



SOSTENIBLES.COOP

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



Esta actuación es financiada dentro del Programa de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la que se convocan para el año 2024, subvenciones para el desarrollo de proyectos de sensibilización y formación en Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



junio 2024



Edición:

Fundación CooperActiva

Director:

Juan Miguel del Real Sánchez-Flor

Equipo Técnico:

Tomás Merino Rodríguez de Tembleque

Maquetación y Diseño:

Marta Fernández López

Araceli Castellanos Calcerrada

Fecha:

Junio 2024



ÍNDICE

1. Tendencias a nivel mundial para conseguir la Igualdad de Género	4
2. Normas a tener en cuenta que afectan a este ODS	6
3. ¿Qué están haciendo las empresas para conseguir Igualdad de Género?	10
4. Integrar la Igualdad de Género en nuestra cadena de suministro, es posible	11
5. Conoce el ODS 5	12
5.1 Algunos datos para la reflexión	12
5.2 Conoce sus metas	13
5.3 Identifica metas prioritarias para tu modelo de negocio.	
Define contenidos clave	13
5.4 Impactos positivos que genera la integración	14
5.5 Medición y análisis	15
5.6 Acciones que podemos llevar a cabo	16
5.7 Indicadores para medir nuestro desempeño	18
5.8 Informa, integra e implementa cambios	19
6. Organización de referencia en el cumplimiento del ODS 5	20



1 Tendencias a nivel mundial para conseguir igualdad de género

En un mundo tan complejo y globalizado como en el que vivimos hoy en día, donde impera una clara orientación al mercado, resulta clave preguntarnos sobre el impacto que el desarrollo sostenible tiene sobre nuestros negocios y sobre nuestras vidas. Surgen muchas preguntas que, en muchas ocasiones tienen la respuesta en nosotros mismos:

- ¿Cómo puede mi cooperativa ser más competitiva avanzando en la igualdad de género?
- ¿Cómo contribuimos desde este concepto de desarrollo sostenible a la conservación de nuestro medio rural?
- ¿Cuánta cuota de mercado puedo ganar si aplico principios éticos y de buen gobierno, donde la igualdad esté presente?
- ¿Qué grado de sensibilización en igualdad de género existe entre los hombres?

Estas son solamente algunas de ellas, pero a buen seguro que se les ocurren muchas más.

Las empresas, entre las que se encuentran las cooperativas tienen la tarea de demostrar cómo sus modelos de negocio contribuyen al desarrollo sostenible, tanto minimizando los impactos negativos, como maximizando los positivos sobre las personas y el planeta. Por eso es el momento de adoptar desafíos en este sentido. Con la fecha límite de la Agenda 2030 acercándose, la necesidad es pasar de la acción.

En el cometido de esta publicación, basada en igualdad de género, hay muchas empresas que, a nivel mundial, están marcando tendencia a nivel corporativo para avanzar en esta materia. Estas son algunas de las tendencias que nos encontramos:

1) Promoción del empoderamiento de la mujer. Existe cada vez más un compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento femenino. De hecho, el 80% de las empresas tienen un compromiso de liderazgo o apoyo a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y el 46% de las empresas aboga por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en foros públicos.



2) Poner fin a la brecha salarial. Cada vez son más las empresas que están poniendo medidas para reducir la brecha salarial de género. Así lo refleja el aumento en la realización de auditorías en esta materia (36% en 2023 frente al 32% en 2022).

3) Evaluación de proveedores en materia de igualdad de género. Existe una creciente preocupación por la equidad de género en las cadenas de suministro. En concreto, el 14% de las empresas ya cuentan con procesos sólidos de diligencia debida o evaluación de proveedores y vendedores, frente al 12% en 2022. El 11% también incluye criterios de igualdad de género en protocolos de auditoría estándar, tarjetas de puntuación de proveedores u otras herramientas de gestión de la cadena de

suministro.

