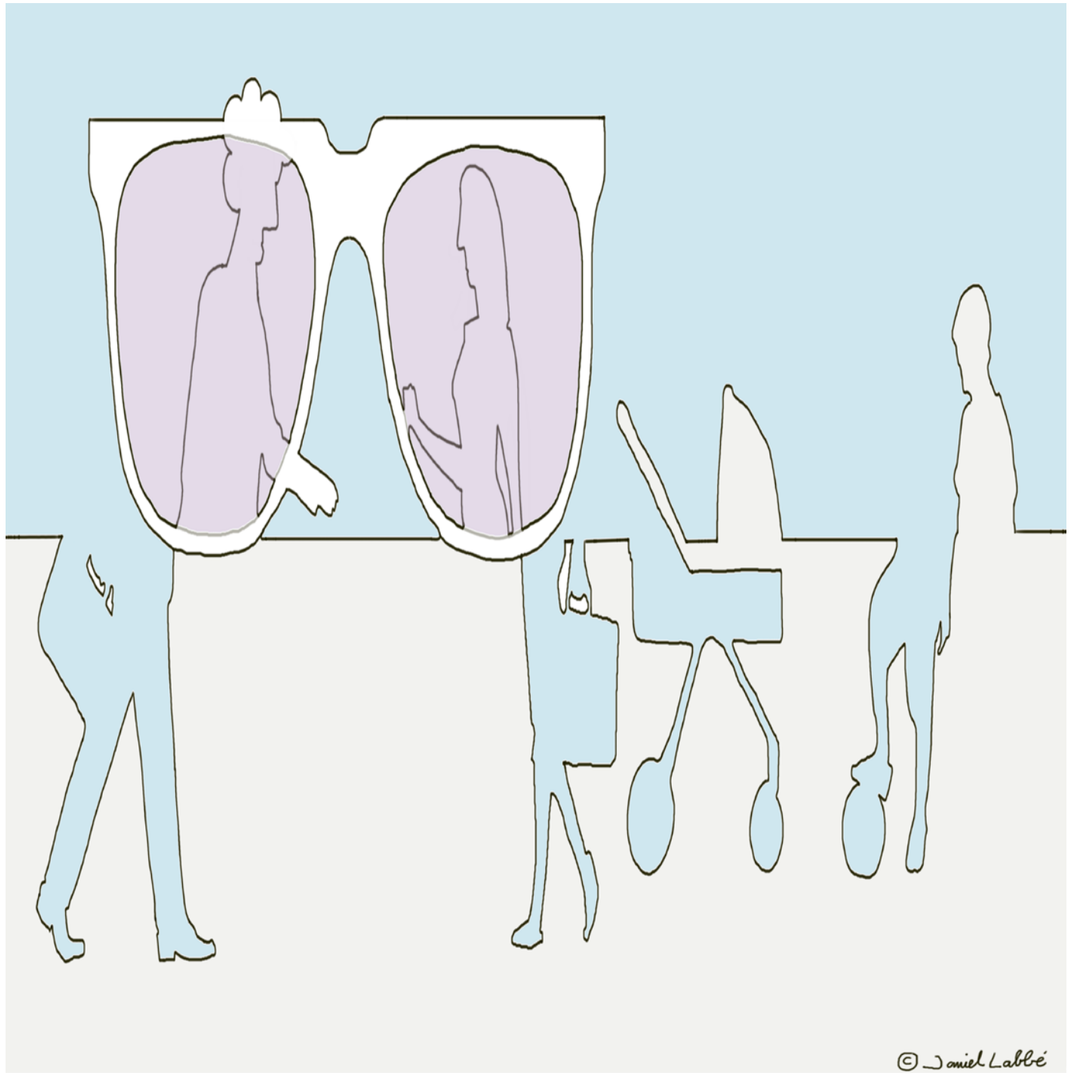
Els plans i mesures d'igualtat de gènere a les cooperatives de treball

Cooperatives de Treball


© Daniel Labbé

Índex

1. La igualtat de gènere importa, també al món cooperatiu — 4

2. Àmbits que cal considerar al nostre Pla d'igualtat — 10

3. Diagnosticar la (des)igualtat de gènere a la nostra cooperativa — 23

4. Planificar i aplicar les accions d'igualtat — 28

5. Fer seguiment i avaluació de les accions — 33

6. Bibliografia — 36

— 1 —
La igualtat de gènere importa, també al món cooperatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les organitzacions i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es dona de manera inconscient. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després desafiar.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere i la no discriminació. Es realitzen després de l'elaboració d'un diagnòstic de situació i cal fer-ne un seguiment i una avaluació a posteriori.

