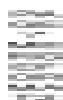


PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES **SOM ENERGIA**



JUNIO DE 2022

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. SOM ENERGIA	3
1.2. Estructura	3
1.3. Convenio colectivo	4
1.4. Representación sindical	4
1.5. Compromiso de la dirección	5
2. Marco legal del Plan de Igualdad	7
3. Partes suscriptoras del plan	10
4. Principios que rigen el Plan de Igualdad	11
5. Ámbito de aplicación y vigencia del plan	11
6. Diagnóstico de igualdad	12
6.1. Datos demográficos	12
6.2. Distribución de SOM ENERGIA	17
6.3. Condiciones de trabajo y conciliación	20
6.4. Selección y contratación	27
6.5. Promoción	32
6.6. Formación y desarrollo	34
6.7. Retribución	35
6.8. Prevención del acoso	38
6.9. Comunicación y lenguaje	38
6.10. Salud y PRL	41
6.11. Igualdad y diversidad	42
7. Auditoría retributiva	46
7.1. Conclusiones de la auditoría	46
8. Concepto y contenido del Plan de Igualdad	47
8.1. Participación de las personas	48
8.2. Objetivos generales del plan	49
8.3. Objetivos específicos	49
8.4. Estrategia	51
8.5. Ejes de actuación	51
8.6. Acciones de igualdad	52
9. Calendario de implementación	92
10. Seguimiento y evaluación	96
10.1. Comité de igualdad, seguimiento y evaluación	96
10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	99
11. Metodología para la evaluación del plan de igualdad	100
12. Procedimiento de modificación	101
13. Solución de discrepancias	102
14. Glosario de conceptos clave	103



1. INTRODUCCIÓN

1.1. SOM ENERGIA

SOM ENERGIA es una cooperativa de consumo de energía verde sin ánimo de lucro. Nuestras actividades principales son la comercialización y la producción de energía de origen renovable. Tenemos el compromiso de impulsar un cambio del modelo energético actual para lograr un modelo 100% renovable.



SOM ENERGIA està formada por:

- **El Consejo Rector**

Es escogido por las personas socias, se encarga de implementar las directrices marcadas por la asamblea respetando los valores recogidos en los estatutos de la cooperativa.

