



**Pla d'igualtat  
de gènere  
2020-2021**

**Cooperatives  
de Treball**

**Pla d'igualtat  
de gènere  
2020-2021**

**1. Resum de la diagnosi**

**2. Pla d'accions**

# 1. Resum de la diagnosi

# Taules

## **Taula resum 1** **pàgina 6**

**Compromís polític de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya amb la igualtat de gènere**

## **Taula resum 4** **pàgina 9**

**Usos del temps: conciliació i corresponsabilitat**

## **Taula resum 2** **pàgina 7**

**Presència, representació i retribució**

## **Taula resum 5** **pàgina 10**

**Comunicació: imatge i ús del llenguatge**

## **Taula resum 3** **pàgina 8**



**Accés, selecció, promoció i formació i desenvolupament professional**

## **Taula resum 6** **pàgina 11**

**Cultura de la igualtat i relacions**

## Taula resum 1

### Compromís polític de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya amb la igualtat de gènere

	Punts forts 	Punts febles 
La transversalitat de gènere a nivell intern	<p>S'han portat a terme accions en favor de la igualtat al llarg de l'últim any, com la creació de l'Eix de Feminismes.</p> <p>El pressupost destinat a les accions internes per a la incorporació de la perspectiva de gènere ha augmentat l'últim any</p>	<p>Als Estatuts, i Pla estratègic no s'inclou cap element relatiu a la perspectiva de gènere</p>
La transversalitat de gènere en el treball de les cooperatives federades	<p>Es porten a terme accions formatives i acompanyaments en matèria de feminisme i polítiques d'igualtat.</p> <p>No existeix cap barrera de gènere en l'accés a la formació</p>	<p>Les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere són insuficients</p>

**Taula resum 2****Presència, representació i retribució**

	<b>Punts forts</b> ↑	<b>Punts febles</b> ↓
Composició de la plantilla de personal	Hi ha una presència molt elevada de dones a la plantilla	
Composició dels òrgans de direcció	El Consell Rector inicia el mandat amb una composició paritària. El Consell Permanent té una composició paritària. No s'observen biaixos de gènere en la permanència al Consell Rector ni al Consell Permanent. Hi ha una copresidència paritària	El Consell Rector a l'actualitat està masculinitzat. Les dones del Consell Rector renuncien més que els homes a mantenir-se al càrrec
Segregació horitzontal		Es detecta segregació horitzontal en l'estructura tècnica. Es detecta segregació horitzontal en l'estructura política
Segregació vertical	No es detecta segregació vertical en l'estructura política	Es detecta segregació vertical en l'estructura tècnica i en la fundació Seira
Repartiment informal de tasques	S'ha abordat el repartiment de les tasques de cura de l'espai en tallers amb la voluntat d'incorporar aquestes tasques a la relació de llocs de treball, per tal de donar visibilitat a aquestes tasques i treure-les de la informalitat	S'ha detectat un malestar en el repartiment de les tasques de cura de l'espai entre el personal

**Taula resum 3**

**Accés, selecció, promoció i formació i desenvolupament professional**

	<b>Punts forts</b> ↑	<b>Punts febles</b> ↓
Els processos de selecció	S'ha contractat una dona en l'últim procés de selecció, l'únic que s'ha fet el darrer any i mig	No s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica als processos de selecció
Els processos de promoció	No pertinent	
La formació interna amb perspectiva de gènere	El 75% de les formacions internes incorporen la perspectiva de gènere de manera directa	
Accés a la formació interna	No existeix cap barrera que pugui limitar l'accés de les dones als cursos de formació	
El desenvolupament professional	No s'observen desigualtats de gènere en les possibilitats de desenvolupament professional	No s'aposta per a la millora del desenvolupament i el creixement professional
La bretxa salarial		Hi ha una bretxa salarial de gènere del 35,38% en l'estructura tècnica. Aquesta bretxa salarial respon a la distribució no uniforme de dones i homes en càrrecs de direcció



