

II PLA D'IGUALTAT INTERN

setembre

2022-2025



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
Fonaments legals	5
Àmbit d'aplicació	7
Parts subscriptores del pla	7
Període de vigència	8
Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa	8
Gestió del pla	8
Sistemes d'avaluació i seguiment	9
Modificacions, millores i novetats incloses	11
2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	14
3. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	17
Resum executiu	17
Sensibilitat general i valors de l'entitat	19
Infrarrepresentació femenina	20
Procés de selecció i contractació	22
Classificació professional, promoció professional i formació	24
Condicions de treball i retribucions salarials, inclosa l'auditoria salarial	27
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	30
Salut laboral: prevenció de riscos laborals i de l'assetjament sexual i per raó de gènere	32
Comunicació i usos del llenguatge	34
Espais de gestió de les emocions i de conflictes	35
Formes de participació i lideratges	36
4. PLA D'ACCIÓ	38
ÀREA D'ACTUACIÓ 1: Àrea de cultura organitzacional, valors i compromís amb la igualtat en l'organització	38
ÀREA D'ACTUACIÓ 2: Àrea d'accés a l'ocupació i contractació	39

ÀREA D'ACTUACIÓ 3: Àrea de classificació professional, promoció, formació i representació femenina.	39
ÀREA D'ACTUACIÓ 4. Àrea de condicions de treball i retribucions salarials	41
ÀREA D'ACTUACIÓ 5: Àrea de conciliació i corresponsabilitat.	44
ÀREA D'ACTUACIÓ 6. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.	45
ÀREA D'ACTUACIÓ 7. Àrea de comunicació i llenguatge inclusiu.	45
ÀREA D'ACTUACIÓ 8. Àrea de cures i sosteniment de la vida	46
ÀREA D'ACTUACIÓ 9. Àrea de participació i lideratges	47
5. PRESSUPOST DEL PLA	49

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat formal entre dones i homes suposa que totes les persones, independentment del seu gènere, tenen els mateixos drets i obligacions. La realitat mostra, però, que no és suficient aquesta igualtat formal en un marc legal per aconseguir la igualtat efectiva, sinó que es necessita intervenir de forma activa per a revertir les desigualtats existents i garantir l'accés a recursos (el treball) en igualtat d'oportunitats a través de l'eliminació dels obstacles i l'articulació de mesures compensatòries.

No podem oblidar que, a més del gènere, hi ha altres condicions que en interseccionar en una mateixa persona, multipliquen les discriminacions: diversitat funcional, etnicitat, edat, classe social, identitat de gènere, orientació sexual, religió i creences...

Des de la Cooperativa Transversal volem que aquest Pla d'Igualtat estiga basat en tres principis:

- Principi d'igualtat entre gèneres
- Principi d'interseccionalitat i
- Principi de transversalitat de la perspectiva feminista

Davant la crisi socioecològica que s'ha desencadenat (escalfament global, escassetat d'energia, aigua i materials, augment del risc a un conflicte nuclear...), el repte d'introduir el feminisme en la nostra cultura organitzacional ens resulta molt més fàcil d'abordar des de l'àmbit del Cooperativisme i l'Economia Social i Solidària, els quals incorporen un enfocament de l'activitat econòmica que té en compte a les persones, el medi ambient i el desenvolupament sostenible i sustentable, com a referència prioritària per sobre d'altres interessos.

Així doncs, baix aquest model financer i econòmic alternatiu portem anys treballant en la reducció de la bretxa de gènere i en la millora de les polítiques de conciliació i corresponsabilitat, posant molta atenció a l'organització de les cures, als espais i mecanismes de participació i als lideratges que fomentem dins de la cooperativa.

Incorporar aquesta mirada feminista al nostre funcionament, tant intern com extern, és de vital importància per a nosaltres per a que les sòcies de la cooperativa puguin desenvolupar-se en llibertat i igualtat d'oportunitats.

Fonaments legals

El principi d'igualtat de tracte entre gèneres suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per aquesta única raó.

Aquest principi d'igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, sigles en anglès), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

En aquest mateix àmbit van destacar també els avanços introduïts per les quatre conferències mundials monogràfiques sobre la dona. La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pekín en 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere, la reivindicació del qual va girar al voltant de l'apoderament de la dona en totes les esferes de la vida, posant molt èmfasi en la feminització de la pobresa.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental de la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

També, l'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per part seua, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La Llei orgànica 3/2007 d'Igualtat de Dones i Homes té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant

L'eliminació de la discriminació de la dona. La Llei abasta diversos àmbits d'actuació, entre ells, el dret al treball en igualtat d'oportunitats. És en aquest últim àmbit on se centrarà aquest Pla d'igualtat.

També es tenen en compte les últimes modificacions de la Llei Orgànica 3/2007 recollides en el Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, els quals serveixen per a millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i incrementar la seguretat jurídica en ajudar a aclarir alguns aspectes. Entre altres millores, introdueixen com dur a terme el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

Pel seu costat, la LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, en l'àmbit de les seues competències, pretén establir una sèrie de mesures i garanties en la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat. Per tant, les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància, en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, un dels factors fonamentals per a la igualtat, juntament amb altres mesures com la igualtat de retribució, condicions de treball, promoció professional i la conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral.

L'article 20.3 de la referida Llei 9/2003 estableix que, perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'igualtat, aquests Plans hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, havent de presentar anualment davant aquest organisme un informe d'avaluació de resultats.

Per a aquest visat, el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, estableix que les sol·licituds de visat es presentaran als Registres de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de les tres províncies o en qualsevol de les formes establertes

en l'article 384 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú.

Per part seua, l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, és la que regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Per últim, el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, regula el registre i dipòsit dels Plans d'Igualtat interns al Registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Generalitat Valenciana.

Àmbit d'aplicació

En base allò establert en l'article 46.3 de la Llei Orgànica 3/2007, el present Pla serà d'aplicació a tota la plantilla de la Cooperativa Transversal, tant a les persones sòcies com a les que es puguen contractar puntualment com a assalariades.

Parts subscriptores del pla

Totes les persones sòcies i assalariades de la Cooperativa Transversal, així com la Comissió Negociadora del Pla, redactora d'aquest II Pla d'Igualtat intern, es troben legitimades per negociar, i en el seu cas, abordar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

Són parts subscriptores del present Pla d'Igualtat:

- L'Assemblea i el Consell Rector de la Cooperativa Transversal
- Totes les persones que formen part de la plantilla de la Cooperativa Transversal, siguen sòcies o assalariades.

Període de vigència

Aquest Pla està dissenyat per a ser desenvolupat en 3 anys, un període adequat per al desplegament de la major part d'accions. Aquest Pla d'igualtat entra en vigor el dia 5 de setembre de 2022 i finalitza el dia 5 de setembre de 2025, preveient-se una avaluació final durant el segon trimestre de 2025, per a un eventual tercer Pla que continue implementant i consolidant les polítiques d'igualtat.

Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa

L'assemblea i el Consell Rector de la Cooperativa Transversal posaran a disposició del Pla d'igualtat els mitjans suficients per a la seua correcta implementació, seguiment i avaluació, facilitant recursos materials, econòmics i humans. Aquests seran definits al llarg d'aquest Pla d'igualtat.

Gestió del pla

La responsabilitat tècnica per a la correcta implementació, seguiment i avaluació general del Pla recau sobre la Comissió d'igualtat, constituïda a tal efecte, integrada per dues persones en representació de la cooperativa (un home i una dona) i quatre persones en representació de la plantilla de la cooperativa (dos dones i dos homes). Les seues funcions seran:

- Vetllar pel compliment dels objectius del Pla i per l'execució de les actuacions, realitzant els informes d'avaluació corresponents.
- Dissenyar i organitzar l'execució de les accions.
- Convocar i dotar de contingut les assemblees de la comissió d'igualtat.
- Informar l'Assemblea de la cooperativa de l'avanç de les accions del pla.
- Redactar els Plans d'igualtat posteriors.

A més, es designarà una persona responsable i coordinadora d'igualtat, que forme part de la plantilla de la cooperativa i de la Comissió d'Igualtat, que centralitzi tota la coordinació i gestió dels temes d'igualtat de la cooperativa.

Quant a la responsabilitat de l'execució i avaluació de cada acció o àrea d'actuació, es troba especificat en cada mesura del Pla d'Acció. La primera tasca de la Comissió d'Igualtat serà repassar el Pla d'Acció i concretar les persones responsables de cada acció, ja que les hem establert respecte a perfils funcionals (responsable de recursos humans, responsable de comunicació, etc.). Aquesta atribució de responsabilitats podrà modificar-se si es considera convenient prèvia consulta i aprovació per part de la Comissió d'Igualtat.

Sistemes d'avaluació i seguiment

La persona responsable, segons el Pla d'Acció, de cada mesura concreta haurà de generar la **informació primària** que s'especifica a l'apartat «indicadors d'avaluació».

En un segon nivell, el **seguiment i avaluació permanent** correspondrà a la Comissió d'Igualtat, que podrà delegar en alguna persona membre la tasca de recopilar els indicadors i realitzar els informes periòdics. Aquesta Comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any per recollir totes les dades arrellegades a través de les persones responsables de les accions. S'alçarà acta de cada reunió de la Comissió d'Igualtat.

Es realitzaran, com a mínim amb caràcter anual, **informes de seguiment anuals** en comparació amb el diagnòstic inicial o l'últim informe de seguiment redactat. En aquests s'avaluaran les accions corresponents a aquell any, el seu grau de compliment, en termes quantitius i qualitius, l'impacte real de les mesures realitzades (positiu o negatiu) i es proposaran recomanacions de reformulació i millora, en cas de vore's necessari.

A banda del seguiment permanent de les accions, s'haurà d'atendre a l'**avaluació dels processos**, en termes de **model de gestió i governança del pla**, així com el grau de compromís i eficiència dels i les agents implicades en el mateix.

En finalitzar el període de vigència del pla i complir-se els tres anys d'execució, es realitzarà un **informe d'avaluació final**, que recollirà també els processos parcials i que servirà per realitzar el diagnòstic inicial del següent Pla d'Igualtat. Es reservarà el segon trimestre de 2025 per a realitzar aquesta avaluació final.