4) Aumento del compromiso con la igualdad de género en las comunidades donde operan. Se evidencia un incremento en el compromiso de las empresas con la promoción de la igualdad de género en las comunidades donde operan. Éste se manifiesta a través de políticas y acciones concretas, como la integración de la perspectiva de género en un 36% de las empresas, así como la evaluación del impacto en hombres y mujeres durante las evaluaciones de derechos humanos o de impacto social.

5) Más empresas comprometidas con la conciliación. Las empresas continúan su apuesta por el balance entre vida laboral y personal (78%) y aproximadamente la mitad proporcionan tiempo flexible. Además, el número de empresas que ofrece tiempo libre pagado para acompañar a citas médicas de familiares dependientes (40%) ha aumentado. Cada vez existe una mayor conciencia humanista en este sentido.

6) Promoción de entornos laborales seguros para la mujer. Las empresas están tomando medidas para crear entornos laborales seguros para las mujeres. El alto porcentaje (80%) de empresas con políticas de violencia cero, junto con el hecho de que el 39% de las empresas proporcionen soporte confidencial a víctimas de violencia de género, demuestra una creciente conciencia y acción para abordar este problema.

En resumen, el impulso hacia la igualdad de género y la sostenibilidad de nuestros modelos de empresa es esencial para el progreso global. Cada vez son más las empresas que apuestan por su integración en la estrategia y, de hecho, ya es una prioridad para ellas.

El modelo cooperativo no debe quedarse al margen de esta tendencia.



2 Normas a tener en cuenta que afectan a este ODS

2.1. 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.

Objetivo de la normativaEl 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 tiene por objetivo proporcionar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad de trato y oportunidades, así como promover el derecho de las personas trabajadoras la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Obligaciones para las empresas

Todas las empresas con independencia del número de personas que trabajan en nuestra cooperativa, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de planes de igualdad cuando la empresa tenga 50 o más personas trabajadoras así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo o, la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, si la hubiera.

Las empresas deberán llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

2.2. Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



Objetivo de la normativa

El objetivo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las



situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Resumen de obligaciones para empresas

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Se fomentará la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Se impulsará la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las

personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

2.3. Directiva (EU) 2022/2381 de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Objetivo de la normativa

La presente Directiva (UE) 2022/2381 de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas tiene como finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Resumen de obligaciones para empresas

Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas estén sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos, que deberán alcanzarse antes del 30 de junio de 2026:

- a) Que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo;
- b) Que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.

Cuando una sociedad cotizada no haya alcanzado uno de los objetivos establecidos,



la información a reportar incluirá los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos y una descripción exhaustiva de las medidas que la sociedad cotizada ya haya tomado o tenga intención de tomar para alcanzarlos. Las empresas cotizadas que no cumplan los objetivos tendrán que adaptar sus procesos de selección y nombramiento para que sean justos y transparentes y que se basen en una evaluación comparativa de los diferentes candidatos a partir de criterios claros, formulados de forma neutral. Cuando las empresas tengan que escoger entre dos candidatos igualmente capacitados, le darán prioridad al candidato del sexo menos representado.

2.3. Directiva de diligencia debida. Un paso más hacia la sostenibilidad.

El 24 de abril de 2024 el Parlamento Europeo aprobó la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD, por sus siglas en inglés), norma que supone un nuevo impulso a la responsabilidad de las organizaciones respecto a **derechos humanos y medioambiente**.

Esta norma entrará en vigor en los próximos meses y deberá adaptarse a la legislación nacional en un plazo de dos años, está llamada a ser una herramienta efectiva que permita a las empresas detectar y eliminar las acciones de su proceso productivo que atentan contra las personas o dañan el medioambiente. Obliga a establecer procesos y medidas para detectar, prevenir, mitigar y eliminar impactos negativos, reales o potenciales en estas materias en cualquier punto de la cadena de suministro.

Estas son algunas de las obligaciones que esta norma pone en marcha en sus procesos productivos:

- Detectar y evaluar posibles efectos adversos que se produzcan.
- Prevenir y eliminar efectos adversos, y si no es posible, mitigar los impactos.
- Informar de las medidas para eliminar los impactos.
- Hacer seguimiento de las medidas implantadas.
- Aprobar un código de conducta que describa normas y principios que rigen en la empresa y los procesos que aseguren la implementación.