**Taula resum 4****Usos del temps: conciliació i corresponsabilitat**

	<b>Punts forts</b> ↑	<b>Punts febles</b> ↓
Mecanismes de conciliació		No existeix un document que reculli el conjunt de les mesures de conciliació a les que es pot accedir. Es pacten cas per cas
Accés efectiu a mesures de conciliació	No s'observa biaix de gènere en l'accés a les mesures de conciliació entre el personal tècnic. El Consell Rector no disposa de mesures de conciliació com a tal, ja que no tenen una relació laboral amb la Federació, però sí que revisen els horaris de les reunions per facilitar la participació	
Mesures de corresponsabilitat i organització dels temps	Es disposa de mecanismes per la organització racional dels temps	No es disposa de mesures de corresponsabilitat per al personal

## Taula resum 5

### Comunicació: imatge i ús del llenguatge

	Punts forts 	Punts febles 
Imatge i llenguatge en la comunicació interna	No es fa un ús sexista del llenguatge al butlletí i la circular interna	
Imatge i llenguatge en la comunicació externa	<p>En alguns articles de la revista Nexe s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal, o s'inclouen continguts relacionats amb la igualtat de gènere o el feminisme.</p> <p>La plana web incorpora un llenguatge no sexista fent ús del doble gènere i dels mots inclusius, i unes imatges que no invisibilitzen les dones.</p> <p>El llenguatge emprat a twitter és inclusiu</p>	<p>En la majoria dels articles de la revista .coop no s'incorpora la perspectiva de gènere.</p> <p>Les imatges que apareixen a la revista .coop poden contribuir al reforç dels rols de gènere.</p> <p>Sovint a les revistes s'utilitza el masculí com a genèric, sobretot als quadres informatius de la revista .coop.</p> <p>S'incorporen pocs continguts relacionats amb la igualtat de gènere a twitter</p>

**Taula resum 6**

**Cultura de la igualtat i relacions**

	<b>Punts forts</b> ↑	<b>Punts febles</b> ↓
Dinàmiques internes	Hi ha un bon clima i entorn de treball	La càrrega total de treball del Consell Rector pot ser un element limitador per la participació a aquest òrgan
Entorn físic	No es detecten desigualtat de gènere en les condicions de l'entorn físic. S'ha iniciat un procés de remodelació de l'espai amb la voluntat de reduir els malestars detectats	El soroll i la temperatura són qüestions de l'entorn físic de treball que generen malestar
Assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o identitat de gènere	No es detecta cap cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o identitat de gènere	No es disposa de cap protocol de prevenció, detecció o abordatge per l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere
Salut laboral	No es detecten biaixos de gènere en la salut laboral del personal	No es detecta que el protocol de prevenció de riscos laborals incorporin la perspectiva de gènere

# Valoració dels indicadors

**Indicador**

**Valoració**

Existència de de perspectiva de gènere a la documentació i regulació interna	●●●○
Existència de perspectiva de gènere a l'organigrama	●●●●
Existència de perspectiva de gènere al pressupost	●●●●
Existència perspectiva de gènere al treball amb les cooperatives	●●●○
Composició equilibrada de la plantilla de personal	●●●●
Composició equilibrada del Consell Rector	●●●○
Composició equilibrada del Consell Permanent	●●●●
Inexistència de segregació horitzontal	●●○○
Inexistència de segregació vertical	●●●○
Existència de perspectiva de gènere en el repartiment de les tasques de cura de l'espai	●●●○
Inexistència de barreres de gènere en l'accés a la Federació com espai de treball	●●●●
Existència de perspectiva de gènere en els processos de selecció	●●●○
Existència de perspectiva de gènere en els processos de promoció	●○○○
Existència de perspectiva de gènere en els continguts de la formació interna	●●●●
Existència de barreres de gènere en l'accés a la formació interna	●●●●
Existència de perspectiva de gènere en el desenvolupament professional	●●●○
Inexistència de bretxa salarial	●●○○
Existència de mecanismes de conciliació	●●○○
Inexistència de biaix de gènere en les mesures de conciliació	●●●●
Existència de mesures de corresponsabilitat i organització dels temps	●●●○
Ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i les imatges en la comunicació interna	●●●●
Ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i les imatges en la comunicació externa	●●●○
Inexistència de biaixos de gènere en les dinàmiques internes	●●●○
Inexistència de biaixos de gènere en l'accés a un bon entorn físic de treball	●●●○
Existència de mecanismes per a la prevenció, detecció i abordatge per a l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o identitat de gènere	●●●○
Inexistència de biaixos de gènere en l'accés a una bona salut laboral	●●●○

