

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE **SOM ENERGIA**



JUNY 2022

1. Introducció	4
1.1. SOM ENERGIA	4
1.2. Estructura	4
1.3. Conveni col·lectiu.....	5
1.4. Representació sindical	6
1.5. Compromís de la direcció	6
2. Marc legal del Pla d'Igualtat.....	8
3. Parts subscriptores del pla	11
4. Principis que regeixen el Pla d'Igualtat	12
5. Àmbit d'aplicació i vigència del Pla	12
6. Diagnòstic d'Igualtat	13
6.1. Dades demogràfiques	13
6.2. Distribució de SOM ENERGIA.....	17
6.3. Condicions de treball i conciliació.....	21
6.4. Selecció i contractació	29
6.5. Promoció.....	34
6.6. Formació i desenvolupament	36
6.7. Retribució.....	37
6.8. Prevenció de l'assetjament.....	40
6.9. Comunicació i llenguatge.....	41
6.10. Salut i PRL	43
6.11. Igualtat i diversitat	45
7. Auditoria retributiva.....	48
7.1. Conclusions auditoria	48
8. Concepte i contingut del pla d'igualtat	49
8.1. Participació de les persones	50
8.2. Objectius generals del pla.....	51
8.3. Objectius específics.....	51
8.4. Estratègia	53
8.5. Eixos d'actuació	53
8.6. Accions d'igualtat.....	54
9. Calendari d'implementació	80

10.	Seguiment i avaluació.....	82
10.1.	Comitè d'igualtat, seguiment i avaluació.....	82
10.2.	Metodologia per al seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat.....	84
11.	Metodologia per l'avaluació del Pla d'Igualtat.....	85
12.	Procediment de modificació	87
13.	Solució de discrepàncies	88
14.	Glossari conceptes clau	89

1. INTRODUCCIÓ

1.1. SOM ENERGIA

Som Energia és una cooperativa de consum d'energia verda sense ànim de lucre. Les nostres activitats principals són la comercialització i la producció d'energia d'origen renovable. Tenim el compromís d'impulsar un canvi del model energètic actual per assolir un model 100% renovable.



SOM ENERGIA està format per:

- **El Consell Rector**

És escollit per les persones sòcies, s'encarrega d'implementar les directrius marcades per l'assemblea tot respectant els valors recollits en els estatuts de la cooperativa.

- **L'equip de treball**

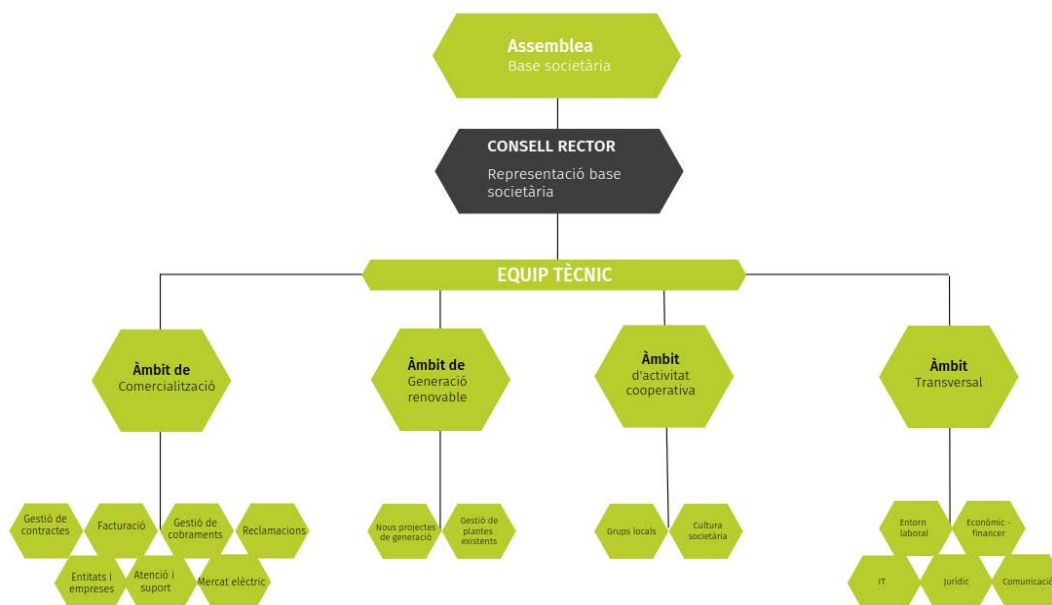
S'encarrega de l'activitat empresarial de la cooperativa. Amb seu a Girona, és un equip organitzat que pretén ser flexible i que incorpora valors que considerem importants: un model centrat en les persones, corresponsabilitat, coordinació i lideratges que fomentin l'autonomia.

- **Grups Locals**

Moltes de les persones sòcies també col·laboren voluntàriament aportant els seus coneixements i energia a les seccions territorials, als grups locals i a la plataforma Participa de Som Energia.

1.2. Estructura

ORGANIGRAMA



1.3. Conveni col·lectiu

La plantilla de Som Energia pertany al Conveni col·lectiu del sector d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 15

Miércoles 18 de enero de 2017

Sec. III. Pág. 4356

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

542 Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 2016, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

1.4. Representació sindical

L'entitat no compta amb representació legal de les persones treballadores. Aquest pla ha estat negociat entre representants de l'organització i representants de la plantilla escollits democràticament. En les diverses reunions del Pla d'Igualtat s'ha convidat a la representació de CCOO, que van assistir a la reunió de Constitució de la Comissió d'Acords del PIO i a una reunió de tota la plantilla, i han declinat les posteriors convocatòries de la Comissió (realitzades a través de canals formals: correu electrònic i burofax).

1.5. Compromís de la direcció

Al maig de 2020, SOM ENERGIA va signar el seu Compromís amb la Igualtat.



COMPROMÍS DEL CONSELL RECTOR AMB EL PLA D'IGUALTAT

SOM ENERGIA, SCCL, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en l'àmbit de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició de l'esmentat principi regulat en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual estableix que:

"El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil."

En tots i cadascun dels àmbits laborals en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta cooperativa, des de la selecció fins a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent especialment la discriminació indirecta. Igualment, hi ha una voluntat expressa de fer-ho extensiu a tota la realitat de la cooperativa, incloent-hi la base societària. Pel que fa a la discriminació indirecta, l'entendem tal com disposa l'article 6.2 de la normativa anteriorment citada:

"Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre."

En el cas de Som Energia, s'entén inclosa en aquesta definició la discriminació per gènere.

Pel que fa a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin en aquest sentit i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica mitjançant la implementació del Pla d'igualtat i oportunitats que suposi millores respecte a la situació present, arbitrants els sistemes de seguiment corresponents, per tal d'avançar cap a la igualtat real entre dones i homes a la cooperativa, i per extensió, al conjunt de la societat.

Per poder dur a terme aquest propòsit, el Consell Rector, reunit en data 25/04/2020 i vàlidament constituït d'acord amb la Llei 12/2015, de 9 de juliol, de cooperatives, ha acordat:

(i) designar Verònica Baquero Ripoll i Clara Calbet Domingo com a responsables en nom de SOM ENERGIA, SCCL, amb el suport de l'equip tècnic de la cooperativa, de l'anàlisi i disseny del Pla d'igualtat.

(ii) designar la Vocalia de Coordinació de Consell Rector de SOM ENERGIA, SCCL, com a responsable d'assegurar la implementació del pla.

(iii) designar la Gerència com la representació de la cooperativa en el procés d'arribar a acords entre la cooperativa i la plantilla, en els termes que estableix la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Girona, 29 maig de 2020

Victòria Pellicer Sifres
Presidenta de Consell Rector

[Veure signatura en el [document original](#), en castellà]

2. MARC LEGAL DEL PLA D'IGUALTAT

Marc normatiu europeu

El 25 de març de 1957 alguns dels Estats Europeus van signar el "*Tractat de Roma*", constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea. Hi trobem una referència al principi d'igualtat de remuneració entre dones i homes per un treball d'igual valor, en l'article 119.

Posteriorment, al 1993, en el protocol 14 sobre política social del "*Tractat de Maastricht*", es fa referència a la igualtat de tracte entre dones i homes a la feina. En l'article 2, es fa referència a la igualtat de retribucions, en l'article 6 apartat tercer, es fa referència a les mesures d'acció positiva a favor de les dones, "mesures que prevegin avantatges concretes destinades a facilitar a les dones l'exercici de les activitats professionals o evitar o compensar algun impediment en les seves carreres professionals."

"*La Carta de Drets fonamentals de la Unió Europea*" del 9 de desembre de 1989, suposa un avanç important en el camí de la igualtat de gènere. S'hi recull el deure per part dels estats membres de garantir la igualtat de tracte entre homes i dones intensificant les accions necessàries, especialment en l'accés a l'ocupació, la retribució, condicions de treball, protecció social, educació, formació professional i evolució de la carrera professional; així com el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida personal i professional d'homes i dones.

"*El Tractat d'Amsterdam*" de 1999, va afermar el compromís de la Unió Europea amb la consecució i promoció de la igualtat entre dones i homes. Suposa un increment de l'àmbit d'actuació del principi d'igualtat de tracte i es converteix en un dret fonamental que vincula als poders públics nacionals. D'una banda, prohibeix qualsevol discriminació en tots els aspectes de la vida econòmica, política i social per raó de sexe, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (art. 2.7); d'altra banda, l'article 141 suposa el compromís dels estats a incorporar el principi d'igualtat a les seves polítiques generals de manera transversal.

Pel que fa a la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació cal destacar tres directives:

- "*La Directiva 73/2002*" de el Parlament Europeu i del Consell del 23 de setembre de 2002, que modifica "*La Directiva 76/207/CEE*" del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- "*La Directiva 2004/113/CE*" sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis.
- "*La Directiva 2006/54/CE*" sobre la implementació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit d'ocupació i ocupació.

Finalment, assenyalar que la transversalitat de Gènere i la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes segueix sent una de les prioritats de l'agenda europea. Així ho demostra la inclusió de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques i accions comunitàries, com l'Estratègia Marc Comunitària per a la igualtat entre els dos sexes, els Programes d'Acció Comunitària i, especialment, la importància que s'ha concedit a la integració de la perspectiva de gènere en la programació dels Fons Estructurals, a l'establir que les accions cofinançades pels Fons hauran de tenir en compte la dimensió de gènere.

Marc normatiu espanyol

En el marc normatiu espanyol existeixen diferents normes que emparen la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits socials.

La Constitució Espanyola expressa com a dret fonamental la igualtat davant la llei en el seu article 14, així com la responsabilitat dels poders públics per promoure i remoure els obstacles que puguin impedir la participació igualitària de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social, en el seu article 9.2.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes transposa dues directives europees "2002/73/CE i 2004/113/CE" –esmentades amb anterioritat– trasposes a l'ordenament jurídic espanyol, marcant un fita en la legislació referent a la consecució de la igualtat de gènere. Si bé aquesta Llei recorre en la seva articulació tots els àmbits socials a través del principi de transversalitat, implicant a tots els poders públics, no és menor la importància que atorga a l'àmbit de l'ocupació privada, a l'establir com a obligatòria la implantació de mesures d'igualtat, mesures d'acció positiva i Plans d'Igualtat a empreses de més de 250 persones en plantilla.

La Llei d'Igualtat ve a constituir un element important en el procés d'integració de la transversalitat de gènere en la "*assumpció de la dimensió estructural de la discriminació de gènere*".

La citada Llei introdueix per primera vegada en la legislació laboral espanyola, el concepte de Plans d'Igualtat. Al seu article 46.1 incorpora la següent definició "*Els plans d'Igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe*".

RD 6/2019

El Reial Decret-Llei 6/2019 ha introduït importants modificacions a allò legislat per la Llei Orgànica 3/2007. Algunes de les mesures són:

- L'ampliació de les empreses que han d'elaborar Plans d'Igualtat, passant a ser empreses amb 50 o més treballadors

- La obligada inscripció dels plans al Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció general de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (article 46.5, Llei Orgànica 3/2007)
- Ell registre salarial de l'empresa
- Mesures per a les víctimes de violència de gènere
- Modificació de sancions
- Modificació del permís de paternitat, concreció horària i permís de lactància.

RD 901/2020

El Reial decret reial decret té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.

Les principals modificacions o novetats són la següents:

- Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup
- Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin aconseguit les persones de plantilla que el fan obligatori. I en el termini màxim d'un any haver presentat la sol·licitud de registre
- Es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores. En les empreses on no existeixin les representacions legals es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa.
- Canvis en el contingut mínim com: els àmbits personal, territorial i temporal, l'auditoria salarial...
 - Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts.

RD 902/2020

El Reial decret per a les empreses que comptin almenys amb 50 empleats per a garantir la igualtat retributiva, identificar la discriminació salarial i fomentar la transparència.

Resumint el més important:

- Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la seva representació legal en l'empresa, al registre salarial d'aquesta. Si no existeix RLT, podran accedir al registre, però la informació no abastarà les dades fetes una mitjana de respecte a les quanties efectives de les retribucions que constin en el registre, sinó únicament les diferències percentuals que existeixin en les retribucions de l'empresa (fetes una mitjana de de dones i homes).
- El període temporal de referència serà amb caràcter general l'any natural.
- Les empreses hauran de contemplar, dins del registre salarial, les dades retributives de tota la plantilla sense excepció, incloent al personal directiu i als alts càrrecs.

- Els representants legals de les persones treballadores participaran en el disseny del registre salarial. Hauran de ser consultats en el termini dels deu dies anteriors a l'elaboració del registre. La mateixa antelació s'estipula quan el registre hagi de modificar-se a causa d'una alteració substancial del seu contingut.
- La finalitat d'auditoria retributiva és obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.
- Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva. El Reglament aclareix que l'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, tret que es determini una altra inferior en aquest. El contingut de l'auditoria retributiva implica l'avaluació dels llocs de treball (tant en relació amb el sistema retributiu com amb el sistema de promoció)
- Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció d'aquestes desigualtats.
- La valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius, passa a considerar-se un altre dels eixos fonamentals dins del principi de transparència retributiva.

Aquesta llei considera la discriminació salarial com falta molt greu en matèria de relacions laborals, podent conduir a la imposició d'una multa d'entre 6.251 i 178.500 euros.

3. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

Aquest pla d'igualtat ha estat realitzat per la Comissió d'Igualtat de SOM ENERGIA.

La comissió negociadora, assimilable al que en d'altres organitzacions és la Comissió d'Igualtat, és la Comissió d'Acords del PIO de SOM ENERGIA, constituïda a Girona el 14 de juny de 2021.

Els membres actuals són:

En representació de l'empresa:

- Xavier Costa Llonch, equip de gerència
- Wahba Ahmed Mohamed, equip jurídic

En representació de les persones treballadores:

- Belén López, CCOO

La cooperativa també ha comptat amb la participació de membres de la plantilla que han col·laborat en la realització del Pla des del moment de la creació de la Comissió d'Acords del PIO. Les persones que han participat són:

- Hermínia Guerra Giménez
- Joel Burch i Viñals
- Lucía García Durañona
- Verònica Baquero Ripoll

- Clara Calbet Domingo
- Núria Iglesias Martínez
- Anna Rodon Font

4. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats és un conjunt de mesures i accions negociades amb la representació de la plantilla, i que es regeix pels següents principis:

1. Està dissenyat per a totes les persones que componen la cooperativa, siguin, dones, homes, o d'altres identitats.
2. Adopta la transversalitat de gènere i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre persones de la cooperativa
3. Té una naturalesa correctora i preventiva, pretenent així eliminar discriminacions futures per raó de sexe.
4. És dinàmic i està obert a canvis i noves mesures en funció de les necessitats detectades durant el seguiment.
5. Estableix un compromís de la cooperativa que farà ús dels recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.
6. Propicia la participació i el diàleg de totes les parts implicades.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA

ÀMBIT PERSONAL:

El Pla d'Igualtat de SOM ENERGIA serà d'aplicació a tots els centres de treball actuals, afectant al 100% de la plantilla.

ÀMBIT TERRITORIAL:

L'àmbit territorial comprendrà els següents centres de treball:

- Girona, Catalunya, 89 persones

ÀMBIT TEMPORAL:

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor l'endemà de la signatura, mantenint-ne la vigència durant un termini de 4 anys. Sis mesos abans de la finalització del present Pla es procedirà amb el procés de negociació del Pla d'Igualtat següent, en base als informes de seguiment anuals i avaluació final del present Pla, així com de l'actualització del diagnòstic de situació.

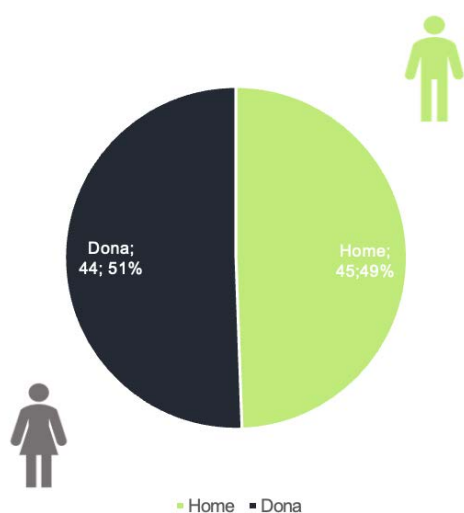
6. DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

La igualtat d'oportunitats amb independència del gènere té com a objectiu la igualtat de fet en l'accés, participació i permanència en tots els processos de la institució: selecció, promoció, formació, desenvolupament de carrera professional, remuneració i conciliació de la vida laboral i personal per a totes les treballadores i treballadors.

Les accions incloses en el present Pla d'igualtat es troben en relació amb els resultats de la diagnosi de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats dut a terme per un equip de treball liderat per la persona designada per l'Empresa com a Responsable del Pla d'Igualtat.

