

VIDÀLIA

COMUNITAT · COOPERACIÓ · TRANSFORMACIÓ



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES a La Vidalenca SCCL.

CONTINGUT

1. PRESENTACIÓ.....	3
2. L'ENTITAT.....	3
3. MARC NORMATIU.....	3
4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.....	3
5. PERÍODE DE VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT.....	4
6. DIAGNOSI.....	4
6.1. Aspectes analitzats per àmbits del pla d'Igualtat.....	4
6.2. Recull per àmbits dels indicadors per elaborar el diagnòstic.....	4
6.3. Situació de partida.....	6
6.3.1. Dades de la diagnosi.....	6
6.3.2. Resultats de la diagnosi per àmbits.....	6
7. MESURES I INDICADORS DE MILLORA DEL PLA D'IGUALTAT PER ÀMBITS.....	9
8. PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS AL LLARG DEL PERÍODE D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	9
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	10

1. PRESENTACIÓ

La igualtat de gènere fa referència a la participació igualitària d'homes i dones en tots els àmbits de la vida. Malgrat que a Catalunya la igualtat formal és un dret reconegut en diverses lleis, la igualtat real encara no s'ha assolit i les desigualtats o discriminacions es manifesten en tots els àmbits de la vida quotidiana. El mercat laboral és un dels àmbits on aquestes desigualtats són més presents. Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats neix del nostre compromís per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la nostra cooperativa, eliminant qualsevol tipus de discriminació que es pogués donar per raó de sexe en l'àmbit de la nostra actuació corporativa.

2. L'ENTITAT

La Vidalenca SCCL, Cooperativa de Primer Grau, Integral de Persones Consumidores i Usuàries i d'Habitatge és una entitat sense ànim de lucre i d'iniciativa social. La cooperativa fonamenta el seu projecte en els valors socials, professionalitat, dinamisme i corresponsabilitat i segueix els valors definidors de l'ètica cooperativa de gestió democràtica, participació activa, cooperació, autonomia, independència i sostenibilitat. Aquests valors, compartits i socialitzats, complementen els principis cooperatius, així com els compromisos i voluntats vinculats a la responsabilitat social.

En aquest sentit, la cooperativa mostra un especial interès en assolir la plena i efectiva igualtat entre gèneres, com aspecte indispensable a l'hora de participar en la construcció d'una societat més justa i igualitària. El Pla d'Igualtat ens ha de servir per analitzar la situació de La Vidalenca pel que fa a la igualtat de gènere i per detectar-hi oportunitats de millora i dur-les a terme.

3. MARC NORMATIU

Per la elaboració i contextualització d'aquest Pla d'Igualtat s'ha tingut en compte la normativa desenvolupada en matèria d'igualtat en els diferents àmbits (català, estatal, europeu i internacional) recollides en la pàgina oficial de la Generalitat de Catalunya (<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/>).

4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Pel que fa al seu contingut, el Pla d'igualtat té per objectiu principal prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre dones i homes que pogués haver-hi a la cooperativa. Els objectius generals marcats en aquest pla d'igualtat són els següents:

1. Establir el compromís per a la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Promoure, difondre i fer particip a les sòcies de la cooperativa en la necessitat de la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
3. Recolzar i desenvolupar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4. Vetllar per evitar i combatre l'assetjament sexual i per raó de sexe.
5. Aconseguir un ús del llenguatge oral i escrit no sexista.
6. Garantir un accés a la cooperativa que afavoreixi l'equilibri entre homes i dones a nivell de contractacions, de retribucions, de decisió i representació.

Aquest primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a La Vidalenca SCCL i, per tant, engloba a la totalitat de totes les sòcies sense exclusions. El sistema de seguiment i avaluació dels objectius es realitzarà des de el Domini d'Igualtat i es presentarà de forma assembleària entre el totes les persones treballadores de la cooperativa.

5. PERÍODE DE VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

Es proposa una vigència del pla de quatre anys: des de finals de 2020 fins a finals de 2024. Aquest període és el previst per desenvolupar les accions de millora que s'enumeren a l'apartat 7 i que sorgeixen del diagnòstic desenvolupat durant l'elaboració d'aquest pla (veure apartat 6).

6. DIAGNOSI

La diagnosi és una eina que ens ha permet detectar els punts forts generadors de desigualtat de gènere que afecten l'estructura i el funcionament intern de la cooperativa. Pel que fa a la seva elaboració, el Pla d'igualtat parteix d'una anàlisi de la cooperativa, per tal de determinar els camps prioritaris i concrets d'actuació, tot definint mesures a prendre. El domini d'Igualtat tindrà la missió d'avaluar periòdicament l'execució del present Pla i proposar noves accions.