La norma establece la obligación de llevar a cabo una evaluación anual de sus operaciones y de su cadena de valor, con el objetivo de identificar nuevos impactos que deban ser mitigados y eliminados. De igual forma, las organizaciones deberán establecer un procedimiento de reclamación de posibles impactos negativos.

Tienen también que garantizar además que su modelo de negocio es compatible con el objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5 °C.

Cadena de actividades a las que afecta la norma

- Las actividades referidas al proceso previo a la producción o prestación del servicio tales como el diseño, aprovisionamiento, suministro, fabricación, transporte, almacenamiento de materias primas.
- Las actividades que afectan a la distribución, transporte y almacenamiento del producto.



Alcance de la directiva de diligencia debida

La directiva CSDDD será de aplicación para las empresas con más de 1.000 trabajadores y una facturación superior a los 450 millones de euros. Aplicará a las empresas de forma gradual a partir de 2027:

- **2027:** empresas con 5.000 trabajadores y más de 1.500 millones de euros.
- **2028:** empresas con 3.000 trabajadores y más de 900 millones de euros.
- **2029:** empresas con 1.000 trabajadores y más de 450 millones de euros.

También será de aplicación para las empresas establecidas fuera de la Unión Europea que llevan a cabo actividades comerciales en países europeos que alcancen esos umbrales de facturación.

Si bien la norma no alcanzará a las pymes y cooperativas que no alcancen estos volúmenes de empleo y facturación, éstas pueden verse afectadas si forman parte de la cadena de suministro de empresas dentro del ámbito de aplicación. Uno de los puntos más polémicos del diálogo y aprobación de la directiva ha sido la exclusión del sector financiero, al cual no le será de aplicación la norma.

El texto definitivo entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. A partir de aquí, se abre un proceso de dos años para la transposición a la ley nacional.

Mecanismos de control y sanciones

Los Estados miembros de la Unión Europea deberán facilitar información detallada a las

empresas sobre sus obligaciones en materia de diligencia debida. Además, también crearán una autoridad de control encargada de investigar e imponer sanciones en caso de incumplimiento, que pueden llegar al 5% de la facturación mundial neta. Se creará por la Comisión Europea la Red Europea de Autoridades de Control. Los impactos negativos que puedan producirse, ya sea por la actividad propia o por cualquier socio comercial, llevarán aparejadas indemnizaciones a las víctimas, lo cual implica tener especial cuidado en las políticas corporativas y en los contratos de servicios que podamos llevar a cabo.

Esta directiva no se entiende por sí sola si no se acompaña a la de Taxonomía Ambiental y European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Las tres forman parte de un conjunto de directivas promovidas por EFRAG y la Comisión Europea que refuerzan el compromiso con la economía sostenible y responsable con las personas y el medio ambiente.



3 ¿Qué están haciendo las empresas para conseguir igualdad de género?

Avanzar en el cumplimiento de la igualdad de género no es solo un compromiso de cara a exterior, sino una cuestión moral y ética que cualquier empresa debe tener presente en su modelo de gobernanza, a la vez que en su estrategia, de lo contrario estaremos pasando por alto una parte del talento que tenemos.



Estas son algunas de las tendencias que nos encontramos en las empresas:

1) Disponer de políticas y medidas de no discriminación. - La totalidad de empresas del IBEX 35 cuenta con políticas de no discriminación (todas ellas tienen políticas específicas en igualdad de género). El 71% de las empresas también están adheridas al Pacto Mundial de la ONU en España.

2) Puesta en marcha de acciones sobre paridad salarial. - una encuesta del Pacto Mundial muestra que el 94% de las entidades consultadas indican tener acciones concretas para avanzar en la igualdad salarial. El 46% de las empresas del IBEX 35 incluye en sus informes ratios sobre salario base y remuneración de mujeres y hombres por categoría.

3) Establecer objetivos medibles en igualdad de género. - Un 71% de las empresas

del índice bursátil fija objetivos medibles en igualdad de género y un 41% de las entidades adheridas al Pacto Mundial en España están comprometidas a establecer objetivos para alcanzar una representación equitativa.