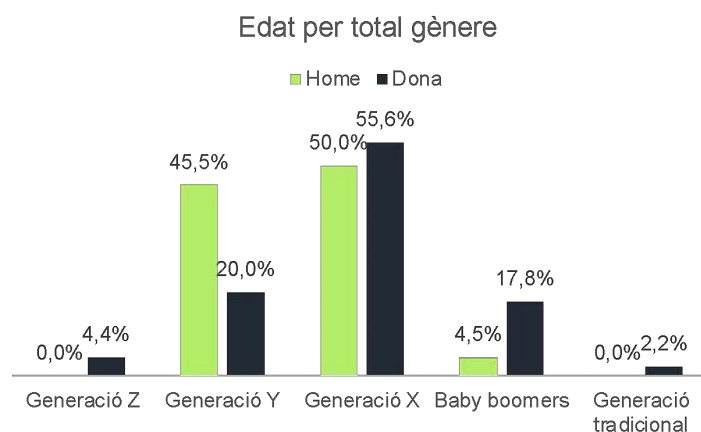
Cal assenyalar que els resultats de la diagnosi realitzat han estat posats en coneixement de la Direcció de l'empresa i de la Comissió d'Acords del PIO amb l'objectiu de promoure i facilitar la participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat.

6.1. Dades demogràfiques



El Percentatge de dones (51%) i homes (49%) a la plantilla de SOM ENERGIA s'ajusta als valors d'equilibri recomanats per la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 del 40% de persones del sexe menys representat en plantilla.

Edat



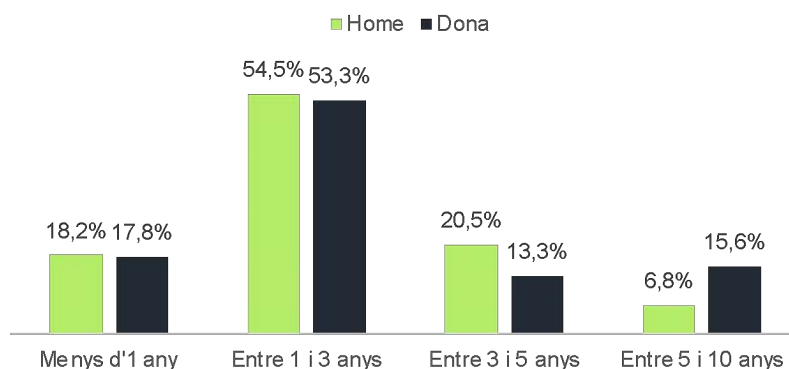
Si analitzem els trams d'edat sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat tant d'homes com de dones, pertanyen a la generació X.

L'edat mitjana de la plantilla és de 38,8 anys. Més concretament 40,7 la de les dones i 37 la dels homes.

Edat	Generacions	Home	Dona	Total
Fins a 25 anys	Generació Z (1995-2010)		2	2
Fins a 35 anys	Generació Y (1980-1994)	20	9	29
Fins a 47 anys	Generació X (1965-1979)	22	25	47
Fins a 57 anys	Baby boomers (1946 -1964)	2	8	10
Fins a 67 anys	Generació tradicional (anterior al 1946)		1	1
Total general		44	45	89

Antiguitat

Distribució plantilla segons antiguitat per total gènere

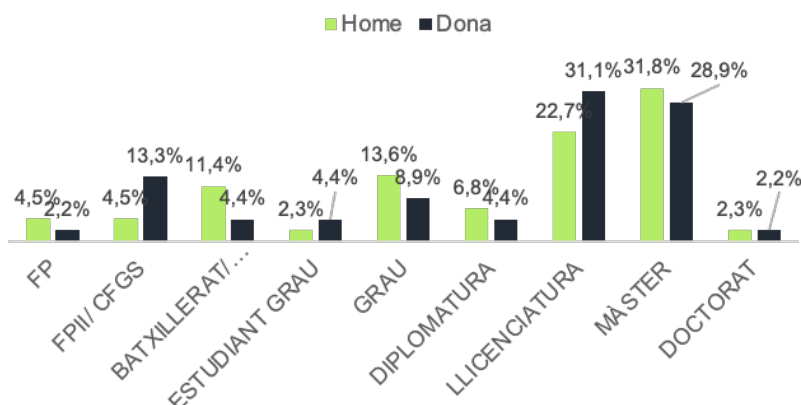


Si analitzem els trams d'antiguitat sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, tant d'homes com de dones, porta entre 1 i 3 anys treballant a l'empresa. L'antiguitat mitjana de la plantilla és de 2,7 anys. Més concretament 2,8 la de les dones i 2,63 la dels homes.

Antiguitat	Home	Dona	Total
Menys d'1 any	8	8	16
Entre 1 i 3 anys	24	24	48
Entre 3 i 5 anys	9	6	15
Entre 5 i 10 anys	3	7	10
Total general	44	45	89

Nivell d'estudis

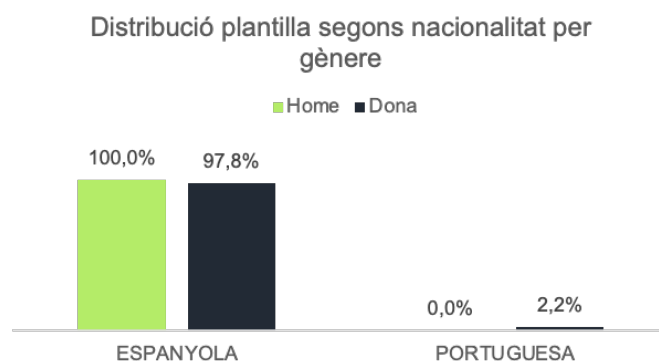
Distribució plantilla segons nivell formatiu per gènere



Si analitzem el nivell d'estudis reglats sobre el total de sexe, veiem que el percentatge més elevat d'homes té fins a un màster, mentre que el percentatge més elevat de dones té fins a una llicenciatura.

Nivell formatiu	Home	Dona	Total
FP	2	1	3
FPII/ CFGS	2	6	8
BATXILLERAT/ COU	5	2	7
ESTUDIANT GRAU	1	2	3
GRAU	6	4	10
DIPLOMATURA	3	2	5
LLICENCIATURA	10	14	24
MÀSTER	14	13	27
DOCTORAT	1	1	2
Total general	44	45	89

Nacionalitat

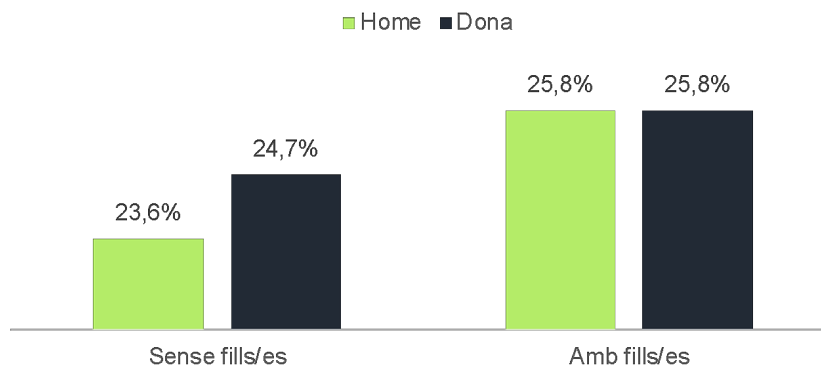


Si analitzem com es distribueixen les nacionalitats de la plantilla sobre el total d'homes i dones veiem que el 100% dels homes i el 97,8% de les dones tenen nacionalitat espanyola.

	Home	Dona	Total
ESPANYOLA	44	44	88
PORTUGUESA		1	1
Total general	44	45	89

Responsabilitats: fills/es

Distribució de la plantilla segons si tenen o no fills/es



El 51,6% de la plantilla té fills/es. Són el 52,3% dels homes i el 51,1% de les dones.

El 20,5% dels homes i el 33,3% de les dones tenen 1 fill o filla, i el 31,8% dels homes i el 17,8% de les dones en tenen dos.

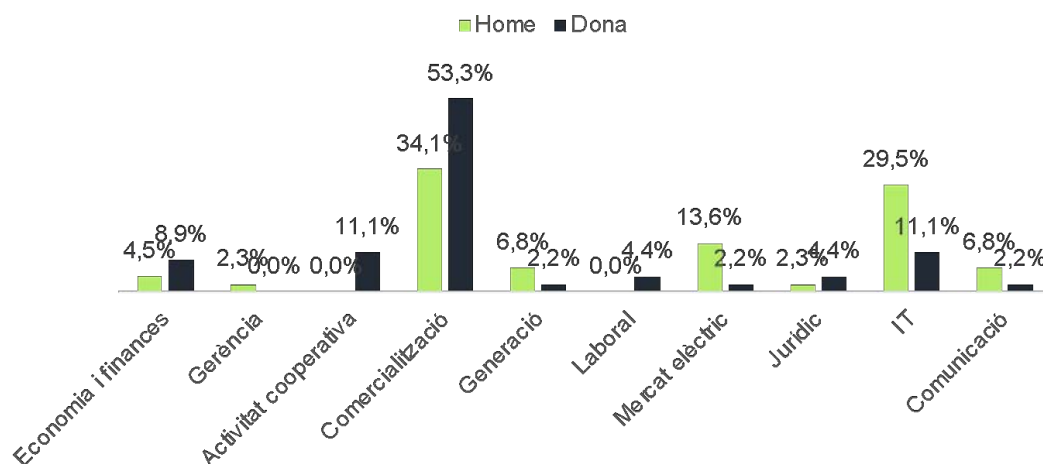
Fills/es	Sobre nº fills			Sobre total sexe		Sobre total plantilla			
	Home	Dona	Total general	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
0	21	22	43	48,8%	51,2%	47,7%	48,9%	23,6%	24,7%
1	9	15	24	37,5%	62,5%	20,5%	33,3%	10,1%	16,9%
2	14	8	22	63,6%	36,4%	31,8%	17,8%	15,7%	9,0%
Total general	44	45	89	49,4%	50,6%	100,0%	100,0%	49,4%	50,6%

	Total			Sobre total sexe		Sobre total plantilla			
	Home	Dona	general	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Sense fills/es	21	22	43	48,8%	51,2%	47,7%	48,9%	23,6%	24,7%
Amb fills/es	23	23	46	50,0%	50,0%	52,3%	51,1%	25,8%	25,8%
Total general	44	45	89	49,4%	50,6%	100,0%	100,0%	49,4%	50,6%

6.2. Distribució de SOM ENERGIA

Distribució per departament

Distribució plantilla segons departament per total gènere

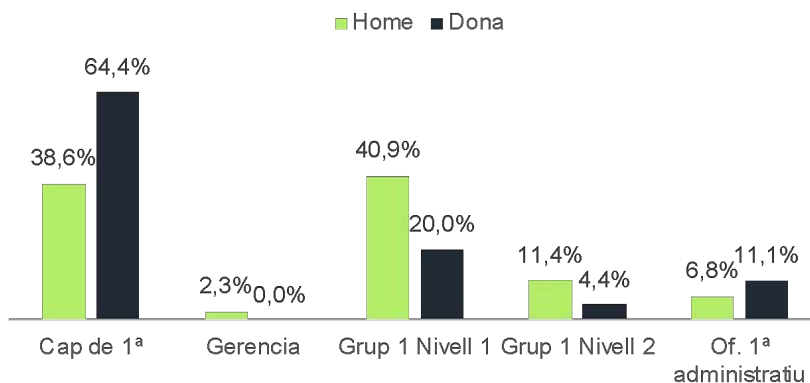


Si analitzem el departament de treball sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, el 53,3% de les dones i el 34,1% dels homes, formen part del departament de comercialització.

Departament	Home	Dona	Total
Economia i finances	2	4	6
Gerència	1		1
Activitat cooperativa		5	5
Comercialització	15	24	39
Generació	3	1	4
Laboral		2	2
Mercat elèctric	6	1	7
Jurídic	1	2	3
IT	13	5	18
Comunicació	3	1	4
Total general	44	45	89

Distribució per categoria professional

Distribució plantilla segons categoria professional per total gènere

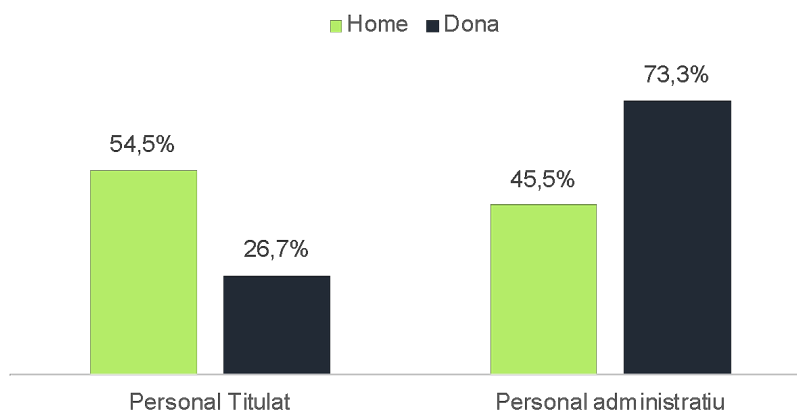


Si analitzem les categories sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat d'homes, el 40,9%, pertany al Grup 1 Nivell 1, mentre que el gruix de les dones, el 64,4% són Caps de 1ª.

Categoria professional	Home	Dona	Total
Cap de 1ª	17	29	46
Gerencia	1		1
Grup 1 Nivell 1	18	9	27
Grup 1 Nivell 2	5	2	7
Of. 1ª administratiu	3	5	8
Total general	44	45	89

Distribució per grups professionals

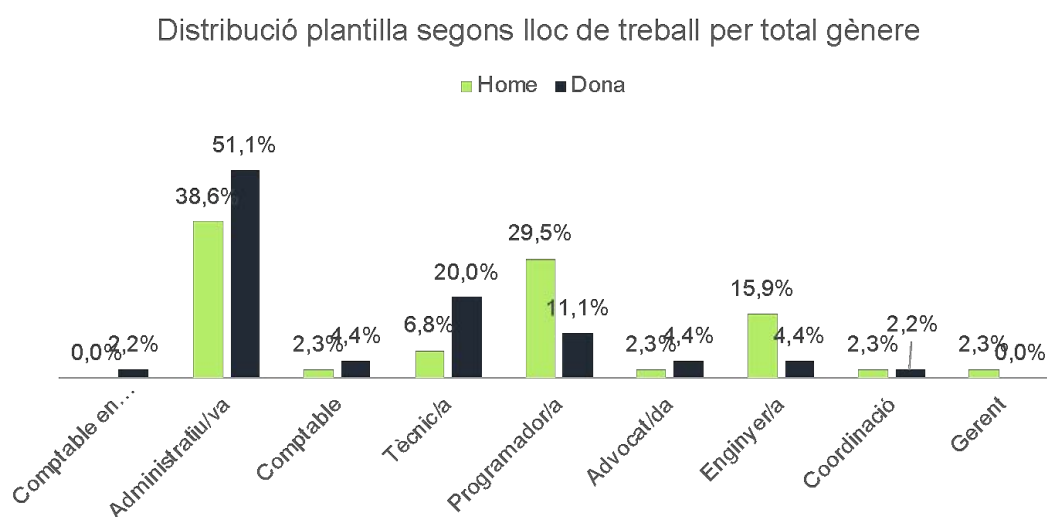
Distribució plantilla segons grup professional per total gènere



Si analitzem els grups sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat d'homes, el 54,5%, és personal titulat, mentre que el gruix de les dones, el 73,3% és personal administratiu.

Grup professional	Home	Dona	Total
Personal Titulat	25	11	36
Personal administratiu	20	33	53
Total general	45	44	89

Distribució per lloc de treball



Si analitzem el lloc de treball sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, el 51,1% de dones i el 38,6% d'homes són administratius/es.

Lloc de treball	Home	Dona	Total
Comptable en pràctiques		1	1
Administratiu/va	17	23	40
Comptable	1	2	3
Tècnic/a	3	9	12
Programador/a	13	5	18
Advocat/da	1	2	3
Enginyer/a	7	2	9
Coordinació	1	1	2
Gerent	1		1
Total general	44	45	89

6.3. Condicions de treball i conciliació

El document POL (Pautes d'Organització Laboral), s'aplica formalment des de l'any 2018. Es va crear per a resoldre la complexitat organitzativa del grup i recollir les pautes per a l'organització laboral, especialment aquelles que suposen una millora dels drets legalment establerts.

HORARI LABORAL I DESCANSOS

Jornada de treball: La jornada laboral prevista és de 40 hores setmanals. L'Equip Tècnic pot triar la seva dedicació laboral entre 30 i 40 hores setmanals amb la reducció proporcional de salari en consens amb els seus equips de treball.

Flexibilitat laboral: De forma consensuada amb la resta dels equips i tenint en compte l'afectació a la resta de l'ET, es podrà pactar la jornada que més s'ajusta a les necessitats de les persones treballadores. El marc horari de preferència és de 9 a 14 hores, en coordinació amb els equips de treball.

Descansos: El personal que treballi cinc hores diàries o més disposarà de trenta minuts de descans que en cap cas podrà compensar amb els horaris d'entrada i/o de sortida. Aquest descans serà considerat com de treball efectiu. Qui ho necessiti podrà descansar més temps tenint en compte que aquest no comptarà com a temps de treball efectiu i s'haurà de recuperar allargant la jornada. Per afavorir el benestar de l'Equip intentarem no dinar davant l'ordinador i procurarem dinar fora de l'oficina.

Descans setmanal: Dos dies ininterromputs, dissabte i diumenge.

Hores extraordinàries:

Per tal d'afavorir la conciliació de la vida laboral i personal, l'Equip Tècnic no realitzarà hores extraordinàries llevat que hi hagi circumstàncies justificades de força major.

La necessitat de fer hores extres és excepcional i causada per motius extraordinaris i puntuals. La realització d'hores extraordinàries ha d'anar precedida d'una proposta de serveis extraordinaris que indiqui els objectius que cal assolir i la justificació dels motius que els provoquin que compti amb el vist i plau de la coordinació de l'àmbit o de Gerència per als equips transversals. En cap cas es podran fer hores extraordinàries per iniciativa pròpia amb l'objectiu de convertir-les en dies addicionals de vacances.

Les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans incrementat amb un 75%. Quan per motius organitzatius sigui impossible la compensació en temps incrementat de descans, les hores extres es podran retribuir econòmicament amb el vist i plau de la coordinació de l'àmbit i Gerència per als equips transversals.

Puntualment, serà necessària la participació de membres de l'Equip Tècnic en esdeveniments que es realitzen fora de l'horari laboral: [...] Trobada Estratègica de l'Equip Tècnic - Reunions del Consell Rector - Altres que hi puguin anar sorgint.