Discriminació directa:

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta:

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Com que la desigualtat de gènere impregna tots els àmbits i relacions de la societat, l'estratègia més consensuada per a fer-hi front és la transversalitat de gènere: totes les institucions socials i organitzacions han de revisar el seu funcionament, els seus productes i les seves relacions per a frenar la inèrcia de la desigualtat. La idea és que intervenir en un sol espai és un esforç condemnat al fracàs, perquè la resta d'espais contraresten l'esforç, tendint a mantenir l'estatus quo. Per aquesta raó també les empreses han de fer la seva part.

Caldrà tenir en compte que les desigualtats de gènere no només tenen un impacte en les les dones, sinó també en totes aquelles persones que se surten d'allò que s'espera d'elles segons el seu rol de gènere; les persones gais, lesbianes, bisexuals, transgèneres i intersexuals.

La desigualtat de gènere es produeix arreu, però no es produeix de manera homogènia. En cada context interactua amb altres dinàmiques de desigualtat o discriminació, tals com l'estatus social, el racisme, el capacitisme o la lgtbifòbia. Les diferents persones en funció de les seves característiques (edat, origen, orientació sexual...) tindràn més o menys accés a diferents recursos. Per això, la perspectiva de gènere ha de ser interseccional.

Interseccionalitat:

Perspectiva que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.

Glossari elaborat per Feminismes i diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament de Barcelona.

Els plans d'igualtat són documents que inclouen un diagnòstic i un conjunt de mesures organitzades amb un horitzó plurianual (normalment 4 anys). Els plans també han d'incloure una avaluació posterior a la seva implementació i una comissió paritària per al seu seguiment.

Caldrà tenir en compte que les situacions de desigualtat o la mala protecció de la igualtat efectiva entre homes i dones és molt diferent en funció de la mida de l'empresa. En les més grans, les situacions de desigualtat poden ser més impersonals, provocades pel mal disseny dels procediments o per una escassa atenció a les necessitats de les persones que hi treballen, o una negligència respecte els seus drets. En canvi, en les més petites, les desigualtats o discriminacions poden estar més associades als daltabaixos del negoci i veure's afectades molt intensament per les relacions de poder entre persones concretes. Per això és important fer un diagnòstic ajustat a la realitat i evitar l'estandardització dels indicadors de situació i les mesures.

Per a l'elaboració d'un Pla d'igualtat cal crear una Comissió d'Igualtat. És tracta d'un grup de treball que fa un seguiment del procés d'elaboració del pla d'igualtat, tant la diagnosi com les mesures. Així, s'acorden les mesures que s'han d'adoptar, els terminis i es realitza el seguiment i avaluació. En el cas de les cooperatives, caldrà incorporar les accions del Pla relacionades amb les condicions laborals al reglament de règim intern, portant a terme la votació necessària per fer-ho.

Tot i que no ser obligatori, es recomana informar a totes les persones que participen a la cooperativa que s'iniciarà el procés de realització del Pla d'Igualtat. Així com també garantir una participació efectiva de totes les parts durant el procés.

Totes les empreses poden elaborar un pla d'igualtat, tanmateix és obligatori per aquelles formades per 50 o més persones treballadores. Encara que les empreses siguin menors, cal que disposin, almenys, d'un llistat de les mesures d'igualtat que s'hi apliquen.

A més, és obligatori per a totes les empreses disposar d'un protocol en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses.

L'incompliment de la legislació pot comportar sancions econòmiques. En els últims anys, per accedir a una contractació pública es demana complir amb la normativa en matèria d'igualtat de gènere. En molts casos, encara que no sigui obligatori, s'incorporen criteris d'igualtat per a la valoració de la proposta, donant un avantatge a les empreses que compleixen aquests requisits.

Mesures d'igualtat:

La legislació no defineix què són les mesures d'igualtat, però dona a entendre que es tracta d'accions concretes que responen als mateixos objectius dels plans d'igualtat, però que poden presentar-se de manera separada i sense comptar amb una diagnosi.

