



PLAN DE IGUALDAD



helechos

2025-2029

INDICE

1. Marco legal, contexto y antecedentes
2. Partes que suscriben el Plan de Igualdad
3. Ámbito personal, territorial
4. Vigencia
5. Informe de Diagnóstico y Auditoria Retributiva
6. Objetivos Generales y específicos del plan
7. Medidas
 - Datos de seguimiento de la composición de la plantilla
 - Contratación y selección de personal
 - Infrarrepresentación femenina
 - Clasificación profesional
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
 - Salud laboral
 - Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
 - Violencia de género
 - Comunicación y sensibilización
 - Retribuciones
8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
9. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de posibles discrepancias

1. MARCO LEGAL, CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, contemplado como tal desde mayo de 1999 y reiterado posteriormente en diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo. El pleno reconocimiento en España se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y toma fuerza y se le da un impulso definitivo en el año 2019 con la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el ámbito laboral, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. En concreto se establece que las empresas con más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de las mismas que será objeto de negociación tras un diagnóstico de la situación, incluyendo acciones para la consecución de objetivos, así como un sistema de seguimiento y evaluación.

Por otro lado, y complementando la anterior legislación, se publican dos Reales Decretos que desarrollan aspectos no tratados previamente. Así, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos y las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como su registro e inscripción. Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla, y fija mecanismos para determinar si el sistema retributivo de la empresa, de forma completa y transversal, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia salarial.

En este contexto legal, el compromiso de Helechos con la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres comenzó a tomar forma en 2007 cuando, aun no teniendo obligación legal por no alcanzar los 250 trabajadores mínimos que establecía la norma, pusimos en marcha un Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral que partía de un diagnóstico de Igualdad enmarcado en un proyecto Equal "Entre Cronos y Ceres", en el que pudimos participar gracias a AMECOOP (Asociación de mujeres en cooperativas). Helechos siempre ha sido pionera en medidas de corte social, y en concreto en materia de igualdad y conciliación en este sector de actividad fuertemente masculinizado, habiendo recibido reconocimientos y premios en esta materia de la Agrupación de Desarrollo *Mujeres por la Conciliación* por favorecer la conciliación y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y Premio a la Empresa por la Conciliación Ciudad de Leganés.

Pero es en 2019, tras la publicación del RD 6/2019 cuando Helechos decide asumir un compromiso en esta materia y la Asamblea de socios de Junio de 2019, como órgano máximo de decisión en la cooperativa, acuerda la puesta en marcha del proceso de elaboración de su I Plan de igualdad. Aprobado en 2020 por la Asamblea, comenzó su andadura y a finales de 2021 se constituye junto con la RLT la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para su adaptación a los decretos 901 y 902 posteriores a su puesta en marcha. Así, en Enero de 2022, se registró oficialmente nuestro I Plan de Igualdad, ya totalmente adaptado a normativa.

HELECHOS S.C.M. somos una Cooperativa de Trabajo Asociado, que desde el 6 de Mayo de 1985 desarrolla su actividad en el sector de la jardinería y la conservación.

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes mediante una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada.

Las cooperativas estamos basadas en los valores de la **ayuda mutua**, la **responsabilidad**, la **democracia**, la **igualdad**, la **equidad** y la **solidaridad**. Los socios y socias, creemos en los valores éticos de la **honestidad**, la **transparencia**, la **responsabilidad social** y la **preocupación por los demás**.

Adoptamos un modelo de gestión Responsable y Sostenible desde la triple óptica Económica, Social y Ambiental.

Con una propuesta de valor que integra la calidad de los productos y servicios ofertados con un claro e inequívoco compromiso social que se extiende a todos los grupos de interés, nuestra cooperativa ha conseguido ser garantía de futuro, generación de empleo y riqueza para el entorno en que desarrolla su actividad.

Ese compromiso se explicita también en todos los elementos que conforman nuestra Política Corporativa, y en concreto, misión y valores, manual de buenas prácticas, Política Preventiva, manual calidad y medio ambiente, y de forma transversal está presente en todas las actividades que Helechos desarrolla.

No obstante, conscientes del amplio espacio para avanzar que tenemos por delante HELECHOS sigue manteniendo los compromisos adoptados en el I Plan de Igualdad:

- Impulso y fomento de medidas para avanzar hacia esa igualdad real en nuestra organización, en todos y cada uno de los ámbitos de nuestra actividad
- Ser proactivos en la implantación y seguimiento de esas medidas
- Que las medidas estén destinadas a todos los integrantes de Helechos, presentes y futuros, tanto hombres como mujeres
- Establecer medidas tanto preventivas como correctivas
- Destinar los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación y seguimiento del Plan

Con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad en Marzo de 2025 se constituye la Comisión Negociadora y hasta la firma de este II Plan de Igualdad se han mantenido diferentes reuniones en las que se han analizado

- Diagnóstico de la situación de igualdad y Auditoría retributiva
- Los contenidos del I Plan de Igualdad, para la continuidad de aquellas medidas que no tienen caducidad por tratarse de tareas continuas.
- Conclusiones de los informes de seguimiento del I Plan.

Con este planteamiento, el II Plan de Igualdad, negociado por HELECHOS mantiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre ambos sexos en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para hacer efectivo ese principio de igualdad se han adoptado un conjunto de medidas concretas, con responsables y fechas para su ejecución y con un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados mediante indicadores.

Para conseguir que este plan tenga éxito será necesaria la implicación y colaboración de todas las personas que forman parte de la organización, a todos los niveles.

2. PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN

Este plan ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Helechos, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La Comisión ha estado formada por

- 1 persona en representación de Helechos (Responsable de Igualdad)
- 1 persona en representación de las personas trabajadoras. (Delegado de personal CGT)

Ambos formados en materia de Igualdad.