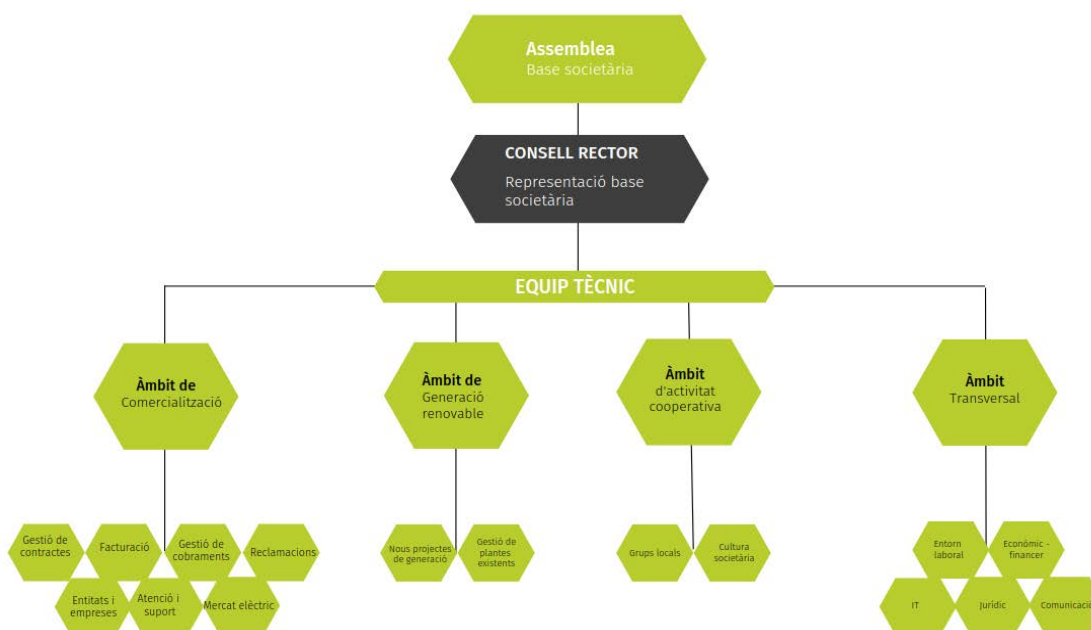
- **El equipo de trabajo**

Se encarga de la actividad empresarial de la cooperativa. Con sede en Girona, es un equipo organizado que pretende ser flexible y que incorpora valores que consideramos importantes: un modelo centrado en las personas, corresponsabilidad, coordinación y liderazgos que fomenten la autonomía.

- **Grupos Locales**

Muchas de las personas socias también colaboran voluntariamente, aportando sus conocimientos y energía en las secciones territoriales, en los Grupos Locales y en la plataforma Participa de SOM ENERGIA.

1.2. Estructura



1.3. Convenio colectivo

La plantilla de SOM ENERGIA pertenece al Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.



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. Representación sindical

La entidad no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras. Este plan ha sido negociado entre representantes de la organización y representantes de la plantilla escogidos democráticamente. En las diversas reuniones del Plan de Igualdad se ha invitado a la representación de CCOO, que asistió a la reunión de constitución de la comisión de acuerdos del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) y a una reunión de toda la plantilla, y que ha declinado las posteriores convocatorias de la comisión (realizadas a través de canales formales: correo electrónico y burofax).

1.5. Compromiso de la dirección

En mayo de 2020, SOM ENERGIA firmó su Compromiso con la Igualdad.





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'entem 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 enunciat 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. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PIO)

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los estados europeos firmaron el Tratado de Roma, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Ahí encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, en el artículo 119.

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del Tratado de Maastricht, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el artículo 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones; y en el artículo 6 apartado tercero, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres: “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, del 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. Se recoge el deber por parte de los estados miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, intensificando las acciones necesarias. Especialmente destacan el acceso a la ocupación, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

El Tratado de Ámsterdam, de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental, que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En cuanto a la igualdad de trato en el acceso a la ocupación, hay que destacar tres directivas:

- La Directiva 73/2002 del Parlamento Europeo, y del Consejo, del 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2004/113/CE, sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.
- La Directiva 2006/54/CE, sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la ocupación.

Finalmente, se debe señalar que la transversalidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias: la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre los dos sexos, los programas de acción comunitarios; especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los fondos estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los fondos tendrán que tener en cuenta la dimensión de género.

Marco normativo español

En el marco normativo español existen diferentes normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y eliminar los obstáculos que puedan impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, transpone dos directivas europeas, 2002/73/CE y 2004/113/CE –mencionadas con anterioridad–, al ordenamiento jurídico español. Esto marca un hito en la legislación en lo referente a la consecución de la igualdad de género. Esta ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos. Ahora bien, no es menor la importancia que otorga al ámbito de la ocupación privada, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y planes de igualdad en empresas de más de 250 personas en plantilla.

La Ley de Igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la “asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género”.

La citada ley introduce por primera vez en la legislación laboral española el concepto de planes de igualdad. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

RD 6/2019

El Real Decreto Ley 6/2019 ha introducido modificaciones relevantes en lo legislado por la Ley Orgánica 3/2007. Algunas de las medidas son:

- La ampliación de las empresas que tienen que elaborar planes de igualdad, pasando a ser empresas con 50 o más trabajadores.