- Satisfactori
- Millorable
- Insatisfactori
- No vinculant

# 2. Pla d'accions

# Objectius

## **Objectiu general 1** **pàgina 16**

**Assoliment i institucionalització d'un compromís polític de l'organització en favor de la incorporació de la perspectiva feminista**

## **Objectiu general 2** **pàgina 20**

**Reduir l'impacte dels rols de gènere i la divisió sexual del treball en el repartiment de tasques i treballs a la Federació**

## **Objectiu general 3** **pàgina 23**

**Eliminació les desigualtats de gènere en les condicions laborals del personal**

## **Objectiu general 4** **pàgina 25**

**Assoliment i institucionalització de mesures efectives en matèria de conciliació i corresponsabilitat**

## **Objectiu general 5** **pàgina 27**

**Assoliment i institucionalització d'una comunicació no sexista ni androcèntrica**

## **Objectiu general 6** **pàgina 29**

**Assoliment i institucionalització de la perspectiva feminista i l'ètica de la cura en les dinàmiques internes**

## **Objectiu general 1**

—  
**Assoliment i institucionalització d'un compromís polític de l'organització en favor de la incorporació de la perspectiva feminista**



## 1.1 Que la perspectiva feminista estigui incorporada de manera transversal a la documentació i la regulació interna

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 1.1.1. Creació d'una Comissió d'Igualtat encarregada del desplegament i implementació del Pla d'igualtat	Comissió d'igualtat formada per dues persones de l'equip tècnic i dues persones del Consell Rector	Any 2020	Existència de la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 1.1.2. Incorporació de les tasques necessàries per al desplegament del Pla, en la distribució de tasques de les persones de l'equip tècnic que participin de la Comissió d'Igualtat	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència de documentació que reguli el repartiment de tasques incloent les tasques derivades de la implementació del Pla
ACCIÓ 1.1.3. Creació d'un document de reglament intern que formalitzi les condicions laborals i eviti la informalitat en l'accés a determinades condicions.	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència del document de reglament intern
ACCIÓ 1.1.4. Establiment d'un document que reculli la línia discursiva en matèria de feminismes: quin feminisme defensa i proposa la Federació?	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020	Existència d'un document d'acord entorn la línia discursiva de la Federació en matèria de feminismes.
ACCIÓ 1.1.5. Incorporació de la perspectiva feminista als objectius de la FCTC de manera directa al Pla Estratègic i als Estatuts	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020	Existència de la perspectiva feminista al Pla Estratègic i als Estatuts.
ACCIÓ 1.1.6. Institucionalització, a través dels Estatuts, que la persona que lidera l'eix de Feminismes participi també del Consell Permanent	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020	Existència d'un article als Estatuts que ho estableixi.
ACCIÓ 1.1.7. Institucionalització, a través dels Estatuts, que un mínim del 10% de les persones que componen el Consell Rector participin activament al lideratge de l'Eix de Feminismes	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020	Existència d'un article als Estatuts que ho estableixi.
ACCIÓ 1.1.8. Incorporació de la perspectiva feminista a tots els plans de treball dels eixos i les àrees de treball del Consell Rector, comptant amb la validació de l'Eix de Feminismes per garantir que la línia política és l'acordada per la Federació.	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020 i 2021	Existència d'un mínim del 10% d'accions i de les línies d'actuació que incorporin la perspectiva feminista.
ACCIÓ 1.1.9. Increment del pressupost destinat a les accions en favor de la incorporació de la perspectiva feminista	Consell Rector i Direcció	Acció puntual repetida anualment	Creixement del pressupost destinat a les accions en favor de la incorporació de la perspectiva feminista de l'any actual en relació a l'any anterior.