Les normes que regulen aquesta obligació són les següents:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació
- Reial Decret 901/2020, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre
- Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes

Al cooperativisme cal, a més, tenir en compte que l'activitat econòmica està lligada a una finalitat social, i aquesta funció social no pot estar distorsionada per la desigualtat de gènere. Per això és recomanable anar més enllà del que marca la legislació i fixar-se en l'impacte de gènere dels serveis i productes (l'impacte en la societat) així com en la inclusivitat de gènere en els espais de decisió interna (gestió democràtica). Cal tenir en compte que aplicar la perspectiva de gènere a les organitzacions, implica promoure una major riquesa interna, una millor valoració externa i millor clima laboral, més favorable i còmode per a tot el personal.

— 2 —
Àmbits que cal considerar al nostre Pla d'igualtat

Els àmbits de diagnosi i d'intervenció poden organitzar-se de diferents maneres, tanmateix per complir amb la legislació vigent, almenys, s'han de tenir en compte els següents àmbits:

Procés de selecció i contractació

Es garanteix la igualtat de gènere en la selecció i contractació si:

- Hi ha un procediment i uns criteris clars sobre la contractació.
- La plantilla és diversa i no hi ha un desequilibri per qüestió de gènere.
- Les persones que formen part dels tribunals o equips de selecció representen experiències diverses, tenint en compte el gènere i altres característiques.
- Les persones que decideixen a qui seleccionar han rebut formació sobre igualtat de gènere.
- La publicitat d'ofertes de feina es fa per diferents canals perquè arribi a persones diverses.
- Les ofertes de feina no contenen cap tipus de referencia directa o indirecta al sexe o al gènere de les persones a contractar.
- S'usa el llenguatge inclusiu en els formularis de sol·licitud del lloc de feina.
- S'estableixen mecanismes per contractar a les persones de sexe menys representat al conjunt de la cooperativa o al departament al que s'ha d'incorporar la persona nova.