- La obligada inscripción de los planes en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas (artículo 46.5, Ley Orgánica 3/2007).
- El registro salarial de la empresa.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.
- Modificación de sanciones.
- Modificación del permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

RD 901/2020

El Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Las principales modificaciones o novedades son las siguientes:

- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.
- Las empresas tendrán que iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubieran conseguido el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año deben haber presentado la solicitud de registro
- Se constituirá una comisión negociadora en la que tendrán que participar de manera paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, del otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al cual pertenezca la empresa.
- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...
- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

RD 902/2020

El Real Decreto para las empresas que cuenten al menos con 50 empleados para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen el derecho de acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de esta. Si no existe RLT, podrán acceder al registro, pero la información no comprenderá los datos correspondientes a la media de las cuantías retributivas efectivas que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan entre las retribuciones de la empresa (la media correspondiente separada en mujeres y hombres).
 - El periodo temporal de referencia será a todos los efectos el año natural.
 - Las empresas tendrán que contener, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
 - Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en el diseño del registro salarial. Tendrán que ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro tenga que modificarse a causa de una alteración sustancial de su contenido.
 - La finalidad de auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
 - Las empresas que elaboren un plan de igualdad tendrán que incluir en este una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que en este se determine otra inferior. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
 - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de estas desigualdades.
 - La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.
- Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, y puede conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido realizado por la Comisión de Igualdad de SOM ENERGIA.

La comisión negociadora, asimilable a lo que en otras organizaciones es la Comisión de Igualdad, es la Comisión de Acuerdos del PIO de SOM ENERGIA, constituida en Girona el 14 de junio de 2021.

Los miembros actuales son:

En representación de la empresa:



- Xavier Costa Llonch, equipo de gerencia
- Wahba Ahmed Mohamed, equipo jurídico

En representación de las personas trabajadoras:

- Belén López, CCOO

La cooperativa también ha contado con la participación de miembros de la plantilla que han colaborado en la realización del plan desde el momento de la creación de la Comisión de Acuerdos del PIO. Las personas que han participado son:

- Hermínia Guerra Giménez
- Joel Burch i Viñals
- Lucía García Durañona
- Verònica Baquero Ripoll
- Clara Calbet Domingo
- Núria Iglesias Martínez
- Anna Rodon Font

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

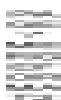
El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que componen la cooperativa, sean mujeres, hombres u otras identidades.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre personas de la cooperativa.
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, que pretende, así, eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante su seguimiento.
5. Establece un compromiso de la cooperativa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes implicadas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad de SOM ENERGIA será de aplicación en todos los centros de trabajo actuales, de manera que afecta al 100% de la plantilla.



ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Girona, Cataluña, 89 personas.

ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan de Igualdad de Oportunidades entrará en vigor el día siguiente a la firma, y mantendrá su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente plan se procederá con el proceso de negociación del plan de igualdad siguiente, basándose en los informes de seguimiento anuales y la evaluación final de este, así como la actualización del diagnóstico de situación.

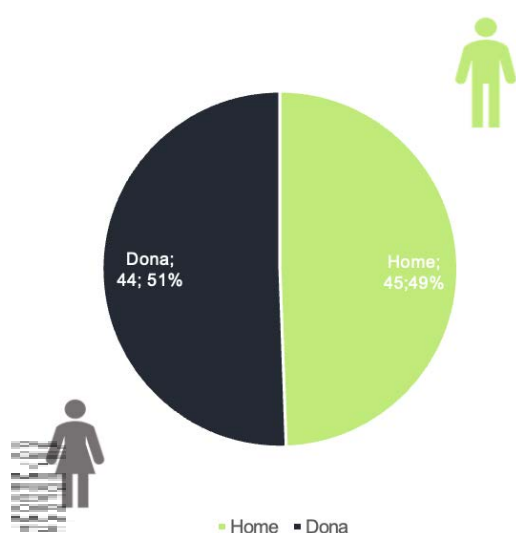
6. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades, con independencia del género, tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades están en relación con los resultados de la diagnosis de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Esta ha sido llevada a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la empresa como responsable del plan de igualdad.