El personal que hagi d'assistir a reunions i esdeveniments de la cooperativa en cap de setmana o festiu,

4

compensarà les hores treballades de la següent manera:

La cooperativa estableix que cada dia treballat en cap de setmana o festiu es compensi amb un dia de descans tenint en compte el que el Conveni preveu sobre el descans mínim obligatori. Per imperatiu legal hi ha d'haver un període de descans ininterromput de 1,5 dies setmanal. Si per necessitats de la cooperativa s'han de treballar 11 dies seguits seran immediatament compensats amb un descans mínim de 3 dies (1,5 per cada setmana).

La cooperativa es farà càrrec de les despeses de desplaçament i d'allotjament, si s'escau, en el cas d'esdeveniments realitzats fora del lloc habitual de treball.

L'assistència voluntària a esdeveniments de la cooperativa no es podrà compensar amb temps lliure retribuït.

Per al còmput dels esdeveniments, no es tindran en compte els àpats o el temps d'esbarjo o les activitats ludicofestives, només el de l'acte o esdeveniment de feina.

Modificacions de jornada:

- Reduccions de jornada: Les reduccions de 40 fins a 30 hores setmanals no estan subjectes a proposició, tan sols serà necessària una comunicació prèvia amb suficient antelació perquè els equips es puguin reorganitzar. En el cas de les reduccions a menys de 30 hores setmanals, les persones ho sol·licitaran als seus equips de treball i a Coordinació d'Àmbit/Gerència, que les hauran de valorar i aprovar en el termini dels 15 dies des de la seva comunicació. En tot cas, la concessió d'aquest dret suposarà la reducció proporcional de les percepcions salarials.

- Augments de jornada: Els augments de jornada, un cop acordats amb els equips de treball, s'hauran de proposar a la Coordinació d'àmbit/Gerència i l'Equip Laboral,

Vacances: El personal té el dret de gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes, que es podran gaudir en qualsevol moment de l'any seguint les següents pautes:

- Aquests dies es podran gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.
- Les vacances no realitzades en aquest període no es podran gaudir en un altre moment ni ser compensades econòmicament.
- Es faran els ajustos que calguin cas que es superi el còmput anual d'hores treballades segons el conveni.

Cada equip s'organitzarà les vacances tenint en compte el nombre mínim de treballadors/es necessaris/àries per garantir el bon funcionament de l'oficina. Les festes que pot gaudir el personal seran les nacionals i les autonòmiques que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya o bé el de la Comunitat on resideixi en el cas de treballadors/es amb un lloc de treball diferent.

L'oficina romandrà oberta els dos dies festius que corresponguin per festes locals, per aquest motiu aquests dos dies s'afegiran als 23 dies de vacances retribuïdes anuals. En els casos de jornades inferiors a tres dies setmanals es computarà un dia de festa local a afegir al nombre de dies de vacances que corresponguin en funció de la jornada.

VIATGES I DIETES

Targetes bancàries: Es disposarà d'una targeta de crèdit per tal d'estalviar-se avançar diners. La targeta ha de ser funcional per a reserva de cotxes, vols i bitllets i, per tant, ha de ser de crèdit.

Eines: En general, la cooperativa subministrarà les eines necessàries per fer la feina. Això inclou les eines informàtiques i de comunicacions, així com les targetes de visita i els Equips de Protecció Individual (EPI) adequats a la feina a fer. Es preveu que es pugui disposar de samarretes o una jaqueta que els identifiqui com a treballadors/es de Som Energia per a algunes visites a camp o obres.

Dietes: Són "dietes" aquelles percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular que tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del personal laboral per necessitats de feina. Els diners que s'hagin hagut d'avançar per motius de feina es retornaran un cop omplert el full de despeses mensuals.

Desplaçaments: Aquests es faran preferentment en transport públic. En els casos que s'utilitzi transport privat havent-hi una opció racional de transport públic (entenent com a racional que els horaris i combinacions siguin factibles) s'abonarà només l'import equivalent al cost del viatge en transport públic. El temps de viatge comptarà com a temps de feina. Es prioritzarà el tren per sobre de l'avió, però si fer servir transport aeri permet una millor conciliació familiar i el temps necessari per arribar en tren és desproporcionat es podrà fer ús de l'avió. Si fer servir transport públic implica més de dos canvis de transport i hi ha la possibilitat, es podrà optar per fer servir cotxe propi, utilitzar vehicles elèctrics compartits de Som Mobilitat o cotxes de lloguer, adequats a la feina a realitzar.

Manutenció: Si per la durada de l'activitat s'ha de fer algun àpat, aquest es justificarà a través del tiquet del restaurant. La cooperativa abonarà fins a 20,00 euros per àpat i persona; tot el que superi aquest import anirà a càrrec de cadascú/na.

Allotjament: Si per la durada de l'activitat s'ha de fer una pernoctació en un hotel, s'intentarà preveure amb antelació. Caldrà aportar la factura corresponent per tal de justificar la despesa. Sempre que sigui possible, el preu de l'habitació no ha de superar els 45 €/nit i persona en règim d'allotjament. S'admeten excepcions sempre que la població de destinació tingui preus més alts. Habitacions individuals, a criteri dels viatgers/es.

Justificants: Si es viatja amb transport públic el justificant serà el bitllet del transport utilitzat. En el cas

6

Vacances: El personal té el dret de gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes, que es podran gaudir en qualsevol moment de l'any seguint les següents pautes:

- Aquests dies es podran gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.
- Les vacances no realitzades en aquest període no es podran gaudir en un altre moment ni ser compensades econòmicament.
- Es faran els ajustos que calguin cas que es superi el còmput anual d'hores treballades segons el conveni.

Cada equip s'organitzarà les vacances tenint en compte el nombre mínim de treballadors/es necessaris/àries per garantir el bon funcionament de l'oficina. Les festes que pot gaudir el personal seran les nacionals i les autonòmiques que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya o bé el de la Comunitat on resideixi en el cas de treballadors/es amb un lloc de treball diferent.

L'oficina romandrà oberta els dos dies festius que corresponguin per festes locals, per aquest motiu aquests dos dies s'afegiran als 23 dies de vacances retribuïdes anuals. En els casos de jornades inferiors a tres dies setmanals es computarà un dia de festa local a afegir al nombre de dies de vacances que corresponguin en funció de la jornada.

PERMISOS

Permisos retribuïts:

El/la treballador/treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció legal com a parella de fet, gaudibles durant l'any natural a partir de la data de la inscripció legal.
- Maternitat i paternitat: Set setmanes en els casos de naixement o adopció de fill, que s'afegiran a la baixa legal de maternitat o paternitat i que seran gaudibles durant l'any natural a partir de la data de naixement o adopció..
- El progenitor o la progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també podrà gaudir del permís de paternitat/maternitat legalment previst a continuació del de maternitat o a l'inrevés. Som Energia augmentarà aquest permís en 7 setmanes més.
- Cinc dies laborables, a comptar del dia del fet, per defunció de familiars fins a primer grau. Quan per aquest motiu el/la treballador/treballadora necessiti fer un desplaçament fora de Catalunya a l'efecte, el permís podrà ser de set dies.
- Dos dies, o hores en jornada equivalent, per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el/la treballador/treballadora necessiti fer un desplaçament fora de Catalunya a l'efecte, el permís serà de quatre dies.
- Tres dies laborables per mort d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat si es produeix cinc dies naturals, almenys tres d'ells laborables, si és fora de la comunitat autònoma de residència.
- Dos dies per trasllat del domicili habitual. Tres dies si el trasllat implica un canvi de població.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional en un període determinat s'atendrà al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- Pel temps indispensable per a la realització d'un examen de caire reglat o oficial, amb la presentació de justificant acreditatiu.
- La jornada laboral immediatament posterior a participar en una mesa electoral.

2

Permisos sense sou: El personal amb una antiguitat de més de tres anys podrà sol·licitar un permís sense sou superior a un mes i inferior als quatre mesos, que haurà de motivar i presentar a Gestió Laboral i Coordinació d'Àmbit/Gerència, prèviament consensuat amb l'Equip de treball, per a la seva valoració. Aquest permís es podrà sol·licitar com a màxim un cop cada tres anys i complementa el permís sense sou recollit en l'article 26 del Conveni. La persona que gaudeixi d'aquest permís no perdre l'antiguitat, la qual es computarà fins a l'inici del permís.

Aquest permís suposa una ampliació del permís recollit al conveni d'un mes (fraccionable en dos períodes de 15 dies) per a les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any.

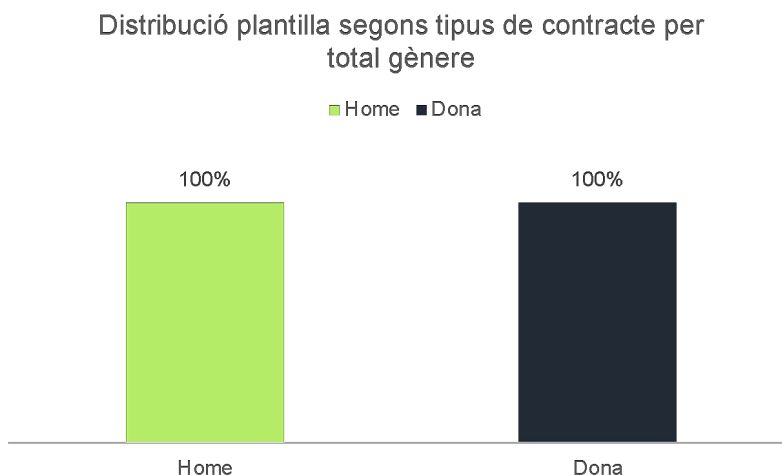
La cooperativa no mantindrà durant el període de permís la cotització a la Seguretat Social de la persona que el gaudeixi. La readmissió de la persona amb permís sense sou al seu lloc de treball serà automàtica a la finalització d'aquest període.

Caldrà planificar, prèviament al començament del permís, la distribució de les possibles càrregues de treball a causa de l'absència temporal de la persona que el sol·licita, per garantir el normal funcionament de l'equip.

Excedències: El personal amb un mínim d'un any d'antiguitat té dret que se'l reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, sense sou, per un termini superior a quatre mesos i inferior a cinc anys. L'excedència donarà dret a la conservació del seu lloc de treball -sempre i quan hi existeixi- fins als dotze mesos d'excedència, i al còmput de l'antiguitat fins al final de l'excedència. Transcorregut aquest termini, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. L'excedència només podrà ser exercitada una altra vegada pel/per la mateix/a treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Per a la resta de drets i obligacions derivats d'aquest epígraf és d'aplicació l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En la mesura del possible, s'avisarà amb una antelació suficient per planificar el seu relleu.

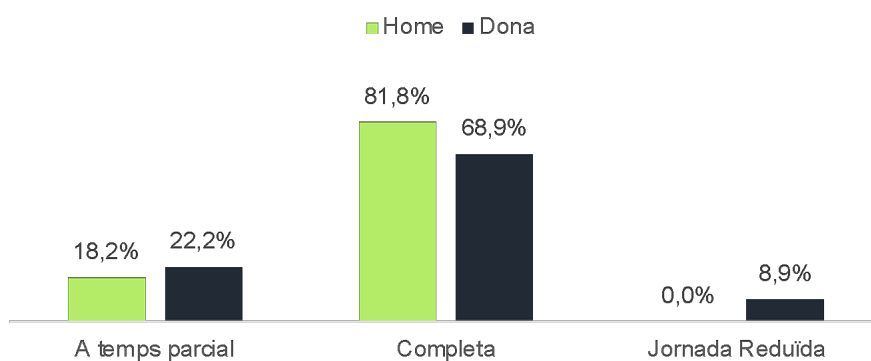
Contractació



El 100% de la plantilla té un contracte indefinit.

Jornada/ horari

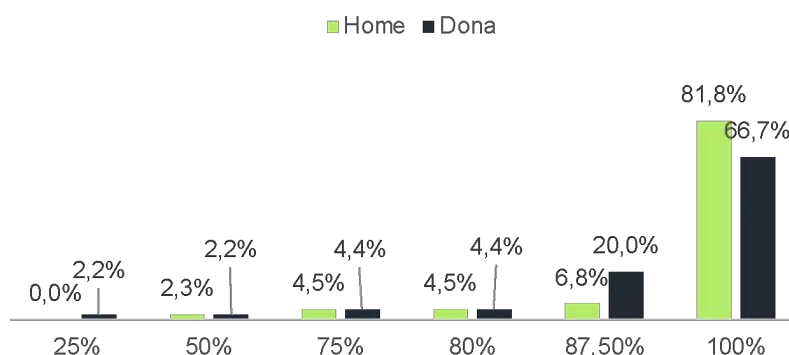
Distribució plantilla segons tipus de jornada per total gènere



Si analitzem el tipus de jornada sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, el 81,8% dels homes i el 68,9% de les dones, realitza jornada completa.

Jornada	Home	Dona	Total
A temps parcial	8	10	18
Completa	36	31	67
Jornada Reduïda		4	4
Total general	44	45	89

Distribució de segons percentatge de jornada per total gènere

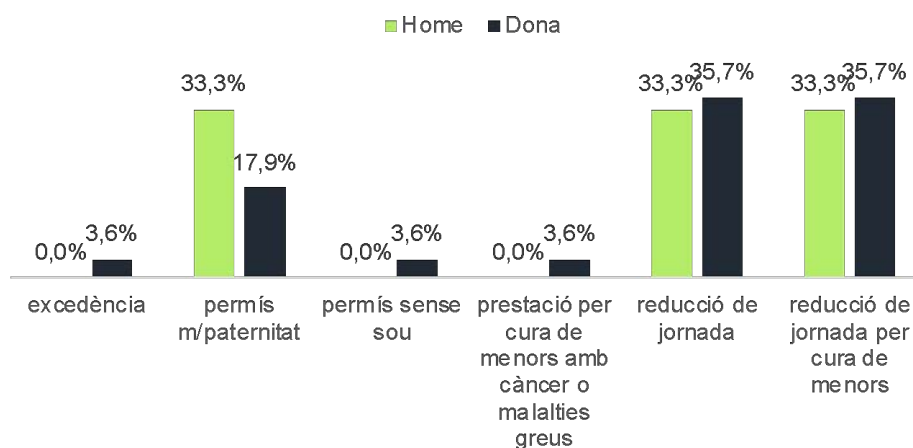


Si analitzem el percentatge de jornada sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, el 81,8% dels homes i el 66,7% de les dones, realitzen el 100% de la jornada.

Jornada/ horari	Home	Dona	Total
25%		1	1
50%	1	1	2
75%	2	2	4
80%	2	2	4
87,50%	3	9	12
100%	36	30	66
Total general	44	45	89

Permisos 2017- 2020

Distribució per tipus de permís per total gènere



Si analitzem com es distribueixen les els permisos segons el tipus i el total de gènere, veiem que els permisos que més es gaudeixen son les reduccions de jornada. Els homes també s'acullen molt al permís de paternitat.

Permisos	Home	Dona	Total
excedència		1	1
permís m/paternitat	8	5	13
permís sense sou		1	1
prestació per cura de menors amb càncer o malalties greus		1	1
reducció de jornada	8	10	18
reducció de jornada per cura de menors	8	10	18
Total general	24	28	52

6.4. Selecció i contractació

La cooperativa inicia un procés de selecció després que:

- Els equips hagin presentat les seves necessitats i que aquestes s'hagin validat a l'equip de pilotatge (conformat per una persona representant de cada equip, que ha estat escollida pel propi equip).
- Hi hagi una baixa laboral de llarga durada (ex. ma/paternitat), una excedència...
- Hi hagi una baixa voluntària o baixa per jubilació

Els equips analitzen les seves necessitats en funció de l'increment de feina i dels objectius anuals que s'hagin marcat tant ells com la cooperativa, i fan una proposta formal a l'equip d'entorn laboral, que valora l'adequació de la demanda conjuntament amb l'equip i junts/es elaboren el perfil de contractació. Posteriorment, aquestes posicions es porten a les reunions de pilotatge per a consentir la decisió.

L'equip on s'incorporarà la nova persona i l'equip d'entorn laboral fan un procés de definició del perfil tenint en compte: competències, valors i coneixements d'aquest.

- Es duen a terme entrevistes presencials per competències i per valors així com proves tècniques (en funció de la posició)
- Les entrevistes són individuals
- Es tracta d'un sistema per fases sistematitzat (s'explica al protocol que hi ha a la pregunta següent)
- Hi ha diferents fases d'entrevista, la primera és una entrevista telefònica per part de l'equip d'entorn laboral, la segona amb una persona de l'equip d'entorn laboral i una persona de l'equip on anirà a treballar la persona seleccionada, posteriorment es fa una prova tècnica (si s'escau) i, finalment, si cal, una darrera entrevista presencial amb l'equip

Protocol selecció de personal 		
Fase de pre-selecció	Fase 1	Exposició de necessitats, validació per part de l'equip de pilotatge i descripció del perfil i de l'oferta de feina
	Fase 2	Publicació de l'oferta de feina al blog de Som Energia, als portals cooperativistes i a portals especialitzats
	Fase 3	Recepció i revisió de candidatures per part dels equips. Es tenen en compte criteris de diversitat: • Equitat de gènere • Diversitat raça, capacitats...
	Fase 4	Elecció de candidates finalistes de l'equip en qüestió conjuntament amb una persona d'entorn laboral
Fase de selecció	Fase 5	Primer contacte per mail a les candidates seleccionades i programació d'una entrevista telefònica (si s'escau) o bé petició de resposta de preguntes tècniques per indagar més en aspectes concrets.
	Fase 6	Programació d'una entrevista presencial (una persona de l'equip + una persona d'entorn laboral)
	Fase 7	*Opcional: Prova tècnica
	Fase 8	*Opcional: Entrevista final (dues persones de l'equip)
	Fase 9	Comunicació a totes les candidates del procés de la decisió final

Les ofertes de feina, tant per a canals interns com externs, es redacten de manera inclusiva. A part, a cada oferta de feina que es publica s'hi afegeix un paràgraf final en el qual es demana que a les candidatures no s'hi afegeixi informació personal no rellevant per a l'oferta, com l'edat, el gènere, l'estat civil o una fotografia.