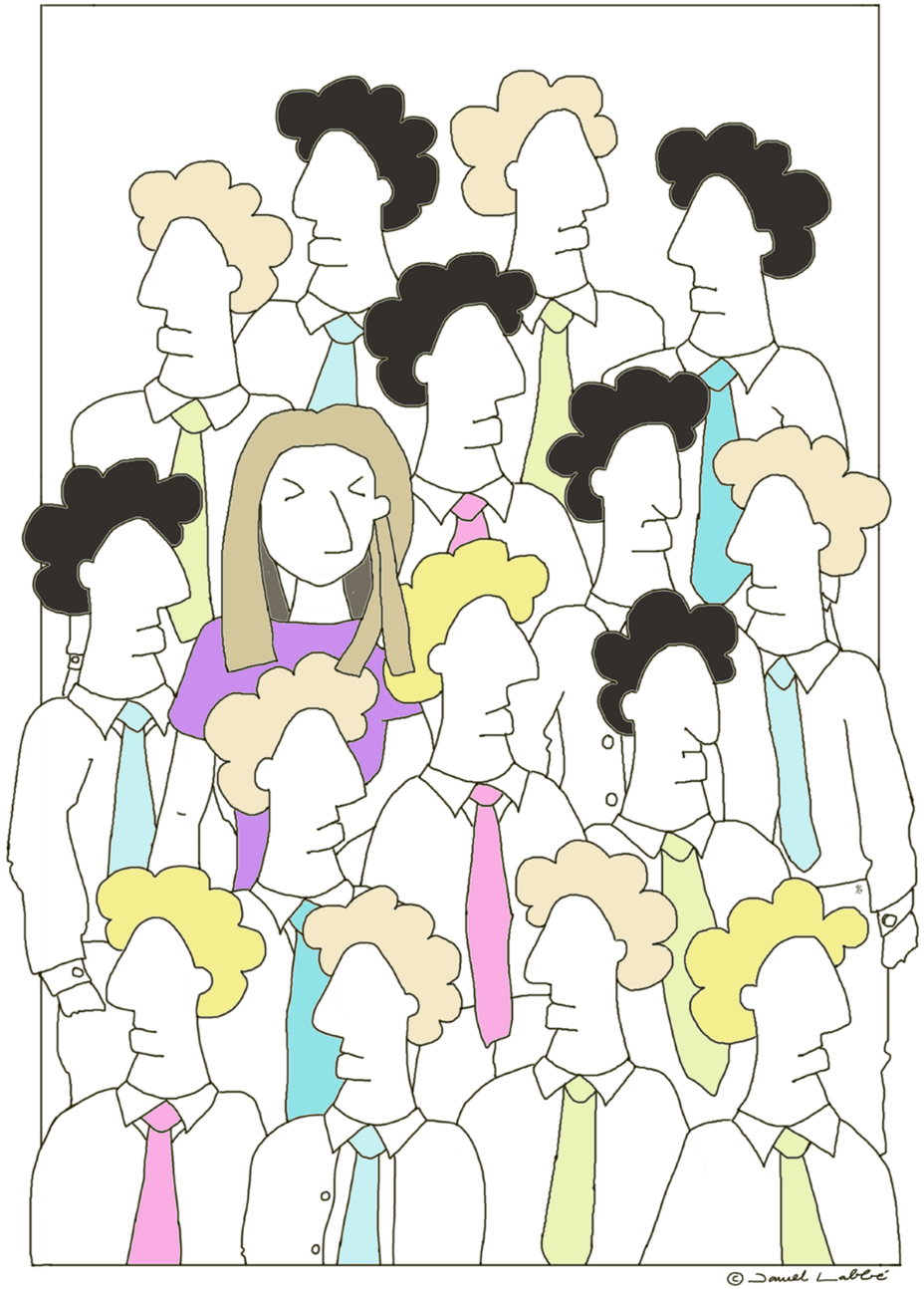
Classificació professional

Es garanteix la igualtat de gènere en la classificació professional si:

- No existeix infrarepresentació femenina en cap departament o àrea.
- Els departaments o àrees estan equilibrades des d'un punt de vista de de gènere (no hi ha un predomini d'homes o de dones).
- No hi ha categories o grups professionals que estiguin formades majoritàriament per homes o per dones.
- No existeixen diferències entre aquells departaments o àrees que es consideren feminitzades o masculinitzades.
- La relació entre nivell d'estudis i categories o grups professionals és igual o similar en totes les persones contractades.

Segregació horitzontal:

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. Per exemple: la neteja o les tasques de cura tendeixen a estar realitzades per les dones i, en canvi, les tasques informàtiques tendeixen a estar realitzar pels homes.



Segregació vertical:

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat. Per exemple, les dones no es situen als càrrecs directius.

Glossari de termes de Dones i treball. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Formació

Es garanteix la igualtat de gènere en la formació si:

- Existeix un equilibri entre els homes i les dones que reben formació, sobre el tipus de formació (transversal, tècnica i per a la carrera professional), les hores de la formació i els mèrits que s'atribueixen per aquestes.
- Els horaris en els que es realitzen les formacions tenen en compte la diversitat de la plantilla.
- El pla de formació és accessible per a totes les persones de la plantilla i respon a les necessitats de tothom.
- L'accés a la formació contribueix d'igual manera a la participació de dones i homes als òrgans de govern de la cooperativa.

Promoció professional

Es garanteix la igualtat de gènere en la promoció si:

- No existeix un desequilibri entre el nombre de dones i els homes que promocionen dins de la cooperativa.
- Existeixen un processos de promoció amb uns criteris clars i objectius i que no exclouen a col·lectius concrets, a persones de determinats departaments o que desenvolupen determinades tasques.
- La disponibilitat horària, l'antiguitat o el fet de no haver gaudit de permisos per a la cura de familiars no són criteris definitoris per a la promoció.
- No hi ha diferències entre les possibilitats de promoció segons si el departament al que es pertany es considera masculinitzat o feminitzat.
- El personal contractat de manera temporal i/o amb jornada parcial té les mateixes possibilitats de promocionar que la resta de la plantilla.
- Els i les sòcies de la cooperativa tenen les mateixes oportunitats reals de participar dels òrgans de decisió. Cal tenir en compte l'accés a la informació i els elements informals que poden tenir un impacte negatiu per la participació i la democràcia (elements claus de les cooperatives).

Condicions de treball

Es garanteix la igualtat de gènere en les condicions laborals si:

- Els contractes temporals i fixes es distribueixen de manera igualitària entre homes i dones.
- Els contractes a jornada completa i parcial es distribueixen de manera igualitària entre homes i dones.
- La cooperativa disposa de mesures per a la flexibilitat horària. Homes i dones hi accedeixen en proporcions similars.
- No existeix bretxa salarial.
- Es porten a terme auditories sobre les retribucions, que fan que aquestes siguin clares i transparents i neutres al gènere. Es fa especial atenció als complements salarials, i s'analitza si aquests són neutres des de la perspectiva de gènere.