És recomanable que el **contingut dels informes d'avaluació intermitja i final** reculli documentalment la següent informació:

- Diagnòstic de Situació actual, comparativa amb el diagnòstic de situació presentat abans de la posada en marxa del Pla d'Igualtat Validat.
- Anàlisi de les accions dutes a terme en cadascuna de les àrees (s'utilitzarà el model ANNEX I que facilita la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones):
 - Àrea (denominació)
 - Acció
 - Data d'inici i final
 - Objectius
 - Descripció
 - Recursos i mitjans utilitzats
 - Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors desagregats per sexe/gènere (especificar en el seu cas accions realitzades per al seguiment i avaluació del pla, persones intervinents, reunions realitzades, difusió de decisions adoptades...).
 - Personal a qui ha anat dirigit. Desagregat per sexe/gènere.
 - Personal responsable
 - Grau d'Implantació de la mesura
 - Grau de consecució dels objectius a través dels indicadors d'avaluació i seguiment.
- Calendarització de les mesures a implantar durant el període de vigència del Pla.
- Qualsevol altra documentació que pot contribuir a un major coneixement sobre el compliment dels objectius plantejats. Es consultarà l'ANNEX II, que recull a títol

orientatiu l'emplenament d'alguna de les accions dutes a terme, que facilita la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Modificacions, millores i novetats incloses

Per a redactar aquest informe, s'ha vist necessari analitzar de nou tots els aspectes interns de la seua activitat interna i externa donat els nombrosos canvis pels que ha passat la cooperativa en aquest últim any i les successives actualitzacions de les normatives en matèria d'igualtat.

Tant el diagnòstic com les mesures del pla d'acció han patit modificacions de millora amb algunes novetats que no es contemplaven en el I Pla d'Igualtat intern. Així doncs, s'han actualitzat tenint en compte i enfocant-lo cap a:

- Tot allò avançat en tots els àmbits per les sòcies de Transversal en matèria d'igualtat.
- La introducció d'una mirada interseccional, que ajude a incloure l'antirracisme i la diversitat funcional en l'activitat diària de la cooperativa, tant interna com externa.
- La lluita per millorar les condicions laborals de les persones sòcies treballadores a través d'un Reglament de Règim Intern feminista.
- Posar en el centre les cures i el sosteniment de la vida, vetllant per la salut mental de les treballadores.
- Els valors del cooperativisme i de l'Economia Social i Solidària

En relació a la gestió i coordinació del Pla:

- S'ha actualitzat l'apartat de fonaments legals, àmbit d'aplicació i sistemes de seguiment i avaluació del Pla.
- S'han afegit els apartats de parts suscriptores del Pla, període de vigència del Pla, mitjans i recursos per a la seua posada en marxa i gestió del Pla, d'acord amb l'article 9 de vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla del RD 901/2020.

En relació al diagnòstic:

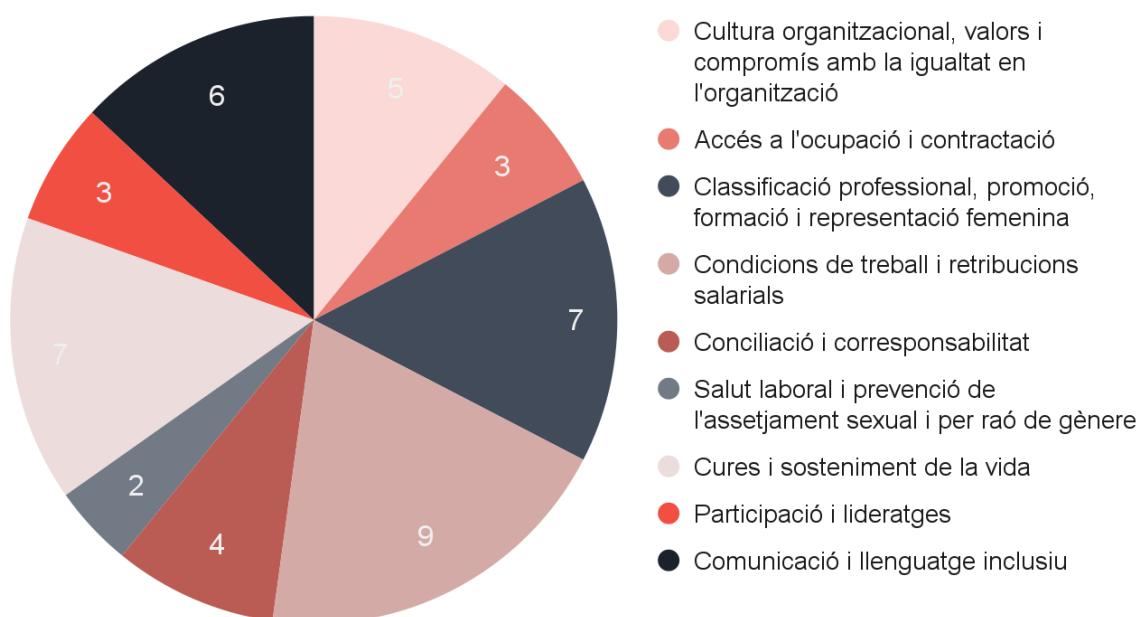
- S'han actualitzat els apartats en què aquest es divideix, segons l'article 7 (diagnòstic) i article 8 (continguts mínims dels Plans d'Igualtat) del [RD 901/2020](#), el qual regula els continguts d'un Pla d'Igualtat en el seu CAPITOL II.
- A més, s'han afegit dos apartats nous d'espais de gestió de les emocions i de conflictes i de formes de participació i lideratges, que no estaven en el diagnòstic inicial.

En relació al pla d'acció, el qual contenia 33 mesures d'acció distribuïdes en 7 àrees d'actuació:

- S'han eliminat 10 mesures, donat que no s'adaptaven a les especificitats de la cooperativa.
- S'han modificat 14 mesures, adaptant-les al funcionament intern actual de la cooperativa i a les necessitats de les sòcies treballadores.
- S'han afegit 10 mesures noves que ajuden a portar a terme les millores que Transversal inclou en aquest Pla d'Igualtat.

El II Pla d'Igualtat contempla un total de 9 àrees d'actuació i 45 mesures d'acció.

Àrees i mesures al Pla



Donat els nombrosos canvis pels que ha passat el I Pla d'igualtat en aquesta avaluació de seguiment, la Comissió d'igualtat i l'Assemblea **considerem aquest document un nou Pla d'igualtat, passant a ser el II Pla d'igualtat intern de la Cooperativa Transversal 2023-2026.**

2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

Com hem vist més amunt, la LOIEDH de 2007 defineix els plans d'igualtat com aquells destinats a assolir en qualsevol entitat la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral. En aquest sentit, l'objectiu general del Pla d'igualtat de Transversal serà **promoure canvis organitzatius que possibiliten a dones i homes poder desenvolupar la seua tasca professional i capacitats personals, sense que es done cap discriminació per raó de gènere o altres interseccions** com poden ser la diversitat funcional, la identitat de gènere, l'etnicitat, l'edat, l'orientació sexual, la religió o creença, etc.

Les discriminacions es poden donar en diferents àmbits de funcionament d'una organització, que a través de les seues estructures internes formals i no formals, pot reproduir les desigualtats que es donen a la societat. De nou tornant a la LOIEDH, aquesta recull un seguit de matèries que els plans d'igualtat poden abordar per a l'eliminació d'aquestes discriminacions, com són l'accés a l'ocupació i contractació, la classificació professional, promoció, formació interna i representació femenina, les retribucions salarials, l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i fomentar la corresponsabilitat, la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere o la comunicació i el llenguatge inclusiu.

Amb aquest objectiu general com a base, hem definit també un seguit d'objectius específics en relació amb les àrees d'intervenció:

Objectiu específic 1: Desenvolupar una estratègia interna de treball i una cultura organitzacional alineada amb els principis i valors de l'Economia Social i Solidària, sent un d'ells la igualtat d'oportunitats.

Objectiu específic 2: Formalitzar i introduir l'ús de bones pràctiques en els processos de selecció i contractació de personal, aplicant la perspectiva feminista per millorar l'accés al treball de les dones.

Objectiu específic 3: Aplicar la política d'igualtat en relació a Recursos Humans i a les relacions contractuals externes que puguen formalitzar-se.

Objectiu específic 4: Facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal desenvolupant una cultura organitzativa feminista interseccional.

Objectiu específic 5: Introduir canvis en l'organització dels temps de treball, fomentant la corresponsabilitat.

Objectiu específic 6: Millorar i formalitzar l'equilibri de dones i homes a la plantilla en relació a la segregació horitzontal.

Objectiu específic 7: Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts, minimitzant la segregació vertical.

Objectiu específic 8: Garantir i fomentar la formació en igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, siguin sòcies o assalariades.

Objectiu específic 9: Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de totes les persones part de la plantilla.

Objectiu específic 10: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

Objectiu específic 11: Garantir un entorn de treball segur, sense cap situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Objectiu específic 12: Dotar d'eines per a la comunicació i llenguatge inclusiu a les sòcies i assalariades de la cooperativa.

Objectiu específic 13: Definir i posar en pràctica els criteris per a la comunicació i llenguatge inclusiu a la cooperativa.

Objectiu específic 14: Garantir un entorn de treball amable i corresponsable, que pose en el centre les cures de les persones de la plantilla, adaptant-se a les diferents realitats i moments de vida.

Objectiu específic 15: Investigar i posar en pràctica diferents tipus de lideratges per per fomentar diferents tipus de participació que s'adaptin a la diversitat de persones.

Objectiu específic 16: Estudiar les estructures internes de la cooperativa i els espais d'indagació, presa de decisions, gestió de conflictes i emocional i cohesió de grup per millorar els usos dels temps i el clima laboral i permetre una millor conciliació de la vida.

3. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

A continuació, presentem una anàlisi detallada de l'estat de la Cooperativa Transversal en matèria d'igualtat, a partir de les dades i la informació continguda en el diagnòstic inicial d'aquest Pla d'igualtat, realitzat l'any passat 2021. D'acord amb la LOI 3/2007, hem dividit el diagnòstic en:

- a. Sensibilitat general i valors de l'entitat.
- b. Infrarepresentació femenina.
- c. Procés de selecció i contractació
- d. Classificació professional.
- e. Promoció professional.
- f. Formació.
- g. Condicions de treball i retribucions salarials, inclosa l'auditoria salarial
- h. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- i. Salut laboral: prevenció de riscos laborals i de l'assetjament sexual i per raó de gènere
- j. Comunicació i usos del llenguatge.
- k. Espais de gestió de les emocions i de conflictes
- l. Formes de participació i lideratges

Resum executiu

La plantilla de la cooperativa continua composta per un 50% de dones, 2 sòcies i 1 assalariada. Si tenim en compte les col·laboracions externes portades a terme l'últim any, aquestes han recaigut sobre 3 dones i 3 homes, pel que seguim mantenint la paritat. Continuem sense detectar segregació vertical, donat que les decisions es prenen en Assemblea i Consell Rector, compostat per les mateixes persones que l'Assemblea. En canvi, si que hi ha una segregació horitzontal moderada.