6.1. ASPECTES ANALITZATS PER ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT

Hem identificat els nostres indicadors a partir dels objectius generals presentats en l'apartat 4. Els aspectes analitzats en aquest pla d'igualtat es troben dins l'entorn dels 8 àmbits de treball següents:

1. Cultura i gestió organitzativa igualitària
2. Participació i implicació del personal
3. Comunicació no sexista
4. Condicions laborals igualitàries
5. Equilibri de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips
6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
7. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

6.2. RECURS PER ÀMBITS DELS INDICADORS PER ELABORAR EL DIAGNÒSTIC

Els indicadors emprats en cada àmbit de treball per a elaborar el diagnòstic són els següents:

1. Cultura i gestió organitzativa igualitària

- Elaborar el pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Sensibilització vers la importància d'implicar-se en la posta en pràctica del pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Existència d'un domini d'igualtat d'oportunitats a la cooperativa.
- Representació equilibrada de dones i homes en la Comissió d'igualtat d'oportunitats
- Percepció de les persones treballadores respecte al compromís de la cooperativa en relació amb la igualtat d'oportunitats segons sexe, àrea i antiguitat.
- Percepció de discriminació per sexe per part de les persones treballadores segons sexe, àrea i antiguitat.

2. Participació i implicació del personal

- Mecanismes de participació de les persones treballadores en la política d'igualtat d'oportunitats de la cooperativa.
- Accions informatives a les sòcies sobre la igualtat d'oportunitats en la cooperativa.
- Mecanismes que garanteixen que la informació arriba a tota la cooperativa.
- Grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores en la cooperativa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- Nombre de persones contractades en l'últim any, per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- Existència de mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria per part de l'equip de selecció.

3. Comunicació no sexista

- Mecanismes que garanteixen que la comunicació interna i externa de la cooperativa s'utilitza de forma no sexista.
- Visibilitat de les dones en els instruments de comunicació.
- Percepció de les persones treballadores de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa.
- Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista.

4. Condicions laborals igualitàries

- Existeixen mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral.
- Existeixen dades desagregades per sexes i per categoria professional de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.
- Es fan públiques dades desagregades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
- Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometin la informació personal.
- Existeixen mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria per part de l'equip de selecció.
- Nombre de persones en l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- Nombre de persones contractades en l'últim any, per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- Existeix igualtat retributiva entre treballadors/es sòcies i no-sòcies i homes i dones.
- Transparència de la política retributiva de la cooperativa i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector o de la cooperativa.

5. Equilibri de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips

- Càrrecs de responsabilitat de la cooperativa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatges comparatius dones-homes.
- Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla.
- Nombre de persones que han sol·licitat permisos i ajudes per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes.
- Nombre de persones al que s'ha concedit permisos i ajudes per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes.

6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

- Existència en la cooperativa d'un pla de conciliació.
- La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de la cooperativa.
- Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal.
- Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laboral i personal van dirigides a tot el personal.
- Les mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla.
- Les mesures de gestió del temps establertes per la cooperativa són utilitzades per homes i dones.
- Persones amb horari flexible i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Existència de serveis a les persones que facilitin la compatibilització del temps laboral i personal (tiquets guarderia, tiquet restaurant, menjador a la cooperativa, serveis de salut, guarderia a la cooperativa, etc).
- Realització de reunions dins de l'horari laboral habitual.
- Persones amb horari flexible i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Nombre de persones que s'acullen a permisos per adopció o naixement per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Nombre d'homes que s'han acollit al permís de paternitat.

7. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

- Existeixen dades sobre salut laboral de la cooperativa desagregades per sexe. Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.
- S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones.
- Es té en compte la influència de la situació social i familiar de les dones i dels homes per establir les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

- Existeix un procediment d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i fer-ne difusió interna.
- S'ha realitzat una declaració institucional on explícita el seu compromís per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Existeix un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.
- Disposa d'un codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.3. SITUACIÓ DE PARTIDA

6.3.1. Dades de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	Agost 2020
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	2019- 2020
Nombre de persones en plantilla	3 persones (2 homes i 1 dona)
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Psicòloga (Domini Igualtat)

Després de dur a terme diferents reunions i entrevistes amb les persones treballadores de la cooperativa per a cadascú dels diferents àmbits, seguidament, es resumeixen en les següents taules els resultats de la diagnosi realitzada.