Bretxa salarial:

Diferència entre el salari mitjà d'homes i el salari mitjà de dones.

Glossari de termes de Dones i treball. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Es garanteix la igualtat de gènere en la corresponsabilitat entre la vida personal, familiar i laboral si:

- Es garanteixen els permisos que es recullen a la legislació (i s'amplien), en matèria de permisos de paternitat, maternitat i lactància i en excedències per a cura de familiars dependents.
- La proporció d'homes i dones que accedeixen a permisos i excedències és similar a la proporció d'homes i de dones a la plantilla.

Conciliació:

Equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Cal parar atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills/es i d'altres persones dependents, ja que això entre en col·lisió amb el seu creixement professional.

Corresponsabilitat:

Terme que va més enllà de la conciliació i que trenca l'estereotip per qual les tasques domèstiques i de cura són tasques "de dones". Ser corresponsable implica compartir la responsabilitat d'atenció i cura familiar i tenir els mateixos drets i deures independentment del gènere.

Glossari elaborat per Feminismes i diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament de Barcelona.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Es garanteix la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe si:

- La cooperativa mostra de manera interna i externa el seu compromís amb la prevenció la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual. Així, assumeix col·lectivament que el nostre espai de treball pot estar travessat per relacions d'abús de poder basat en el gènere o el sexe.
- La cooperativa i els seu membres identifiquen quines són les situacions i comportaments constitutius d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual.
- La cooperativa compta amb eines i suports per a l'abordatge de les denúncies.

Assetjament sexual:

Constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual:

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o el gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Salut i clima laboral

Es garanteix la igualtat de gènere en la salut i el clima laboral si:

- Els espais de treball són similars per a tots els equips i tots els departaments, sense ser diferents en funció de si es tracta d'un departament molt masculinitzat o feminitzat. Per exemple, tothom té accés a llum natural, la temperatura és adequada per tot l'equip, etc.
- Els recursos, com ordinadors, taules o cadires o els sistemes informàtics necessaris per portar a terme la feina, són similars per a tot l'equip. Cal evitar que determinats departaments o persones, per estar més feminitzats o per altres motius, disposin de menys recursos o gaudeixin de recursos de menor qualitat.
- El clima laboral no dificulta la comoditat a determinats grups o persones en funció del seu sexe o el seu gènere o la seva orientació sexual, i el clima laboral és inclusiu i es té en compte que tothom s'hi trobi a gust.
- Els espais informals en l'àmbit laboral no permeten bromes o acudits sexistes que podrien ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe.

A continuació, proposem un seguit d'àmbits que no queden recollits a la llei com a aspectes imprescindibles a incorporar en un Pla d'Igualtat, però que considerem que cal incorporar als plans, ja que poden oferir molta informació sobre les desigualtats de gènere existents a la nostra cooperativa. Són els següents:

Compromís i cultura organitzativa en favor de la igualtat

Es garanteix que la cooperativa té un compromís i una cultura organitzativa favorable a la igualtat si:

- Es porten a terme accions internes en pro de la igualtat, com ara formació i sensibilització en matèria d'igualtat.
- S'incorpora la perspectiva de gènere a la missió i visió de la cooperativa, així com als estatuts i al reglament de règim intern, o a altres documents relacionats amb l'estructura i els objectius de l'organització.
- S'han fet mostres públiques de compromisos de l'organització en favor de la igualtat.
- Existeix una partida pressupostària destinada a portar a terme accions en pro de la igualtat de gènere.
- La cooperativa compta amb uns òrgans de governança i participació paritaris. A més, s'incorpora la perspectiva de gènere en els procediments per accedir a aquests òrgans.

Comunicació

Es garanteix la igualtat de gènere en la comunicació si:

- La comunicació de la cooperativa, tant les imatges com els textos, són inclusius i no contribueixen a reproduir els rols de gènere, tant a nivell intern com a nivell extern.
- Els productes o serveis que ofereix la cooperativa compten amb un llenguatge inclusiu i no contribueixen a reproduir els rols de gènere.
- S'incorpora també una perspectiva interseccional, és a dir, es fa servir un llenguatge que no contribueix a reproduir els estereotips racistes, contra les persones amb diversitat funcional, contra el col·lectiu LGTBI, o contra les persones amb malalties mentals.