L'accés a l'organització ara sí contempla de manera explícita mecanismes actius per a facilitar la incorporació de dones a la cooperativa. A nivell salarial, totes les sòcies i

assalariades cobren el mateix, seguint amb la filosofia treballs d'igual valor, mateix salari.

Hi ha un pla de formació propi que periòdicament i segons les inquietuds de la plantilla i els nous projectes, es va actualitzant sobre la marxa. Així, durant l'últim any, s'han estat formant en temes de cooperativisme, economia social i solidària i feminismes amb cursos provinents del Ateneus Cooperatius de Catalunya, FEVECTA i altres cooperatives. Continua havent una actitud general positiva cap a les polítiques d'igualtat, amb esforços per implementar les últimes novetats en tema de cures, participació i cultura organitzacional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un altre punt abordat en aquest Pla, una qüestió que afecta majoritàriament a les dones donat que són elles les que solen assumir les tasques reproductives i de cures. La Cooperativa Transversal ha implementat certes mesures de conciliació, com la flexibilitat horària i el teletreball, concretant i formalitzant aquestes a través del seu Règim Intern. En quant a la corresponsabilitat, aquesta s'ha plantejat implementat algunes mesures per a dividir-se les tasques estructurals i reproductives (neteja del local, decoració, manteniment...), però ho han fet encara d'una manera formal.

Estan començant a implementar mesures específiques de salut laboral amb perspectiva de gènere, però encara no han abordat l'elaboració de mesures de prevenció de l'assetjament i la violència sexual i per raó de gènere. En relació als espais de gestió de les emocions i dels conflictes, des dels quals compartir tensions i emocions, es mostren oberts a implementar mesures per millorar el clima laboral.

Tot i que continua sense haver-hi directrius clares i unificades en matèria d'usos no sexistes del llenguatge i la comunicació interna i externa, hi ha un coneixement elevat sobre la matèria i un ús conscient del llenguatge inclusiu en tota mena de documents, tant externs com interns (redacció de memòries, informes, actes del CR i de l'assemblea, certificats...).

Sensibilitat general i valors de l'entitat

Hi ha una alta percepció sobre els temes d'igualtat a la Cooperativa Transversal, sent igualtat i feminismes un dels seus principals àmbits d'actuació.

Continuen veient en aquest Pla d'igualtat una oportunitat per sensibilitzar i afavorir un canvi d'actituds en la plantilla i mostren el seu compromís amb la igualtat havent publicat el segell de "Fent empresa. Igual en Oportunitats" a la seua web. A més, han expressat la voluntat de publicar el Pla d'igualtat en l'apartat de Transparència a la web.

La Comissió d'igualtat té una persona responsable d'igualtat que facilita la gestió i coordinació de tots els temes en matèria d'igualtat, així com de convocarcar i acompanyar a la Comissió d'igualtat en el seguiment i l'avaluació del Pla, però no ho han formalitzat enlloc.

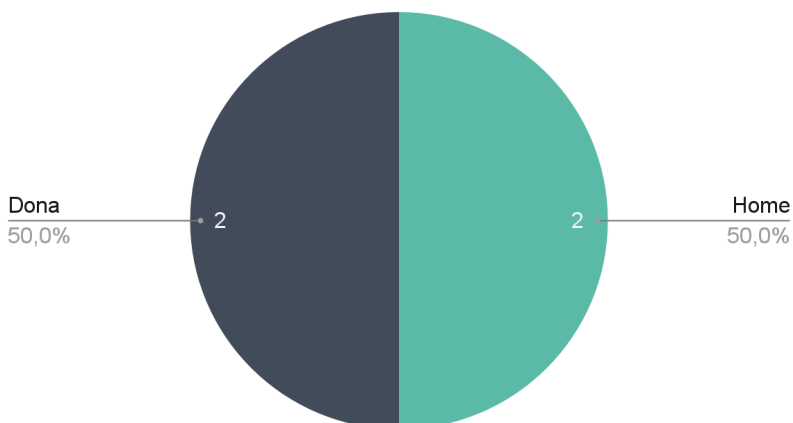
Les 6 persones que actualment formen part de la plantilla de la cooperativa introdueixen des del començament de cada projecte i contractació la perspectiva feminista. Internament, en la repartició equitativa i paritària de les coordinacions dels projectes, en els interessos de les sòcies i assalariades, en la creació de grups mixtos o de dones per a l'execució de cada projecte, en el contingut dels processos de participació on totes les diversitats es tinguen en compte i en la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Externament, prioritant la contractació de cooperatives i entitats de l'Economia social i solidària, les quals garanteixen un funcionament intern democràtic i amb pràctiques feministes, prioritant la contractació de dones o d'entitats encapçalades per dones, prioritant activitats amb un impacte positiu en l'entorn més pròxim i arrelats al territori, entre d'altres. Caldria formalitzar-ho per continuar avançant amb la introducció de la perspectiva feminista en la cultura organitzacional de la cooperativa.

A més, totes elles han rebut al llarg d'aquest últim any formació en igualtat i feminisme interseccional a través de formacions, jornades, xerrades, trobades, acompanyaments i lectura de llibres en diferents àmbits, com facilitació de grups, masculinitats crítiques, diversitat funcional, feminisme gitano, feminisme islàmic, transexualitat, economia feminista, economia solidària...

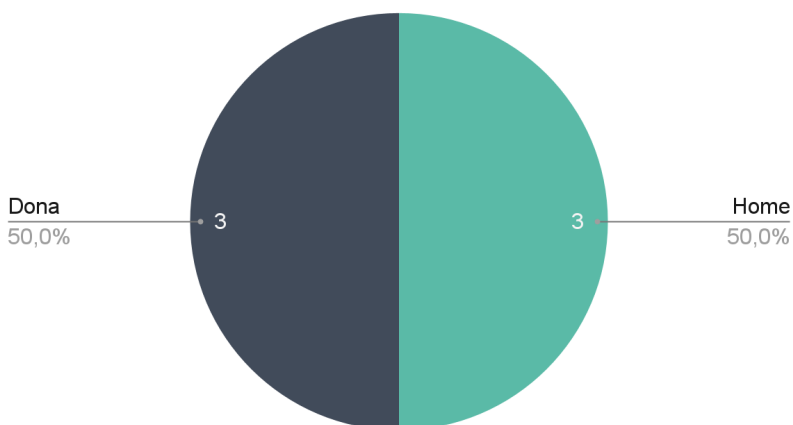
Infrarrepresentació femenina

La **composició de la plantilla** de Transversal està formada actualment per 6 persones: 3 homes i 3 dones. De totes elles, són sòcies de la cooperativa 2 homes i 2 dones i són assalariades de la cooperativa 1 home i 1 dona. En tots els casos, trobem equilibri en la composició de la plantilla. Al març del 2022, la composició era de 4 persones, 2 homes i 2 dones, totes elles sòcies de la cooperativa, pel que es pot afirmar que el creixement de la cooperativa ha demostrat tindre en compte la representació femenina en la plantilla.

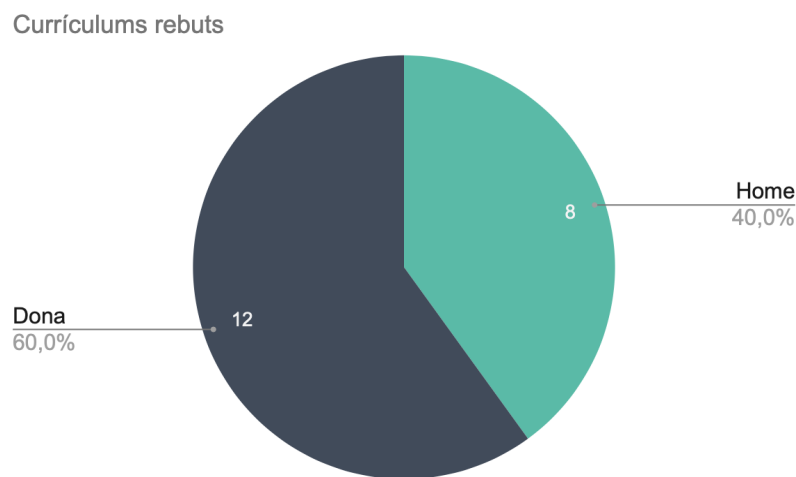
Composició de la plantilla a març 2022



Composició de la plantilla a agost 2022



Es tracta d'una plantilla equilibrada, dins de la proporció 60%-40% que es considera equilibrada segons la Llei d'Igualtat 3/2007. Les dos persones assalariades tenen un contracte temporal de 6 mesos a jornada completa. Aquests nous contractes temporals serviran a les sòcies de la cooperativa per establir una relació laboral amb la qual tantejar l'afinitat entre totes i valorar les seues futures incorporacions com a sòcies de la cooperativa.



En relació als currículums que van rebent periòdicament, els quals són una indicació de les persones interessades a treballar amb la cooperativa, aquests han crescut en l'últim any de 4 a 20, sent 12 de dones i 8 d'homes. Aquestes dades han millorat respecte l'any passat, donat que els 4 currículums rebuts durant l'any anterior eren només homes.

En relació a la **segregació horitzontal**, hi ha una preocupació col·lectiva sobre si seran capaces de mantindre aquesta paritat en els grups de treball interns, en relació als perfils professionals. És a dir, les sòcies pensen que és mitjanament fàcil mantindre la paritat en la plantilla, sent allò més difícil equilibrar per gèneres els grups de treball per projectes interns. Els homes s'impliquen en projectes relacionats amb programació i disseny web, i les dones en projectes de facilitació de grups i igualtat; sent participació ciutadana i foment de l'Economia Social i Solidària àmbits més compartits. En general, són àmbits amb un biaix de gènere molt marcat. Una altra sòcia comenta que serà tot un repte, però que una possible solució seria la contractació de dones amb perfils

informàtics, ingenieria i disseny web i d'homes amb experiència en participació, facilitació i igualtat.