Las partes de esta Comisión han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo sobre el II Plan de Igualdad, finalmente aprobado

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL

El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas de la empresa, tanto trabajadoras como socias trabajadoras, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en Helechos.

Será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, en la actualidad en el centro de trabajo único existente Cº de Móstoles, S/N de Leganés (Madrid).

4. VIGENCIA

Este plan de Igualdad entrará en vigor a partir del acta de firma del mismo por las partes y estará vigente hasta el 30 de Junio de 2029, pudiendo prorrogarse su duración hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda de los periodos y plazos previstos en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

La vigencia del diagnóstico realizado, así como de la Auditoria Retributiva será la misma que el plan de igualdad del que forman parte, 30 de Junio de 2029.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

La firma del II Plan de Igualdad ha venido precedida del análisis de la información y situación de la cooperativa en cuanto a procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluyendo la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el Real decreto 902/2020), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, comunicación, imagen y lenguaje no sexista, riesgos laborales y salud laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

Se refieren a continuación las principales conclusiones del **Informe de Diagnóstico**:

- Se observa un incremento de la contratación de mujeres en la cooperativa, si bien, su representatividad sigue sin ser equilibrada, dado que el volumen de contratación que se ha producido es muy pequeño en proporción al total de plantilla. Por ello será necesario seguir implementado las acciones positivas ya contempladas en los procesos de selección de personal.
- La mayor presencia de mujeres se sigue concentrando en puestos de perfil Administrativo y de atención al cliente. El resto de puestos y grupos profesionales siguen estando masculinizados. Se debe seguir promoviendo la incorporación de mujeres en el grupo profesional de oficios manuales, donde su representatividad se sitúa en el 30% y se concentra en los puestos de perfil profesional más bajo.
- Igualmente se debe continuar promoviendo el acceso de la mujer a puestos técnicos y de responsabilidad (grupo profesional personal técnico y de gestión) donde su presencia es aún menor, se sitúa en el 20% y al igual que en el apartado anterior se concentra en los puestos de perfil profesional más bajo.
- Se destaca en el análisis, la elevada media de edad de la plantilla, el 61% tiene más de 51 años, y solo el 5% es menor de 35 años, siendo la franja de edad predominantes en mujeres la comprendida entre los 45 y los 54 años y en el sexo masculino la de más de 60 años.

Este dato está también muy vinculado con la estabilidad laboral que prima en la cooperativa, el 47% del personal tiene más de 22 años de antigüedad, de las que el 12% son mujeres y solo el 6% tiene menos de 5 años, de las que 2% son mujeres.

- Los procesos de selección han sido totalmente objetivos y se han aplicado medidas de acción positiva para facilitar la contratación de mujeres como género subrepresentado, en puestos dentro del Área de Conservación y Obras, aunque se constata del estudio de los datos de procesos de selección realizados entre 2022 y 2024, un mayor número de candidaturas masculinas en todos y cada uno de los procesos realizados y una mayor acreditación de experiencia en el sector de las candidaturas masculinas.

- En cuanto a promoción profesional, los procedimientos existentes garantizan la adecuación al puesto de las pruebas y la objetividad en la valoración de las mismas, siempre que son exigibles, ya que en los puestos de confianza o de libre designación, los procedimientos existentes tienen su anclaje fundamental en cualificación y experiencia profesional. No obstante, se observa que no están definidas en los procedimientos de promoción medidas de acción positiva que den preferencia al sexo menos representado en condiciones equivalentes de idoneidad, competencia y antigüedad.
- La cooperativa dispone de un plan de formación anual, que elabora junto con la RLT, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación y favoreciendo la presencia de mujeres en todas las acciones formativas, aunque todas las personas que lo han solicitado han participado en las acciones formativas programadas. Respecto a la impartición de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacar que durante la vigencia del plan anterior ha sido obligatoria una formación de 35 horas para todo el personal con responsabilidad en la gestión de personas y una jornada de sensibilización/formación/información presencial de 3 h para la totalidad de la plantilla.
- En cuanto a jornada y tiempo de trabajo el 82% del personal realiza jornada continua y en horario de mañana de entre 1670 y 1700 horas anuales. No existen diferencias en este aspecto por razón de sexo.
- Existen medidas aprobadas en el plan anterior de flexibilidad horaria en el marco de la conciliación y la corresponsabilidad, pero su uso es prácticamente inexistente, entendemos por unas buenas condiciones de jornada habitual.
- En relación con la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad, se observa que las mujeres realizan, en general, un uso mayor que los hombres de estas medidas, aunque como se indica en el apartado anterior su uso es mínimo.
- Respecto a las bajas temporales y, realizando un estudio diferenciado por sexo, no se aprecian diferencias significativas.
- En cuanto a lenguaje incluyente y comunicación se ha revisado la documentación fundamental de la cooperativa y se ha reescrito bajo esta perspectiva. No obstante, parece necesario seguir haciendo hincapié en el uso de lenguaje inclusivo y ausencia de imágenes con sesgo de género o discriminatorias en todas las publicaciones y comunicaciones que se realicen, pues no está suficientemente interiorizado su uso.
- Helechos dispone desde 2022 de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que gestión de actuaciones de todo tipo de acoso en el trabajo en el que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo que ha sido revisado en este proceso, y que no ha tenido que ponerse en marcha en toda su vigencia.
- Respecto a situaciones de violencia de género, la cooperativa tiene el firme compromiso de velar por los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género, tal y como se contemplaba en el I Plan de Igualdad se considera necesario mantener esas mejoras laborales establecidas en el plan anterior.
- En términos de política salarial, Helechos, dispone del registro retributivo en el que se detallan los promedios y las medianas de la retribución de toda la plantilla tanto socias/os como trabajadores/as por cuenta ajena, debidamente diferenciadas por sexo y por agrupación de conceptos salariales y puestos de igual valor. En él se acredita que no existe en Helechos discriminación salarial por razón de sexo; En la mayoría de los puestos (82%) el sistema retributivo aplicado obedece a la aplicación de normas legales y/o convencionales y a acuerdos internos en materia retributiva con idéntica aplicación en hombres y en mujeres.
- La brecha salarial en la cooperativa se ha situado en 2024 en un 5,1% en retribuciones equiparadas.