Oferta laboral: facturació i atenció a les sòcies i els socis de la cooperativa

Clara, Som Energia · 1 diciembre, 2021 · Ofertas de Trabajo, Destacados · Deja un comentario · 2,331 Lecturas

[También en: [castellano](#)]

Busquem una persona enèrgica, innovadora, versàtil, meticulosa, proactiva i amb grans dots comunicatives, que senti afinitat amb els valors i objectius de Som Energia i que vulgui formar part d'un equip multidisciplinari, ric i divers en coneixements.

Sumarà la seva energia a l'equip de Facturació, que dona suport a les prop de 76.000 persones sòcies de la cooperativa i que en gestiona els més de 134.000 contractes d'electricitat des de les nostres oficines de Girona. Ajudarà a augmentar la nostra capacitat de ser una eina de transformació i a construir un nou model energètic renovable que estigui en mans de la ciutadania.

Treballarà amb diversos equips autogestionats utilitzant un ERP de codi obert, un CRM de suport a la gestió i documentació col·laborativa al núvol. Ajudarà a optimitzar els nostres processos i podrà aportar idees per millorar les nostres eines de treball.

Valorarem especialment la desimboltura amb les TIC, en particular l'experiència amb fulls de càlcul i anxius XML. També donarem pes a l'experiència en atenció a les persones, la competència resolutiva de tasques administratives així com l'interès en les energies renovables i el mercat elèctric, i l'alineament de la persona candidata amb els objectius i els valors de Som Energia.

Busquem una persona que tingui interès en el model d'autogestió, voluntat d'aprofundir en el seu coneixement i desenvolupament en el marc de la cooperativa i l'economia solidària. Una persona que tingui ganes de treballar en equip, de tal forma que contribueixi als objectius compartits de manera positiva, amb actitud de servei cap a les altres persones i cap al projecte.

Funcions a desenvolupar

- Proporcionar atenció telefònica i per correu electrònic a les sòcies i als socis de la cooperativa en català i en castellà. Els coneixements de gallec i/o basc són desitjables.
- Participar en el procés de facturació de la comercialització d'energia.
- Interlocució amb els agents del sector elèctric pels mitjans estandaritzats com XML o FTP.
- Disseny, creació i elaboració d'informes analítics.
- Donar suport a la resta de l'equip en tasques administratives i organitzatives.
- Participació en els processos de millora de procediments i canvis normatius.

Coneixements

- TIC (excel i anxius XML).
- Nocions de comptabilitat.
- Nivell alt de català i castellà, amb expressió oral i escrita excel·lent per comunicar amb claredat i correcció en ambdues llengües.

Competències

- Capacitat de treball en equip i vocació de servei.
- Obertura a l'aprenentatge de noves eines.
- Organització, planificació i autogestió orientada a trobar solucions creatives.
- Anàlisi, autonomia i iniciativa en la presa de decisions.
- Flexibilitat, creativitat en la cerca de solucions i adaptabilitat al canvi.
- Autoconeixement emocional.
- Comunicació assertiva.
- Gestió de conflictes.

Oferim

- Incorporació immediata a l'equip de treball de Girona.
- Contracte indefinit d'entre 30 i 40 hores setmanals segons la preferència de la persona escollida. Durant el període de formació inicial, que sol durar 6 mesos, es demanarà una dedicació de 40 hores setmanals.
- Retribució de 19.879,80 € bruts anuals per 40 hores setmanals, que augmenta a 24.849,72 € bruts anuals a partir del segon any.
- Coneixement del mercat elèctric des de la perspectiva d'una cooperativa de comercialització i producció d'energia renovable sense afany lucratiu i en creixement.

Com respondre a l'oferta

Si estàs interessat/da a formar part de l'equip, pots omplir [aquest formulari](#), adjuntant el teu currículum i una carta de motivació amb l'explicació de per què vols unir-te a la cooperativa abans del 16 de desembre de 2021.

[Inscriu-te a l'oferta >](#)

Com respondre a l'oferta

Per inscriure't a l'oferta, omple [aquest formulari](#) incloent-hi el teu CV i portfoli (github, stackoverflow, etc.) i les teves motivacions per formar part de l'equip de Som Energia. El termini s'acaba el **23 de juny**.

Presenta't a l'oferta

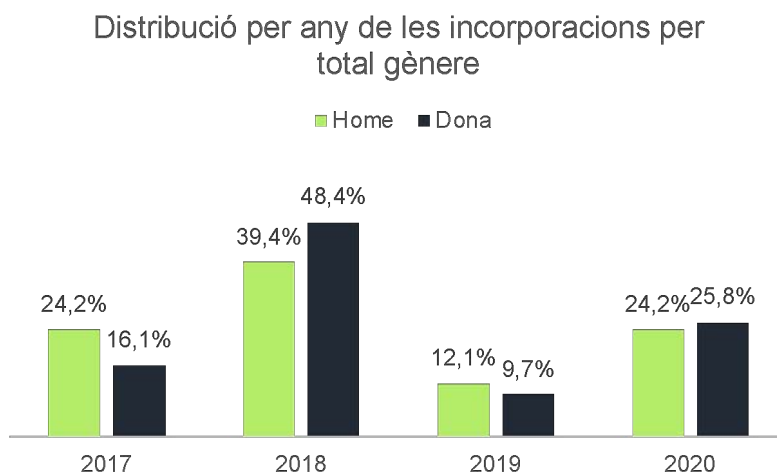


A Som Energia treballem per acostar-nos a la igualtat d'oportunitats sense discriminacions de cap tipus (gènere, origen, estat civil, edat, classe social, etc.), per això t'animem a no incloure al currículum determinada informació personal que no és rellevant per valorar la teva candidatura (per exemple l'edat, el gènere, l'estat civil o una fotografia teva).

Actualment s'està treballant en les descripcions de llocs de feina. Algunes ja estan fetes:

Descripció del lloc de feina (DLF) 		RESPONSABILITATS FUNCIONALS	
IDENTIFICACIÓ DEL LLOC DE FEINA		- Disseny gràfic: creació d'infografies, imatges gràfiques per a notícies, etc. - Disseny web - Disseny editorial - Donar suport a la gestió de XXSS - Donar suport en la creació i edició de continguts web, butlletins i altres tipus de comunicacions de la cooperativa	
Posició	Dissenyador/a gràfic/a	COMPETÈNCIES ESSENCIALS	
Àrea	Transversal	Treball en equip i cooperació	
Equip	Comunicació	És un dels pilars de la cooperativa. És especialment important a l'equip de comunicació, ja que les tasques encomanades inclouen haver de treballar en equip per assolir els objectius. De la mateixa manera, s'està en cooperació constant amb els equips externs i, per tant, aquesta competència inclou un component de networking, de contacte amb altres persones amb qui col·laborem i de voluntat de servei.	
CONDICIONS I CONTEXT DE FEINA		Lideratge i autolideratge	
Eines de feina	• Ordinador (Opcional: Mac) • Mòbil	Entenem aquesta competència com la capacitat de tenir autonomia, iniciativa i empatia per la resta de persones de l'equip, de manera que es faci possible el treball i la convivència dins l'equip.	
Condicions laborals	- Contracte indefinit de 40 hores setmanals - Salari inicial de 24.849,72 i 29.200 en funció de l'experiència de la persona - Formació en diferents àmbits, inclòs el coneixement del mercat elèctric des de la perspectiva d'una cooperativa en creixement - Ser una eina efectiva de transformació del mercat elèctric. - Flexibilitat laboral i possibilitat de treballar a distància (parcialment)	Flexibilitat i gestió del canvi	
PROPÒSIT DE LA POSICIÓ		Treballar dins d'un context de canvi constant fent una feina que sovint requereix una revisió per part de tot l'equip implica la necessitat de treballar des de la flexibilitat. Estar obert/a als canvis per poder integrar-los posteriorment, acceptar la crítica constructiva i ser capaç d'acceptar i integrar altres idees per construir conjuntament com a equip.	
Liderar la part de disseny gràfic de manera alineada amb la filosofia de l'organització i donar suport en altres camps comunicatius (creació i redacció de continguts i xarxes socials) per tal de promoure un equip de comunicació polivalent i coordinat.		Planificació i organització	
		És especialment important perquè som equips autogestionats en un entorn canviant i amb una gran diversitat i quantitat de tasques. D'aquesta manera, tenir una planificació prèvia et permet atendre i gestionar correctament les tasques de manera estructurada i tenint en compte la fita que es vol assolir dins d'un timing concret.	
		Preocupació per l'ordre i la qualitat	
		Gestionar i ordenar bé el contingut que es genera. Assegurar que la informació és accessible per a tothom, que és informació contrastada i que té la qualitat suficient per ser publicada en un termini concret i amb un estàndard mínim.	

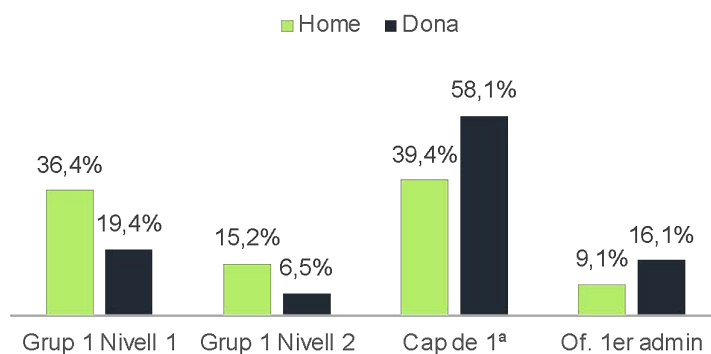
Incorporacions 2017-2020



Si analitzem com es distribueixen les noves incorporacions segons l'any i el total de gènere, veiem que el major nombre d'incorporacions dels darrers anys s'ha donat, tant en el cas dels homes com en el de les dones, al 2018.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017	8	5	13
2018	13	15	28
2019	4	3	7
2020	8	8	16
Total general	33	31	64

Distribució per categoria de les incorporacions per total gènere



Si analitzem com es distribueixen les noves incorporacions segons la categoria i el total de gènere, veiem que el major nombre d'incorporacions dels darrers anys han estat de caps de 1ª, tant en el cas dels homes com de les dones.

Incorporacions	Home	Dona	Total
Grup 1 Nivell 1	12	6	18
Grup 1 Nivell 2	5	2	7
Cap de 1ª	13	18	31
Of. 1er admin	3	5	8
Total general	33	31	64

Procés de desvinculació

Es realitzen entrevistes de sortida quan s'extingeix una relació laboral. De les entrevistes se'n treu informació valuosa per a prendre accions. Per exemple, s'han detectat situacions d'estrès extrem que afecten psicològicament a algunes persones i s'ha fet una intervenció per part de l'equip d'entorn laboral amb oferiment de suport i acompanyament).

Entrevista de Sortida		Data d'elaboració:	
			
Identificació del lloc de feina			
Posició			
Equip			
Àrea			
Dades descriptives			
Nom i cognom			
Tipus de baixa			
Període de treball a Som Energia			
Experiència positiva de treballar a Som Energia			
1. Aspectes organitzatius			
O1: quins aspectes organitzatius valors més positivament?			
O2: quins canvis organitzatius has viscut des que vas arribar a Som Energia? i al teu equip?			
2. Lideratge			
L1: què destacaries positivament del lideratge de Som Energia? i de la referència del teu equip?		Descripció	
3. Condicions laborals			
C1: Quines són les condicions laborals que consideres que són més positives a Som Energia?			
Experiència millorable de treballar a Som Energia			
4. Aspectes organitzatius			
O3: quins aspectes organitzatius diries que t'haurien facilitat el dia a dia a la feina si haguessin sigut diferents?			
O3: quins aspectes organitzatius diries que t'haurien facilitat el dia a dia a la feina si haguessin sigut diferents?			
5. Lideratge			
L2: quins aspectes diries que es poden millorar en termes de lideratge?			
6. Condicions laborals			
C2: quines condicions millorarien la qualitat de vida laboral i personal dels treballadors/es?			
C3: hi ha alguna condició que consideres imprescindible que millori per treballar a gust a Som Energia?			
Aspectes específics			
E1: Hi ha algun aspecte específic que t'ha incomodat durant el teu període a Som Energia?			
E2: has viscut algun episodi de discriminació per raó de gènere, raça, capacitats, durant el temps que has treballat a Som Energia?			
E3: quines coses penses que			

Baixes definitives 2017-2020

Entre 2017 i 2020 hi ha hagut 5 baixes definitives. Una al 2017, tres al 2018 i una al 2019. Tots els casos han estat homes i les causes han estat baixes voluntàries i excedències.

6.5. Promoció

A Som Energia, les definicions de promoció i mobilitat interna disten de les definicions comunes a les organitzacions tradicionals.

Entenem per promoció el fet de ser escollida per part de l'equip per a representar-lo en alguna de les seves àrees. Això no implica ni un canvi de categoria salarial ni tampoc professional.

D'altra banda, la mobilitat interna seria el canvi de lloc de treball dins la cooperativa. Això implica passar per un procés de selecció intern que s'obre a totes les persones que conformen l'equip tècnic. Pot derivar o no en augment de categoria professional o salarial, depenent de la posició d'origen i la de destí.

El sistema que s'utilitza per a la mobilitat interna és un sistema obert intern de candidatures a través d'una plataforma online (el Participa) de la cooperativa. Els criteris que s'avaluen són les competències, l'experiència prèvia i la motivació.

El procés de promoció no està formalitzat en un document.

En el procés hi intervé l'equip d'entorn laboral i l'equip de pilotatge (equip format per una representant de cada equip)

Per la promoció s'utilitza un sistema d'elecció de càrrecs de responsabilitat per consentiment. Els equips escullen qui volen que sigui la seva representant en els diferents espais de manera oberta i transparent. Els criteris són les competències, alineament amb els valors de la cooperativa i de l'equip. Qui intervé en la promoció són només les persones de l'equip implicat, de manera autogestionada.

Sistema d'avaluació

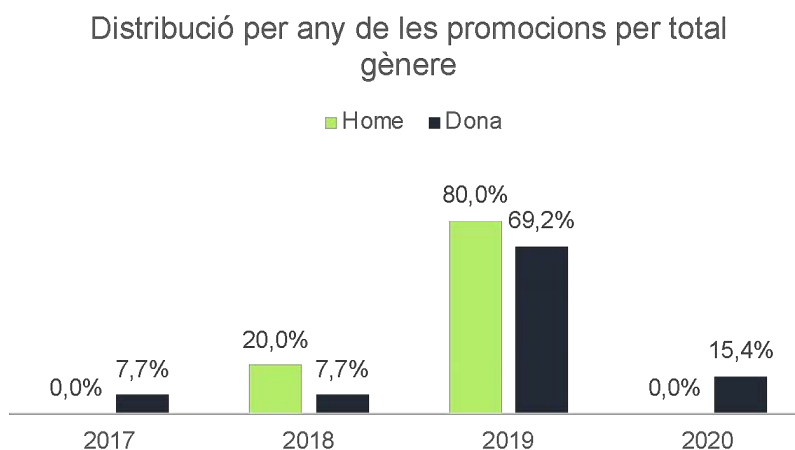
Seguiment 3 mesos: al cap de 3 mesos de ser a la cooperativa, s'organitza una trobada amb una persona d'entorn laboral, una persona de l'equip de la persona avaluada i la persona avaluada per comentar aquells aspectes que cal reforçar en termes de:

- Formació
- Integració a l'equip
- Alineament amb la cooperativa

Seguiment 6 mesos: al cap de 6 mesos de ser a la cooperativa, es realitza una avaluació que s'inicia amb la realització d'un qüestionari d'avaluació. La persona avaluada omple un qüestionari d'auto-avaluació i dues o tres persones del seu equip omplen un qüestionari d'avaluació de la persona avaluada. Ambdós informes analitzen els mateixos àmbits. Posteriorment, s'organitza una trobada amb una persona d'entorn laboral, una persona de l'equip de la persona avaluada i la persona avaluada per comentar les respostes del qüestionari i establir objectius d'actuació a futur.

Actualment, s'està dissenyant un protocol de seguiment i avaluació per a totes les persones de l'ET durant tota la seva trajectòria a la cooperativa, amb una periodicitat anual.

Promocions 2017-2020



Si analitzem com es distribueixen les promocions segons l'any i el total de sexe, veiem que el major nombre de promocions dels darrers anys s'ha donat, tant en el cas dels homes com en el de les dones, al 2019.

Totes les promocions han estat canvi d'equip excepte el cas d'una de les dones promocionades al 2020, que ha tingut una promoció econòmica.

Promocions	Home	Dona	Total
2017	0	1	1
2018	1	1	2
2019	4	9	13
2020	0	2	2
Total general	5	13	18

6.6. Formació i desenvolupament

Som Energia no té un pla formatiu formal. L'equip d'entorn laboral s'encarrega de coordinar les formacions i aquestes estan obertes a tota la plantilla.

Es fa una formació a les noves incorporacions sobre Atenció a persones sòcies amb perspectiva de gènere.

L'equip d'entorn laboral comunica via mail a totes les persones de l'ET les formacions que es duran a terme pròximament.

Hi ha diferents tipus de formacions a les quals es pot optar:

- **Formacions tècniques:** formacions relacionades amb l'àmbit d'activitat. Totes les persones de la plantilla tenen dret a formació tècnica, i se les anima a fer-ho. Els equips traslladen les seves necessitats formatives a entorn laboral, veiem el tipus de cobertura econòmica que s'ofereix des de la cooperativa (que acostuma a ser d'un 100% en aquests casos) i s'apunten a la formació en qüestió.
- **Formacions en competències relacionades amb el món laboral ("soft"):** habitualment es vehiculen des de l'equip d'entorn laboral en col·laboració amb altres equips organitzadors. El tipus de formacions acostumen a estar relacionades amb qüestions de gènere, comunicació interpersonal, eficiència a la feina...
- **Formacions del protocol d'incorporació a la cooperativa:** són formacions inicials que obtenen totes les persones que s'incorporen a l'ET. Tenen aproximadament un mes de durada i estan impartides per persones dels diferents equips. En aquestes formacions, s'obté un coneixement transversal de tots els àmbits d'activitat de Som Energia així com d'altres coneixements imprescindibles per a formar-ne part (ex. Formació en matèria de gènere).

El procés per accedir a la formació és el següent:

1. Un equip (el que sigui) o persona de l'equip tècnic (ET) detecta una necessitat formativa i ho comunica a l'equip d'entorn laboral via correu electrònic o reunió.