Han de tindre en compte també que les noves incorporacions a la plantilla ja han modificat lleugerament aquesta segregació horitzontal, així com els àmbits dels nous projectes engegats. Seria recomanable realitzar un seguiment dels grups de treball interns per tindre en compte si es donen casos de segregació horitzontal i poder rectificar-los amb la cerca de noves incorporacions amb perfils que les compensen.

En aquesta línia, dels currículums rebuts, trobem perfils formats en els àmbits de psicologia, facilitació, comunicació, les ciències polítiques, ciències ambientals i treball social, indistintament del gènere. Només hem rebut un currículum de l'àmbit de la ingenieria i és una dona.

En relació a la **segregació vertical**, actualment i sense canvis amb el I Pla d'igualtat, no trobem diferències de responsabilitat entre sòcies, sent l'Assemblea l'espai de presa de decisions més important.

Procés de selecció i contractació

Des de l'anterior Pla d'igualtat, les persones sòcies de la cooperativa han dissenyat i definit certs procediments en relació a "**criteris d'ingrés i períodes de prova**", formalitzats en el seu Reglament de Règim Intern (RRI) des d'una perspectiva feminista. Tenen en compte aspectes que fomenten l'accés al treball de les dones amb un acord que diu explícitament que "la composició de les sòcies de la Cooperativa serà paritària o majoria de dones" i valoren positivament l'activisme i els coneixements en igualtat, feminismes, economia social i solidària, ecologisme, facilitació de grups, antirracisme o diversitat funcional, entre d'altres.

En relació a les persones que han presentat els currículums vitae, les sòcies de la cooperativa han realitzat una reunió informal i distesa amb cadascuna d'aquestes persones amb l'objectiu de conèixer-les i veure les seues aspiracions i interesos socials i laborals, per tindre-les en compte per a futures col·laboracions o contractacions. D'aquestes, valoren positivament que tinguen inquietuds socials i amb impacte positiu

en l'entorn o certes nocions sobre cooperativisme, economia social i solidària i igualtat i feminismes.

Per a Transversal i amb l'objectiu d'evitar situacions de desigualtat dins de la cooperativa, és una prioritat que les persones que hi treballen establisquen un **vincle societari** com a sòcies de la cooperativa, el que equival a un contracte indefinit en el règim general de la Seguretat Social.

Després d'un període de temps establint certes **relacions laborals**, és l'Assemblea de la cooperativa qui realitza una valoració d'aquesta i decideix si convidar a eixa persona a entrar com a sòcia a prova i, en acabar este últim període, si resoldre l'afiliació, bé incorporant-la com a sòcia o bé cessant el contracte.

Respecte a les persones en pràctiques, per evitar incòrrer en explotacions laborals o abusos de poder per part de la cooperativa, només s'acceptaran en cas que la cooperativa estiga en disposició de remunerar-les. També es valorarà aquesta relació laboral per poder tindre-les en compte per a possibles col·laboracions o contractacions.

La forma de valoració d'aquestes relacions laborals prèvies no està formalitzada en cap lloc ni hi ha uns indicadors concrets dissenyats per a tal fi. Estaria bé de cara a pròxims creixements de la cooperativa saber què es valorarà i com per evitar incurrir en alguna discriminació per raó de gènere que es mantinga invisibilitzada.

En relació a l'**òrgan de valoració i selecció de personal**, aquest és l'Assemblea, de la qual formen part totes les sòcies de la cooperativa, la qual a dia d'avui té una composició paritària. Sembla doncs que, totes les decisions es prenen de manera assembleària i que homes i dones tenen la mateixa veu i vot, sent el procés de valoració i selecció de personal, democràtic.

Independentment del que puga semblar, en absència d'una mirada crítica feminista, en els espais de participació i presa de decisions dels grups es solen reproduir dinàmiques patriarcals que poden afectar a la llibertat de participació de les persones, en especial, de les dones. L'impacte que provoqe la presència física dels homes sobre les dones, la diferència d'espai que ocupen els homes i les dones, la llargària de les intervencions d'uns i d'altres, els falsos consensos, la lliure elecció de parlar o no parlar que solen tindre els homes però no les dones, són algunes senyals que ens donen informació

sobre si hi ha igualtat d'oportunitats real per a totes o no. Per saber si aquestes decisions i d'altres s'estan prenent realment d'una manera assembleària i democràtica, caldria anar un passet més enllà i analitzar els espais de participació i mecanismes de presa de decisions de la cooperativa per conèixer si hi ha igualtat real en aquests espais.

En relació al **llenguatge inclusiu**, donat que la cooperativa no realitza ofertes de treball públiques per a contractació de noves incorporacions, el llenguatge inclusiu no es pot analitzar en aquest tipus de text. Tot i així, segons altres textos analitzats, les 6 persones de la plantilla de la cooperativa han mostrat molta sensibilitat i certs coneixements en aquest aspecte, sent una d'elles Agent d'Igualtat.

Amb tot, Transversal no té **protocols específics sobre Recursos Humans**, ja que no acaben d'adaptar-se a la realitat de les cooperatives, però s'ha recolzat en la ferramenta del RRI per definir els seus procediments i criteris d'ingrés i períodes de prova per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés al treball. A més, l'Assemblea i el Consell Rector s'impliquen dia a dia per eliminar les barreres que poden dificultar l'accés de dones a la plantilla de Transversal, adquirint el compromís d'actualitzar el RRI anualment.

Classificació professional, promoció professional i formació

Les **classificacions professionals** de les sòcies no estan definides enlloc ja que hi ha moltes especificitats del règim general que no apliquen a les sòcies d'una cooperativa, com per exemple que la "nòmina" és per a les sòcies un "anticip de beneficis" que no necessita definir grup de cotització o classificació professional. En el cas de les persones assalariades, les quals compten amb un contracte laboral, la classificació professional ve definida pel Conveni Col·lectiu del seu sector professional (grup 1, grup 2...), així com la definició del lloc de treball d'acord amb les tasques a desenvolupar en el projecte assignat.

No s'han trobat diferències entre sòcies o amb el diagnòstic anterior ni, per tant, biaixos de gènere significatius en aquest aspecte. Seria recomanable realitzar una definició de

les classificacions professionals de les sòcies, així com definir les tasques principals, tant productives com reproductives, de cadascuna de les sòcies per poder visibilitzar possibles biaixos de gènere en el repartiment de tasques, que puguen derivar en sobrecàrregues de treball o situacions d'estrés laboral evitables.

Les sòcies de la cooperativa consideren que hi ha **transparència interna en la comunicació de vacants** en cas de donar-se el cas, donat que és l'Assemblea l'òrgan qui, en un primer moment, detecta la necessitat de vacant i qui, finalment, decideix que la cooperativa necessita créixer i obrir la porta a noves persones sòcies, sempre a través del consens entre totes i amb un anàlisi de viabilitat econòmica previ. A més, totes les sòcies i assalariades tenen accés a tota la informació interna i externa, així com al correu de la cooperativa.

En relació amb la **promoció interna i la mobilitat funcional**, aquesta ve definida de nou en el RRI i menciona que "de moment no es considera l'opció de promocionar internament, per una qüestió d'horitzontalitat i igualtat salarial".

Independentment, la cooperativa té en compte els **interessos professionals i personals** i, per tant, les **necessitats formatives de les sòcies** i intenta satisfer-les a través de diferents vies:

- Les Jornades Estratègiques anuals de la cooperativa. En aquestes, per una part, es valora l'activitat, les feines i els projectes de l'any anterior, l'impacte social que han tingut en l'entorn i la satisfacció personal que ha aportat a les sòcies. D'altra part, s'investiga la missió i visió de la cooperativa, els interessos personals i les lluites socials més necessàries a abordar (feminismes, alternatives econòmiques, energètiques...).
- Redacció de projectes nous. En aquest sentit, facilita i motiva a les sòcies per a que investiguen noves línies de treball que els puguen interessar, muntar un projecte i buscar vies de finançament.
- Recerca de formació. La cooperativa defineix en el seu RRI que realitzaran una revisió anual de les necessitats formatives de les sòcies de la Cooperativa, tenint en compte les línies estratègiques que es plantegen en les Jornades Estratègiques anuals. Aquesta formació la solen buscar en el Ateneus

- Cooperatiu de Catalunya, ja que sol estar dissenyada amb perspectiva feminista i orientada a les entitats de l'Economia Social i Solidària; i en FEVECTA.
- Hi ha voluntat de fer la formació accessible a totes les sòcies amb l'opció de que ho finance la pròpia cooperativa a través del fons de formació que tenen reservat les cooperatives en els seus pressupostos. S'han marcat com a objectiu que cada persona sòcia de la Cooperativa tinga una quantitat assignada a l'any per a la realització de formacions, sempre que la situació econòmica ho permeta.
 - A les noves incorporacions com a sòcies de la Cooperativa se'ls demanarà realitzar una formació bàsica sobre cooperatives, Economia Social i Solidària i igualtat. Aquest últim curs d'igualtat no està encara definit, sent important saber quin tipus de coneixement sobre igualtat es demanarà de la persona sòcia (igualtat laboral, igualtat en termes bàsics, lluites feministes...). Caldria definir el contingut que es buscarà, així com oferir opcions sobre entitats que oferisquen el contingut definit.
 - També, des del propi equip de Transversal, es realitzarà una formació a les noves sòcies al voltant de qüestions internes de la Cooperativa, com ara el Règim Intern.
 - Tota la formació que s'ofereix per part de la cooperativa és en horari laboral, per permetre la conciliació de les diferents vides.

La redacció del nomenat Reglament de Règim Intern (RRI) és un dels majors canvis que ha realitzat la cooperativa aquest últim any, el qual, com hem anat veient al llarg d'aquest Pla d'Igualtat, conté moltes pràctiques feministes de funcionament intern i condicions que fomenten la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral cooperatiu. A més, fan explícit el seu compromís a formar-se per a actualitzar-lo anualment i introduir interseccions com l'antirracisme o la diversitat funcional. És més, publicar aquest Règim Intern en el recent apartat de "Transparència" de la web, portaria la cooperativa a ser un exemple de transparència i compromís per la igualtat.

Amb tot, la cooperativa aconsegueix previndre i disminuir les probabilitats de que es produïsquen discriminacions indirectes per gèneres, les quals en moltes ocasions romanen invisibilitzades, com els casos de sobrequalificació, el qual no es dona en aquesta cooperativa.