Impacte de gènere de l'activitat de la cooperativa

Es garanteix que el producte o servei que produeix o ofereix la nostra cooperativa no contribueix a reforçar els rols de gènere o no fa créixer la desigualtat entre homes i dones si:

- S'ha pensat i revisat quin impacte té el producte o servei que oferim en homes i dones. S'ha assegurat que el producte o servei que oferim no contribueix a invisibilitzar o treure valor a les aportacions de les dones o a tot allò atribuït històricament a la feminitat, no contribueix tampoc a fer créixer els rols de gènere o a empitjorar les condicions de vida de les dones.
- Hi ha una figura o departament a la cooperativa que s'encarrega de promocionar la igualtat de gènere a nivell extern. Aquesta figura o departament compta amb pressupost.

— 3 —
Diagnosticar la (des)igualtat de gènere a la nostra cooperativa

Malgrat que les cooperatives, i les organitzacions de l'economia social i solidària, poden ser espais més sensibles a la igualtat que altres espais laborals, cal que partim del supòsit segons la nostra cooperativa pot estar reproduint desigualtats socials que poden estar contribuint a les desigualtats entre homes i dones, o al reforç dels rols de gènere.

Així, sense ser-ne conscients, per exemple podem estar primant la contractació de dones o d'homes de manera inconscient. Podem estar donant més valor econòmic o més accés a la formació i als treballs que associem a la masculinitat, o podem no estar garantint adequadament la protecció de la víctima si es produeix una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En la diagnosi del Pla d'igualtat, cal partir d'aquesta possibilitat i analitzar tots els àmbits de la nostra cooperativa des d'aquesta perspectiva.

On i com recollim la informació?

La informació d'un diagnòstic d'igualtat es recull a través de documentació diversa, i ha de ser de tipus qualitatiu i quantitatiu:

- Informació registrada pel departament de recursos humans (o per la persona o departament que gestioni el personal). Alguns exemples d'aquest tipus de dades són la composició del personal segons sexe, les jornades laborals segons sexe, o els salaris, incorporant els complements i el motiu d'aquests.
- Informació documental, com ara els estatuts, el reglament de règim intern, la missió i la visió de la cooperativa, documents comunicatius, ja sigui a nivell extern com la web o fulletons, com a nivell intern, com circulars o correus electrònics dirigits al personal.

A més d'aquesta informació, per tal de tenir més coneixement sobre la cultura organitzativa, i per conèixer raons específiques de desigualtat que es poden donar a la nostra cooperativa es poden realitzar altres metodologies:

- Enquesta al personal
- Entrevistes al personal
- Grups de discussió

Aquestes tècniques les han de portar a terme persones expertes, alienes a la cooperativa per tal de garantir l'anonimat en el cas de l'enquesta (qüestió important alhora d'obtenir informació sobre assetjament sexual o per raó de sexe o identitat de gènere, per garantir que el personal pot exposar la seva perspectiva sense por a contrapartides, o per evitar extreure conclusions errònies, o evitar desmotivar el conjunt del personal respecte la implementació del pla.

A partir del recull de tota aquesta informació s'ha d'elaborar el diagnòstic de situació. Elaborar aquest diagnòstic a partir del càlcul d'un seguit d'indicadors pot ser la millor estratègia per a poder comparar any rere any les modificacions que donen a la cooperativa. Així, al final del Pla, es poden extreure conclusions sobre l'efectivitat del Pla que s'ha implementat.

Què és un indicador?

Els indicadors són mesures que representen una realitat. Generalment, la pròpia definició de l'indicador (i la seva parametrització) ja t'assenyala una interpretació del mateix (ja sabem si volem que el seu valor pugi o baixi). En alguns casos, però la interpretació s'ha de fer a partir del coneixement previ i de la informació qualitativa obtingudes, és a dir, determinar prèviament quina és la fita (el valor de l'indicador) que volem assolir o que seria desitjable.

Quins indicadors ha d'incloure un diagnòstic?

De cadascun dels àmbits detallats a l'anterior apartat, cal que mesurem a través d'indicadors quina és la realitat de la nostra cooperativa. Per fer-ho, cal primer elaborar la pregunta de recerca, és a dir, què és allò que volem saber, i després construir i calcular l'indicador.

La Direcció General d'Igualtat ofereix un recull d'indicadors en fulls de càlcul, on només cal introduir les dades per a la vostra cooperativa per obtenir-ne el resultat.