2. S'avalua la qualitat de la formació (tècnica específica, d'idiomes, competències professionals...)
3. Si és una formació tècnica, l'equip o la persona s'encarreguen de buscar l'entitat formadora que els ofereixi la formació. Si és un altre tipus de formació, entorn laboral té a l'abast algunes cooperatives proveïdores de formacions que treballen sovint amb nosaltres.
4. Si es tracta d'una formació que no és de caràcter tècnic específic, es coordina el moment de la formació i es fa una convocatòria per a les persones interessades.
 - a) Si es pensa que més persones de l'ET poden estar-hi interessades, s'obre la convocatòria a tot l'ET.
5. Es trasllada la documentació de facturació a l'equip econòmic per formalitzar la inscripció.
6. Si és una formació subvencionada per FUNDAE, l'equip d'entorn laboral es coordina amb la gestoria per a tramitar-ho.

Formacions específiques en igualtat de gènere:

Títol formació	Data impartició	Durada	Objectius
Introducció al feminisme i la perspectiva de gènere		4 hores	Tenir un marc teòric comú sobre el feminisme i la perspectiva de gènere
Atenció a les persones sòcies amb perspectiva de gènere			
Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual	17 de maig 2021	4 hores	Conèixer i trobar millores al protocol. Funcions, responsabilitats i intervencions dels agents d'igualtat

No s'ha recollit informació sobre la formació realitzada a l'empresa durant els darrers anys.

6.7. Retribució

L'any 2019-2020 es va realitzar un nou escalat salarial on es valoraven els diferents llocs de feina. Hi van participar diferents representants de la plantilla que van conformar un equip de treball. Van seguir els criteris de:

- Conveni

- Comparativa salaris en la mateixa posició i àrea geogràfica d'altres organitzacions
- Responsabilitat legal
- Coneixements i competències requerides

Graons salarials

Són els mateixos per a tot l'equip. El graó A, el D o l'E, representaran el mateix sou en qualsevol equip de la cooperativa.

En els graons inicials (de la A a la C), **el salt es produirà per antiguitat** (com a norma general), sense excloure el seguiment i feedback de la nostra feina i aportació a l'equip.

Pels **graons següents**, s'incorpora a l'antiguitat un **moment d'avaluació** que hauria de recollir el seguiment continuat que s'ha anat fent i que ha de servir com a detecció dels aspectes més rellevants de millora i d'alerta per a la persona.

Progressivitat: Subgraons

Per reduir l'impacte sobre el pressupost anual dels increments salarials marcats en el recorregut, **el pas d'un graó a l'altra, serà gradual.**

Anualment, durant 2 o 3 anys segons quin pas sigui, s'anirà fent l'augment (**any que passa, augmenta el sou**) fins a assolir el sou fixat per aquest graó salarial.

Per exemple:

Superat el graó X (25.000), per arribar al graó Y (27.000), es farà un augment progressiu cada any durant dos anys de manera automàtica.

Any 1: 26.000

Any 2: 27.000

Graons salarials

Graó	Subgraó	Condicció d'assoliment
A		Sou d'entrada. Superar el procés de selecció per incorporar-se a l'equip.
B	B1	Per antiguitat , si l'encaix a l'equip ha estat correcte.
	B2	Automàtic al cap d'un any
C	C1	Per antiguitat , si l'encaix a l'equip ha estat correcte.
	C2	Automàtic al cap d'un any
D	D1	Antiguitat més revisió del seguiment i aportació a l'equip.
	D2	Automàtic al cap d'un any
	D3	Automàtic al cap d'un any
E	E1	Antiguitat més revisió del seguiment i aportació a l'equip.
	E2	Automàtic al cap d'un any
	E3	Automàtic al cap d'un any
F	F1	Antiguitat més revisió del seguiment i aportació a l'equip.
	F2	Automàtic al cap d'un any
	F3	Automàtic al cap d'un any
G	G1	Antiguitat més revisió del seguiment i aportació a l'equip.
	G2	Automàtic al cap d'un any
	G3	Automàtic al cap d'un any

Números any 2020

Graó	Subgraó	Sou 2020	Increment €	Percentatge	% graons
A		19.879,80€			
B	B1	23.000,00€	3.120,20€	15,70%	
	B2	24.849,72€	1.849,72€	8,04%	25,00%
C	C1	26.700,00€	1.850,28€	7,45%	
	C2	27.955,80€	1.255,80€	4,70%	12,50%
D	D1	29.200,00€	1.244,20€	4,45%	
	D2	30.000,00€	800,00€	2,74%	
	D3	30.693,96€	693,96€	2,31%	9,79%
E	E1	32.000,00€	1.306,04€	4,26%	
	E2	33.000,00€	1.000,00€	3,13%	
	E3	33.600,00€	600,00€	1,82%	9,47%
F	F1	36.500,00€	2.900,00€	8,63%	
	F2	38.500,00€	2.000,00€	5,48%	
	F3	40.359,96€	1.859,96€	4,83%	20,12%
G	G1	43.000,00€	2.640,04€	6,54%	
	G2	44.200,00€	1.200,00€	2,79%	
	G3	45.000€	800€	1,81%	11,50%

Mitjana del salari base, complements salarials, extrasalarials i retribucions totals

	Nº	Salari base	Plus gerència	Plus festiu	Complements salarials	Quilometratge	Hores extraordinàries	Hores complementàries	Complements extrasalarials	Retribucions totals
GERENCIA										
Home	1									
Dona										
CAP DE 1ª		-13%		-5%	-5%				-24%	-13%
Home	17	29.460,00 €	0,00 €	33,56 €	33,56 €	29,73 €	64,51 €	32,15 €	126,39 €	29.619,95 €
Dona	29	33.340,64 €	0,00 €	35,30 €	35,30 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	156,11 €	33.532,04 €
GRUP 1 NIVELL 1		3%							46%	3%
Home	18	34.490,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7,33 €	0,00 €	0,00 €	7,33 €	34.497,52 €
Dona	9	33.618,91 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3,95 €	33.622,86 €
GRUP 1 NIVELL 2		15%								15%
Home	5	31.841,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	211,43 €	0,00 €	211,43 €	32.052,44 €
Dona	2	27.216,38 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	27.216,38 €
OFICIAL 1ª ADMIN.		18%		40%	40%				40%	18%
Home	3	24.453,20 €	0,00 €	24,96 €	24,96 €	0,00 €	58,23 €	0,00 €	58,23 €	24.536,39 €
Dona	5	20.169,70 €	0,00 €	14,98 €	14,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34,94 €	20.219,61 €
TOTAL		0%		-26%	82%	51%	-38%	20%	-16%	1%
Home	44	31.800,19 €	113,64 €	19,43 €	133,06 €	14,49 €	64,02 €	12,42 €	90,92 €	32.024,17 €
Dona	45	31.660,66 €	0,00 €	24,41 €	24,41 €	7,04 €	88,25 €	9,99 €	105,27 €	31.790,35 €

Mediana del salari base, complements salarials, extrasalarials i retribucions totals

	Nº	Salari base	Plus gerència	Plus festiu	Complements salarials	Quilometratge	Hores extraordinàries	Hores complementàries	Complements extrasalarials	Retribucions totals
GERENCIA										
Home	1									
Dona	0									
CAP DE 1ª		-4%								-4%
Home	17	27.955,80 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.225,15 €
Dona	29	29.203,20 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	29.248,88 €
GRUP 1 NIVELL 1		-9%								-9%
Home	18	29.600,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	29.600,00 €
Dona	9	32.287,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	32.287,92 €
GRUP 1 NIVELL 2		11%								11%
Home	5	30.693,96 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	30.693,96 €
Dona	2	27.216,38 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	27.216,38 €
OFICIAL 1ª ADMIN.		0%								0%
Home	3	19.879,80 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19.879,80 €
Dona	5	19.879,80 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19.879,80 €
TOTAL		0%								0%
Home	44	29.200,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	29.200,00 €
Dona	45	29.200,05 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	29.203,20 €

6.8. Prevenció de l'assetjament

Hi ha protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe aprovat pel Consell Rector però que no compleix els requisits de la XES. És per això que encara no s'ha fet difusió del document ni s'ha format a la plantilla sobre el seu ús.

La cooperativa compta amb 14 agents d'igualtat, 8 dones, 5 homes i una persona no binària. Al maig de 2021 els i les agents van rebre formació específica per atendre casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

No es té constància de cap cas d'assetjament.

6.9. Comunicació i llenguatge

Som Energia disposa d'una Guia de Perspectiva de Gènere en la Comunicació i Atenció a les persones sòcies. La mateixa guia cita guies de comunicació no sexista en general (la guia està especialitzada en l'atenció a les persones). La Guia va acompanyada d'una fitxa resum que es distribueix per totes les treballadores.

Es va realitzar des de la mateixa cooperativa (Comissió de Gènere), en funció de la seva realitat i necessitats. Es va donar a conèixer a l'equip tècnic, es va donar a conèixer als Grups Locals a la Trobada de Brunete (febrer 2020) i se'n va fer una notícia (que es va enviar a les sòcies en un butlletí) i nota de premsa al març de 2020.



A més a més, es demana que les empreses externes col·laboradores apliquin la perspectiva de gènere. A les correctores i traductores se'ls ha demanat específicament, i se'ls ha compartit la Guia. Igualment, en tots els casos, es revisa el contingut per tal de confirmar que té perspectiva de gènere. Un exemple pot ser la maquetació de la Memòria Social i Econòmica. Les dones hi son representades amb igualtat. També hi trobem reflexades diferències en les capacitats i el color de pell.

Quan es demanen serveis de disseny o fotografia, s'especifica que han d'aplicar la perspectiva de gènere.

1. Introducció

La perspectiva de gènere

La societat on vivim és encara molt masculista i androcèntrica, i discrimina i infravalora les dones pel simple fet de ser-ho.

Aquesta mentalitat està tan arrelada a la nostra societat que sovint la reproduïm, o en reproduïm els discursos i estereotips masculistes, sense ni ser-ne conscients. Això reforça encara més la desigualtat de gènere i la idea que les dones són inferiors i tenen menys drets i oportunitats que els homes. A més, les invisibilitza, subordina, infravalora i exclou de certs àmbits.

Per això és essencial tenir sempre present la perspectiva de gènere. No reproduir i alimentar, directament o indirectament, els estereotips de gènere, i donar cabuda a les diferents realitats. Cal ser conscients que el gènere és una construcció social, amb només dues categories (el que s'entén per sistema binari sexe-gènere), a les quals atorga (i obliga a seguir, ja que les presenta com a naturals i genuïnes) unes característiques concretes, comportaments i rols de gènere (les dones són cuidadores per naturalesa i els homes forts i racionals, també per naturalesa). Aquesta classificació, a més de castigar qui se surt de «la norma», exclou totes les persones que no se senten identificades amb cap de les dues categories (dona i home), és a dir, persones trans, intersexuals o d'altres formes no heteronormatives.

En aquest sentit, és important també no mostrar el binarisme de gènere i l'heterosexualitat com a l'única opció o l'opció bona, i no pressuposar que aquelles persones amb qui interactuem són cis¹ i heteronormatives. A més de visibilitzar aquesta realitat, també és, directament, una mostra de respecte cap a aquestes persones.

La importància del llenguatge

El llenguatge és una eina molt potent en la creació d'imaginari col·lectius i de realitat. El llenguatge descriu i etiqueta. Té el poder d'anomenar i, per tant, invisibilitzar i jerarquitzar. El potencial que té el llenguatge permet modelar les percepcions de la realitat.

Existeix una connexió entre el llenguatge i la posició que dones i homes ocupem en la societat. A part de ser un reflex de la situació, també ajuda a mantenir-la o canviar-la.

Per exemple, si parlem dels «enginyers, que han desenvolupat un sistema...», la imatge que se'n obté és el d'un grup d'enginyers en el qual no hi ha dones, o si n'hi ha, en són poques. D'una banda, aquesta interpretació pot ser errònia, ja que en el grup podria haver-hi unes quantes dones o fins i tot moltes (és a dir, poc reconeixement de la tasca de les dones, invisibilització...). De l'altra, invisibilitzant les dones enginyeres, estem perpetuant l'estereotip que les dones no són (o no poden ser) enginyeres. Un dels efectes de la invisibilització és la manca de models o referents.

¹ S'entén per persones cis aquelles que se senten identificades amb el gènere que se'ls va atorgar en néixer.



• Evitar reproduir estereotips sexistes (per exemple: «els tècnics i electricistes són homes»):

- No fer afirmacions o suposicions que impliquin una distribució de rols per raó de gènere: no pressuposar que la persona titular és un home, o que la persona pagadora és un home, o que la persona sòcia és un home, o que qui pren les decisions (a la llar) és un home.
- No donar per fet l'estatus civil / situació de la persona (no pressuposar que té parella, ni que està casada, ni que té família, ni que viu amb la família).
- Si sabem que té parella, no donar per fet que és de l'altre sexe (si una dona ens diu «la meua parella...», no pressuposar que serà un home). Si necessitem referir-nos-hi, podem dir «la teua parella».
- No donar per fet que, si viuen més persones a la casa, són família.
- Tractar amb naturalitat que tant homes com dones poden ser electricistes, tècnics/es, enginyers/es...



• Tenir en compte el binarisme de gènere que hi ha a la nostra societat (i que no és inclusiu amb tothom): tenir en compte que no només hi ha «dones i homes».

- A l'hora de crear formularis on necessitem demanar el gènere: donar com a mínim tres opcions (dona, home, altres; o bé deixar-ho en blanc perquè ho completi la persona).



• No tractar les dones com a dependents o subordinades dels homes:

- Utilitzar tractaments equivalents (evitar l'ús de *senyoreta*).
- Si tractem un home pel cognom, fer-ho també amb la dona: el sr. Valls i la sra. Forns.
- Si esmentem una família, no fer-ho només pel cognom de l'home (*la família Serra*), sinó afegir-hi el de la parella (*la família Serra-Pérez*).



• Sensibilitat per les persones trans: tenir en compte que algú amb veu/aparença d'home es pot identificar amb el gènere femení, i a la inversa. Les persones trans que estan fent la transició encara no *performen* del tot el que senten (per exemple: un home trans pot tenir encara nom de dona al DN, o pot tenir aspecte i veu de dona).

• Genèrics

Un dels aspectes més visibles del llenguatge sexista és l'ús del masculí com a genèric (referint-nos a un grup on hi ha homes i dones, o a un individu de qui no coneixem el gènere). Intentarem, doncs, no utilitzar el masculí com a genèric. Hi ha diverses opcions i maneres d'aconseguir-ho. Una de les més efectives és recórrer a paraules no sexuadaes, a continuació en proposem algunes:

EN LLOC DE DIR:	PODEM DIR:
treballadors	personal, plantilla, equip, personal laboral
ciutadans	ciudadania, població
clients	clientela
consultor	consultoria
el gerent / els gerents	la gerència / l'equip de gerència
assessor(s)	assessoria (assessories)
homes	persones, gent, població, poble
amics	amistats

Pel que fa les imatges, s'intenta que el nombre d'homes i dones sigui similar, i que els rols que desenvolupa cadascú no reproduïxin estereotips sexistes. Igualment, en algunes ocasions és complicat o no és possible equilibrar la presència (els actes amb Grups Locals solen estar molt masculinitzats). En aquests casos s'intenta no reproduir, a més, estereotips sexistes (per exemple, que no sigui un home explicant i una dona atenent).

A algunes imatges de promoció d'instal·lacions d'autoproducció, on apareixen persones tècniques, s'ha buscat expressament que hi figurin dones. A algunes ofertes de feina de llocs de treball típicament masculinitzats (per exemple, IT) la imatge que l'acompanya és d'una dona.



6.10. Salut i PRL

Es va fer un anàlisi de les condicions del lloc de treball i s'han fet unes millores recents:

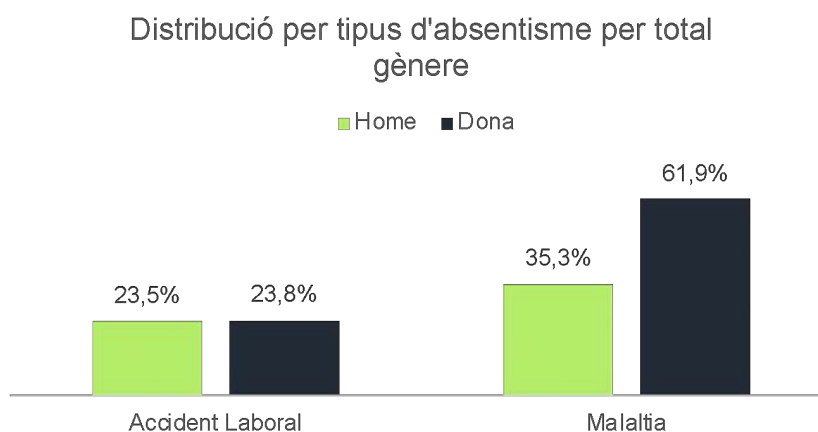
- Anàlisi ergonòmic
- Anàlisi de qualitat d'aire i productes tòxics
- Estudi sobre la llum
- Incorporació de plantes per millorar l'aire

- Sessions de 30' d'estiraments virtuals amb SUARA
- Tes taules regulables per a treballar de peu
- Classes de ioga

Es coneixen també els llocs de treball que poden suposar un risc per a persones embarassades i/o lactants.

La cooperativa no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

Absentisme 2020



Si analitzem com es distribueixen els absentismes segons el tipus i el total de sexe, veiem que el major nombre d'absentismes es donen per malaltia.

La mitjana de dies d'absentisme de l'any 2020 per la plantilla és de 16,2 dies i 8,5 dies laborables.

En el cas de les dones són 20,3 i 10,2 respectivament, i en el cas dels homes 8,8 i 5,5.

Absentismes	Home	Dona	Total
Accident Laboral	4	5	9
Malaltia	6	13	19
Total general	17	21	38

6.11. Igualtat i diversitat

La cooperativa s'ha posicionat públicament en diverses iniciatives que donen suport a la igualtat.

Donem suport a la Vaga Feminista del 8M

Ana, Som Energia 7 marzo, 2018 Som Energia Deja un comentario 3,134 Lecturas

[También en: Castellano]

A Som Energia **donem suport a la Vaga Feminista del 8 de març** i us fem extensiu el comunicat de les Dones treballadores de l'Equip Tècnic:

Aquest dijous 8 de març, les Dones treballadores de l'Equip Tècnic de Som Energia ens adherim a la **Vaga Feminista**, una aturada de consum, treball remunerat, estudis i treball domèstic i de cures al crit de **nosaltres parem!**

Ens sumem a la jornada de lluita, denúncia i visibilització de les **desigualtats i agressions que patim les dones a les diferents esferes de la societat**.