Condicions de treball i retribucions salarials, inclosa l'auditoria salarial

En aquest apartat hem de tindre en compte les **especificitats de les cooperatives** de treball associat (CTA) i el tipus de compromís que suposa pertànyer a una com a sòcia d'aquesta.

En primer lloc, la plantilla d'una cooperativa està formada per persones sòcies, sent aquestes part de la plantilla, però també poden haver-hi persones assalariades. Entrar com a sòcia d'una cooperativa és l'equivalent a entrar amb un contracte indefinit, passant, a més, a formar part de l'Assemblea automàticament, amb veu i vot. En el cas de les persones assalariades, i segons el RRI en redacció, aquestes sempre entraran a formar part de la plantilla amb un contracte temporal (a temps parcial o complet), fins a un màxim d'un any, en els quals s'ha de resoldre l'afiliació, o bé incorporant-se com a sòcia o bé cessant el contracte. A més, han establert decidir en cada cas el salari de la persona tenint en compte els costos diferents que pot haver pels diferents règims de seguretat social entre sòcies i no sòcies, evitant discriminacions salarials i diferències en les condicions de treball.

Taula de condicions laborals

	Gènere	Antiguitat	Tipus de contracte	Classificació professional	Retribució salarial	% de jornada laboral	Mesures conciliació	Causa
Pers. 1	Dona	2019	Sòcia indefinida	no definida	16.800€	100% (40h)	Teletreball i flexibilitat horària	Cap
Pers. 2	Home	2019	Sòcia indefinida	no definida	16.800€	100% (40h)	Teletreball i flexibilitat horària	Cap
Pers. 3	Dona	2021	Sòcia indefinida	no definida	16.800€	100% (40h)	Teletreball i flexibilitat horària	Cap
Pers. 4	Home	2021	Sòcia	no	16.800€	100%	Teletreball i	Cap

			indefinida	definida		(40h)	flexibilitat horària	
Pers. 5	Dona	2022	Assalariada	Grup 02	16.800€	100% (40h)	Teletreball i flexibilitat horària. Entrada a les 10h.	Descendents
Pers. 6	Home	2022	Assalariada	Grup 02	16.800€	100% (40h)	Teletreball i flexibilitat horària	Cap

En el cas de Transversal, 4 persones de les que actualment formen part de la plantilla són sòcies de la cooperativa, i 2 són assalariades.

Les 2 persones assalariades es troben amb un contracte temporal de 6 mesos de duració com a forma d'estudiar l'afinitat entre l'equip abans de donar el pas de passar a ser sòcies de la cooperativa. Davant de possibles desequilibris en la composició de la plantilla les sòcies van comentar informalment que implantarien algunes **accions positives**, com ampliar la relació laboral amb les dones assalariades (en cas de tindre'n) i valorar la seua entrada com a sòcia definitiva de la cooperativa en menys d'1 any per tornar a equilibrar la composició de la plantilla per gèneres. També, prioritzaran la contractació de dones de manera permanent. Seria positiu formalitzar aquestes accions positives, per exemple a través del seu RRI, per tal de fomentar la contractació de dones i reafirmar el compromís de la cooperativa amb la igualtat.

En segon lloc, hem de tindre en compte que totes les sòcies han d'estar en un mateix règim de cotització a la Seguretat Social, és a dir, en règim d'autònoms o en règim general. En el cas de Transversal, és el règim d'autònoms, pel que totes les sòcies són autònomes de la cooperativa. Tampoc en aquest cas hi ha diferències amb el Pla d'Igualtat anterior.

En últim lloc, no és obligatori per a les persones autònomes tindre un **contracte laboral** i en Transversal no en tenen, tot i que obviament, seria recomanable redactar les condicions i drets laborals per evitar situacions que porten a desigualtats, discriminacions i violències per a les persones de la plantilla, estant sempre les dones més exposades a patir-les. També, per a visibilitzar les tasques reproductives o

estructurals de la cooperativa, fomentar la salut laboral evitant sobrecàrregues de feina i fomentar la corresponsabilitat entre gèneres.

En Transversal es mostren preocupades per les **condicions laborals** actuals que poden oferir i la precarietat laboral generalitzada que pateixen les cooperatives de serveis i, en general, les entitats de l'Economia Social i Solidària.

Per intentar **millorar aquesta precarietat laboral**, estan redactant el seu reglament de funcionament intern (RRI), el qual ja conté algunes mesures que mostren molta sensibilitat i voluntat per millorar-les amb una perspectiva feminista molt treballada, tot i que sempre hi ha coses a millorar. Utilitzen un sistema de fixatge de les hores de treball, no es permeten les hores extra, i si es fan, les compensen en dies o setmanes lliures, han establert també un horari comú de matins per al treball d'oficina i un horari de "no comunicacions" per garantir el dret de desconnexió de la feina i tenen la flexibilitat horària i el teletreball molt presents com a mesures de conciliació. A més, han establert certs objectius als que volen arribar en un futur pròxim, els quals millorarien considerablement les condicions laborals de les sòcies: "estar d'alta en el règim general de la seguretat social, amb una jornada laboral de 35 hores setmanals quan siga possible, i un salari brut anual de 25.000 euros (prenent com a referència el salari mitjà de l'estat espanyol)".

Millorar les condicions laborals aplicant una perspectiva feminista no només permet millorar la qualitat de vida de les persones de la plantilla, també augmenten les possibilitats d'atreure perfils que milloren la diversitat de la plantilla.

En referència a les **retribucions salarials**, actualment, la cooperativa compta amb un registre salarial que conté tot tipus de dades, retribucions salarials, antiguitat, nivell d'estudis, tipus de contracte, percentatges de jornada, motius de reducció de jornada...

D'acord amb el registre salarial realitzat, podem observar que la base salarial de totes les retribucions és la mateixa per a tota la plantilla, independentment de les tasques atribuïdes al lloc de treball, nivell d'estudis, classificació professional (la qual no està definida) i, per suposat, gènere. A partir d'eixa base salarial calculada sobre 40h setmanals (jornada del 100%), han calculat la retribució de cadascuna de les persones

de la plantilla en base al % de jornada que estan realitzant cadascuna d'elles. En el cas de la Cooperativa Transversal totes estan realitzant el 100% de la jornada.

A més, actualment, no tenen complements salarials ni altres elements que puguin variar els salaris.

No s'hi detecten **discriminacions salarials** que puguin induir a una discriminació de gènere cap a les dones de la plantilla o de cara a futures contractacions.

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

Les responsabilitats familiars i com les gestionem socialment són un factor fonamental en les polítiques d'igualtat. Històricament, i des del punt de vista dels feminismes blancs, se'ns ha atribuït a les dones les tasques reproductives, de cures i de la llar, infravalorades i no remunerades; sent els homes els encarregats de l'esfera productiva, visible i remunerada.

D'aquesta distribució social desigual i, per tant, de la tendència general de fer a les dones responsables d'aquestes càrregues familiars es deriven conseqüències negatives directes en la carrera professional de les dones. Per fer front a aquestes responsabilitats i poder conciliar les diferents vides moltes dones solen optar per treballs temporals o per acollir-se a mesures de conciliació com la reducció de jornada laboral o una excedència, la qual cosa té un impacte directe negatiu sobre les seues carreres professionals (buits en la vida laboral, reducció dels temps i les qüanties de cotització, menyspreu i invisibilització de les habilitats transversals adquirides per les tasques de cures...).

En aquest sentit, les sòcies volen prendre part activa en el disseny de **mesures de conciliació**, així com fomentar la corresponsabilitat en tots els àmbits de la vida de les persones de la plantilla de la cooperativa, per poder garantir la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'accés al treball, les condicions laborals i l'estabilitat laboral.

Per fer-ho, han formalitzat el seu compromís amb la conciliació a través del seu RRI, amb la definició de mesures de conciliació que van més enllà del que obliga la llei. Alguns exemples són: ampliar els dies de vacances a l'any, oferir 3 dies de disposició personal i 3 dies addicionals si aquests són per cures d'una altra persona que depèn de nosaltres (sigui familiar o no), oferir 5 dies d'assumptes propis a l'any, oferir la possibilitat de reducció de jornada de fins a 5 hores setmanals sense reducció de sou, en cas de baixa laboral, la Cooperativa assumeix el cost del primer dia de baixa i tota la formació s'oferirà en horari laboral, entre d'altres. També han regularitzat la flexibilitat horària i el teletreball, mesures que sí utilitzen les sòcies de la cooperativa.

Amb tot, totes les persones de la plantilla fan ús del teletreball, regulat a 2 dies per setmana, i la flexibilitat horària. A més, han comentat que sempre que necessiten un dia lliure, ho comenten en reunió i se l'agafen, i manifesten que mai ha hagut cap problema intern per aquesta raó. També han manifestat que segons vagi creixent la cooperativa i vagin sorgint noves necessitats de conciliació, voldrien implantar algun mecanisme de seguiment d'ús d'aquestes mesures, així com anar actualitzant el RRI.

També han apuntat les dificultats en que es trobaria la cooperativa en cas d'excedència o incapacitat temporal de llarga duració d'alguna de les persones de la plantilla, no sabent si aquesta s'ho podria permetre econòmicament.

En relació a **mesures de corresponsabilitat**, no hi tenen definides mesures concretes, però informalment s'han anat repartint les tasques reproductives d'una manera equitativa entre gèneres, valorant prèviament la càrrega de treball que suposava i visibilitzant-les en les reunions setmanals de coordinació.

El **nivell d'informació de la plantilla sobre aquestes mesures de conciliació i corresponsabilitat** nomenades és alt, donat que les han dissenyat, implantat i redactat les 4 sòcies a través de la redacció conjunta del RRI.

Salut laboral: prevenció de riscos laborals i de l'assetjament sexual i per raó de gènere

No existeix una **política preventiva específica de riscos laborals** amb perspectiva feminista des del punt de vista del marc legal vigent. Les úniques mesures preventives existents es refereixen a la capacitat reproductiva o al propi estat biològic de l'embaràs, com a estat temporal o transitori que mereix una protecció específica en el marc de les obligacions preventives que imposa la legislació sobre seguretat i salut en el treball a les cooperatives i demés entitats laborals.