- La transparencia, la elementalidad, la ausencia de conceptos de cálculo complejos y de conceptos vinculados a parámetros de difícil medición, así como la ínfima relevancia de las retribuciones variables, que oscilan del 2% al 4% en volumen anual según grupos profesionales, son características de nuestro sistema retributivo y a la vez características presentes en sistemas retributivos que se rigen por valores de igualdad y objetividad.

En cuanto a la **Auditoria retributiva** cabe destacar que

- La descripción de puestos y la selección y nivelación de factores de valoración de los mismos se realizó en el I Plan de Igualdad de la cooperativa mediante las herramientas del Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos con perspectiva de género, en esta revisión se han actualizado y revisado puestos, definiciones y agrupaciones de puestos de igual valor, no habiéndose realizado modificaciones relevantes en el conjunto.
- Los datos económicos, se han obtenido de los registros retributivos de 2020 a 2024 para analizar los datos actuales, así como la evolución de los mismos durante la vigencia del plan anterior. Como ya indicábamos la brecha salarial de género se sitúa en 2024 en el 5.1% considerando las retribuciones anuales equiparadas de la totalidad de la plantilla. La brecha obtenida está por debajo del 25% estipulado por el Decreto, en la que la empresa estará obligada a justificar que no viene motivada por razones de género.
- Se ha cumplido por tanto el objetivo propuesto en el anterior plan de igualdad de mantener los diferenciales entre sexos en valores máximos de entorno al 5%, brecha salarial de género de partida en el plan de igualdad anterior.
- El desarrollo de la auditoria retributiva por puestos de trabajo de igual valor, no muestra en ningún puesto de trabajo brechas superiores al 25%. Las diferencias salariales no superan el 9% en ningún puesto de trabajo y encontramos brechas negativas en algunas categorías, donde los promedios salariales obtenidos por las mujeres son superiores a los obtenidos por los hombres.
- El diferencial retributivo global entre hombres y mujeres en medias y medianas vienen dadas por la mayor antigüedad del colectivo masculino en la plantilla, por la escasa presencia de mujeres en los niveles jerárquicos más altos (con mayor retribución) y por la mayor dedicación en términos cuantitativos o de tiempo de trabajo de los hombres.

Lograr alcanzar una composición paritaria de la plantilla (60%-40%) y una mayor presencia de mujeres en puestos de mayor nivel y cualificación profesional deben ser los espacios que mayor dedicación y esfuerzo nos comprometan como organización durante la vigencia de este II Plan de Igualdad.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la cooperativa.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación
3. Garantizar el principio de igualdad en la promoción profesional
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
5. Integrar la perspectiva de género en la gestión general de la empresa.
6. Informar, formar y sensibilizar en igualdad de género a toda la plantilla
7. Consolidar la igualdad retributiva en el desempeño de trabajos de igual valor
8. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
9. Garantizar que la imagen y comunicaciones de la empresa son inclusivas y no sexistas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer una sistemática de seguimiento de la evolución de los datos de composición de la plantilla general, por Área, por grupo profesional y por puesto de trabajo desagregados por sexo.
- b) Establecer una sistemática de seguimiento de los datos de incorporaciones de personas a la cooperativa tanto de forma temporal como indefinida, desagregada por sexos.
- c) Mantener a una persona de la organización como responsable de igualdad, con formación específica en igualdad, género y comunicación inclusiva dentro del organigrama de la empresa, siendo responsable de la gestión del Plan, y garante de la integración de la perspectiva de género en la cooperativa.
- d) Revisar los procesos de selección de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los puestos y niveles, evitando la discriminación directa e indirecta, asegurando que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia y experiencia sin tener en cuenta el sexo u otros datos de carácter personal.
- e) Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- f) Avanzar hacia la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales (Personal Técnico y de Gestión y Personal de Oficios Manuales)
- g) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- h) Fomentar las posibilidades de promoción de las mujeres dentro del colectivo de oficios manuales.
- i) Asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no supongan un obstáculo en la carrera profesional.
- j) Sensibilizar y actualizar la formación en igualdad de género y oportunidades al personal de nueva incorporación a la plantilla en general, y especialmente al personal con responsabilidades organizativas en la empresa; para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombre en la selección, promoción, evaluación, acceso a la formación etc..
- k) Favorecer el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional
- l) Favorecer y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos en normativa legal a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad o tipo de contrato
- m) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.
- n) Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras
- o) Divulgar y proteger los derechos de las víctimas de violencia de género, contribuyendo a su protección integral
- p) Asegurar el uso de lenguaje inclusivo y la ausencia de contenidos sexistas y/o discriminatorios en publicaciones y comunicaciones internas y externas
- q) Asegurar el acceso al contenido íntegro del Plan de Igualdad por toda la plantilla.