Així, **fem nostre el manifest de la Xarxa d'Economia Solidària** i emfatitzem que "Apostem per una economia social, solidària i feminista que posi al centre la vida de les persones i el planeta, en lloc dels mercats i els processos d'acumulació. Una economia crítica amb el repartiment desigual dels treballs de cures, i la prioritització del capital i el benefici econòmic davant la sostenibilitat de la vida i les cures, des de la dimensió comunitària no essencialista."

Us animem també que sigueu participants de les diverses mobilitzacions convocades per al 8 de març.

Dones Treballadores de Som Energia

Ens adherim al Manifest “En Energia, no sense Dones”

 Àlex, Som Energia
  2 octubre, 2018
  Economía Social y Solidaria, Som Energia, Destacados
 Deja un comentario
  1,871 Lecturas

[También en: [Castellano](#)]

Des de Som Energia ens adherim al **Manifest “En Energia, no sense Dones”**, que reivindica la presència de les dones en espais públics del sector energètic. Malgrat que hi ha moltes dones expertes i amb dilatada experiència com a investigadores, enginyeres, professores, tècniques, directives, comunicadores, activistes, cooperativistes i economistes, entre d’altres, molt poques vegades són convidades en qualitat d’expertes en actes públics com ara conferències, debats o taules rodones.

Aquesta absència de dones suposa una limitació en els debats sobre el sector, que invisibilitza i exclou les veus d’una part de la població.

Per això, i recordant que des de Som Energia hem adoptat els principis de l’Economia Social i Solidària (que inclouen el principi d’equitat) ens comprometem a participar només a aquells actes (conferències, taules rodones, grups de treball...) de més de dos ponents on s’hagi comptat amb la presència d’almenys una dona en qualitat d’experta. Això implica que hi hagi presència de dones, o si més no, que se les hagi convidat formalment, però hagin declinat la invitació.

Perquè la transició energètica cap a un model més sostenible sigui també una transició cap a un model més just i respectuós amb el planeta i les persones, hem signat el **Manifest En Energia, no sense Dones**.

Aquesta adhesió fa referència a Som Energia com a cooperativa, i afectarà les activitats que organitza o hi assisteix l’Equip de Treball i el Consell Rector. Els Grups Locals, si ho consideren, també s’hi poden adherir, tal com ha fet, per exemple, el **Grup Local de Mallorca**.

Persones pertanyents a col·lectius amb especials dificultats d’inserció laboral

Persona	Gènere
>50 anys	10 dones 2 homes
Col·lectiu vulnerable	1 intersex
Col·lectiu vulnerable per raó de raça	1 dona
Col·lectiu vulnerable per raó salut/capacitats	2 dones

Àmbit de l'empresa	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Cultura i estratègia	Som Energia és una entitat que no discrimina les persones en cap àmbit.	Difondre el compromís de la Direcció amb la igualtat i les persones tant interna com externament.
Selecció i contractació	Hi ha un procés de selecció i contractació del personal tot i que no està formalitzat. En les darreres contractacions s'ha seleccionat a un nombre similar de dones i homes	L'empresa no fa un registre dels processos oberts, les candidatures, etc.
Promoció	Es percep que els criteris de promoció no discriminen cap persona per raó de sexe.	No existeix una política escrita que reculli les casuístiques.
Formació	Es percep que els criteris de formació no discriminen cap persona per raó de sexe.	No hi ha un pla de formació anual i les persones dels focus o entrevistades han referit que les persones amb càrregues familiars tenen menys possibilitats de formar-se.
Condicions laborals	La contractació i la jornada s'adequa a el procés productiu. El 100% de la plantilla té contracte indefinit i el 75% jornada completa.	
Representació	Les persones es mostren ben repartides entre els diferents departaments i no trobem departaments excessivament masculinitzats o feminitzats.	Les categories més elevades estan masculinitzades.
Retribució	Els salaris de l'empresa compleixen amb la normativa establerta.	No hi ha auditoria salarial recollida en el RD 902/2020 i observem bretxa salarial en algunes categories
Conciliació	La conciliació és l'apartat millor valorat per les persones enquestades. Les mesures van més enllà del que marca el conveni. Existeix un document (Pautas per a l'Organització Laboral) que recull les condicions laborals i les mesures de conciliació aplicables a l'entitat.	Les persones dels focus troben a faltar un document que reculli totes les mesures de conciliació disponibles a l'empresa. S'hauria de difondre el document PÒL.
Prevenió de l'assetjament	L'empresa no ha tingut constància de situacions d'assetjament en els últims anys.	Existeix un protocol de prevenció a l'assetjament sexual però no compleix els requeriments de la XES.
Salut i PRL	L'empresa compta amb una política de PRL consolidada.	S'haurien d'incorporar els valors de l'equitat en el contingut de PRL.
Comunicació i llenguatge	No es percep discriminació de gènere en els documents de l'empresa. A la pàgina web no s'aprecia cap tipus de discriminació. S'ha fet formació a part de la plantilla i s'han donat recomanacions sobre llenguatge inclusiu.	
Entorn físic i indumentària	L'empresa compta amb instal·lacions satisfactòries per al desenvolupament de la feina en igualtat.	

7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

La identificació de la diferència retributiva entre homes, dones i altres identitats és un dels elements importants per diagnosticar les desigualtats de gènere a les empreses. Mitjançant el procés d'anàlisi detallat es podran detectar les causes de la bretxa retributiva i això ens permetrà elaborar un pla d'acció contra aquesta.

Per a la realització de l'auditoria retributiva s'ha generat un procés de treball amb els punts importants següents:

- 1) Recollida i tractament d'informació qualitativa i quantitativa.
- 2) Estudi de la classificació professional existent a l'empresa.
- 3) Estudi del sistema retributiu existent a l'empresa.
- 4) Revisió del procediment de valoració de llocs de treball.
- 5) Estudi estadístic de les dades.
- 6) Consideració d'altres factors rellevants.
- 7) Redacció de l'informe de diagnòstic.
- 8) Proposta d'accions correctores de les bretxes existents com a mesures del pla d'igualtat.

7.1. Conclusions auditoria

Som Energia compta amb una política retributiva justa que no discrimina les persones per raó de sexe. La bretxa global observada és de només del 2%, quedant molt lluny de la bretxa mitjana de l'Estat Espanyol i d'Europa, del 19,5% i del 16% respectivament.

La plantilla de Som Energia està molt equilibrada amb 45 dones (50,6%) i 44 homes (49,4%).

Si observem escala a escala s'observa una sola bretxa per sobre del 25% en el salari base i en les retribucions totals. El salari base suposa gairebé la totalitat de la retribució total. Representa el 99,3% de la retribució total dels homes i el 99,6% de la retribució total de les dones.

Els complements salarials i extrasalarials mostren una mica més de bretxa però són quantitats gens significatives.

Les mesures que extraïem d'aquesta auditoria es dirigeixen a millorar els petits desequilibris observats i a treballar per reduir la bretxa salarial al mínim. Això es vol aconseguir a través d'anar revisant la disposició de les persones a cada grau i canviant aquelles persones que no estiguin ben enquadrades. També caldrà anar revisant les descripcions de lloc de treball per continuar tenint un sistema tan just com sigui possible. Aquestes millores es faran alhora que les accions del Pla d'Igualtat, per la qual cosa s'espera una millora global quant a la igualtat entre dones i homes a l'empresa.

8. CONCEPTE I CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT

Tal com estableix l'esmentada Llei Orgànica, el present Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures tendents a aconseguir a l'organització la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i altres identitats i a eliminar les possibles discriminacions existents per raó de gènere. Per a fer-ho, cal contemplar la implantació de mesures i accions positives enteses, com els instruments necessaris per a aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes, dones i altres identitats amb la finalitat de superar situacions de constatable desigualtat fàctica, que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Tal com estableix la LOIEMH (exposició de motius), aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions i per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'article 14 de la Constitució Espanyola, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cada un dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació de una acció positiva.

Els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'abast de el present pla comprèn la totalitat de treballadors, 89 persones treballadores de SOM ENERGIA.

Nom i raó social		SOM ENERGIA SCCL
Forma jurídica		Societat Cooperativa
NIF		F-55091367
Activitat		Producción y comercialización de energía eléctrica 100% renovable
Sector		Comercio de energía eléctrica
Direcció (*)		Carrer Pic de Peguera, 11, 17003, Girona
Web		www.somenergia.coop

Responsables	
Nom del responsable de l'entitat	Marc Roselló Casas
Lloc de treball del responsable de l'entitat	Representant legal
Telf. del responsable de l'entitat	872 20 25 50
e-mail del responsable de l'entitat	marc.rosello@somenergia.coop
Nom del responsable d'igualtat	Núria Iglesias Martínez i Anna Rodon Font
Lloc de treball del responsable d'igualtat	Tècniques d'entorn laboral
Telf. del responsable d'igualtat	872 20 25 50
e-mail del responsable d'igualtat	nuria.iglesias@somenergia.coop i anna.rodon@somenergia.coop

Activitat, organització i dimensió						
CNAE	3514					
Descripció de l'activitat	Producció i comercialització d'energia elèctrica 100% renovable					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Nacional					
Persones treballadores	Dones	43	Homes	46	Total	89
Centres de Treball	1					
Facturació anual (€)	79.209.827,00€					
Disposa de departament de personal	Si					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	No					
RLT	Dones	-	Homes	-	Total	

8.1. Participació de les persones

La participació i el consens són dos aspectes rellevants a l'hora de realitzar un diagnòstic i posterior pla d'igualtat. Per això la metodologia qualitativa ens serveix per obtenir informació rellevant per acreditar l'evolució de la igualtat d'oportunitats a SOM ENERGIA.

La participació de la plantilla es va completar amb:

- 2 focus group amb membres de la plantilla
- 4 entrevistes a personal directiu
- Una enquesta online anònima en què va participar un total de 67 persones, el 75,28% de personal.

8.2. Objectius generals del pla

Els objectius d'aquest pla són:

Establir els sistemes, polítiques i normes de l'organització perquè aquestes permetin mantenir la igualtat d'oportunitats i la conciliació com a principi transversal de SOM ENERGIA, en tots els nivells de l'organització i en totes les polítiques de l'organització.

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre persones amb independència del gènere en cadascuna de les qüestions que afecten els treballadors i treballadores i a l'organització (accés, selecció, contractació, promoció i formació, conciliació, retribució, comunicació, salut).

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

- Està dissenyat per al conjunt de la plantilla, no està dirigit exclusivament a les dones.
- Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones, homes i altres identitats. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització en totes les seves polítiques i a tots els nivells.
- Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (direcció de l'organització, part social i conjunt de la plantilla).
- És preventiu, elimina qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de gènere.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
- Parteix d'un compromís de l'organització que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

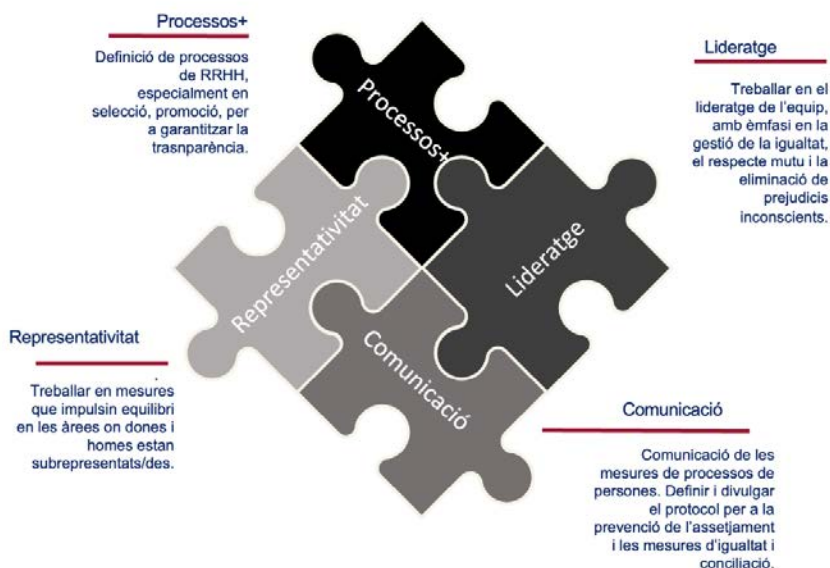
8.3. Objectius específics

Més concretament, entre els objectius de el Pla es troben els següents objectius específics::

Àmbit	Objectius específics
1. Cultura organitzacional i Estratègia	1. Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, sensibilitzant a tot el personal de la necessitat

	d'actuar i treballar, conjunta i globalment, en la igualtat d'oportunitats.
2. Seguiment i avaluació	2. Realitzar un seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que permeti continuar el procés de millora contínua.
3. Selecció i contractació	3. Aconseguir processos de selecció clars i objectius que garanteixin la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés, eliminant tot allò que pugui introduir de forma directa o indirecta discriminacions per raó de sexe.
4. Promoció	4. Garantir l'objectivitat i no discriminació en els sistemes de promoció i ascens. Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.
5. Formació	5. Millorar l'accés de la plantilla a la formació i desenvolupar formacions específiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats i diversitat.
6. Representativitat	6. Incrementar la contractació, especialment en aquelles àrees on les dones estan subrepresentades.
7. Retribució	7. Dotar de transparència el procés de retribució de les treballadores i treballadors.
8. Conciliació	8. Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla. Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
9. Prevenció assetjament i violència de gènere	9. Garantir que l'empresa és un entorn lliure d'assetjament. 10. Divulgar i millorar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de la violència de gènere contribuint, així, en major mesura a la seva protecció.
10. Salut i PRL	11. Garantir que es consideren les especificitats de la dona i la seva salut en la política de salut i PRL
11. Comunicació i Llenguatge	12. Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interns siguin accessibles a tota la plantilla.

8.4. Estratègia



8.5. Eixos d'actuació

El diagnòstic en el qual es basen les següents mesures aquí proposades, ha estat estructurat en diferents àmbits d'anàlisi que es recullen a continuació i que han servit de guia per a la planificació de les accions presentades en el present pla:

- Cultura i estratègia.
- RSC igualtat en l'entorn.
- Selecció i contractació.
- Promoció.
- Formació i desenvolupament.
- Condicions laborals.
- Representativitat.
- Retribució.
- Conciliació.
- Prevenció assetjament.
- Salut i PRL.
- Espai físic.
- Comunicació i Llenguatge.

Segons el diagnòstic realitzat prèviament, a continuació, es descriuen les accions incloses en el 1r Pla d'Igualtat de SOM ENERGIA.

8.6. Accions d'igualtat

Llegenda Codi

- Lletres inicials de cada paraula (ex. COE: Cultura Organitzativa i Estratègia) + nombre de dues xifres en sentit ascendent (per numerar les mesures)

CULTURA ORGANITZATIVA I ESTRATÈGIA	
CODI ACCIÓ: COE01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Difondre internament i externament, mitjançant un espai específic (tauler d'anuncis, correu electrònic, espai web sobre Igualtat, formació inicial, etc.), sobre la política d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries a l'empresa.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització PIO
RECURSOS:	Les hores de l'equip de realització del PIO. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic.
INDICADORS:	Espai web disponible, nombre de visites. Registre d'accions dutes a terme.
DATA PROPOSADA:	3T 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip realització PIO.
CODI ACCIÓ: COE02	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Dedicar un espai a la igualtat en la memòria anual, informant del Pla, la seva execució i resultats.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET i persones sòcies de Som Energia.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip PIO + persona/es que elaborin la Memòria Anual.
RECURSOS:	10 hores de feina. Recursos interns. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic.
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	2T 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	anual, equip realització PIO.

CODI ACCIÓ: COE03
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Informar a les empreses col·laboradores i proveïdores de la cooperativa del compromís amb la igualtat d'oportunitats. Podrem preparar un document a adjuntar quan es contacti amb externes, hi haurà d'haver alguna mena de confirmació d'haver rebut la informació. Crearem també un registre per documentar-ho.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Empreses proveïdores i col·laboradores
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Totes les treballadores que entrin en contacte amb les empreses proveïdores i col·laboradores.
RECURSOS:	4 hores de 2 persones d'equip realització PIO (per preparar la mesura i explicar-la a l'ET) + les que es requereixin per informar a totes les empreses. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Reunió d'ET + correu a l'ET
INDICADORS:	Núm. d'empreses informades sobre el núm. d'empreses existents
DATA PROPOSADA:	3T de 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Equip realització del PIO, anual.

CODI ACCIÓ: COE04
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Elaborar i publicar un apartat web sobre la Igualtat, on s'hi indiquin les polítiques i accions que s'estan duent a terme en l'àmbit d'igualtat, i també l'auditoria salarial, així com protocols, PIO, Guies i altra documentació.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET, sòcies de Som Energia, societat en general
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip PIO + Comunicació
RECURSOS:	40 hores equip PIO [+ pressupost per crear nou apartat web]. Aprox. 1600€
COMUNICACIÓ:	Notícia al blog (+ butlletí) + correu a ET.
INDICADORS:	Apartat web publicat, núm visites al web.
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Equip realització PIO.

CODI ACCIÓ: COE05

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Realitzar anualment l'enquesta de diversitat a l'ET i compartir-ne els resultats. Analitzar-los també per avaluar si seria adequat acompanyar-ne alguna formació.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET en primera instància. Societat en general, en segona instància.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització PIO.
RECURSOS:	4 hores de feina de diverses persones de l'equip PIO + 10 minuts de cadascuna de les persones de l'ET que la responguin. // Formulari google. Aprox. 100€ any
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, publicació a apartat web sobre Igualtat. Opcional: notícia al blog.
INDICADORS:	Resultats de l'enquesta, nombre de respostes sobre el total de la plantilla.
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de realització del PIO.
CODI ACCIÓ: COE06	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Difondre internament i fer accessible el mapa actualitzat d'equips de treball, així com un directori d'òrgans, mecanismes i canals de contacte amb comissions i comitès, inclòs el d'Ètica i el d'Igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral
RECURSOS:	Hores de l'equip d'Entorn Laboral. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu a l'ET + reunió ET.
INDICADORS:	Documentació actualitzada, correu enviat.
DATA PROPOSADA:	1T 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Trimestral, Equip Laboral.
CODI ACCIÓ: COE07	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Definir i crear un nou equip de Salut Organitzativa (ESO): definició de lloc de treball, selecció de persones i constitució de l'equip.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral

RECURSOS:	6 Hores de l'equip d'Entorn Laboral i de les persones escollides per a integrar el nou equip d'ESO. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, reunió ET
INDICADORS:	Fitxa de descripció del lloc de treball, document de constitució del nou equip d'ESO.
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	anual, equip d'Entorn Laboral.