A més, també existeixen riscos laborals específics de les dones com és el cas dels següents:

- **Assetjament, laboral genèric o sexual.** En general, riscos denominats «psicosocials», relacionats amb la pròpia organització del treball, que afecten en particular la salut mental, en forma d'estrès, depressió, ansietat, violència en el treball, assetjament... que són molt més freqüents en els sectors de l'activitat econòmica fortament feminitzats.
- **Dobles jornades** (o doble presència), risc que sí ha començat a ser tingut en compte en els primers estudis de gènere i salut laboral. És un fet incontestable que les responsabilitats familiars incrementen els riscos laborals en interactuar amb ells. Així, segons afirma la doctrina científica especialitzada, «els problemes de la vida privada juntament amb els laborals generen una sinergia negativa i una major predisposició al *burnout* (és a dir, la cronificació de l'estrès laboral que dona lloc a una sensació d'esgotament generalitzat) i, per tant, no pot desvincular-se un i un altre àmbit i no pot exigir-se una única causalitat per a considerar el descrit com un risc laboral.
- **Riscos lligats a activitats feminitzades:** tèxtil i confecció, serveis, ensenyament, hostaleria i comerç, sanitat, agroalimentació, entre d'altres.
- **Riscos derivats d'altres factors de discriminació,** molt menys explorats fins al moment, per no dir ignorats: salaris més baixos, menor participació en la presa de decisions, en els llocs directius o de rellevància en les organitzacions on

presten serveis, precarietat laboral (factor de risc psicosocial), temor a la pèrdua de l'ocupació en ocasió de l'embaràs o la maternitat, etc. Els efectes de l'exposició crònica a un lloc de treball poc democràtic requereixen d'una atenció especial, particularment des de l'índole preventiva.

Des de la Cooperativa Transversal no tenen un **Pla de Riscos Laborals** donat que, en no tindre persones assalariades, no és d'obligació per a aquesta. Tot i així, hi ha consens en que volen començar a implementar mesures que milloren la salut laboral de tota la plantilla, així com realitzar revisions mèdiques anuals a les sòcies de la cooperativa.

Es recomanable basar sempre les intervencions preventives en una avaluació de riscos minuciosa i sobretot en la millora de les condicions de treball, i no en intervencions individuals indiscriminades i aïllades de gestió de l'estrès.

En relació a aquesta afirmació, es pot observar al llarg de tot aquest diagnòstic que la cooperativa té en compte la continua millora de les condicions laborals de la plantilla amb perspectiva feminista per millorar la qualitat de vida de les treballadores, des de l'organització dels espais (de presa de decisions, de gestió d'emocions i de conflictes), passant per l'organització dels temps, els equips i les eines de treball. Gràcies a la fórmula cooperativa i els valors de Transversal (Economia Social i Solidària i feminisme) és possible tindre una organització interna democràtica que promou la igualtat d'oportunitats, fomentant la presència de dones en els espais de coordinació i presa de decisions i la presència d'homes en espais de gestió d'emocions i de tasques reproductives. Totes aquestes ajuden a millorar la salut laboral de la plantilla, tant de dones com homes, tot i que no són considerades ni reconegudes oficialment com a tal. Seria recomanable explicitar-ho i realitzar algun tipus de formació al respecte o cercar alguna empresa de riscos laborals amb formació en igualtat.

També es considera necessari comptar amb un **protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere** amb la finalitat d'eliminar qualsevol tipus de violència masclista i patriarcal sobre les dones de la plantilla, previndre possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere i, en cas, d'haver-hi, que es sàpiga com actuar.

Comunicació i usos del llenguatge

Oficialment, no utilitzen cap tipus de guia sobre comunicació i usos inclusius del llenguatge i només el 50% de la plantilla de la cooperativa ha realitzat formació sobre aquesta matèria (les 3 dones).

En relació a la **presència de llenguatge sexista en documents interns**, han avançat molt en aquest aspecte des de l'anterior diagnòstic. S'han revisat els llibres d'actes de l'Assemblea i del Consell Rector des de l'any 2020 fins a 2022. En aquesta revisió s'han identificat formes sexistes del llenguatge i s'han rectificat amb expressions inclusives. Alguns exemples són "president" per "presidència", "secretària" per "secretariat" o "soci i sòcia" per "persona sòcia" o la fórmula en femení "sòcia". Els Estatuts de la cooperativa denoten un llenguatge molt sexista i expressions "antigues" que voldrien canviar, segons afirmen les sòcies de la cooperativa. Sembla que pel moment, es quedaran així, donat que canviar-los suposa un cost econòmic que no es poden permetre actualment. S'han compromès a re-redactar-los i aprofitar el pròxim canvi d'Estatuts per incorporar el llenguatge inclusiu en aquest document. Pel contrari, el Reglament de Règim Intern en redacció, si que s'està escrivint amb un llenguatge amable que inclou a totes les persones. El conceben com un document flexible que mostra la realitat de Transversal i els seus valors. Altres documents interns com són les memòries de projectes s'intenten redactar en llenguatge inclusiu des de l'inici, pel que no s'han trobat utilitzacions sexistes del llenguatge en els documents més recents. Aquest Pla d'Igualtat també vol reflectir el compromís de la cooperativa per la utilització d'un llenguatge inclusiu.

Pel que fa a la **comunicació externa**, la cooperativa compta amb una web i dos xarxes socials, facebook i instagram. Amb les seues proveïdores i altres persones externes a Transversal es comuniquen a través del correu o aplicacions de missatgeria instantània, com Whatsapp i Telegram. Comenten que no han revisat mai la presència de llenguatge sexista en aquests espais de comunicació externa, però que ho tenen en compte en la redacció de cadascun dels textos i que els revisen abans d'enviar-los o publicar-los. Tenen previst renovar la web i els seus continguts durant el pròxim any, volent fer-la accessible i amb continguts inclusius i antirracistes.

Espais de gestió de les emocions i de conflictes

S'han formalitzat els espais de gestió emocional i de conflictes en el Reglament de Règim Intern de la cooperativa. Des de Transversal comenten les seues sòcies que: “busquem facilitar la gestió de situacions que ens generen malestar i, també, alegria, normalitzar i validar les emocions i tindre l'oportunitat de portar la comunicació interna del grup cap a l'esfera emocional, parlant des de la vivència personal de cadascú i evitant formes d'expressió exclusivament racionals, autoritàries, invasives o paternalistes”. Des d'aquest espai pretenen realitzar els canvis oportuns a través de mesures i acords consensuats pel grup, en cas de ser necessari.

Segons aquest Règim Intern, aquests espais seran la reunió d'equip setmanal (a través de rodes emocionals), reunions trimestrals emocionals i/o reunions específiques a demanda de qualsevol membre de Transversal en cas que un conflicte necessite una major dedicació per a gestionar-lo com correspon.

A més, en aquestes reunions també donen opció a valorar ajudes puntuals i específiques segons la petició de la persona, així com suport extern si és necessari.

En la pràctica, només han fet ús de les rondes emocionals en les reunions de coordinació interna. Comenten que sobretot tracten alguns temes emocionals i ho fan en qualsevol moment i espai informal, entre reunions o durant una jornada laboral. Aquesta informalitat podria donar peu a l'existència de conflictes que no arriben a tractar-se, tensions internes, incomoditats o vivències i sentiments que no arriben a expressar-se. Seria recomanable que ho posaren en pràctica i comprovaren el potencial d'aquests espais.

Formes de participació i lideratges

En relació als espais de presa de decisions, les dones solen tindre una participació menor en reunions o assemblees mixtes i, per tant, un temps de veu més curt. Els

homes tendeixen a acaparar l'espai i en moltes ocasions el torn de paraula. A més, també en aquests espais hi ha intervencions que poden arribar a ser violentes cap a les dones, per exemple, quan se'ns refrasseja, parlen per nosaltres, se'ns obliga a participar per al·lusions, simplement volen posar el foc en nosaltres pel simple fet de ser dones o moltes altres. Aquestes intervencions en moltes ocasions provenen d'homes. Alguns exemples són "el que ha volgut dir és ...", "les dones el que necessiten és ...", "jo no sé que pensarà [*nom de la dona*], però a mi m'ha semblat que ...", "Perquè em mires només a mi? Pregunta-li també a ella". Aquestes expressions ens violenten també a les dones, per això, és important visibilitzar-ho i sensibilitzar a la plantilla.

En referència al **llenguatge verbal i no verbal en espais de participació i presa de decisions interna** (les reunions internes, assemblees i altres espais de participació), en diverses ocasions els homes de la cooperativa s'han preguntat quin impacte tenen en aquests espais i com afecta a les dones de la cooperativa. Arrel d'això, van realitzar un curs sobre "No-lideratge per a homes cisgènere" de Fil a l'Agulla i han anat aplicant allò après en el curs. Encara així, no han arribat a estudiar aquest impacte d'una manera formal en la plantilla de la cooperativa.

Durant les reunions de coordinació interna, Assemblees o del Consell Rector no tenen per costum designar a una persona moderadora que controle els **torns de paraula i el temps de veu**.

En relació als **lideratges**, en general en un grup tendim a valorar lideratges històricament atribuïdes a les dones, com l'escolta, la paciència, la capacitat resolutiva o d'adaptació a diferents situacions, però a l'hora de triar o elegir, encara en moltes ocasions, acaba sent un home qui assumeix el lideratge principal, qui està ocupant els llocs de poder i de presa de decisions. Les capacitats de lideratge atribuïdes als homes són, per exemple, autoritat, fermesa, capacitats comunicatives o compliment d'objectius, és a dir, capacitats purament productives per assolir metes i triomfar.

S'ha demostrat, en canvi, que les capacitats atribuïdes als lideratges que solen ostentar dones milloren el funcionament d'un equip i augmenten la motivació general de la plantilla.

Seria interessant realitzar alguna dinàmica de grup per veure quines capacitats o habilitats valoren les sòcies de la cooperativa d'una persona líder i després comparar-ho amb les persones líder que Transversal té en el grup. Ser conscients d'aquestes dinàmiques facilitarà el disseny de mesures per millorar com a grup, com per exemple la capacitat de tindre lideratges rotatius o compartits, que ajuden a disminuir la càrrega mental de les sòcies, la capacitat d'adaptació a diferents situacions i problemes o la capacitat avaluativa i estratègica, que ens permeta avançar com a grup cap a la nostra missió.

En relació amb la **presència de dones en els espais de presa de decisió**, en Transversal l'Assemblea està composta per 3 dones i 3 homes (la dona i l'home assalariats només amb veu, però no vot) i el Consell Rector està format per 2 dones i 1 home. Espais equilibrats.