4) Implementar medida de conciliación laboral. - El 91% del IBEX 35 y un 72% de las empresas españolas del Pacto Mundial cuenta con medidas para favorecer la conciliación laboral.



4 Integrar la igualdad de género en nuestra cadena de suministro, es posible.

La igualdad de género en nuestra cadena de suministro debe ser tomada en cuenta en todos los procesos que llevamos a cabo. Se requiere tener en cuenta las consecuencias de la no aplicación y los beneficios de incorporarla a todas las áreas de nuestra empresa y también al plano comercial.

Para ello, recomendamos que en la política de adquisiciones se tenga en cuenta la perspectiva de género en toda nuestra cadena de proveedores. De esta forma estaremos aprovechando las políticas de compra para promover la igualdad de género y apoyar el progreso social y económico a través de medidas que contemplen la perspectiva de género en todas las fases de la cadena de suministro. Hacerlo así implica que trabajamos por integrar plenamente las políticas de género, independientemente de nuestra estructura directiva y de gestión.

Desde este punto de vista, estaremos fomentando el respeto de los derechos humanos y laborales, promoviendo condiciones de trabajo decentes, y a propiciar la igualdad de resultados en lugar de limitarse solamente a la igualdad de oportunidades.



5 Conoce el ODS 5

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas



La igualdad de género no solo un derecho humano fundamental, sino también garantía para construir un mundo mejor, pacífico, próspero y a la vez, sostenible.

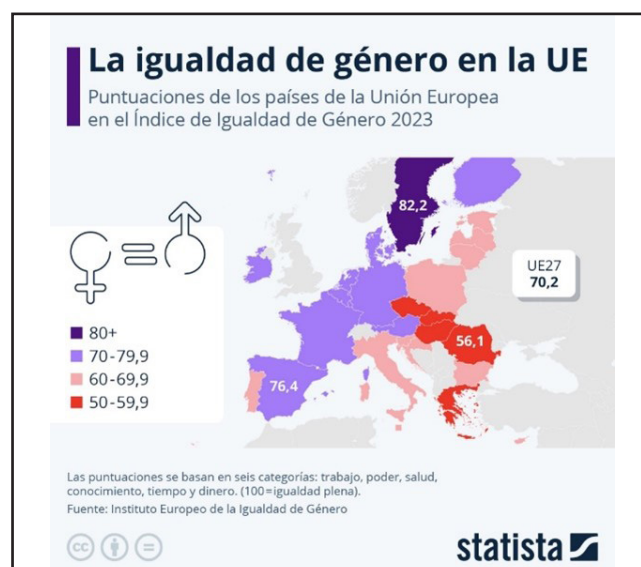
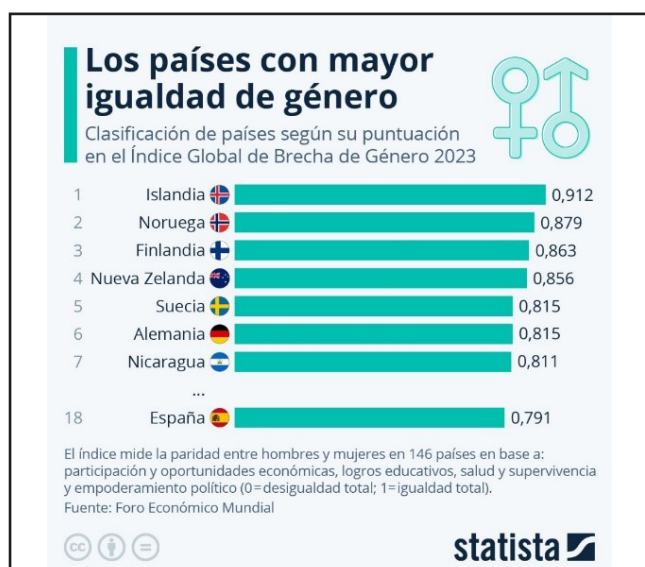
Mujeres y niñas son la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial, de ahí su importancia para el progreso social. No debemos olvidar que a nivel mundial la mujer sigue ganando un 23% menos que los hombres.