CODI ACCIÓ: COE08

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Realitzar una enquesta de satisfacció a l'ET per analitzar si hi ha necessitats que no estan cobertes en relació amb l'acompanyament als equips i les persones, el feedback, la gestió de conflictes, etc. Valorar, en base als resultats de l'enquesta, i calen nous serveis, restablir prioritats i/o redimensionar l'equip d'Entorn Laboral.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral
RECURSOS:	10 Hores de l'equip. 500€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, reunió d'ET
INDICADORS:	% de participació a l'enquesta, registre de noves mesures
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	anual, equip entorn laboral

CODI ACCIÓ: COE09

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Generar espais de trobada no mixtos (de dones i persones no binàries, i d'homes).

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització PIO
RECURSOS:	8 Hores de l'ET per poder acudir a les trobades. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, reunió d'ET.
INDICADORS:	Recompte de trobades realitzades i assistència
DATA PROPOSADA:	4T 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	anual, equip realització PIO.

CODI ACCIÓ: COE010

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Visibilització gràfica de l'ocupació de l'espai segons gènere → Fer l'anàlisi de la XES a les reunions de Pilotatge (periòdicament, 1 vegada cada 3 reunions per exemple) i fer-ne un informe de retorn.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització PIO.
RECURSOS:	6 Hores de qui faci l'acompanyament anualment, Aprox. 180€ any
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic i reunió d'ET.
INDICADORS:	Informe i anàlisi de les intervencions
DATA PROPOSADA:	1T 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	semestral, equip de realització del PIO.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
CODI ACCIÓ: SA01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Creació d'un quadre de comandament per a la gestió dels indicadors d'igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Tota la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO
RECURSOS:	4 Hores de l'equip de realització del PIO: Aprox. 100€
COMUNICACIÓ:	Reunió amb la comissió d'acords del PIO, explicació a tot l'ET en una reunió mensual d'equip (el dia que fem el primer retorn)
INDICADORS:	Quadre de comandament dissenyat.
DATA PROPOSADA:	2n trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: SA02	

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:
Realització de, com a mínim, dues reunions anuals de la comissió d'igualtat per avaluar el compliment de les accions del Pla d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Comissió d'igualtat
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Totes les participants a les reunions
RECURSOS:	4 Hores per any de les persones pertanyents a la comissió d'igualtat. 250€ any
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic i creació d'un esdeveniment al google calendar
INDICADORS:	Actes de les reunions. 100% de les reunions mínimes anuals realitzades
DATA PROPOSADA:	2n i 4t trimestre de l'any
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SA03

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:
Realització de dues trobades a l'any per fer retorn del PIO i recollir feedback, sensacions, suggeriments, queixes,...

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització del PIO
RECURSOS:	4 Hores de les persones participants a l'any. Aprox. 250€ any
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic i creació d'un esdeveniment al google calendar
INDICADORS:	Evidència de la realització de les trobades.
DATA PROPOSADA:	1T i 3T de cada any.
CONTROL I SEGUIMENT:	Semestral.

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: SC01

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:
Evitar, en les ofertes d'ocupació publicades per qualsevol mitjà, qualsevol terme, expressió o imatge que pugui contenir una limitació per raó de gènere o que pogués ser considerat com a tal.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates, persones sòcies i societat
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral + equip de Comunicació
RECURSOS:	8 hores anuals de l'equip d'Entorn Laboral. 180€ any
COMUNICACIÓ:	Missatge específic referent a la no discriminació incorporat a les ofertes de feina publicades, web apartat igualtat
INDICADORS:	100% de les ofertes publicades en compliment d'aquesta mesura
DATA PROPOSADA:	2n trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SC02

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Redactar i formalitzar el procediment de selecció i contractació per evitar possibles desigualtats en la contractació: afavorir la paritat en els equips de persones que fan selecció, incloure i valorar capacitats no tècniques en les seleccions, etc.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral
RECURSOS:	8 hores de l'equip d'Entorn Laboral. Aprox. 160€
COMUNICACIÓ:	Comunicació a tot l'ET via correu electrònic
INDICADORS:	Protocol de selecció i contractació realitzat
DATA PROPOSADA:	2n trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SC03

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Incloure accions de discriminació positiva (imatges o frases dirigides específicament a dones) en anuncis d'ofertes de treball de llocs molt masculinitzats.

- Realització de fotografies amb perspectiva de gènere
- Redacció de textos amb perspectiva de gènere

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates, persones sòcies i societat
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral i equip de comunicació
RECURSOS:	8 hores a l'any de les persones pertanyents als dos equips responsables. 250€

COMUNICACIÓ:	Missatge específic referent a la no discriminació incorporat a les ofertes de feina publicades
INDICADORS:	que el 100% de les ofertes de feina de llocs de treball masculinitzats incloguin imatges o textos amb perspectiva de gènere
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SC04
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Realitzar un registre de les candidates de cada procés de selecció desglossades per gènere. Incloure casella "gènere" al formulari de contractació.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Tota la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	15 Hores de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic enllaçant una carpeta de drive accessible per a tot l'ET amb les dades corresponents (sense incloure-hi dades personals)
INDICADORS:	Evidència del registre. 100% de les candidatures dels processos registrades
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SC05
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Afavorir la contractació de persones de col·lectius diversos (ex: col·lectiu gitano, persones trans, persones en situació administrativa irregular, immigrants o menors no acompanyats...) establint col·laboracions amb entitats, etc.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates, cooperativa, societat
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	12 hores anuals de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Explicació de la mesura dins del protocol de selecció i contractació
INDICADORS:	Convenis de col·laboració amb entitats i quadre de seguiment de candidatures presentades / entrevistades / seleccionades en cada procés de selecció.

	Contractació d'una persona pertanyent a un col·lectiu vulnerable a l'any.
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: SC06
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Assegurar la paritat de les persones que participen a les entrevistes del procés de selecció, discriminant positivament en aquells processos dirigits a equips masculinitzats o feminitzats

PERSONES DESTINATÀRIES:	Equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	6 hores anuals de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 180€
COMUNICACIÓ:	Comunicació directa amb els equips a l'inici del procés de selecció i inclusió d'aquesta mesura al protocol de selecció i contractació
INDICADORS:	100% dels processos realitzats des d'aquesta perspectiva
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

PROMOCIÓ
CODI ACCIÓ: P01
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Creació d'un registre d'informació estadística desglossada per gènere, sobre les vacants publicades, les candidatures presentades, les persones preseleccionades i les persones seleccionades en llocs de treball ocupats per promoció.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	15 Hores de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic enllaçant una carpeta de drive accessible per a tot l'ET amb les dades corresponents (sense incloure-hi dades personals)

INDICADORS:	Informació estadística sobre els processos de promoció. 100% de les ofertes publicades registrades
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: P02	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Enviament per mail de les vacants internes o processos de selecció interna perquè les persones que compleixin els requisits de la posició puguin presentar-s'hi.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	15 Hores anuals de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Mail a tot l'ET
INDICADORS:	Evidència de la publicació. 100% de les vacants internes publicades enviades per mail
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: P03	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Creació d'un document de registre dels processos de promoció interna.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	15 Hores anuals de les persones pertanyents a l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic enllaçant una carpeta de drive accessible per a tot l'ET amb les dades corresponents (sense incloure-hi dades personals)
INDICADORS:	Evidència documental. 100% dels processos registrats
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: P04	

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Identificar totes aquelles persones, especialment dones i persones no binàries, de l'empresa que per la seva formació, experiència, competències, aptituds i actituds, tinguin possibilitats de promocionar a llocs de major responsabilitat i preparar un pla de carrera per a elles.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Informació a través de l'explicació de les mesures del PIO a tot l'ET, sessió monogràfica a tot l'ET, mail ET
INDICADORS:	Creació de com a mínim una mesura específica per a revertir aquesta tendència
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: P05	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Investigar per què una proporció menor de dones i/o persones no binàries se senten cridades a promocionar i/o agafar càrrecs de més responsabilitat i aplicar mesures per tal que canviï la tendència.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Dones i/o persones no binàries de l'equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Exposició de resultats en una reunió mensual i enviament per mail a tot l'ET
INDICADORS:	Dones identificades i plans de carrera preparats. Creació de com a mínim una mesura específica per a revertir aquesta tendència
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: FPC01

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Desenvolupar diverses formacions sobre la igualtat, els estereotips inconscients, la masculinitat hegemònica i noves masculinitats, com posar en pràctica la igualtat, com identificar comportaments micromasclistes, com combatre'ls (eines per a l'ET en les relacions) i la prevenció de l'assetjament per a TOTA la plantilla

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO i equip d'entorn laboral
RECURSOS:	Pressupost per a formació. Aprox. 1.800€
COMUNICACIÓ:	Per correu electrònic a tot l'ET
INDICADORS:	Nombre de formacions realitzades, registre de participants (segregat per gènere).
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Trimestral

CODI ACCIÓ: FPC02

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Implantar formacions de sensibilització especialment per a les persones que tinguin responsabilitats en la gestió d'equips, com a mínim una vegada a l'any.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO i equip d'entorn laboral
RECURSOS:	Pressupost per a formació. Aprox. 1.800€
COMUNICACIÓ:	Per correu electrònic a tot l'ET
INDICADORS:	Nombre de formacions realitzades, nombre de participants
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC03

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Realitzar accions per fomentar el paper de les dones i persones no binàries en llocs de responsabilitat: - Mentoring femení - Xerrades	
---	--

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic (dones i persones no binàries)
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO i equip d'entorn laboral
RECURSOS:	Pressupost per a formació. Aprox. 1.800€
COMUNICACIÓ:	Per correu electrònic a tot l'ET
INDICADORS:	Nombre de sessions/xerrades realitzades
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC04

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Investigar per què una proporció menor de dones acudeixen a les formacions i aplicar mesures per tal que augmenti aquesta proporció.	
--	--

PERSONES DESTINATÀRIES:	Dones i/o persones no binàries de l'equip tècnic de la cooperativa
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Exposició de resultats en una reunió mensual i enviament per mail a tot l'ET
INDICADORS:	Informe de motius pels quals passa, mesures dutes a terme, augment de proporció de dones que acudeixen a les formacions.
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC05

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Informar i aplicar el Pla Formatiu i fer seguiment de l'assistència segregada per gènere.	
---	--

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€

RECURSOS:	Hores de l'equip
COMUNICACIÓ:	Per correu electrònic a tot l'ET i exposició en una reunió mensual
INDICADORS:	Nombre de formacions realitzades, nombre de participants
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC06

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formació en Comunicació amb Perspectiva de Gènere als membres dels Grups Locals.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones membres dels Grups Locals
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Coordinació dels Grups Locals
RECURSOS:	Pressupost formatiu (per GLs?)
COMUNICACIÓ:	Butlletí GLs
INDICADORS:	Nombre de formacions realitzades, nombre de participants (per gènere)
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC07

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Establir l'obligatorietat d'assistència a algunes de les formacions relacionades amb la igualtat i la perspectiva feminista.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO i equip d'entorn laboral
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Comunicació via correu electrònic i exposició en una reunió mensual
INDICADORS:	Nombre de formacions realitzades, nombre de participants, inclusió de l'obligatorietat al POL
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: FPC08

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Garantir que totes les persones tinguin les eines de gestió de conflictes a l'abast i en coneixement d'ús (masclismes, diferències).	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Comunicació via correu electrònic i exposició en una reunió d'ET.
INDICADORS:	Evidència de les comunicacions.
DATA PROPOSADA:	2T 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Equip d'Entorn Laboral.

RETRIBUCIÓ	
CODI ACCIÓ: R01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:	
Realització l'Auditoria Salarial per a complir el requeriment recollit al RD 902/2020.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO i equip d'entorn laboral
RECURSOS:	Pressupost pel PIO. 1.300€
COMUNICACIÓ:	Comunicació via correu electrònic i exposició a la reunió mensual de tot l'ET
INDICADORS:	Resultats auditoria salarial
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Cada 3 anys

CODI ACCIÓ: R02
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Publicar internament la relació salarial i progressió salarial de totes les persones de l'equip.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral
RECURSOS:	8 hores anuals de treball de l'equip. Aprox. 200€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic enllaçant una carpeta de drive accessible per a tot l'ET amb les dades corresponents (sense incloure-hi dades personals)
INDICADORS:	Document compartit amb l'ET. Nombre de consultes realitzades
DATA PROPOSADA:	1T 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	Mensual

CODI ACCIÓ: R03
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Revisar el model salarial en base a la realització de l'auditoria i de la valoració dels llocs de treball per posicions d'igual valor.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral i GTT específic
RECURSOS:	12 hores de treball de l'equip cada tres anys. Aprox. 250€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic i exposició en una sessió específica per a tot l'equip tècnic
INDICADORS:	Aplicació del nou model
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: R04
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Incloure, en la revisió salarial, la perspectiva feminista. Empoderar perfils que desenvolupin tasques de cures. Fer difusió del context per deconstruir falses creences sobre la realitat laboral a Som Energia.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Treballadores de l'equip tècnic
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'entorn laboral i equip de realització del PIO
RECURSOS:	12 hores de treball de l'equip cada tres anys. Aprox. 250€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic i exposició en una sessió específica per a tot l'equip tècnic
INDICADORS:	Aplicació del nou model
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CONCILIACIÓ

CODI ACCIÓ: CO01

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ

Difondre el document POL a tota la plantilla i deixar-lo en un lloc accessible per a la seva consulta.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral.
RECURSOS:	4 hores de treball de l'equip, anualment. Aprox. 100€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, intranet, espai google docs.
INDICADORS:	Evidència de la difusió
DATA PROPOSADA:	3T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	anualment, Equip d'Entorn Laboral.

CODI ACCIÓ: CO02

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ

Implementar la reducció de la jornada laboral completa de manera progressiva: inicialment a 37,5 h i, al cap de 6 mesos, reduir-la fins a 35 h. Establir indicadors per valorar-ne la sostenibilitat i la necessitat de recursos i reforços, si s'escau.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral.
RECURSOS:	Hores de feina dels equips per tal de valorar-ne la sostenibilitat i necessitats de reforços. Hores de feina de l'equip Jurídic per tal d'adaptar contractes de treballadores o bé afegir annexos??

	Pressupost per a formacions sobre eficiència a la feina, pressupost per a noves contractacions, pressupost per noves necessitats que puguin sorgir.
COMUNICACIÓ:	Reunions ET, correus electrònics.
INDICADORS:	Posada en marxa de la mesura.
DATA PROPOSADA:	3T-4T 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	A l'inici: trimestral, Equip d'Entorn Laboral.

CODI ACCIÓ: C003

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ

Tenir en compte les situacions de dependències de persones grans o malaltes, no només les persones menors d'edat, i modificar el POL incloent-hi una mesura específica per aquest tipus de casuístiques.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	equip d'Entorn Laboral.
RECURSOS:	Recursos econòmics (per les persones que tindran el permís) més les hores de feina de l'equip d'Entorn Laboral. I 4 hores de treball de l'equip, anualment. Aprox. 100€
COMUNICACIÓ:	Correu + reunió d'ET.
INDICADORS:	Text modificat del POL. Núm. de persones que hagin fet ús del permís
DATA PROPOSADA:	1T 2023
CONTROL I SEGUIMENT:	anualment, Equip Equip d'Entorn Laboral.

CODI ACCIÓ: C004

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ

Realitzar una campanya de corresponsabilitat de tasques quotidianes relacionades amb les cures.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip de realització del PIO + Comunicació
RECURSOS:	Hores de feina de l'Equip de realització PIO + Comunicació. 10 hores de treball de l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu + reunió d'ET + POL.
INDICADORS:	Text modificat del POL. Registre d'ús dels permisos.
DATA PROPOSADA:	2T 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	anualment, Equip d'Entorn Laboral.

CODI ACCIÓ: CO05	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ Crear permisos específics per respectar els cicles biològics (menstruació i d'altres), amb l'objectiu de visibilitzar l'acollida d'aquesta realitat i ajudar a trencar el tabú que hi ha entorn a la menstruació. Sensibilització sobre el tema (cicle de la menstruació, implicacions, potencialitat a la feina).	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones que menstruen o han menstruats.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	equip d'Entorn Laboral.
RECURSOS:	Hores de feina d'una persona. Odoo, POL. Formació o sensibilització. 10 hores de treball de l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu a tot l'ET. Explicació a reunió d'ET. Inclusió al POL.
INDICADORS:	Existència del permís a l'Odoo. Núm. persones que han fet ús de permís i freqüència d'ús.
DATA PROPOSADA (de realització, no de finalització):	3T 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip realització PIO.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I PROTECCIÓ COL·LECTIU LGTBI+	
CODI ACCIÓ: PA01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Acabar de formalitzar i difondre (a través de correu electrònic, reunió d'ET, inclusió a apartat web d'Igualtat) el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual a tota la plantilla. Difondre el citat protocol a la resta de persones a qui aplica, a través de correus electrònics, notícia al blog i apartat web d'Igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Totes les persones treballadores, sòcies cooperativistes i prestadores de serveis, membres dels grups locals, Intervenció de comptes, Consell Rector o qualsevol altre grup de treball vinculat a la cooperativa. Qualsevol altra

	persona vinculada amb Som Energia, encara que no hi tingui un vincle laboral.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comitè Igualtat, Comunicació, Coordinació Grups Locals, persones en contacte amb proveïdors i altres col·laboradores.
RECURSOS:	Hores d'equip PIO + hores d'altres equips. 10 hores de treball de l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic a l'ET, notícia al blog, inclusió a l'apartat web d'Igualtat, correu electrònic a proveïdors i altres col·laboradores.
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	3T 2022 (correu ET + notícia + informació a proveïdors i col·laboradores), 3T 2022 (apartat web).
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de realització PIO.