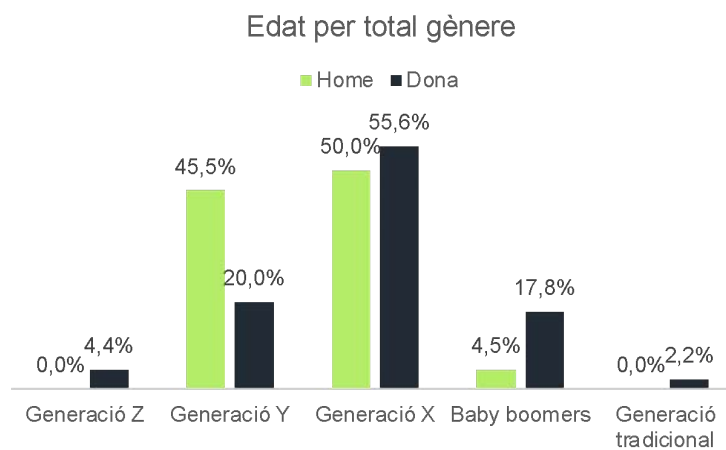
Hay que señalar que los resultados de la diagnosis realizada han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la Comisión de Acuerdos del PIO con el objetivo de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plano de Igualdad.

6.1. Datos demográficos



El porcentaje de mujeres (51%) y hombres (49%) en la plantilla de SOM ENERGIA se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LIEMH) 3/2007 del 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

Edad

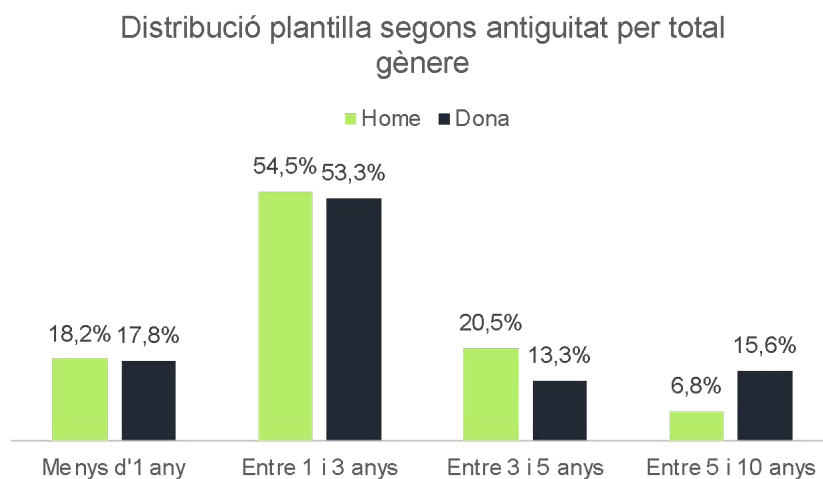


Si analizamos los tramos de edad sobre el total de la plantilla, vemos que el porcentaje más elevado, tanto de hombres como de mujeres, pertenece a la generación X.

El promedio de edad de la plantilla es de 38,8 años. Más concretamente 40,7 la de las mujeres y 37 la de los hombres.