5.1. Algunos datos para la reflexión

- A falta de solo siete años, apenas el 15,4 % de los indicadores de este ODS de los que se disponen datos van «por buen camino», el 61,5 % se encuentra a una distancia moderada y el 23,1 % está lejos o muy lejos de las metas para 2030.
- Alrededor de 2.400 millones de mujeres en edad laboral no tienen los mismos derechos económicos que los hombres.
- 178 países continúan estableciendo barreras jurídicas que impiden la plena participación económica de las mujeres.

Al ritmo actual se tardará:

- 300 años en acabar con el matrimonio infantil.
- 286 años en eliminar lagunas de protección jurídica y leyes discriminatorias.
- 140 años en estar representadas en puestos de liderazgo en pie de igualdad.



5.2. Conoce sus metas

Remarcamos en **color verde** aquellas metas a las que podemos contribuir desde el cooperativismo agroalimentario.

- **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- **5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- **5.a** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- **5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

5.3. Identifica metas prioritarias para tu modelo de negocio. Define contenidos clave.

Una vez identificadas las metas prioritarias, debemos ver cuáles son las que afectan a nuestra cadena de valor y que tienen impactos directos a nivel endógeno.

Ten muy presente lo siguiente:

- Identificar nichos de mercado con los que podemos contribuir para reducir problemas



asociados a este ODS.

- Define alianzas estratégicas que refuercen vuestra marca.
- Identifica a más personas y nuevos grupos de interés que puedan intervenir como embajadores, en particular en actividades que unan nuestros productos con causas justas, salud y bienestar.
- Incorpora este ODS en tu código ético y modelo de gobernanza.
- Identifica el impacto que tiene este ODS sobre los diferentes eslabones de tu cadena de suministro.



Impactos positivos en cada eslabón de la cadena de suministro



Impactos negativos en cada eslabón de la cadena de suministro

5.4. Impactos positivos que genera la integración

Existen algunas causas que provocan su integración, tales como:

- Cumplimiento de las obligaciones legales en cuanto a conseguir los objetivos de igualdad de género.
- Búsqueda de entornos adecuados que propicien que igualdad vaya unido al aprovechamiento de todo el talento existente.
- Reducción del número de personas que no tienen acceso a puestos de responsabilidad o de toma de decisiones por el mero hecho de ser mujer y estar en condiciones diferentes a los hombres.



- Aprovechamiento de oportunidades asociadas a la empleabilidad de hombres y mujeres y por tanto, aumentar la renta disponible de las unidades familiares.
- Efectos directos sobre la salud mental al mejorar la producción de serotonina y la generación de estímulos que contribuyen a conseguir una mejor realización profesional y persona.

Estos factores pueden provocar impactos positivos tales como:

- Desarrollo profesional y personal.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Potenciación del talento en el medio rural.
- Reducción del índice de absentismo y abandono del puesto de trabajo.
- Mejora de la motivación de las personas trabajadoras.

Es importante que establezcamos mecanismos que permitan identificar los impactos negativos que puede tener y valorar cómo solventarlos.

5.5 Medición y análisis

Establece objetivos específicos, medibles y limitados en el tiempo. Esto te ayudará a fomentar prioridades compartidas y a impulsar el desempeño de tu empresa, tu cooperativa. Es muy importante que, una vez identificadas las metas que son prioritarias, en torno a ellas se definan los objetivos que se quieren alcanzar.

Las cooperativas solemos establecer objetivos económicos y todos aquellos que nos condicionan de cara a cumplimientos legislativos o relativos a las necesidades de nuestros clientes, pero son pocas las veces que establecemos indicadores de cumplimiento que contribuyan a medir y dimensionar adecuadamente el impacto que la formación tiene para nuestro colectivo de personas, no solamente nuestra plantilla, sino también nuestras socias y socios y todas aquellas personas que forman parte de nuestro entorno cooperativo. A menudo, olvidamos medir el impacto que nuestro modelo de gestión tiene sobre la igualdad de género en nuestro entorno.