## 1.2

### Que la perspectiva feminista estigui incorporada de manera transversal en el treball amb les cooperatives

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 1.2.1. Incorporació de la perspectiva feminista a través del discurs en els programes on es participa fent tasques de representativitat del món cooperatiu	Consell Rector i equip tècnic	Any 2021 i 2022	Existència de perspectiva feminista als programes on es participen. Existència de modificació del discurs d'aquests espais, en favor de la perspectiva feminista
ACCIÓ 1.2.2. Incorporació de la perspectiva feminista de manera específica o transversal a les sessions de “El cafè de la federació” i al conjunt de les formacions dirigides a les cooperatives	Consell Rector i equip tècnic	Any 2021 i 2022	Existència d'un mínim del 15% de les activitats formatives que incorporin la perspectiva feminista
ACCIÓ 1.2.3. Elaboració d'una eina o material formatiu que permeti desenvolupar i implementar mesures d'igualtat a les cooperatives més petites (tenint en compte les seves possibilitats de temps i recursos)	Consell Rector i equip tècnic	Any 2021	Existència d'una eina o material formatiu de mesures d'igualtat destinades a les cooperatives més petites
ACCIÓ 1.2.4. Ampliació de les preguntes relatives a la igualtat de gènere i les mesures d'igualtat al baròmetre cooperatiu	Consell Rector i equip tècnic	Any 2021	Existència d'un conjunt de preguntes relatives a la incorporació de la perspectiva feminista a les cooperatives a través del Baròmetre
ACCIÓ 1.2.5. Elaboració d'una càpsula formativa en matèria de feminisme, ètica de la cura i resolució de conflictes dirigida a l'equip tècnic que es dedica a desenvolupar tasques d'acompanyament i enfortiment de les cooperatives, així com a les persones que fan tasques d'acompanyament a la creació de noves cooperatives	Equip tècnic	Any 2020 i 2021	Assistència a aquestes sessions formatives
ACCIÓ 1.2.6. Elaboració d'un material comunicatiu on es posi de manifest com la incorporació de la perspectiva feminista a les cooperatives, contribueix a la millora del món cooperatiu	Consell Rector i equip tècnic	Any 2020 i 2021	Existència i distribució d'aquest material
ACCIÓ 1.2.7. Revisió i modificació del Pla de Treball anual perquè incorpori indicadors de gènere per a l'avaluació de les accions	Consell Rector i equip tècnic	Acció puntual repetida anualment	Existència d'indicadors que mostrin l'impacte de gènere de les accions als Pla de Treball anual. Existència d'un sistema de recollida de dades registrals desagregades per sexe, edat i territori

**1.3**  
**Que la perspectiva feminista estigui incorporada de manera transversal en el treball de relacions institucionals amb el conjunt de la societat**

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 1.3.1. Creació i difusió d'una agenda pròpia de reivindicacions o demandes en matèria de feminisme del món cooperatiu	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2021	Existència i accions de difusió d'una agenda pròpia en aquesta matèria
ACCIÓ 1.3.2. Establiment l'obligatorietat de garantir una presència equilibrada de dones i homes a les accions de representació de la Federació	Consell Rector i equip tècnic	Acció puntual repetida anualment	Existència de composició paritària a tots els actes de representació
ACCIÓ 1.3.3. Elaboració d'una argumentació que mostri com les cooperatives són empreses que permeten treballar en favor de la igualtat, i traslladar aquest argumentari a les accions de representació de la Federació	Consell Rector i equip tècnic	Any 2020	Existència i accions de difusió d'aquesta argumentació

## **Objectiu general 2**

—

**Reduir l'impacte dels rols de gènere i la divisió sexual del treball en el repartiment de tasques i treballs a la Federació**

## 2.1 Assolir que el Consell Rector i el Consell Permanent siguin òrgans paritaris

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 2.1.1. Incorporació d'articles als Estatuts en favor de l'assoliment d'un Consell Rector paritari, marcant l'obligatorietat de tenir un òrgan format per un 30% de dones, amb el compromís d'arribar al 40%	Consell Rector	Any 2021	Existència d'un apartat als Estatuts que ho estableixi
ACCIÓ 2.2.2. Incorporació d'articles als Estatuts en favor de l'assoliment d'un Consell Permanent paritari, marcant l'obligatorietat de tenir un òrgan format per un 30% de dones, amb el compromís d'arribar al 40%	Consell Rector	Any 2021	Existència d'un apartat als Estatuts que ho estableixi