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

Antigüedad

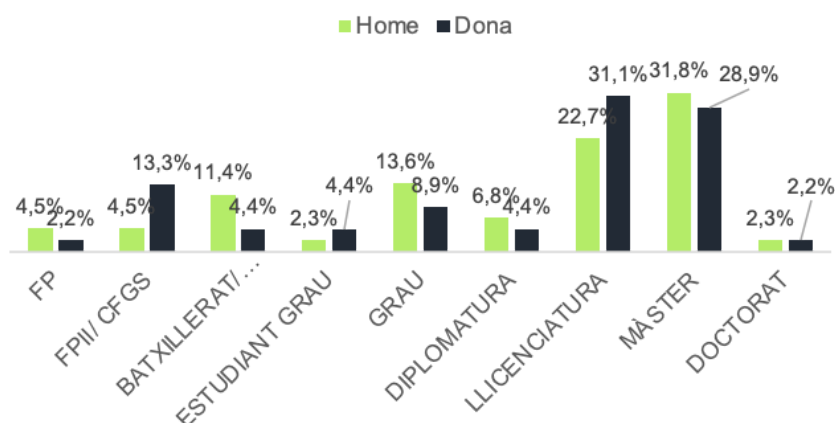


El promedio de antigüedad de la plantilla es de 2,7 años. Más concretamente 2,8 la de las mujeres y 2,63 la de los hombres.

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

Nivel de estudios

Distribució plantilla segons nivell formatiu per gènere

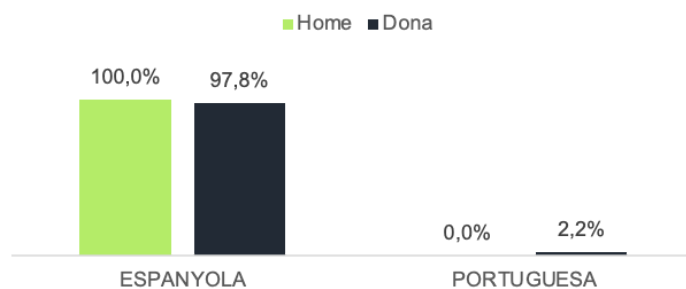


Si analizamos el nivel de estudios reglados sobre el total de sexo, vemos que el porcentaje más elevado de hombres tiene hasta un máster, mientras que el porcentaje más elevado de mujeres tiene hasta una licenciatura.

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

Nacionalidad

Distribució plantilla segons nacionalitat per gènere

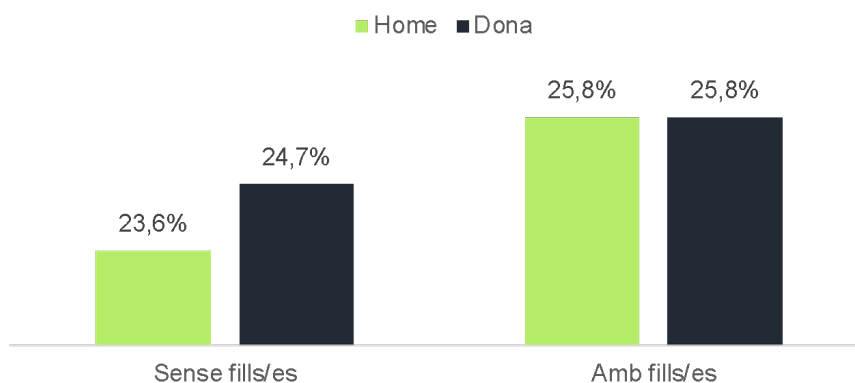


Si analizamos como se distribuyen las nacionalidades de la plantilla sobre el total de hombres y mujeres, vemos que el 100% de los hombres y el 97,8% de las mujeres tienen nacionalidad española.

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

Responsabilidades: hijas/hijos

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



El 51,6% de la plantilla tiene hijas/hijos. Son el 52,3% de los hombres y el 51,1% de las mujeres.

El 20,5% de los hombres y el 33,3% de las mujeres tienen un hijo o hija, y el 31,8% de los hombres y el 17,8% de las mujeres tienen dos.