MEDIDAS

DATOS DE SEGUIMIENTO DE COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivos específicos

- a) Establecer una sistemática de seguimiento de la evolución de los datos de composición de la plantilla general, por Área, por grupo profesional y por puesto de trabajo desagregados por sexo.
- b) Establecer una sistemática de seguimiento de los datos de incorporaciones de personas a la cooperativa tanto de forma temporal como indefinida, desagregada por sexos.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Presentación a CR y Comité de Calidad datos estadísticos globales de composición de la plantilla desagregada por sexos	Datos a 28 de Febrero	Cada año de vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral
Presentación a CR y Comité de Calidad datos estadísticos globales de Incorporaciones a plantilla estable y contratos temporales desagregada por sexos	Datos a 28 de Febrero	Cada año de vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral
Presentación a CR y Comité de Calidad datos estadísticos globales de plantilla por Área funcional (Personal Técnico y de Gestión y Personal Oficinas Manuales) desagregados por sexos	Datos a 28 de Febrero	Cada año de vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral
Presentación a CR y Comité de Calidad datos estadísticos globales de plantilla por grupos profesionales (Personal Oficinas Manuales) desagregados por sexos	Datos a 28 de Febrero	Cada año de vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral

CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos específicos

- d) Revisar los procesos de selección de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los puestos y niveles, evitando la discriminación directa e indirecta, asegurando que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia y experiencia sin tener en cuenta el sexo u otros datos de carácter personal.
- e) Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- f) Avanzar hacia la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales (Personal Técnico y de Gestión y Personal de Oficios Manuales)

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
<p>Revisar el leguaje (escrito o visual) de las ofertas de empleo y/o prácticas de comunicación existentes para la selección de personal, asegurando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se utilizan términos no sexistas, ni que respondan a estereotipos de género Informar en las ofertas de empleo propias o de terceros, del compromiso de la cooperativa con la igualdad 	<p>Nº de Ofertas en lenguaje neutro/nº ofertas realizadas</p> <p>(debe ser = 1)</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p> <p>Responsable de Gestión Laboral</p>
<p>Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características técnicas y objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo. Se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y se utilizará un lenguaje inclusivo sin sesgos de género</p>	<p>Evidencia documental de las ofertas de empleo</p>	<p>Resp. Gestión Laboral</p> <p>Toda la vigencia del plan</p>
<p>En las entrevistas de selección no se tratarán temas relativos a edad, sexo, hábitos, orientación sexual o cualquier detalle personal que no se relacione exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.</p>	<p>Evidencia documental plantilla entrevistas candidaturas.</p>	<p>Responsable Gestión Laboral</p> <p>31 de Diciembre de 2025 – Plantilla realizada</p> <p>Toda la vigencia del plan</p>
<p>Asegurar la presencia igualitaria de mujeres en la preselección de candidaturas para la cobertura de las vacantes que se produzcan.</p>	<p>Nº total de currículums preseleccionados de mujeres/Nº total de currículums preseleccionados</p> <p>(debe ser = 0.5)</p>	<p>Toda la vigencia del plan</p> <p>Responsable de Gestión Laboral</p> <p>A 28/02 de cada año de vigencia del plan:</p>

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
		Sumatorio de indicadores/nº de Procesos de selección (debe tender a 0.5 a lo largo del Plan)
Formar en materia de igualdad a los responsables de contratación de personal (nuevo ingreso)	Nº de Personas formadas/Nº total de personas de nueva incorporación que participan en los procesos de selección (debe ser = 1)	Toda la vigencia del Plan Responsable de Formación
Formar en materia de igualdad a los responsables del seguimiento y evaluación del personal eventual (nuevo ingreso)	Nº de Personas formadas/Nº total de personas de nueva incorporación que participan en los procesos de selección (debe ser = 1)	Toda la vigencia del Plan Responsable de Formación
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las contrataciones a tiempo parcial y tiempo completo realizadas	Nº de Mujeres contratadas a tiempo parcial Vs Nº de mujeres contratadas a tiempo completo en los últimos 12 meses Nº de hombres contratados a tiempo parcial Vs Nº de hombres contratados a tiempo completo en los últimos 12 meses	Toda la vigencia del plan/Anual Responsable de Gestión Laboral 28 de Febrero de cada año
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las contrataciones indefinidas/incorporación de socios y temporales realizadas.	Nº de Mujeres contratadas de forma temporal Vs Nº de mujeres que se han incorporado de forma indefinida a la cooperativa en los últimos 12 meses Nº de hombres contratados de forma temporal Vs Nº de hombres que se han incorporado de forma indefinida a la cooperativa en los últimos 12 meses	Toda la vigencia del plan/Anual Responsable de Gestión Laboral 28 de Febrero de cada año
Informar a las ETT's y empresas de selección sobre los principios de igualdad de oportunidades en Helechos S. Coop. Mad , incorporando una cláusula en los contratos suscritos con dichas entidades	Evidencia documental (contratos celebrados /contratos que incluyen la cláusula = 1)	Responsable Gestión Laboral Toda la vigencia del plan

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos específicos

- e) Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- f) Avanzar hacia la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales (Personal Técnico y de Gestión y Personal de Oficios Manuales) Actualizar
- g) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- h) Fomentar las posibilidades de promoción de las mujeres dentro del colectivo de oficios manuales

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección realizados (currículums presentados, preseleccionados, personas entrevistadas) y su resultado (personas contratadas)	<p>Nº de Candidaturas por sexo presentadas</p> <p>Nº de mujeres preseleccionadas/Nº personas presentadas = tiende a 0.5</p> <p>Nº de hombres preseleccionados/Nº personas presentadas = tiende a 0.5</p> <p>Nº de mujeres entrevistadas/Nº personas contratadas = tiende a 0.5</p> <p>Nº de hombres entrevistados/Nº personas contratadas = tiende a 0.5</p> <p>Nº de mujeres contratadas/Nº personas contratadas = tiende a 0.5</p> <p>Nº de hombres contratados/Nº personas contratadas = tiende a 0.5</p>	<p>Toda la vigencia del plan/Anualmente</p> <p>Responsable de Gestión Laboral</p>
Favorecer la realización de prácticas formativas no laborales por alumnos del sexo menos representativo en el grupo profesional/Área funcional objeto de las mismas	<p>Nº de solicitudes de prácticas por grupo profesional o Área/Nº de solicitudes de prácticas desestimadas del sexo menos representativo del grupo o Área = 0</p>	<p>Toda la vigencia del Plan/Anualmente</p> <p>Responsable de Gestión Laboral</p>