A Transversal no tenen una **representació externa** única, però tampoc tenen una representació externa definida formalment. Comenten que segons qui els contacte, l'àmbit d'expertesa i els temps laborals de cada persona de la plantilla, la representació és ostentada per una o altra persona. Potser caldria definir millor aquesta representació i formalitzar-la, per exemple, en el Reglament de Règim Intern.

Seria interessant realitzar algun tipus de formacions per millorar el funcionament intern de la cooperativa, com tipus de decisions i diferents formes de prendre-les o sobre metodologies per fer més eficaces les nostres reunions, i altres formacions per prendre consciència del poder, privilegi i rang que cadascú té o adquireix en un grup determinat o sobre, descobrint noves perspectives i millorant els espais i mecanismes de participació per fer-los més inclusius.

4. PLA D'ACCIÓ

OBJ.	NÚM	ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADORS	Temporalitat			
ÀREA D'ACTUACIÓ 1: Àrea de cultura organitzacional, valors i compromís amb la igualtat en l'organització					2022	2023	2024	2025
O.1.	1.1	Aprovar el II Pla d'Igualtat Intern per l'Assemblea i publicació d'aquest en l'apartat de Transparència de la web de la cooperativa.	Responsable Igualtat. Responsable de comunicació.	Aprovació del Pla en un acta de l'Assemblea. Publicació del Pla en la web.				
O.1.	1.2	Designar una persona responsable d'igualtat que s'encarregue de coordinar el seguiment i l'avaluació del Pla, així com de mantindre informada a l'Assemblea de tot el procés.	Assemblea	Aprovació de la persona responsable en acta de l'Assemblea i definició de les tasques d'aquesta feina en el RRI.				
O.1.	1.3	Elaborar una estratègia de difusió interna i externa del Pla	Responsable de comunicació.	Nivell d'informació de la plantilla sobre el Pla d'Igualtat				
O.1.	1.4	Incloure en el pressupost anual de la cooperativa partides destinades al desenvolupament del Pla d'Igualtat intern de la cooperativa.	Responsable de finances	Quantia del pressupost destinada a les accions contemplades en aquest Pla d'Igualtat.				
O.1.	1.5	Formalitzar i materialitzar el compromís amb la igualtat de dones i homes en la contractació de	Coordinació de projectes	% de contractacions o compra de productes a				

		serveis externs i adquisició de productes en el Reglament de Règim Intern.		entitats de l'ESS sobre el total				
ÀREA D'ACTUACIÓ 2: Àrea d'accés a l'ocupació i contractació					2022	2023	2024	2025
O.2 i O.3	2.1	Valorar la formació, experiència i/o activisme en matèria de feminismes, igualtat i no discriminació en els processos de selecció de noves incorporacions com a sòcies de la cooperativa.	Assemblea	Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern.				
O.2 i O.3	2.2	Estudiar la possibilitat d'introduir mesures per incentivar la contractació de dones i millorar la diversitat, com per exemple valorar en les noves incorporacions perfils de ciències en dones, qualitats adquirides per la realització de tasques reproductives (capacitat de gestió de l'economia familiar, de gestió dels temps familiars i personals, responsabilitats de criança, cura d'alguna persona o de neteja de la vivenda) o pròpies de persones migrants, com una llengua estrangera (àrab, romanés...).	Responsable d'igualtat i responsable de recursos humans	Existència de l'acord al que s'haja arribat en acta de l'Assemblea i formalització en el RRI.				
		Pressupost: 400€						
O.2 i O.3	2.3	Formalitzar els mecanismes d'elecció de noves incorporacions i definició d'un òrgan de decisió paritari a través d'un protocol de recursos humans amb perspectiva feminista. Es podrà fer a través del Reglament de Règim Intern.	Assemblea	Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern.				

ÀREA D'ACTUACIÓ 3: Àrea de classificació professional, promoció, formació i representació femenina.				2022	2023	2024	2025
O.3 i O.6	3.1	Garantir una composició de la plantilla de la cooperativa equilibrada per gèneres o a favor de persones socialitzades com a dones. En cas de no poder garantir-la, aplicar accions positives com la contractació de proveïdores i serveis externs a dones o a entitats liderades per dones.	Assemblea i Coordinació de projectes	Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern. Evolució de la plantilla desagregada per gènere.			
O.14 i O.16	3.2	Realitzar un estudi periòdic del clima laboral per conèixer opinions, necessitats i aspiracions professionals i personals de la plantilla. Es podrà tractar el tema en les reunions de coordinació d'equip setmanals, en les Jornades Estratègiques anuals i/o en espais de gestió d'emocions i conflictes.	Responsable d'Estudis Interns	Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern. Evolució del nivell de satisfacció de la plantilla.			
O.3 i O.6	3.3	Estudi anual i detecció de possibles nous llocs i línies de treball que interessin per a definir els perfils de possibles noves incorporacions a la cooperativa, tenint en compte els sectors feminitzats i masculinitzats, per a incrementar les oportunitats i l'accés igualitari al treball. S'estudiarà en les Jornades Estratègiques anuals de la cooperativa o en alguna reunió de coordinació setmanal si es detectara la necessitat de valorar-lo abans. Es formalitzaran els acords en els documents que es consideren convenients (en un acta de l'Assemblea o del Consell Rector, en el RRI...).	Assemblea	Seguiment i control dels temps i les tasques productives i reproductives a través del "Semàfor", en perspectiva de gènere. Creixement anual de les sòcies de la cooperativa segons els sectors masculinitzats i feminitzats.			

O.1, O.8 i O.12	3.4	Elaborar un itinerari formatiu per a noves incorporacions que continga formació específica en igualtat d'oportunitats, però també sobre els valors del cooperativisme i de l'Economia Social i Solidària (equitat, solidaritat, sostenibilitat, participació, inclusió, compromís amb la comunitat i el territori i promoció del canvi social), adaptant-lo al nivell de coneixement i necessitats de la nova incorporació.	Responsable de Formació	Nivell de satisfacció de les noves incorporacions amb les formacions. Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern.				
O.8	3.5	Dissenyar un Pla de Formació amb perspectiva feminista que s'adapte als perfils professionals i entorn laboral de les sòcies de la cooperativa. Pressupost:1.500€/any	Responsable de Formació	% d'accions formatives amb perspectiva de gènere.				
O.8	3.6	Introduir formació en matèria antirracista i de diversitat funcional en el Pla de Formació de la cooperativa, així com altres interseccions.	Responsable de formació	% d'accions formatives realitzades en matèria d'antirracisme i diversitat funcional sobre el total de la formació. Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern i en acta de l'Assemblea.				
O.4	3.7	Elaborar un acord explícit sobre la realització de la formació organitzada per la cooperativa dins dels horaris laborals. Justificació en acta de	Assemblea	Acord formalitzat en el Reglament de Règim Intern i en acta de l'Assemblea. % de				

		l'Assemblea o del Consell Rector, en cas que no siga possible.		formacions oferides dins de l'horari laboral.				
ÀREA D'ACTUACIÓ 4. Àrea de condicions de treball i retribucions salarials					2022	2023	2024	2025
O.1 i O.14	4.1	Redactar un Reglament de Règim Intern amb perspectiva feminista on formalitzar els aspectes laborals, anant més enllà de la llei, i les estructures internes de la cooperativa, com els espais de presa de decisions, de gestió de les emocions i de conflictes, definint una cultura organitzacional feminista i alineada en els valors del cooperativisme i de l'Economia Social i Solidària. Publicar-lo en l'apartat de Transparència de la web de la cooperativa.	Assemblea	Existència d'un RRI amb perspectiva feminista aprovat per l'Assemblea. Publicació en l'apartat de Transparència de la web.				
O.1 i O.14	4.2	Revisar i actualitzar anualment el Reglament de Règim Intern per millorar els drets laborals de les persones treballadores, garantint el sosteniment de la vida i una bona salut laboral de les sòcies. Actualitzar, també, aquelles mesures que vaja incorporant la llei, com la incapacitat temporal remunerada per menstruació i d'altres que es plantegen en l'Assemblea.	Assemblea	Nº de noves aportacions al RRI amb els criteris mencionats				
O.1 i O.14	4.3	Introduir la interseccionalitat en el Reglament de Règim Intern, amb perspectives com l'antirracista i diversitat funcional, per permetre i facilitar que la cooperativa siga més inclusiva i diversa.	Responsable de formació i Assemblea	Existència de formació de les sòcies en antirracisme i diversitat funcional en el Pla de Formació de la cooperativa. Nº de				

				noves aportacions al RRI en aquestes matèries.				
O.6, O.7 i O.9	4.4	Definir les classificacions professionals de les sòcies, així com definir les tasques principals, tant productives com reproductives, de cadascuna de les sòcies per poder visibilitzar sobrequalificacions i possibles biaixos de gènere en el repartiment de tasques, que puguin derivar en sobrecàrregues de treball o situacions d'estrés laboral evitables. Ubicar aquesta informació en un lloc accessible a tota la plantilla.	Responsable de Recursos Humans	Existència d'un document laboral (similar al contracte laboral) que incloga tota la informació necessària sobre el lloc de treball i les condicions laborals de cada sòcia. Revisió i actualització periòdica d'aquests documents.				
O.1 i O.2	4.5	Informar a la plantilla i a les noves incorporacions sobre les seues condicions de treball (categoria professional, vacances, remuneració, duració de jornada laboral...) abans de la seua incorporació i com a part del seu acompanyament inicial de benvinguda.	Assemblea i persones mentores	Acord incorporat al protocol de benvinguda. Acompanyaments realitzats que incloguen estos continguts.				
O.2 i O.4	4.6	Formalitzar un procediment de planificació de les vacances per a la plantilla de la cooperativa, el qual podria estar contingut dins del Reglament de Règim Intern.	Assemblea	Acord incorporat al RRI.				
O.9	4.7	Actualitzar anualment el Registre Retributiu i l'Auditoria Salarial de la cooperativa, per evitar situacions de discriminació salarial per raó de gènere, sobrequalificacions i altres desigualtats entorn a les retribucions salarials i condicions de treball.	Responsable d'igualtat i responsable de Recursos Humans	Existència del document de Registre Salarial de la cooperativa i actualització periòdica del mateix. Seguiment anual de l'Auditoria salarial.				