La selección de indicadores claves de desempeño es una etapa esencial para marcar el camino que queremos seguir. Será clave para poder analizar nuestro progreso.

Ten en cuenta lo siguiente:

- a) Define cual será el objetivo que queremos cumplir siendo tipo SMART (específico, medible, alcanzable, relevante y delimitado en el tiempo). Por ejemplo, número de acciones ligadas a la



promoción de la mujer en el puesto de trabajo, en toma de decisiones y de fomento de la igualdad de género entre los hombres.

- b) Determina el nivel de ambición que marcaremos a cada objetivo. Ello nos ayudará a medir el impacto. Por ejemplo, medir la implicación de los consejos rectores en esta política de trabajo.
- c) Controla los impactos negativos que puedan producirse, por ejemplo, identificando las críticas recibidas, focalizando la causa y valorándolas de la forma más objetiva posible, con objeto de establecer medidas correctoras.
- d) Fija cómo medir la contribución a través de casos como:
 - a. Número total y sueldo de nuevos empleados y rotación de empleados por grupo de edad, sexo y región.
 - b. Composición de los órganos directivos, desglosado por categorías en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.
 - c. Número y tipo de incidencias de violencia de género o acoso ocurridos en el lugar de trabajo.
 - d. Porcentaje de empleados que son evaluados regularmente en relación a su desempeño profesional, por sexo y por categoría laboral.

5.6 Acciones a llevar a cabo

Acciones en el ámbito de nuestra empresa, nuestra cooperativa:

- Dimensión de género. Garantizar que las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género y fomentar desde la cultura empresarial la igualdad y la integración.
- Plan formativo. Para todos los niveles de la empresa en materia de género que incluya temáticas como los derechos humanos y la no discriminación con atención especial a los departamentos de RRHH.
- Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género y medir y difundir el progreso.
- Políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género.
- Políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género.



- Sistema de contratación y protección del empleo para integrar la dimensión de género y combatir una posible discriminación en la contratación, la promoción y el nombramiento de altos cargos y miembros del consejo de administración.

- Conciliación familiar, tanto de mujeres como de hombres y el acceso a guarderías y dedicación a mayores.

- Tolerancia cero. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos.

- Respetar la dignidad de las mujeres y niñas en todos los productos y servicios de la empresa, incluidas las acciones de marketing.

- Formar a proveedores en materia de igualdad de género.

- Capacitar a las mujeres de la cadena de suministro para adquirir nuevas habilidades laborales.

- Integrar una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas, con especial hincapié en los derechos de la mujer.

Acciones con grupos de interés externos:

- Utilización de nuestros productos y servicios para mejorar las condiciones de las mujeres.

- Programas de formación para mujeres en las comunidades locales donde opere la empresa con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades laborales.

- Programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de la mujer.

- Donaciones a fundaciones y organizaciones cuyo objeto se base en la igualdad de género o realizar proyecto de cooperación al desarrollo con el foco en esta cuestión.

- Trazar alianzas con universidades, escuelas de negocio, ONG y sector público para realizar proyectos que contribuyan a la igualdad de género.



5.7 Indicadores que nos permitirán medir el impacto en este ODS

Ofrecemos una serie de indicadores o KPIs que pueden ayudarnos en el cumplimiento de este ODS:

Nº de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones	Horas de formación por sexo desglosado por colectivos específicos: personal empleado, base social, sociedad civil
Políticas de conciliación establecidas en favor de hombres y mujeres	5 IGUALDAD DE GÉNERO 
Número de acciones de sensibilización en igualdad de género y ratio de asistentes	
Nº de hombres y mujeres líderes o referentes en esta materia	
Medición temporal de la brecha de género	
Ratio de gasto en formación en igualdad de género sobre el ratio de formación global	Horas de permiso por cuidado de hijos al año segregadas por sexo
Impacto de la política de género en la cadena de valor	
Número de marcas propias con criterios que primen la igualdad de género	
Evolución en el tiempo de la brecha salarial de género	
Nº de hombres y mujeres por categoría profesional	Ratio de mujeres y hombres que participan en órganos plenarios