## 2.2 Reduir la segregació horitzontal

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 2.2.1. Incorporació d'articles als Estatuts que estableixin l'obligatorietat de la composició equilibrada de dones i homes a cada eix i cada àrea de treball en els que s'estructura el Consell Rector.	Consell Rector	Any 2021	Existència d'un apartat als Estatuts que ho estableixi
ACCIÓ 2.2.2. Incorporació d'una clàusula que estableixi la prioritat de contractar el sexe menys representat en aquella categoria professional, en cas d'igualtat de mèrits al currículum.	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Inclusió de la clàusula al reglament intern que ho estableixi

### 2.3 Garantir la composició equilibrada dels càrrecs directius

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 2.3.1. Elaboració i incorporació de criteris de contractació del sexe menys representat en les posicions directives	Direcció	Any 2021	Existència d'un apartat al reglament intern que ho estableixi

### 2.4 Visibilitzar, donar valor i repartir de manera equitativa a les tasques de cura de l'espai

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 2.4.1. Realització d'una sessió participativa per establir i definir quines són els tasques de cura i invisibles existents a la federació. Establir criteris per al seu repartiment i incorporar-ho en un annex al reglament intern	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un annex al reglament intern que ho estableixi

## **Objectiu general 3**

—

**Eliminació les desigualtats de gènere  
en les condicions laborals del personal**

### 3.1 Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés als llocs de treball de la Federació

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 3.1.1. Elaboració d'un apartat al reglament intern que garanteixi la participació paritària en els tribunals de selecció de personal	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un apartat al reglament intern que ho estableixi

### 3.2 Incorporar de manera sistemàtica elements per al desenvolupament i el creixement professional

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 3.2.1. Elaboració d'un document que reculli les competències necessàries per al desenvolupament de cada lloc de treball (relació de llocs de treball o similar). D'aquesta manera s'evitarà els biaixos i assumpcions de gènere en relació a les tasques que pertocuen a cada lloc de treball	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un annex al reglament intern que ho estableixi
ACCIÓ 3.2.2. Elaboració d'un document que reculli les competències assolides i les tasques desenvolupades per a cada persona que forma part de l'equip tècnic, incloent-hi les necessitats formatives de cada lloc de treball. D'aquesta manera es garantirà que tothom té accés a la formació i al desenvolupament professional en funció del seu sexe o de la funció que realitzin	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un apartat al reglament intern que ho estableixi

### 3.3 Reduir la bretxa salarial en l'estructura tècnica

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 3.3.1. Elaboració d'una taula salarial, explicitant el sou base i els possibles complements en cas que n'hi puguin haver	Direcció	Any 2020	Existència d'un apartat al reglament intern que ho estableixi



## **Objectiu general 4**

—

**Assoliment i institucionalització  
de mesures efectives en matèria  
de conciliació i corresponsabilitat**

#### 4.1 Institucionalització de les mesures de conciliació i corresponsabilitat

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
<p>ACCIÓ 4.1.1. Inclusió al reglament de totes les mesures de conciliació existents i que detalli quines condicions s'han de complir per a poder-hi accedir (flexibilitat en les jornades, teletreball, permisos, excedències, etc.)</p>	<p>Direcció i equip tècnic</p>	<p>Any 2020</p>	<p>Existència d'un apartat al reglament intern que ho estableixi</p>
<p>ACCIÓ 4.1.2. Revisió anual per part de tot l'equip de les mesures de conciliació i de les noves necessitats que puguin aparèixer (per exemple, espai de cura de criatures, horaris més flexibles per cura de persones grans, etc.)</p>	<p>Direcció, equip tècnic</p>	<p>Acció puntual repetida anualment</p>	<p>Existència d'una acta que reculli els acords de la reunió</p>
<p>ACCIÓ 4.1.3. Ampliar la cobertura en hores de dedicació de la Federació a les cooperatives que aporten una persona al Consell Rector per tal de facilitar la participació de diferents tipologies de cooperatives</p>	<p>Consell Rector</p>	<p>Any 2021</p>	<p>Existència d'un document vinculant que reculli la modificació</p>

## **Objectiu general 5**

—

**Assoliment i institucionalització d'una comunicació no sexista ni androcèntrica**

## 5.1 Incorporació efectiva de la perspectiva feminista i interseccional en els continguts i en la comunicació visual i escrita de la Federació