6.3.2. Resultats de la diagnosi per àmbits

INDICADORS	Compliment	Responsable
1. Cultura i gestió organitzativa igualitària		
Existència d'un pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes	No	
Sensibilització vers la importància d'implicar-se en la posta en pràctica del pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Sí	Domini Igualtat
Existència d'un domini d'Igualtat a la cooperativa	Si	Cooperativa
Representació equilibrada de dones i homes en el domini d'Igualtat	No	1 persona (dona)
Percepció de les persones treballadores respecte al compromís de la cooperativa en relació amb la Igualtat d'oportunitats	Sí	Entrevistes amb les treballadores
Percepció de discriminació per sexe per part de les persones treballadores	No	Entrevistes amb les treballadores

INDICADORS	Compliment	Responsable
2. Participació i implicació del personal		
Mecanismes de participació de les persones treballadores en la política d'Igualtat d'oportunitats de la cooperativa	Sí	Assemblea
Accions informatives a les sòcies sobre la Igualtat d'oportunitats en la cooperativa	Sí	Domini Igualtat
Mecanismes que garanteixen que la informació arriba a tota la cooperativa	Sí	Assemblea

Grau de coneixement de les mesures d'Igualtat per part de les persones treballadores	Complet	Assemblea
--	---------	-----------

INDICADORS	Compliment	Responsable
3. Comunicació no sexista		
Mecanismes que garanteixen que el llenguatge visual i escrit en la comunicació interna i externa de la cooperativa s'utilitza de forma no sexista	No	-
Visibilitat de les dones en els instruments de comunicació	Sí	Domini Comunicació
Percepció de les persones treballadores de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de la cooperativa	Sí	-
Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista	Sí	Assemblea (funcionament intern de la cooperativa)

INDICADORS	Compliment	Responsable
4. Condicions laborals igualitàries		
Existeixen mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral	No	-
Existeixen dades desagregades per sexes i per categoria professional de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals	Sí	Intern
Es fan públiques dades desagregades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris		
Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometin la informació personal	Sí	Ofertes de treball
Existència de mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria per part de l'equip de selecció	Sí	Discriminació positiva
Nombre de persones en la cooperativa segons sexe	2 Homes i 1 Dona	-
Nombre de persones contractades en l'últim any per sexe	2 Homes i 1 Dona	-
Existeix igualtat retributiva entre treballadors/es sòcies i no-sòcies i homes i dones	Sí	-
Transparència de la política retributiva de la cooperativa i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector o de la cooperativa	Sí	-

INDICADORS	Compliment	Responsable
5. Equilibri de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips		
Càrrecs de responsabilitat de la cooperativa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatges comparatius dones-homes	-	-
Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla	-	-
Nombre de persones que han sol·licitat permisos i ajudes per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes	Homes (2) Dones (1)	-
Nombre de persones al que s'ha concedit permisos i ajudes per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes	Homes (2) Dones (1)	-

INDICADORS	Compliment	Responsable
6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar		
Existència en la cooperativa d'un pla de conciliació	No	En elaboració. No obstant, existeixen mesures consensuades verbalment
La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de la cooperativa	Sí	-
Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal	Sí	Mesures consensuades
Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laboral i personal van dirigides a tot el personal	Sí	-
Les mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla	Sí	-
Les mesures de gestió del temps establertes per la cooperativa són utilitzades per homes i dones	Sí	-
Persones amb horari flexible i percentatge comparatiu entre dones i homes	Homes (2) Dones (1)	-
Existència de serveis a les persones que facilitin la comptabilització del temps laboral i personal	Sí	Menjador, guarderia de la cooperativa
Realització de reunions dins de l'horari laboral habitual		
Persones amb horari flexible i percentatge comparatiu entre dones i homes	Sí	Reunions consensuades per totes les treballadores
Nombre de persones que s'acullen a permisos per adopció o naixement per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes	0	-
Nombre d'homes que s'han acollit al permís de paternitat	0	-

INDICADORS	Compliment	Responsable
7. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere		
Existeixen dades sobre salut laboral de la cooperativa desagregades per sexe. Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals	No	-
S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones	Sí	Mesures consensuades
Es té en compte la influència de la situació social i familiar de les dones i dels homes per establir les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals	Sí	Mesures consensuades