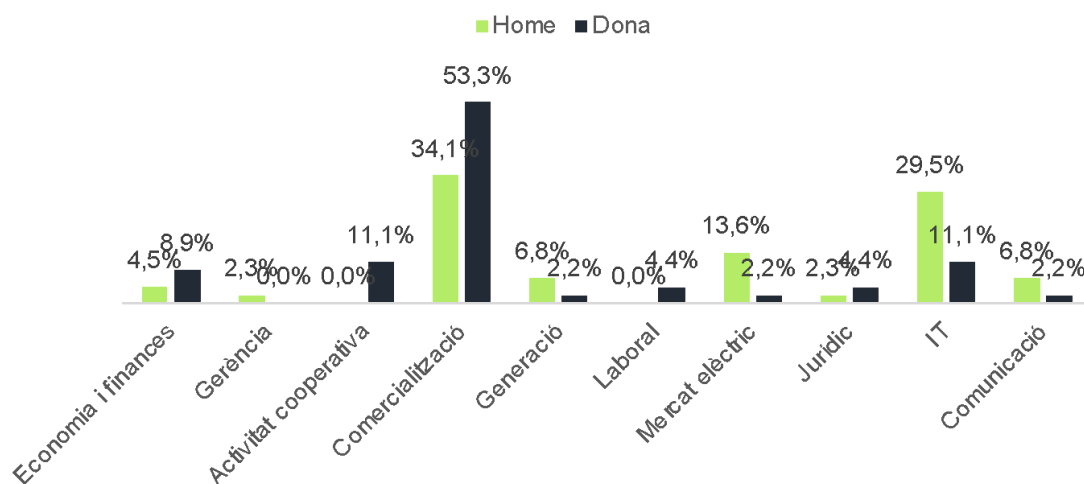
Fills/es	Sobre nº fills			Sobre total sexe				Sobre total plantilla	
	Home	Dona	Total general	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
0	21	22	43	48,8%	51,2%	47,7%	48,9%	23,6%	24,7%
1	9	15	24	37,5%	62,5%	20,5%	33,3%	10,1%	16,9%
2	14	8	22	63,6%	36,4%	31,8%	17,8%	15,7%	9,0%
Total general	44	45	89	49,4%	50,6%	100,0%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

	Home	Dona	Total 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. Distribución de SOM ENERGIA

Distribución por departamento

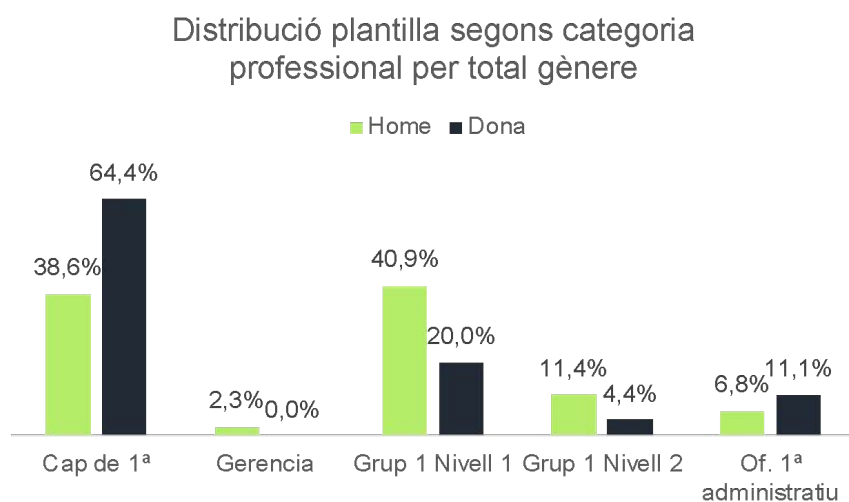
Distribució plantilla segons departament per total gènere



Si analizamos el departamento de trabajo sobre el total de la plantilla, vemos que el porcentaje más elevado, el 53,3% de las mujeres y el 34,1% de los hombres, forman parte del departamento de comercialización.