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Asegurar la presencia de mujeres en la preselección de candidaturas para la cobertura de las vacantes que se produzcan.	Nº total de currículums preseleccionados de mujeres/Nº total de currículums preseleccionados (debe tender a 0.5)	Toda la vigencia del plan Responsable de Gestión Laboral A 28/02 de cada año de vigencia del plan: Sumatorio de indicadores/nº de Procesos de selección (debe tender a 0.5 a lo largo del Plan)
A igualdad de perfil competencial, experiencia mínima requerida, etc., se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado cuando no exista representación equilibrada, con el objetivo, entre otros, de mejorar la representación de mujeres y hombres en todos los niveles.	Número de candidaturas preseleccionadas mujeres/total candidaturas preseleccionadas a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada Resultado: indicador tiende a 1l	Toda la vigencia del Plan/Anualmente Responsable de Gestión Laboral
Actualizar el registro de la formación y experiencia, en base a los criterios establecidos en nuestros perfiles de calidad para puestos de responsabilidad, de toda la plantilla, para conocer el potencial de ambos sexos de cara a una cobertura interna de puestos de responsabilidad.	Información recogida Registro realizado	Primer Semestre de cada año Responsable de gestión Laboral Responsable de Formación interna

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos

- d) Revisar los procesos de selección de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los puestos y niveles, evitando la discriminación directa e indirecta, asegurando que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia y experiencia sin tener en cuenta el sexo u otros datos de carácter personal.
- e) Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- f) Avanzar hacia la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales (Personal Técnico y de Gestión y Personal de Oficios Manuales)
- g) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- h) Fomentar las posibilidades de promoción de las mujeres dentro del colectivo de oficios manuales

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Informar a la Comisión de Seguimiento, con periodicidad anual, de la evolución de los datos de representación de mujeres y hombres en los distintos niveles de puestos de igual valor y la distribución profesional por Áreas y categorías	Acta reunión Comisión de Seguimiento Registro en ficha de seguimiento de medidas	Primer trimestre de cada año Responsable Igualdad
Se utilizará un lenguaje neutro sin sesgos de género en la nomenclatura de puestos de trabajo de nueva creación.	Número de puestos con lenguaje neutro/Número total de puestos nuevos creados (debe ser =1)	Responsable Igualdad Toda la vigencia del plan

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos

- e) Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- f) Avanzar hacia la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales (Personal Técnico y de Gestión y Personal de Oficios Manuales)
- g) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- h) Fomentar las posibilidades de promoción de las mujeres dentro del colectivo de oficios manuales.
- i) Asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no supongan un obstáculo en la carrera profesional.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
En condiciones equivalente de idoneidad, competencia y antigüedad se dará preferencia a mujeres para la promoción profesional en niveles de VPT en los que no exista representación equilibrada	Nº de veces que se ha aplicado la medida/nº de procesos de promoción realizados durante toda la vigencia del plan	Responsable Gestión Laboral Toda la vigencia del Plan
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para garantizar que se realizan sin estereotipos de género	Nº personas formadas/Nº personas implicadas en procesos de promoción = tiende a 1	Toda la vigencia del Plan Responsable Formación
Actualizar el registro de la formación y experiencia, en base a los criterios establecidos en nuestros perfiles de calidad para puestos de responsabilidad, de toda la plantilla, para conocer el potencial de ambos sexos de cara a una cobertura interna de puestos de responsabilidad.	Información recogida Registro realizado	Primer Semestre de cada año Responsable de gestión Laboral Responsable de Formación interna
Disponer a la finalización de cada año natural de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones a puestos de responsabilidad realizadas en toda la cooperativa (Personas consideradas y Personas seleccionadas)	Número de mujeres promocionadas/nº personas consideradas con potencial = tiende a 0.6	Toda la vigencia del Plan Resp. de Gestión Laboral
Priorizar la participación de mujeres en las acciones formativas de contenido profesional con el objetivo de aumentar su potencial de promoción profesional	% de mujeres que han participado en acciones formativas de contenido profesional/% de mujeres en el colectivo de oficios manuales > 1	A la finalización de cada plan de formación anual Responsable de formación interna

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Disponer a la finalización de cada año natural de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones realizadas en los grupos de oficios manuales por Áreas realizadas (Personas inscritas y Personas promocionadas)	Número de mujeres promocionadas/nº personas inscritas = tiende a 0.6	Toda la vigencia del Plan Resp. de Gestión Laboral
Asegurar la presencia de al menos una mujer en las candidaturas preseleccionadas por el Área de Personas en los procesos de selección internos y externos cuando se trate de puestos en las que no exista representación equilibrada, siempre y cuando existan candidatas que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria.	Nº de candidaturas mujeres preseleccionadas/nº total de candidaturas preseleccionadas (valor distinto de 0)	Responsable Gestión Laboral Toda la vigencia del Plan
Que las ausencias por situaciones de nacimiento, lactancia, reducción de jornada por motivos familiares o cualquier otra medida para la conciliación/corresponsabilidad recogida en este plan o implementada legalmente a posteriori, sea computada a efectos de experiencia acreditada en el puesto de trabajo que se venía desarrollando.	Documentar los procesos de promoción realizados e incluir un ítem específico que recoja que se ha tenido en cuenta esta circunstancia, de forma específica.	Responsable de Gestión laboral Toda la vigencia del plan