0.5	4.8	Recollir les tasques productives i reproductives necessàries per al correcte funcionament de la cooperativa i formalitzar els mecanismes d'assignació i de rotació d'aquestes tasques a cada sòcia de la cooperativa.	Responsable de Recursos Humans	Existència d'un document de recull d'aquestes tasques actualitzat.				
ÀREA D'ACTUACIÓ 5: Àrea de conciliació i corresponsabilitat.					2022	2023	2024	2025
0.4	5.1	Recollir les mesures de conciliació a les que es poden acollir sòcies i assalariades de la cooperativa en algun document i actualitzar-ho periòdicament, fent menció de la normativa a la que s'adhereix la cooperativa.	Responsable d'igualtat	Existència del document (podria ser un annex del RRI). Actualització anual de les mateixes.				
0.4	5.2	Realitzar el seguiment i avaluació dels usos de mesures de conciliació i de les necessitats i demandes per part de la plantilla, desagregats per gènere i tipus de mesura.	Responsable d'igualtat	Existència d'un document de seguiment dels usos de les mesures de conciliació de la plantilla de la cooperativa. Actualització periòdica del mateix.				
0.4, 0.5 i 0.14	5.3	Adoptar de manera formal mesures de racionalització i harmonització dels usos del temps, per garantir el dret al descans de les sòcies i treballadores de la cooperativa. Formalitzar les mesures acordades al Reglament de Règim Intern, com per exemple, revisar a través de l'aplicació de fitxatge d'hores les jornades laborals per tal d'evitar prolongacions de la jornada, com reunions, accions de formació o altres compromisos fora	Assemblea	Nombre de mesures adoptades incloses al RRI en l'actualització anual del mateix.				

		de l'horari laboral o no realitzar comunicacions entre les 20h i les 8h.						
O.4 i O.14	5.4	Formalitzar els acords relatius al teletreball i la flexibilitat horària en el Reglament de Règim Intern, seguiment del seu ús i impacte en la plantilla.	Responsable de Recursos Humans i Responsable d'Igualtat	Acords formalitzats en el RRI. Valoració del seu ús i adequació a la realitat de la plantilla.				
ÀREA D'ACTUACIÓ 6. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.					2022	2023	2024	2025
O.10	6.1	Contractar una empresa responsable del Pla de Prevenció de Riscos Laborals que tinga personal amb formació acreditada en salut laboral i gènere, Pla d'Igualtat en vigor o la figura d'agent d'igualtat en la seua plantilla. Incloure aquest requisit tècnic a l'hora de seleccionar l'empresa o signar un compromís amb l'empresa contractada. Pressupost: 700€	Responsable de Recursos Humans	Acord formalitzat en el RRI. N° d'empreses cercades.				
O.11	6.2	Elaborar un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó del sexe i sensibilització del personal de la cooperativa al respecte. Pressupost: 700€	Responsable d'igualtat i Assemblea	Existència d'un protocol de prevenció aprovat per l'Assemblea.				
ÀREA D'ACTUACIÓ 7. Àrea de comunicació i llenguatge inclusiu.					2022	2023	2024	2025

O.12	7.1	Formalitzar la utilització de la guia d'ús de llenguatge inclusiu de REAS País Basc i de l'associació Impuls a tota la plantilla i situar-la en un espai accessible per a totes les sòcies.	Responsable de formació	Nivell d'informació de la plantilla sobre la Guia				
O.1 i O.13	7.2	Re-redactar els Estatuts de la cooperativa i aprofitar el pròxim canvi d'Estatuts per incorporar el llenguatge inclusiu i el valencià en aquest document.	Assemblea	Registre dels nous Estatuts				
O.8 i O.13	7.3	Formar en usos no racistes ni capacitistes del llenguatge i la comunicació a tot el personal de la cooperativa.	Responsable de Formació i Assemblea	% d'accions formatives sobre llenguatge no racista i/o capacitista sobre el total de la formació. Acord formalitzat en un acta de l'Assemblea.				
O.8 i O.13	7.4	Fer la nostra web i xarxes socials accessibles. Pressupost: 2.000€	Responsable de Comunicació	Nº de canvis realitzats en les nostres xarxes socials i web.				
O.1 i O.13	7.5	Vetllar per què les imatges utilitzades no reproduïsquen valors sexistes, racistes o capacitistes i mostren la diversitat de persones que forma la nostra societat.	Responsable de Comunicació	Avaluació anual del llenguatge utilitzat en les imatges publicades.				
O.13	7.6	Crear els nous continguts (memòries, correus, textos i imatges per a xarxes socials...) amb llenguatge inclusiu, antirracista i no capacitista.	Responsable de Comunicació	Avaluació anual del llenguatge utilitzat en els documents interns i externs creats.				

ÀREA D'ACTUACIÓ 8. Àrea de cures i sosteniment de la vida					2022	2023	2024	2025
O.14	8.1	Elaborar un protocol de benvinguda i de comiat per acompanyar amb cura tant els processos d'entrada de noves incorporacions com els dols de les que decideixen anar-se'n.	Responsable de Recursos Humans	Existència d'un protocol de benvinguda i un altre de comiat aprovats en un acta de l'Assemblea.				
O.16	8.2	Anàlisi de l'estructura interna de la cooperativa, per detectar punts de millora que romanen invisibles, en una aspiració d'enfortir les cures del grup cap a les persones i viceversa.	Responsable d'Estudis Interns	Nombre de mesures de millora adoptades, a través del RRI o del Pla d'Igualtat.				
O.16	8.3	Crear i formalitzar espais de gestió d'emocions i de conflictes, bé com espais diferenciats dels espais de presa de decisions o bé com a xicotetes parts d'aquests, segons necessitat.	Responsable de Facilitació	Formalitzar espais de gestió d'emocions i de conflictes en el Reglament de Règim Intern. N° d'ocasions en que s'utilitzen aquests espais.				
O.5 i O.14	8.4	Crear una ferramenta de control dels temps dedicats a feines productives i reproductives que mostre quin % de la nostra jornada dedica cada sòcia a cada tipus de tasca o àmbit de treball. Aquesta mesura guarda relació amb les mesures 4.4 i 4.8.	Responsable de Recursos Humans	Existència de la ferramenta. Actualització periòdica de la mateixa.				
O.1 i O.14	8.5	Estudiar la possibilitat de crear un fons en el pressupost de la cooperativa per cobrir gastos d'atencions mèdiques bàsiques que no estan cobertes per la Seguretat Social a les sòcies de la cooperativa, com oftalmologia, fisioteràpia o	Responsable de Finances	Partida pressupostària destinada a cobrir aquest tipus de gastos. Formalitzar en RRI.				

		odontologia, entre d'altres. Formalitzar-ho en el Reglament de Règim Intern.						
O.14 i O.16	8.6	Incloure dinàmiques de gestió de les emocions en les Jornades Estratègiques de la cooperativa per tindre cura sobre la salut mental de les sòcies de la cooperativa.	Responsable de Facilitació	Nº de dinàmiques de gestió d'emocions en les Jornades Estratègiques.				
O.14	8.7	Organitzar jornades de distensió (dinars, sopars, activitats lúdiques...) per a tota la plantilla per poder compartir altres espais de relació. Pressupost: 200€	Assemblea i Responsable de Facilitació	Nº d'activitats de distensió organitzades anualment.				
ÀREA D'ACTUACIÓ 9. Àrea de participació i lideratges					2022	2023	2024	2025
O.15	9.1	Analitzar quin tipus de lideratges tenim i valorem en la cooperativa i estudiar la possibilitat d'incloure d'altres, com lideratges compartits i rotatoris, per fomentar diferents tipus de participació que s'adapten a la diversitat de persones.	Responsable de Facilitació i Responsable d'Igualtat	Nº de mesures implementades en aquests espais. Nº de mesures formalitzades en el RRI.				
O.15 i O.16	9.2	Formació sobre els espais de presa de decisions, tipus i formes de decisió, metodologies d'organització dels temps, etc., per ampliar les nostres opcions i ser més eficients en la nostra gestió i usos dels temps laboral i personal i introduir mesures com la designació d'una persona moderadora que	Responsable de Facilitació	Nº de mesures implementades en aquests espais. Nº de mesures formalitzades en el RRI.				

		controle els torns de paraula i el temps de veu en cada reunió.					
O.7	9.3	Estudiar en qui recau la representació externa de la cooperativa per visibilitzar la responsabilitat, les tasques que comporta aquest càrrec i veure si aquesta representació està sent equilibrada per gèneres.	Responsable d'Estudis Interns	Nivell d'informació de la plantilla sobre les tasques de representació externa. Inclusió d'aquestes tasques en el document de recollida dels temps dedicats a la jornada laboral			

5. PRESSUPOST DEL PLA

ÀREA D'ACTUACIÓ	MESURA AMB COST ECONÒMIC		PRESSUPOST TOTAL (3 anys)
ÀREA D'ACTUACIÓ 2: Àrea d'accés a l'ocupació i contractació	2.2	Estudiar la possibilitat d'introduir mesures per incentivar la contractació de dones i millorar la diversitat, com per exemple valorar en les noves incorporacions perfils de ciències en dones, qualitats adquirides per la realització de tasques reproductives (capacitat de gestió de l'economia familiar, de gestió dels temps familiars i personals, responsabilitats de criança, cura d'alguna persona o de neteja de la vivenda) o pròpies de persones migrants, com una llengua estrangera (àrab, romanés...).	400€/ud. 400€
ÀREA D'ACTUACIÓ 3: Àrea de classificació professional, promoció, formació i representació femenina.	3.5	Dissenyar un Pla de Formació amb perspectiva feminista que s'adapte als perfils professionals i entorn laboral de les sòcies de la cooperativa.	1500€/any 4.500€
ÀREA D'ACTUACIÓ 6. Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.	6.1	Contractar una empresa responsable del Pla de Prevenció de Riscos Laborals que tinga personal amb formació acreditada en salut laboral i gènere, Pla d'Igualtat en vigor o la figura d'agent d'igualtat en la seua plantilla. Incloure aquest requisit tècnic a l'hora de seleccionar l'empresa o signar un compromís amb l'empresa contractada.	700€/ud. 700€
	6.2	Elaborar un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó del sexe i sensibilització del personal de la cooperativa al respecte.	700€/ud. 700€
ÀREA D'ACTUACIÓ 7. Àrea de comunicació i llenguatge inclusiu.	7.4	Fer la nostra web i xarxes socials accessibles.	2000€/ud. 2.000€
ÀREA D'ACTUACIÓ 8. Àrea de cures i sosteniment de la vida	8.7	Organitzar jornades de distensió (dinars, sopars, activitats lúdiques...) per a tota la plantilla per poder compartir altres espais de relació.	100€/any 300€
		TOTAL	6.300€