Anàlisi qualitativa i interpretació

Cal tenir en compte la importància de copsar algunes informacions que no es poden reduir a un número, i per tant, els indicadors poden resultar insuficients per mesurar aquestes realitats complexes. En aquests casos, caldrà fer una anàlisi qualitativa de la informació documental, o de les opinions i percepcions de l'equip, extretes de les entrevistes, els grups de discussió o les enquestes que haguem pogut realitzar.

Recursos:

Eina de diagnosi. Direcció General d'Igualtat, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. *https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/*

Indicadors d'igualtat per a les empreses Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. *https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/indicadors_igualtat_cat.pdf*

Altres eines per a diagnosticar:

Campanya Reunions Rodones de la XES. *https://xes.cat/comisionseconomies-feministes/reunions-rodones/*

Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials. Lafede.cat. *http://lafede.cat/eticadelacura/*

— 4 —
Planificar i aplicar les accions d'igualtat

En la planificació de les accions, el primer que cal fer és redactar un seguit d'objectius a assolir, que donin resposta als punts febles detectats a la diagnosi. Aquests objectius ens han de permetre reduir les desigualtats de gènere en aquells àmbits on n'haguem detectat, i les accions a planificar són les eines que aplicarem per a assolir aquests objectius plantejats.

Per a detallar les accions cal tenir en compte diversos elements clau:

- En quin moment volem iniciar la mesura.
- Si és una mesura puntual o és una mesura d'aplicació permanent.
- Quin grau d'importància donem a la mesura. Quina prioritat li donem en relació a les altres mesures.
- Quins elements o recursos necessitem per a portar a terme cada mesura. Com millor plantifiquem tot allò necessari amb antelació, més fàcil serà la implementació de cada mesura.
- Com podrem saber si la mesura ha funcionat.

A continuació es proposen recursos d'eines per a l'elaboració de plans d'igualtat, i plans que poden servir d'exemple per adaptar les mesures que hi apareixen a les necessitats de la nostra cooperativa.

Recursos:

Eina de disseny del Pla. Direcció General d'Igualtat, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. *https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/Eina_disseny_pla/*

Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides. Almena, cooperativa feminista. *https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2019/11/guia-per-incorporar-la-perspectiva-feminista-a-les-cooperatives_almena.pdf*

Mesures, recursos i bones pràctiques sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball. Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.*https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/materials/d_2n_inf_mrbb_gdtgc.pdf*

El Pla d'Igualtat i mesures de conciliació. Guia practica de responsabilitat social per a la PIME. Diputació de Barcelona. *https://www.diba.cat/documents/36150622/53709457/Pla+d%27igualtat+i+mesures+de+conciliacio.pdf/0ca30276-7fff-4e53-a46d-c614c53cd05c*

Les accions imprescindibles

Totes les empreses, amb independència de la seva mida, han de disposar de Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com estableix la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes. Per això, el primer pla d'igualtat que es porta a terme ha d'incloure entre les accions, en cas de que no estigui fet prèviament, l'elaboració d'aquest document.

El Decret 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació i el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes estableixen l'obligatorietat de realitzar una Auditoria Retributiva. Aquest document és obligatori per totes les empreses que tenen l'obligació de disposar de Pla d'Igualtat (aquelles de més de 50 persones treballadores) i consisteix en elaborar un registre amb els valors mitjos del salari, els complements i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats segons sexe, grup professional i categoria professional. Aquest document ha d'estar a l'abast de tota la plantilla.

Si la nostra cooperativa no compta amb aquest document, elaborar-l'ho ha de ser una acció que s'inclogui al Pla d'Igualtat.

Bones pràctiques:

Tenir en compte la participació de la plantilla en la implementació del Pla. Cal comunicar les accions, cal repartir responsabilitats sobre les mesures a implementar i cal fer partícip al conjunt de la plantilla del Pla d'Igualtat. Aquesta estratègia reforça el compromís de l'organització amb la igualtat, augmenta la sensibilització i reforça el control per a garantir la implementació de totes les mesures.

Cal disposar d'eines per a la recollida d'informació. Implementar un sistema estandarditzat de recollida de dades registrals sobre la cooperativa que estiguin desagregades per sexe ens permet conèixer la realitat de la nostra cooperativa amb poc esforç i de manera periòdica. Sovint, elaborar aquest sistema és una de les mesures que s'inclouen als plans d'igualtat de les organitzacions que encara no en disposen.

