

# CIA MAXIMALISTA SOCIEDAD COOPERATIVA

## Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Compañía Maximalista S.Coop

Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Compañía Maximalista S.Coop

Introducción: el marco legal y sus definiciones

Plan de Igualdad entre hombres y mujeres

Acciones

Fundamentación y objetivos

Responsables y seguimiento

Tareas permanentes de la Asamblea que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres

**Introducción: el marco legal y sus definiciones**

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer **efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto se establece que en el caso de empresas de más de 250 trabajadores tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

**La definición del Plan de Igualdad** se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo

Una vez realizado por todos los socios y aprobado por unanimidad en la Asamblea de la cooperativa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

## **Plan de Igualdad entre hombres y mujeres**

Partiendo de la situación existente en la actualidad en la Compañía, reflejada en el informe de diagnóstico elaborado participativamente por todos los socios y discutido en asamblea, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en la prevención de riesgos laborales.

Será objetivo primordial para la Compañía, la adopción de medidas destinadas a garantizar

- La salud de las mujeres en el trabajo (especialmente de las mujeres embarazadas).
- La salud mental de todo el equipo.

En todo caso, y al efecto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y la lactancia, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud o la de su futuro hijo será destinada provisionalmente a otras tareas.

La Cooperativa se compromete en todo caso a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión Europea sobre la materia, así como los previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

## Acciones

- Difusión de publicaciones científicas y divulgativas sobre la salud de las mujeres, embarazo y lactancia, métodos de prevención de enfermedades y sus riesgos laborales.
- Incorporar un servicio gratuito de Counseling internalizado en la empresa y basado en los ideales de igualdad social y vida democrática para el desarrollo de la persona y el colectivo. Para ello buscaremos a una compañera para que estudie Counseling Adleriano en un master especializado en una Universidad española

## Fundamentación y objetivos

- El desconocimiento de los riesgos o enfermedades propias de la embarazada, la madre y el lactante hace más difícil la detección y diagnóstico.
- El objetivo es la prevención de enfermedades o problemas relacionados con la salud de las mujeres para una rápida detección, de forma que algunas enfermedades podrán evitarse.

- La salud mental y el bienestar en la convivencia son la base mínima del trabajo colectivo y de la igualdad efectiva entre todos.

## Responsables y seguimiento

De estas acciones, dirigidas a las socias y en caso de existir, las trabajadoras de la Empresa, son responsables y participarán todos los socios y, de haberlos, trabajadores contratados, tanto hombres como mujeres.

El seguimiento se asegurará incorporando el desarrollo de esta acción al informe de gestión discutiéndose por tanto en la asamblea de socios de forma colectiva.

## Tareas permanentes de la Asamblea que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres

De forma confluyente con este plan de igualdad, la Asamblea, de modo permanente está encargada de:

- La recopilación y seguimiento de datos desglosados por sexo/género sobre el personal y los beneficiarios de su acción social, con los que se elaborarán y presentarán informes anuales basados en indicadores
- Señalar y capacitar a todos los socios y, de haberlos, trabajadores, para evitar escoras y discriminaciones de todo tipo.
- Mantener y desarrollar nuestros principios de vida y nuestra cultura organizativa, incluyendo nuestra forma de integrar vida y trabajo.
- Mantener el equilibrio de género en el liderazgo, la toma de decisiones, la contratación y la aceptación de nuevos socios.
- Integrar, como hasta ahora, en nuestros proyectos y contenidos la lucha efectiva por la igualdad real.

- Enfrentar la violencia clasista, la violencia contra las mujeres, el acoso sexual, el bullying, la santificación de la violencia pasiva, la mercantilización y otras formas de destrucción de las relaciones humanas donde se produzcan, abordándolo en proyectos y sistemas.



CÍA MAXIMALISTA  
SOCIEDAD COOPERATIVA