CODI ACCIÓ: PA02

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Definir un protocol de protecció per a les víctimes de violència de gènere que reculli les mesures i els drets disponibles a la legislació.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització PIO
RECURSOS:	Pressupost per a la realització del protocol. 8 hores de dedicació de l'equip responsable. Aprox. 240€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic + reunió ET + Intranet (+ apartat web Igualtat??)
INDICADORS:	Existència del protocol
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, Equip realització PIO.

SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (PRL)

CODI ACCIÓ: SPR01

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir riscos laborals.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comitè de seguretat i salut
RECURSOS:	8 hores de l'equip (aprox. 250€) + pressupost econòmic
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic + reunió ET.
INDICADORS:	Registre d'intervencions relacionades amb aquests riscos.
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2024.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, Comitè de seguretat i salut.

CODI ACCIÓ: SPR02

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Crear i informar del contingut del protocol de riscos durant l'embaràs i la lactància natural.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip PIO
RECURSOS:	8 hores de l'equip (aprox. 250€) + pressupost econòmic
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, reunió ET, espai a intranet.
INDICADORS:	Existència del protocol i evidència documental de la seva difusió.
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de realització del PIO.

CODI ACCIÓ: SP03

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Elaboració i posada en marxa d'un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament i la violència a l'entorn laboral (assetjament psicològic, mobbing...).	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral.
RECURSOS:	8 hores de l'equip (aprox. 250€) + pressupost econòmic. Aprox. 600€
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic, reunió ET, espai a intranet.
INDICADORS:	Existència del protocol i evidència documental de la seva difusió.
DATA PROPOSADA:	2n trimestre 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de realització del PIO.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	
CODI ACCIÓ: CL01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Difondre els canals de comunicació perquè la plantilla pugui realitzar suggeriments i expressar opinions (correu electrònic, bústia de suggeriments, etc.).	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral i ESO
RECURSOS:	8 hores de l'equip (aprox. 250€) + pressupost econòmic del desenvolupament requerit
COMUNICACIÓ:	Correu electrònic a l'ET.
INDICADORS:	Existència dels canals i de la comunicació dels mateixos. Informe de comunicacions rebudes a través dels canals.
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Semestral, Equip d'entorn laboral i ESO.
CODI ACCIÓ: CL02	

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Fer un protocol sobre com es gestionen i reparteixen l'atenció a mitjans de comunicació i la participació a xerrades, taules rodones,... (tenint en compte el gènere).	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Persona que gestioni les peticions de mitjans i participació a xerrades i altres esdeveniments.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comunicació.
RECURSOS:	10 hores de l'equip Aprox. 600€
COMUNICACIÓ:	Apartat web d'igualtat
INDICADORS:	Existència del protocol.
DATA PROPOSADA:	4rt trimestre 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual. Comunicació.
CODI ACCIÓ: CL03	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Crear i mantenir un registre d'aparicions a mitjans de comunicació segregat per gènere, i un altre registre de participació en taules rodones i xerrades segregat per gèneres.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Persona que s'encarregui de donar resposta a les peticions de mitjans i participació a xerrades i altres esdeveniments.
RECURSOS:	8 hores de feina de l'equip. Aprox. 300€
COMUNICACIÓ:	Correu a l'ET
INDICADORS:	Registre del número d'aparicions a mitjans per gènere. Número de participacions en xerrades i taules rodones per gènere.
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual. Comunicació.
CODI ACCIÓ: CL04	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Tenir una guia de llenguatge no sexista de referència (no cal que sigui nostra) i tenir o elaborar un document que reculli indicacions de perspectiva de gènere (i altres diversitats), sobretot a nivell d'imatge. Proporcionar guia per a Grups Locals en funció de les seves necessitats.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.

PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comunicació
RECURSOS:	10 hores de l'equip Aprox. 600€
COMUNICACIÓ:	Correu a tot l'ET, inclusió a intranet, inclusió a apartat d'Igualtat del web.
INDICADORS:	existència de les guies.
DATA PROPOSADA:	4rt trimestre 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de Comunicació.

CODI ACCIÓ: CL05

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Fer difusió i formació de l'ús del llenguatge no sexista i la Guia d'atenció a sòcies amb PG.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comunicació i Equip realització PIO.
RECURSOS:	25 euros per impressió de 30 fitxes de la Guia. 1 hora per formació, 2-3 sessions l'any (màx).
COMUNICACIÓ:	Convocatòria per correu electrònic a les persones novelles a qui va dirigida la formació, oferiment a la resta de l'ET per a qui necessiti refrescar conceptes.
INDICADORS:	Número de persones que han fet la formació, convocatòria de la formació.
DATA PROPOSADA:	4T 2022
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip realització PIO.

CODI ACCIÓ: CL06

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Tenir un Pla de Comunicació del PIO, que inclogui comunicar periòdicament les mesures que es van adoptant a l'ET. I que inclogui realitzar un butlletí informatiu sobre el PIO, lligat amb les reunions de seguiment, en què s'expliqui les mesures que s'estan duent a terme (i si n'hi ha, les repercussions o indicadors que estan provocant).

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip realització del PIO.
RECURSOS:	10 hores anuals de l'equip Aprox. 600€
COMUNICACIÓ:	Correu a l'ET.
INDICADORS:	Evidència del Pla i de les comunicacions efectuades.
DATA PROPOSADA:	3r trimestre 2022.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual, equip de realització del PIO.

ACCIONS AUDITORIA RETRIBUTIVA

AUDITORIA RETRIBUTIVA	
CODI ACCIÓ: AR01	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Descriure quin serà el procediment de revisió i/o actualització de les descripcions de llocs de treball.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip d'Entorn Laboral i ESO
RECURSOS:	Sessions amb els equips i actualització de les fitxes
COMUNICACIÓ:	Reunió amb l'ET.
INDICADORS:	Revisions periòdiques i actualitzacions
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual
CODI ACCIÓ: AR02	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar que les persones estiguin ben enquadrades en categories i grups professionals.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gestió laboral
RECURSOS:	Hores destinades
COMUNICACIÓ:	Mail a l'ET
INDICADORS:	Evidència de la revisió Reducció de la bretxa
DATA PROPOSADA:	3er trimestre 2023.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

CODI ACCIÓ: AR03

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Definició de nous llocs de treball en cas que calgui.

PERSONES DESTINATÀRIES:	ET
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Entorn laboral
RECURSOS:	Sessions amb els equips i actualització de les fitxes
COMUNICACIÓ:	Mail als equips implicats
INDICADORS:	Necessitat detectada en la revisió dels llocs de treball/ Incorporació del nou lloc de treball a la valoració
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2025.
CONTROL I SEGUIMENT:	Anual

9. CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ

Nº	ACCIÓ	2022				2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
CULTURA ORGANITZATIVA I ESTRATÈGIA	COE01																				
	COE02																				
	COE03																				
	COE04																				
	COE05																				
	COE06																				
	COE07																				
	COE08																				
	COE09																				
	COE10																				
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	SA01																				
	SA02																				
	SA03																				
	SC01																				
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	SC02																				
	SC03																				
	SC04																				
	SC05																				
	SC06																				
	P01																				
PROMOCIÓ	P02																				
	P03																				
	P04																				
	P05																				

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació prevista en el Pla d'Igualtat de SOM ENERGIA, permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i / o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

10.1. Comitè d'igualtat, seguiment i avaluació

El Comitè d'Igualtat de SOM ENERGIA, constituït el 18 de desembre de 2020, serà l'encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau de compliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

El Comitè d'Igualtat ha estat dotada del seu propi reglament de funcionament intern, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Al respecte, es detallen a continuació les funcions referides a aquesta responsabilitat concreta:

- Seguiment de l'acompliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el mateix Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que la Direcció de l'Empresa que ha d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avenços pel que fa a l'acompliment dels objectius d'igualtat dins l'empresa, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida.
- Proposar, debatre i, si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguís els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació, es detallaran les atribucions generals del Comitè:

- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït al Comitè, duent a terme les definicions i/o adaptacions que siguin necessàries. Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos, en els terminis marcats en el Pla.

Pel que fa a les atribucions específiques del Comitè:

- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut en l'entorn de l'empresa, de la pertinença de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Concretament, en la fase de seguiment s'haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les accions.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- Identificació de possibles accions futures.

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment, tenint en compte variables comparables amb el Diagnòstic inicial, al costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'Igualtat.

En base a l'avaluació realitzada, el Comitè d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se.

L'organització utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

Àmbit	Indicadors bàsics
Política d'igualtat d'oportunitats	- Existència d'una cultura d'igualtat.
	- Existència d'un Pla d'Igualtat.
	- Existència d'un òrgan responsable de la igualtat.
Comunicació, llenguatge i imatge	- Comunicació interna en tot allò relacionar amb la igualtat en l'organització.
	- Existència d'una guia de llenguatge i imatges no sexistes.
	- Proporció de dones en càrrecs de responsabilitat.

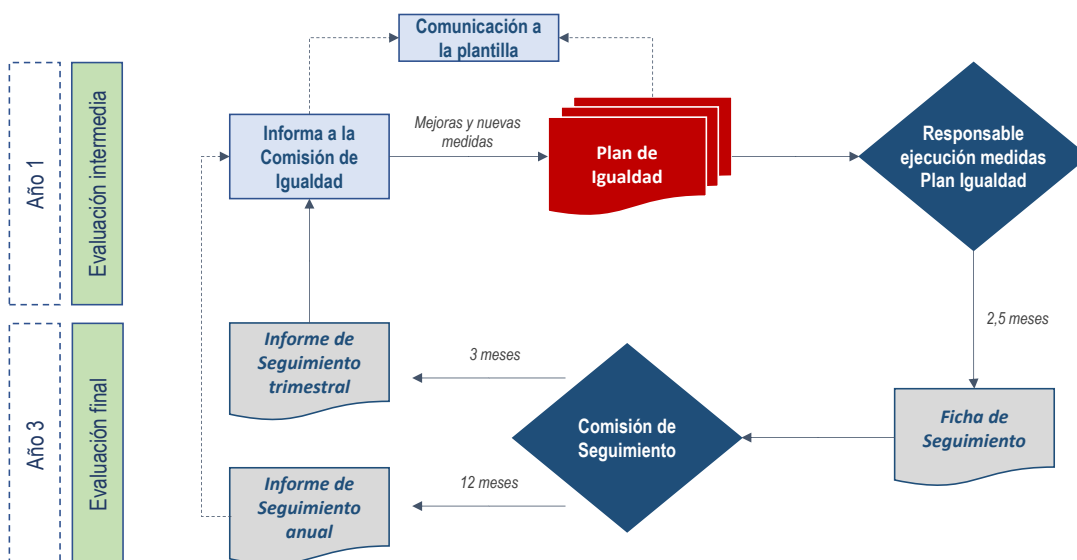
Representació de les dones	- Percentatge de dones en els diferents nivells, promoció.
	- Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes.
	- Distribució de les dones, homes i altres identitats en l'organització.
Retribució i contractació	- Bretxa salarial entre dones i homes per grup professional.
	- Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contracte.
	- Percentatges de baixes i acomiadaments per raó de gènere.
Assetjament i actituds sexistes	- Existència d'un òrgan o persona responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament.
	- Nº de denúncies rebudes.
	- Accions de l'organització per a prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i d'assetjament.
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	- Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai.
Familiar y personal	- Existència o no, de serveis per la conciliació com ajudes guarderia, ajudes pel menjar, i altres serveis.
Formació	- Hores de formació homes/dones/altres identitats.
	- Relació de cursos realitzats.

El Comitè d'Igualtat serà l'òrgan que vetllarà pel compliment del present pla. I el seguiment sobre els indicadors aquí descrits es realitzarà anualment en una reunió establerta a aquest efecte.

10.2. Metodologia per al seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat

L'objectiu és facilitar el seguiment del desenvolupament de les accions recollides en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, identificar les dificultats trobades i les modificacions adoptades en l'execució de les accions.

- Periodicitat: semestral
- Responsables del seguiment de l'execució del PIO:
 - Responsables d'executar les accions d'acord amb el Pla d'Igualtat: recollida d'informació sobre les accions executades sota la seva responsabilitat, elaboració de la fitxa de seguiment i enviament als responsables del Pla d'Igualtat
 - Responsables d'elaborar els informes de seguiment del Pla d'Igualtat. La Comissió de seguiment que elaborarà els informes periòdics i que informará del resultat a la Comissió d'Igualtat dels resultats de l'execució de Pla.
 - Comissió d'Igualtat: Presa de decisions sobre futures actuacions i comunicació del seguiment a tota la plantilla.
- Esquema de procés:



11. METODOLOGIA PER L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'avaluació és el procés que té per finalitat obtenir un coneixement precís sobre les intervencions realitzades, que permeti emetre una valoració (enjudiciament crític) sobre el valor o el mèrit de les mateixes, de manera que siguin d'utilitat per a prendre decisions. Per a això és necessari partir de la recollida i l'anàlisi de la informació mitjançant mètodes i tècniques rigoroses.

- L'avaluació s'utilitza per analitzar el desenvolupament del procés del Pla, corregir errors i poder modificar el curs de les accions empreses, és a dir, ha de servir per prendre decisions i millorar el conjunt de les mesures i accions proposades

- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'Oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit
- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el desenvolupament del Pla

La finalitat és facilitar una visió dels avenços produïts i/o a partir de la implementació del pla d'igualtat, de les necessitats pendents o noves sorgides a partir de la posada en marxa de les accions del Pla.

- Periodicitat: un a l'any i mig d'execució considerada intermèdia, i una altra en finalitzar amb l'objectiu d'extreure les lliçons apreses de l'execució de Pla.
- Responsables:
 - Equip de realització del PIO: responsable de l'avaluació. En el cas de l'avaluació final seria recomanable que fos una avaluació externa i independent, si bé l'equip de realització del PIO s'encarregaria de la coordinació de l'equip avaluador i de la supervisió i aprovació dels informes d'avaluació. Comunicarà els resultats al Comitè d'Igualtat.
 - Comitè d'Igualtat: Coneixement dels resultats de l'avaluació i presa de decisions. Comunicarà els resultats de l'avaluació a tota la plantilla.

Contingut de l'Avaluació

a. Avaluació de resultats. Indicadors.

- Nivell d'execució del Pla. Nombre total d'accions per àrees implantades en l'empresa, grau d'execució del pressupost, grau de compliment dels objectius del Pla.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (bretxes de gènere).
- Persones beneficiàries: Nombre i sexe total, per departaments i per categoria professional
- Efectes no previstos del Pla.
- Altres.

a. Avaluació de procés

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només enumeració ja que les fitxes individuals recullen els detalls.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.
- Altres.

b. Avaluació d'impacte

- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- Disminució de segregació vertical.
- Disminució de segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en la cultura de SOM ENERGIA.
- Canvis en la imatge de SOM ENERGIA.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment de el coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Altres.

- c. **Comentaris:** accions a mantenir o a descartar, noves necessitats identificades i propostes de millora.

12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Si aquest Pla d'Igualtat no s'adapta a la realitat de l'empresa, no té cap sentit. La necessitat d'actualitzar-ne el contingut davant les principals vicissituds per les quals pot travessar l'entitat suposen una manifestació notòria de la seva utilitat, per la qual l'equip de realització del PIO podrà revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència aquest Pla d'Igualtat, a fi d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que aquell contingui en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

En aquest sentit, si de les conclusions del seguiment i avaluació del present Pla d'Igualtat, s'observés la necessitat de modificació d'alguna part, l'equip de realització del PIO, haurà de prendre les mesures següents:

- Es farà un informe amb les propostes de modificació o de l'adopció d'altres de noves.
- Es convocarà reunió de l'equip on es discutiran el contingut de l'informe i les mesures necessàries per dur-lo a terme.
- Es deixarà constància per escrit de les decisions adoptades, que hauran de ser aprovades pels/per les integrants de la l'equip i per la Comitè d'Igualtat i, si cal, es remetran a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat.

- S'informarà la plantilla.

13. SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Qualsevol modificació requerirà la conformitat dels i les components de la Comitè d'Igualtat. La negociació es desenvoluparà d'acord amb el principi de bona fe per ambdues parts. No obstant això, en cas de produir-se algun desacord, s'acudirà a l'autoritat laboral competent.

14. GLOSSARI CONCEPTES CLAU

Acció afirmativa

Mesures dirigides a un grup determinat amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Assetjament per raó de sexe

Comportament realitzat en funció de el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual

Comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la víctima, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de dones i d'homes, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Anàlisi de gènere

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

Barreres invisibles

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat (de les dones) per als processos de presa de decisions i / o per a la seva plena participació en la societat.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Introducció de sistemes de permís per raons familiars, de permís parental, d'atenció a persones dependents (menors, gent gran, amb discapacitat) i creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que faciliti a homes i a dones la combinació de la feina i de les responsabilitats familiars.

Dades desagregades per sexe

Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa. Anàlisi que té en compte les especificitats de gènere.

Diferència de retribució entre homes i dones

Diferència de sou mitjà entre homes i dones per treballs equivalents.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta a una persona menys favorablement en raó, per exemple, del seu sexe. La discriminació directa existeix quan la legislació o les normatives expliciten un motiu com el sexe, per exemple, per negar la igualtat d'oportunitats.

Discriminació indirecta

Situació en què una llei, un reglament, una política o una pràctica, aparentment neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers sobre les persones d'un o altre sexe.

Avaluació de l'impacte en funció del gènere

Examen de propostes i decisions a prendre per analitzar si afecten les dones de forma diferent que, als homes, a l'objecte d'adaptar-les per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

Gènere i sexe

GÈNERE: Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

SEXE: Característiques biològiques que distingeixen el mascle de la femella.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Absència de tota barrera que, basada en el sexe de la persona, impedeixi la seva participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe (vegeu també "Discriminació directa" i "Discriminació indirecta").

Rols establerts en funció del sexe

Pautes d'acció i comportament assignades a homes i dones, respectivament, i que regeixen les relacions entre les persones, i segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferents treballs i valor, responsabilitats i obligacions.

Transversalitat / Mainstreaming de gènere

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones, i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

Perspectiva de gènere

Prendre en consideració i prestar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats d'una política.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs.

Firmat:

Comissió d'Acords del PIO

Direcció General