Les empreses formades per 50 persones o més estan obligades també a comptar amb la figura de l'Agent d'Igualtat. Aquesta figura és la d'una persona tècnica que és l'encarregada de garantir l'impuls, la dinamització, la implementació, i el seguiment de les mesures recollides al pla. És imprescindible que aquesta persona tingui formació en matèria d'igualtat. A més, cal crear la Comissió Negociadora: una comissió paritària formada per representació de l'empresa i representació legal del personal. Aquesta comissió ha de garantir l'accés a aquesta informació pel conjunt de la plantilla i és l'encarregada d'aprovar la diagnosi i el pla.

Bones pràctiques:

Cal incorporar el Pla d'Igualtat al pla estratègic (o document similar) de la cooperativa, per tal de facilitar la implementació de les accions, de manera coordinada amb la resta de projectes previstos.

Un cop finalitzat el Pla d'Igualtat, cal publicar-l'ho al registre públic de Plans d'Igualtat segons els criteris que estableix el Reial Decret 901/2020 pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

— 5 —
Fer seguiment i avaluació de les accions

És imprescindible fer seguiment de la implementació de les mesures, així com avaluar l'impacte d'aquestes al finalitzar el Pla. Aquest seguiment i avaluació ens ha de permetre analitzar si hem portat a terme les accions que havíem previst, si les hem portat a terme tal com les havíem previst i si les mesures ens han portat a assolir els objectius que ens havíem marcat.

Quines eines tenim per al seguiment i l'avaluació?

- Cal que elaborem indicadors de seguiment per cadascuna de les accions que hem planificat.
- Podem realitzar reunions periòdiques on es valorin les dificultats que van sorgint i es puguin implementar estratègies de modificació i millora de la implementació.

- Al final del període de vigència del Pla caldrà elaborar un document d'avaluació que contingui tota la informació relativa al seguiment, i a més, incorpori informació relativa als següents elements:
  - Mesures que no han obtingut el resultat esperat perquè no s'havien plantejat adequadament.
  - Mesures que han patit variacions, o que han deixat de ser efectives per un canvi de context, i per tant, no han rebut el resultat esperat.
  - Mesures que no s'han implementat, o han quedat a mitges, i és recomanable seguir implementant.
  - Mesures que han estat exitoses i cal seguir implementant.
  - Mesures que han estat exitoses però no cal seguir implementant.

Aquest document d'avaluació ens permetrà tenir un punt de partida per al document de diagnosi del següent Pla d'Igualtat.

Recursos:

Eina de seguiment i avaluació. Direcció General d'Igualtat, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya. *https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/avaluacio-del-pla/*

Guia pràctica 4 Avaluació de la implementación. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques publiques. *https://ivalua.cat/sites/default/files/2019-10/01_03_2010_11_31_27_Guia4_Implementacio_Juliol2009_revfeb2010_massavermella.pdf*

— 6 —
Bibliografia

Campanya Reunions Rodones de la XES.
https://xes.cat/comisionseconomies-feministes/reunions-rodones/

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Generalitat de Catalunya.
https://treball.gencat.cat/web/.content/13_consell_relacions_laborals/documents/04_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Eines per a la diagnosi, elaboració i avaluació de plans d'igualtat. Direcció General d'Igualtat, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/consulta/

Glossari de termes de Dones i treball. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

Glossari elaborat per Feminismes i diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament de Barcelona.
https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/glossari

Guia pràctica 4 Avaluació de la implementació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques publiques. (2009) Ivàlua, Institut Català de les polítiques Públiques.
https://ivalua.cat/sites/default/files/2019-10/01_03_2010_11_31_27_Guia4_Implementacio_Juliol2009_revfeb2010_massavermella.pdf

Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides. Almena, cooperativa feminista.
https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2019/11/guia-per-incorporar-la-perspectiva-feminista-a-les-cooperatives_almena.pdf

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967

Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí Oficial de l'Estat.
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

MARTOS JIMÉNEZ, Antonia. *Guía pràctica como elaborar un plan de igualdad*. Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía.
http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf

Mesures, recursos i bones pràctiques sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball. Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.
https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/materials/d_2n_inf_mrbb_gdtgc.pdf

Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials. Lafede.cat.
http://lafede.cat/eticadelacura/

Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf

Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2010)
Indicadors d'igualtat per a les empreses Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat.
Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/indicadors_igualtat_cat.pdf

Cooperatives
de Treball