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 5.1.1. Ampliació dels continguts que incorporin la perspectiva feminista i interseccional a les publicacions i al twitter	Responsable de comunicació	Acció puntual repetida anualment	Creixement del nombre de continguts que no invisibilitzen les dones i no contribueixin a la perpetuació dels rols de gènere en la comunicació de la Federació en relació a l'any anterior
ACCIÓ 5.1.2. Incorporació de manera sistemàtica de la perspectiva feminista i interseccional en la comunicació visual a les publicacions i al twitter	Responsable de comunicació	Acció continuada	Creixement del nombre d'imatges que no invisibilitzen les dones i no contribueixin a la perpetuació dels rols de gènere, en relació a l'any anterior
ACCIÓ 5.1.3. Incorporació de manera sistemàtica de la perspectiva feminista al llenguatge de les publicacions i al twitter	Responsable de comunicació	Acció continuada	Creixement del nombre de comunicacions escrites (web, twitter, articles, etc.) que no invisibilitzen les dones i no contribueixin a la perpetuació dels rols de gènere, en relació a l'any anterior
ACCIÓ 5.1.4. Implementació d'una guia per a la comunicació no sexista ni androcèntrica i amb perspectiva interseccional, com a guia de referència i d'obligat compliment per a totes les comunicacions de la Federació	Responsable de comunicació	Any 2020	Existència d'un acord vinculant que estableixi l'obligatorietat d'utilitzar una guia per a l'ús no sexista ni androcèntric i amb perspectiva interseccional del llenguatge i de la comunicació visual per a totes les comunicacions de la Federació

## **Objectiu general 6**

—

**Assoliment i institucionalització  
de la perspectiva feminista i l'ètica  
de la cura en les dinàmiques internes**

## 6.1 Transformació del Consell Rector en un òrgan més accessible per a les dones

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 6.1.1. Realització d'una enquesta al conjunt de les dones de les cooperatives federades entorn les principals limitacions que troben per a participar al Consell Rector	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2021	Existència d'un informe de resultats de l'enquesta
ACCIÓ 6.1.2. Elaboració d'una campanya comunicativa per a donar a conèixer la tasca del Consell Rector i la necessitat de que les dones liderin l'àmbit	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020	Existència de material comunicatiu amb aquest objectiu
ACCIÓ 6.1.3. Implementació de sessions formatives i de treball per a l'apoderament de les dones del món cooperatiu	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2021	Realització de les sessions de treball Nombre de persones assistents a aquestes sessions
ACCIÓ 6.1.5. Incorporació i institucionalització d'eines de control i revisió de la participació de les dones a les reunions del Consell Rector (Indicadors de la XES: <a href="http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genera/">http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genera/</a> )	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020-2021	Existència d'un informe de resultats de l'observació de les reunions
ACCIÓ 6.1.6. Incorporació d'eines de control i revisió de la participació de les dones a les reunions del Consell Permanent (Indicadors de la XES: <a href="http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genera/">http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genera/</a> )	Consell Rector, Eix de Feminismes	Any 2020-2021	Existència d'un informe de resultats de l'observació de les reunions

## 6.2 Transformació de l'espai de treball de la Federació per adaptar-se a les necessitats de tot el personal

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 6.2.1. Elaboració d'un document que formalitzi els acords en relació a les condicions de l'espai i la temperatura de l'equip tècnic	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un annex al reglament intern que ho estableixi

### 6.3 Existència d'eines que garanteixin la prevenció, detecció i correcte abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 6.3.1. Elaboració d'un protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere	Direcció i equip tècnic	Any 2020	Existència d'un protocol aprovat
ACCIÓ 6.3.2. Difusió del protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, amb l'objectiu de mostrar a nivell intern i extern el compromís de la Federació amb la tolerància zero amb aquestes pràctiques	Direcció i equip tècnic	Any 2021	Existència d'accions de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

### 6.4 Existència de perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

Accions	Òrgan responsable	Calendari	Indicadors per a l'avaluació
ACCIÓ 6.4.1. Revisió i modificació del protocol de prevenció de riscos laborals per a incorporar-hi de la perspectiva feminista	Sepra	Any 2021	Existència de modificacions que incorporin la perspectiva de gènere al protocol de prevenció de riscos laborals