INDICADORS	Compliment	Responsable
8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe		
Existeix un procediment d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i fer-ne difusió interna	No	-
S'ha realitzat una declaració institucional on explícita el seu compromís per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Sí	Web
Existeix un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball	No	-
Disposa d'un codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe	No	-

7. MESURES I INDICADORS DE MILLORA DEL PLA D'IGUALTAT PER ÀMBITS

Les accions de millora a desenvolupar en el proper quadrienni en l'elaboració del present pla d'Igualtat per a la consecució dels objectius plantejats en el mateix són els següents:

1. Cultura i gestió organitzativa igualitària

1.1. Elaborar un pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes propi.

2. Participació i implicació del personal

2.1. Formalitzar els mecanismes que s'utilitzen o establir protocols definits en relació a la paritat en el procés de selecció.

3. Comunicació no sexista

3.1. Elaborar i distribuir un protocol en relació al llenguatge visual i escrit en la comunicació interna i externa de la cooperativa.

4. Condicions laborals igualitàries

4.1. Protocol·litzar el compromís amb l'equitat de gènere per si es produeix una nova composició de la plantilla.

4.2. Formalitzar els mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral.

5. Equilibri de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips

5.1. Formalitzar mesures per garantir la presència equilibrada de dones i homes.

5.2. Potenciar la comunicació entre la plantilla de les mesures que es prenen pel que fa la promoció.

6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

6.1. Elaborar un protocol de les mesures de conciliació.

6.2. Potenciar la comunicació de les mesures de conciliació que s'apliquen a la cooperativa.

7. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

7.1. Disposar dels riscos específics a què estan exposades les persones que formen part de la plantilla pel fet de ser home o dona.

8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

8.1. Elaborar un protocol per prevenir, detectar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

8.2. Elaborar un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

8.3. Establir una persona de referència dins de l'organització per atendre aquestes situacions.

8. PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS AL LLARG DEL PERÍODE D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En la següent taula es posa en blau els períodes temporals que implicaran el desenvolupament de les accions de millora proposades a l'apartat anterior.

Accions	2021	2022	2023	2024	Responsable
Elaborar un pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes propi.					Domini Igualtat
Formalitzar els mecanismes que s'utilitzen o establir protocols definits en relació a la paritat en el procés de selecció					Consell Rector
Elaborar i distribuir un protocol en relació al llenguatge visual i escrit en la comunicació interna i externa de la cooperativa					Domini Igualtat
Protocolitzar el compromís amb l'equitat de gènere per si es produeix una nova composició de la plantilla					Consell Rector
Formalitzar mesures per garantir la presència equilibrada de dones i homes					Consell Rector
Potenciar la comunicació entre la plantilla de les mesures que es prenen pel que fa la promoció					Consell Rector + Domini Igualtat
Elaborar un protocol de les mesures de conciliació					Consell Rector + Domini Igualtat
Potenciar la comunicació de les mesures de conciliació que s'apliquen a la cooperativa					Domini Igualtat
Disposar dels riscos específics a què estan exposades les persones que formen part de la plantilla pel fet de ser home o dona					Consell Rector + Domini Igualtat
Elaborar un protocol per prevenir, detectar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball					Consell Rector + Domini Igualtat
Elaborar un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe					Consell Rector + Domini Igualtat
Establir una persona de referència dins de l'organització per atendre aquestes situacions					Consell Rector + Domini Igualtat

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El seguiment i l'avaluació del pla d'Igualtat té com a finalitat la valoració de l'adequació de les mesures establertes. Aquest serà gestionat pel Domini d'Igualtat que es reunirà periòdicament. Mitjançant un full de seguiment, es podrà comprovar en quina situació s'està, detectar incidències i les solucions possibles als problemes. Aquesta metodologia que es presenta és breu i de caràcter sintètic, hi ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Igualtat puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació. A la finalització de la vigència del pla d'Igualtat (després de 4 anys) s'elaborarà un informe final que contempli totes les intervencions realitzades, les accions portades a terme, la metodologia i els resultats. El seguiment seguirà la següent estructura:

Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa igualitària	
Acció 1:	Elaborar un pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes propi.
Descripció de les actuacions:	
Responsable:	
Data d'inici:	
Data de fi:	
Impacte (alt/mig/baix):	
Recursos humans i econòmics:	
Canals de comunicació:	
Comentaris i/o observacions:	

Aquest document ha estat realitzat pel Domini d'Igualtat i acordat per consentiment de totes persones treballadores de la cooperativa La Vidalenca SCCL.

Cal Vidal, 22 de Setembre de 2020