5.8. Informa, integra e implementa cambios

Aquí te recomendamos que lleves a cabo las siguientes acciones:

a) Identifica cuáles serán las características generales de las acciones que llevas a cabo para informar con eficiencia.

b) Realiza un esfuerzo por identificar qué información vas a transmitir, segregando qué grupos de interés son claves para trasladarles la información adecuada. En función del público objetivo, será conveniente que segmentes la información que quieres difundir. Es pertinente que segmentes la información distinguiendo entre, qué información transmites a:

- a. Órganos directivos.
- b. Base social de cooperativas.
- c. Personal contratado.
- d. Sociedad civil y comunidad local.
- e. Clientes.
- f. Comités de seguridad y salud.
- g. Proveedores.
- h. Inversores.
- i. Medios de comunicación.
- j. Administraciones Públicas.
- k. Instituciones no gubernamentales.
- l. Resto de organizaciones.

Haz público todos o algunos de los objetivos de tu cooperativa que pueden ayudar a la puesta en marcha de medidas que permitan alcanzar los objetivos que has marcado en este ODS.

No olvides que implantar una política de trabajo donde la TRANSPARENCIA en la comunicación sea clave, favorecerá el conocimiento de todos vuestros esfuerzos y logros, sin olvidar la importancia de alinear cada meta, cada objetivo, cada indicador y cada resultado al ODS al que están alineados.

Una vez realizado todos estos procesos, es muy importante que visualices su alineación con los ODS en los programas que llevas a cabo.

Recuerda, a través de nuestra página web, dispones de toda la información sobre ODS y sostenibilidad a través del siguiente enlace: <https://www.agroalimentariasclm.coop/fundacion/objetivos-de-desarrollo-sostenible>



6 Organización de referencia en el cumplimiento del ODS 5

En una situación, la actual, en la que el compromiso social a favor de la consecución de la Igualdad en el ámbito profesional y también en el personal es claro, nuestras cooperativas se han erigido como un motor de ese ímpetu hacia un futuro más equitativo.

Para ello, saben que cuentan con el equipo técnico de Fundación CooperActiva, que viene trabajando en diversos aspectos para ayudar a nuestras organizaciones que lo requieran.

Para conseguir la igualdad real el primer trabajo es con las mujeres, ya que es un hecho que muchas veces las barreras a su integración en el ámbito laboral y mucho más en nuestras cooperativas y en sus órganos de toma de decisiones se las ponen ellas mismas. No encuentran el empoderamiento suficiente para creerse capaces de asumir tareas que tradicionalmente han estado en manos de hombres, suponiendo esta situación el mayor freno para ver a más mujeres en puestos en nuestros consejos rectores.

Para ello, desde nuestra **Comisión de Igualdad**, liderada por su portavoz Felicia Plata, y nuestra **RED DE MUJERES COOPERATIVISTAS**, se organizan reuniones y múltiples jor-

nadas formativas e informativas en las que ellas son las protagonistas, dando voz a sus intereses, preocupaciones, necesidades y sueños. Este tipo de jornadas se realizan principalmente en cooperativas que están trabajando con distintas visiones y que nos sirven de referente para importar casos de éxito en esta materia.

Una de las características que hacen fuerte a esta organización es el poder de convocatoria para cualquier encuentro que se organiza gracias al compromiso de las mujeres de nuestra Red, que asisten masivamente a cada cita en el calendario de jornadas.

En este sentido, destacar como eventos más relevantes el Foro de Mujeres Cooperativistas de Castilla-La Mancha y también el Encuentro Interterritorial de Mujeres Cooperativistas. Mientras el Foro de Mujeres este año llegará a su sexta edición, el Encuentro Interterritorial, organizado en coordinación con las Federaciones de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía y Extremadura, va camino ya de la tercera.