FORMACIÓN

Objetivos específicos

- g) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- h) Fomentar las posibilidades de promoción de las mujeres dentro del colectivo de oficios manuales.
- i) Asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no supongan un obstáculo en la carrera profesional.
- j) Sensibilizar y actualizar la formación en igualdad de género y oportunidades al personal de nueva incorporación a la plantilla en general, y especialmente al personal con responsabilidades organizativas en la empresa; para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombre en la selección, promoción, evaluación, acceso a la formación etc..
- k) Favorecer el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional) Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Revisar el contenido del Plan de formación anual desde una perspectiva de género	Informe de revisión del Plan	Cada año durante la vigencia del Plan Resp. Igualdad
Incluir en los tabloneros de anuncios virtuales información sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral – 2 veces al año	Nº de tabloneros con contenido igualdad de oportunidades ≤ 2	Toda la vigencia del Plan Resp. Gestión Laboral
Que todo el personal con responsabilidad en la gestión de personas en la cooperativa tenga formación mínima de 35 h en igualdad de género y oportunidades en el ámbito laboral.	Nº de personas formadas/Nº de personas incorporadas en puestos de responsabilidad durante la vigencia del plan = tiende a 1	Responsable de formación interna Toda la vigencia del Plan
Que todo el personal con responsabilidad en la gestión de personas en la cooperativa realice una jornada de concienciación/sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral cada 5 años	Nº de personas formadas/Nº de personas en puestos de responsabilidad durante la vigencia del plan = 1 a la finalización de la vigencia del plan	Responsable formación Interna Toda la vigencia del Plan
Que todo el personal participe al menos cada 5 en alguna sesión sobre concienciación/sensibilización en materia de igualdad	Haber realizado a la finalización del Plan al menos dos acciones de sensibilización/concienciación	Responsable formación Interna Mayo de 2029

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Sistematizar la posibilidad de acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras en excedencia por guarda legal	Nº de notificaciones de convocatorias de cursos a persona en excedencia por guarda legal/Nº de cursos convocados = media de personal en situación de excedencia	Toda la vigencia del plan Responsable de Formación interna
Realizar un informe anual que recoja información desagregada por sexo de la participación en acciones formativas y criterio de participación (voluntario, legal, empresa), para poder valorar la eficacia de las medidas de potenciación de la carrera profesional de las mujeres en la cooperativa.	Nº mujeres participantes en acciones formativas de forma voluntaria/Nº total de participantes en acciones formativas voluntarias = tiende a 0.6 Nº de participantes en acciones formativas de forma voluntaria/ Plantilla estable ≥ 0.1	Toda la vigencia del Plan 28 de Febrero de cada año Responsable formación Interna

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos específicos

- l) Favorecer y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos en normativa legal a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad o tipo de contrato
- m) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
<p>Informar mediante tablón de anuncios virtual una vez al año, de las medidas de conciliación de aplicación en la cooperativa derivadas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norma Legal • Convenio colectivo • Mejoras propias de la cooperativa 	<p>Publicación informativa hecha</p>	<p>Toda la vigencia del Plan / Anual</p> <p>Resp. Gestión Laboral</p> <p>Resp. de Igualdad</p>
<p>Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los permisos, suspensiones de contrato, excedencias, reducciones de jornada y elaborar un informe anual.</p>	<p>Información registrada</p> <p>Informe realizado</p>	<p>Toda la vigencia del Plan / Anualmente</p> <p>Resp. de gestión Laboral/Resp. de Igualdad</p>
<p>Posibilidad de solicitar reducción de jornada¹ por motivos personales (excluyendo la prestación de servicios en otras empresas) por un plazo mínimo de un mes y máximo de 12 meses, previa justificación y acuerdo entre las partes en la concreción horaria, garantizando el retorno a su jornada habitual, siempre y cuando el servicio para el que se prestaba servicio siga estando adjudicado a la cooperativa..</p> <p>La reducción de jornada podrá alcanzar como máximo el 30% de la jornada anual y no podrá acumularse en jornadas completas</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo.</p>	<p>Entrada en vigor a la firma del Plan</p> <p>Resp. Gestión Laboral</p>
<p>Posibilidad de solicitar la modificación de hasta una hora del horario fijado en calendario laboral que sea de aplicación al trabajador para el</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo.</p>	<p>Entrada en vigor a la firma del Plan</p> <p>Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional</p>

¹ Cualquier reducción de jornada contemplada en este plan conllevará la correspondiente reducción del salario en la misma proporción

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
<p>cuidado directo de personas mayores² , hijos menores de 12 años o mayores con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida o que sufran enfermedad grave (conforme al listado recogido en el RD 1148/2011), por periodo mínimo de un mes y máximo de 12 meses siempre que la situación que dio origen a la solicitud se mantenga.</p> <p>Será necesaria la justificación de la situación origen y el acuerdo de las partes en la concreción horaria. Una vez transcurrido el plazo concertado o la causa que lo generó el trabajador volverá al horario fijado en su calendario habitual.</p>		
Posibilidad de solicitar la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas y de fraccionar el mismo hasta en 3 periodos de duración mínima semanal, dentro del plazo legal establecido para su disfrute.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo	Entrada en vigor a la firma del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional
Posibilidad de disfrutar el período vacacional anual completo (30 días naturales) junto al permiso por nacimiento	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo	Entrada en vigor a la firma del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional
<p>Excedencias: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente,</p>	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo	Entrada en vigor a la firma del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional

² Hasta segundo grado de consanguinidad

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
<p>enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, de cuya celebración deberá ser informado por la Empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo siempre y cuando el servicio para el que prestaba servicio siga estando adjudicado a la cooperativa.</p>		
<p>Establecer un permiso no retribuido de duración máxima de una jornada, para los trabajadores con hijos menores de 12 años o personas dependientes a su cargo² por el tiempo indispensable para atender situaciones que exijan su presencia, y con la correspondiente justificación. Por acuerdo entre el trabajador y la cooperativa podrá pactarse la recuperación del tiempo empleado, siempre en el plazo de un mes desde que se produjo la ausencia.</p> <p>Este permiso podrá ser utilizado por el trabajador un máximo de 4 veces al año.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo</p>	<p>Entrada en vigor a la firma del Plan</p> <p>Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional</p>
<p>Facilitar la acumulación en jornadas completas de las reducciones de jornada solicitadas en aplicación del artículo 37.6 párrafo tercero del ET para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo</p>	<p>Entrada en vigor a la firma del Plan</p> <p>Resp. Gestión Laboral</p>

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Sensibilizar a través de publicaciones en el tablón virtual o físico a los hombres sobre corresponsabilidad, reparto equilibrado de tareas, medidas de conciliación y utilización de permisos parentales (paternidad, lactancia, excedencias...) con una frecuencia anual	Nº de publicaciones realizadas/1 debe ser = 1 Evolución a lo largo del Plan de permisos solicitados por hombres relacionados con conciliación	Toda la vigencia del Plan Resp. de Igualdad
Informar a través de los canales internos habituales (tablón..) a los hombres sobre sus derechos como padres al uso de los permisos parentales con una frecuencia anual	Nº de publicaciones realizadas/1 debe ser = 1	Toda la vigencia del plan Resp. Gestión Laboral
Establecer un permiso de una semana natural a disfrutar a la finalización del permiso por nacimiento, siempre y cuando por lo menos 6 semanas del permiso por nacimiento disfrutado por el/la solicitante no hayan coincidido con el permiso por nacimiento disfrutado por el otro progenitor. Esta circunstancia deberá acreditarse de forma fehaciente.	Nº de semanas disfrutadas desagregadas por sexo	Entrada en vigor a la firma del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional

SALUD LABORAL

Objetivos específicos

- n) Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Realizar estudio anual de la siniestralidad bajo la perspectiva de género, disgregando accidentes y enfermedad profesional por sexo, y puestos de trabajo para su presentación en la comisión de igualdad así como para iniciar las acciones en materia preventivas que pudieran corresponder	Estudio realizado y presentado Nº Medidas preventivas derivadas del estudio o ausencia de ellas informadas a la comisión de seguimiento del plan	Anualmente Primer Trimestre del año Coordinadora de prevención Comité de Seguridad y salud
Verificar que la perspectiva de género se incorpora en la evaluación de nuevos puestos o en la modificación de los existentes con el fin de detectar y prevenir riesgos vinculados al sexo	Nº modificaciones realizadas/Nº comunicaciones al SP para el cumplimiento de este ítem = 1 Nº de medidas específicas vinculadas a uno u otro sexo o ausencia de ellas	Toda la Vigencia del Plan Servicio de Prevención Coordinadora de Prevención Comité de Seguridad y Salud

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Objetivos general y específico

8. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Recordar periódicamente (2 veces al año) a la plantilla la existencia del protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la cooperativa y canales de comunicación de incidentes	Nº de publicaciones/recordatorios realizados/2 debe ser = 1	Toda la vigencia del plan Seguimiento anual Responsable de Igualdad
Que todo el personal participe al menos cada 5 años en alguna sesión sobre concienciación/sensibilización en materia de igualdad	Haber realizado a la finalización del Plan al menos dos acción de sensibilización/concienciación	Responsable formación Interna Mayo de 2029
Elaboración de informe anual con datos cuantitativos de los procesos solicitados y puestos en marcha (número, tipología, resolución) así como de los archivados (número, tipología, causa de archivo)	Informe realizado y presentado a Dirección	A 28 de Febrero de cada año Responsable de Igualdad Resp. Gestión Laboral

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos

o) Divulgar y proteger los derechos de las víctimas de violencia de género, contribuyendo a su protección integral

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Informar anualmente a toda la plantilla a través de tablón virtual de los derechos reconocidos legalmente a víctimas de violencia de género	Publicación realizada	Anual / toda la vigencia del plan Responsable de Igualdad
Dar visibilidad al día internacional contra la violencia de género (25 de Noviembre)	Campaña o información publicada Día 25/11 de cada año	Toda la vigencia del Plan Responsable de Igualdad
Facilitar la adaptación de la jornada y el estudio de medidas de flexibilidad horaria específicas para cada caso concreto en mujeres víctimas de violencia de género con objeto mejorar su protección social integral, previa acreditación de la situación	Nº de solicitudes realizada y acuerdos tomados	Toda la vigencia del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional
Establecer un permiso retribuido de 1 día laborable adicional al previsto en normativa vigente por traslado de domicilio, cuando este sea derivado de ser víctima de violencia de género, debiendo acreditarse mediante sentencia o auto judicial.	Nº de permisos disfrutados	Entrada en vigor a la firma del Plan Resp. Gestión Laboral con Resp. Área funcional
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la cooperativa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo de los diferentes servicios o clientes. En tales supuestos, la cooperativa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento, y de no existir las que se pudieran producirse en el mes siguiente al momento de la solicitud.	Nº de acuerdos adoptados/nº de peticiones realizadas (debe tender a 1)	Toda la vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral / Responsable Igualdad

