceta.coop