En estos eventos, mujeres de distintos puntos de la geografía castellano-manchega, en



el caso del Foro, o de las tres comunidades organizadoras, en el Encuentro Interterritorial, se unen en dos días de convivencia para intercambiar sus experiencias en el sector agroalimentario, trabajar el desarrollo personal, formarse y estrechar lazos y vínculos muy enriquecedores para tomar impulso para visibilizar aún más su papel en sus explotaciones y en sus cooperativas.



Dentro de la asistencia técnica en materia de igualdad a cooperativas y demás empresas del sector agroalimentario regional y también fuera de nuestras fronteras, el trabajo de nuestro equipo técnico es muy diverso. A la elaboración de planes de igualdad y el acompañamiento y seguimiento de estos durante su vigencia, unimos trabajos en materia de registros retributivos, descripción y valoración de puestos de trabajo y redacción y actualización de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y protocolos de acoso LGTBI.

Muchos de estos planes de igualdad se realizan dentro del marco del acuerdo firmado en julio de 2022 con las organizaciones sindicales UGT y CCOO y avalado por la Consejería de Agricultura de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Mediante este acuerdo se facilita en gran medida la elaboración y la negociación de los planes en aquellas industrias de menos de 50 personas trabajadoras que no disponen de RLT.

Otro de los servicios que ofrecemos es realización de jornadas formativas para las plantillas, consejos rectores y base social en materia de Igualdad, de acoso sexual y por razón de sexo, de apoyo a la diversidad de género, contra la violencia de género, ...entre otras temáticas.

Otro de los aspectos a destacar es la elaboración y publicación de manuales de referencia en muchos de los ámbitos de acción relacionados con la materia.

De esta forma, nuestro Boletín de Igualdad Agroalimentaria es pionero a nivel nacional y ha sido replicado por otras federaciones como comunicación periódica. Se trata de una publicación en formato digital en la que se le da protagonismo a personas y entidades que

cuentan en primera persona su buen hacer en materia de Igualdad, Responsabilidad Social y no discriminación. A estos artículos se les unen otros informativos sobre novedades, legislación y otros aspectos interesantes a nivel empresa pero también a nivel personal para sus lectoras y lectores.

Otros datos de interés:

- Trabajamos activamente de la mano de AMCAE, Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de España.
- En 2023 firmamos del Convenio con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Empresas y entidades de Castilla-La Mancha por una sociedad libre de violencia de género.
- Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha es la primera Federación de Cooperativas en España en conseguir el sello EFR, certificado otorgado por la Fundación MASFAMILIA y apoyado por el Ministerio de Igualdad, avalando las políticas y el compromiso de la organización en materia de conciliación laboral y familiar.

Por todo ello, en el año 2022, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha nos creyó merecedores del Premio Internacional Luisa de Medrano, por nuestro compromiso con la Igualdad. Este reconocimiento no hizo más que animarnos a continuar con este esfuerzo y convencimiento de que nuestras cooperativas son un motor esencial en la consecución del ODS 5 y que nuestra apuesta por acompañarlos en este proceso es valorada muy positivamente y también muy necesaria.

El logro de la igualdad de género es más que un objetivo, es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de cualquier sistema de gobierno.

Kofi Annan.

Ex Secretario General de las Naciones Unidas.



SEDE SOCIAL

Avda. de Criptana, 43
13600 Alcázar de San Juan
(Ciudad Real)
Telef.: 926 54 52 00
Fax: 926 54 52 08

DELEGACIÓN TOLEDO

Ronda de Buenavista, 15-2º
45005 Toledo
Telef.: 925 21 09 21
Fax: 925 21 99 16

DELEGACIÓN ALBACETE

c/ Rosario, 6 5ª - puerta 12
02001 Albacete
Tlf: 607 823 122
Fax: 967 24 10 19

DELEGACIÓN CUENCA

Plaza de la Hispanidad, 10, 4ºA
16002 Cuenca
Telef.: 969 22 51 56
Fax: 969 22 58 01

DELEGACIÓN CIUDAD REAL

C/ Juan II, 1A-5 B
13001 Ciudad Real
Telef.: 609 468 341
Fax: 926 21 50 90

www.agroalimentariascslm.coop