La duración, condiciones y otras características del traslado o el cambio de centro de trabajo quedará reflejadas en acuerdo firmado entre las partes.		
La ausencia de un día al trabajo en el año o la falta de puntualidad no reiterada motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán retribuida, cuando así lo acrediten los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.	Nº incidentes producidos retribuidos/Nº de incidentes totales	Toda la vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral
La trabajadora a la que se haya reconocido legalmente la situación de víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en el Convenio Colectivo y conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada, con una duración máxima de un año a partir de la firma de dicho acuerdo.	Nº de acuerdos adoptados/nº de peticiones realizadas (debe tender a 1)	Toda la vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral / Responsable Igualdad
Se estable una licencia retribuida de máximo 35 horas de duración anual para acompañamiento a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica de hijos/as de personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género debidamente acreditada y por motivo de la misma. Igualmente, se concederán estas licencias para el acompañamiento de hijos/as menores de edad víctimas de violencia de género, en relación con la situación psicológica y jurídica derivada de la misma.	Nº de solicitudes realizadas Registro anual de licencias concedidas y su duración	Toda la vigencia del Plan Responsable Gestión Laboral / Responsable Igualdad
Continuar la colaboración con asociaciones, Ayuntamientos para incluir mujeres víctimas de violencia de género en los programas formativos realizados por el Área de Formación externa orientados a colectivos desfavorecidos	Nº de asociaciones, entidades con las se mantiene contacto al finalizar el plan Nº de mujeres víctimas de violencia de género incluidas en los programas formativos	Toda la vigencia del Plan Resp. Area de Formación externa

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico

- p) Revisión de todos los documentos, publicaciones existentes y futuros para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y la ausencia de contenidos sexistas.
q) Asegurar el acceso al contenido íntegro del Plan de Igualdad por toda la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Revisar la nueva página Web de la cooperativa asegurando la ausencia de imágenes y contenidos sexistas así como el uso de lenguaje inclusivo	Publicación modificada	31 de Diciembre de 2025 Director / Resp. Área Centro Jardinería
Asegurar la inclusión en el contenido de la nueva WEB, referencia expresa al compromiso con la igualdad de oportunidades de la cooperativa	Publicación realizada	31 de Diciembre de 2025 Responsable de Igualdad
Revisar que la nomenclatura de puestos de trabajo y categorías existente esta hecha en lenguaje neutro y sin sesgos de género.	Puestos revisados/Puestos existentes (debe ser =1)	Primer trimestre 2026 Comisión de Seguimiento
Revisar el manual de calidad, y los documentos adscritos al sistema prestando especial atención al lenguaje para que sea neutro	Documentos revisados	Toda la vigencia del Plan Responsable Igualdad
Revisar y corregir, en su caso, las publicaciones y/o canales oficiales de comunicación externa de la cooperativa (Web, redes sociales..), prestando especial atención al lenguaje e imágenes para que sean neutras	Web revisada Muestreo de publicaciones en redes sociales	Toda la vigencia del Plan/Anualmente Resp. de Igualdad
Formar al personal encargado de las comunicaciones externas y redes sociales en igualdad y lenguaje no sexista, o facilitar la guía para el uso de lenguaje no sexista	Nº de personas formadas/Nº de personas implicadas = tiende a 1	Toda la vigencia del Plan Resp. formación interna/Responsable de Igualdad
Se pondrá a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad, habilitando un espacio en la web donde permanecerá publicado con carácter indefinido	Publicación en Web	Resp. Igualdad 31 de Diciembre de 2025

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Recordar el buzón sugerencias@helechos.com como canal de presentación de sugerencias y opiniones en materia de igualdad	Comunicados realizados	Anualmente/Toda la vigencia del Plan Responsable de Igualdad

RETRIBUCIONES

Objetivos generales

7. Consolidar la igualdad retributiva en el desempeño de trabajos de igual valor

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO DE EJECUCIÓN/RESPONSABLE
Mantener durante toda la vigencia del plan los diferenciales salariales comparativos por sexos para todos los niveles jerárquicos o trabajos de igual valor en los diferenciales actuales según la auditoría retributiva y registro retributivo realizado	Registro anual de salarios	A 31 de Marzo de cada año Resp. Gestión Laboral

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos del trabajo, establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica así como la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado de dichas funciones.

Esto permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en los diferentes ámbitos de actuación durante su vigencia.

La comisión de seguimiento del plan de Igualdad, estará constituida de forma paritaria, por la Responsable de Igualdad en Representación de la empresa y por la parte social una persona de la Representación legal de las personas trabajadoras.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de tres meses del inicio de la vigencia del mismo.

La comisión de seguimiento se reunirá con una frecuencia anual, y salvo impedimento por alguno de sus miembros en el segundo trimestre de cada año de vigencia del plan. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión de Seguimiento deberá impulsar la implantación del II Plan de Igualdad

Serán funciones de la comisión de seguimiento

- Revisar la evolución y grado de cumplimiento de las distintas medidas recogidas en el Plan
- Valorar la evolución en el cumplimiento de los objetivos específicos y generales marcados.
- Realizar una evaluación intermedia y otra final del Plan de Igualdad

De cada reunión se levantará acta con las principales conclusiones de la misma.

En el último mes de vigencia del Plan la comisión de seguimiento elaborará un informe (evaluación final) que recoja la situación global de cumplimiento del plan, así como una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la cooperativa.

Los informes de evaluación intermedia y final se presentarán al Presidente del Consejo Rector de la cooperativa por la Responsable de Igualdad, en el plazo de un mes desde su elaboración.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

El presente Plan de Igualdad será revisado:

- Como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos en el RD 901/2020.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Las medidas del plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos. La adopción de los acuerdos deberá ser consensuada entre las partes que forman la Comisión de seguimiento.

De conformidad con el RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio de Mediación y Arbitraje (SIMA)