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

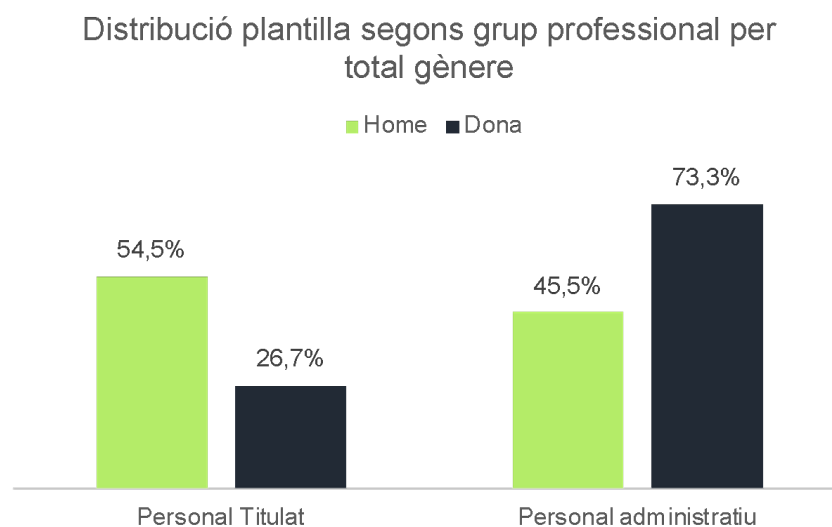
Distribución por categoría profesional



Si analizamos las categorías sobre el total de la plantilla, vemos que el porcentaje más elevado de hombres, el 40,9%, pertenece al grupo 1 nivel 1, mientras que el grueso de las mujeres, el 64,4% son jefes 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

Distribución de grupos profesionales

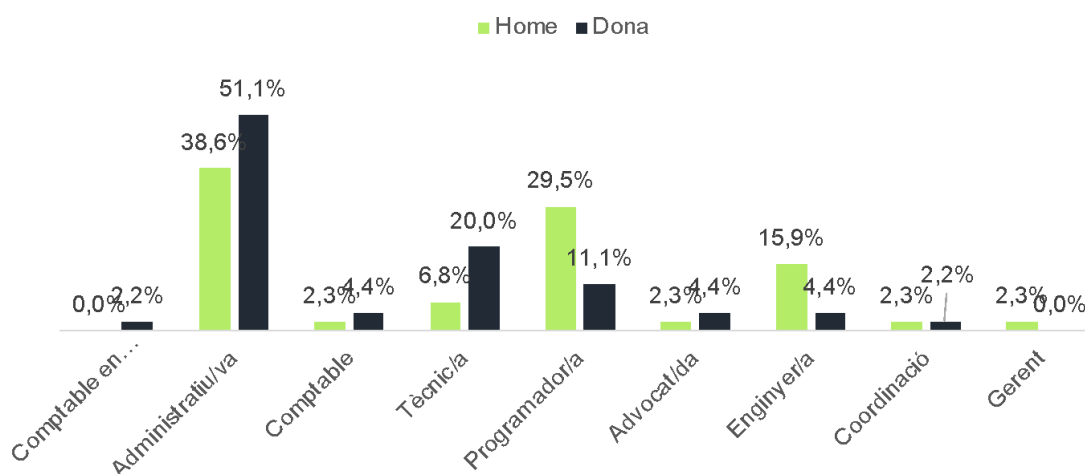


Si analizamos los grupos sobre el total de la plantilla, vemos que el porcentaje más elevado de hombres, el 54,5%, es personal titulado, mientras que el grueso de las mujeres, el 73,3% es personal administrativo.

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

Distribución por puesto de trabajo

Distribució plantilla segons lloc de treball per total gènere



Si analizamos el puesto de trabajo sobre el total de la plantilla, vemos que el porcentaje más elevado, el 51,1% de mujeres y el 38,6% de hombres, son administrativas y administrativos.

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. Condiciones de trabajo y conciliación

El documento Pautas de Organización Laboral (POL), se aplica formalmente desde el año 2018. Se creó para resolver la complejidad organizativa del grupo y recoger las pautas para la organización laboral, especialmente las que suponen una mejora de los derechos legalmente establecidos.

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.

3

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 justificació 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 perdrà 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.

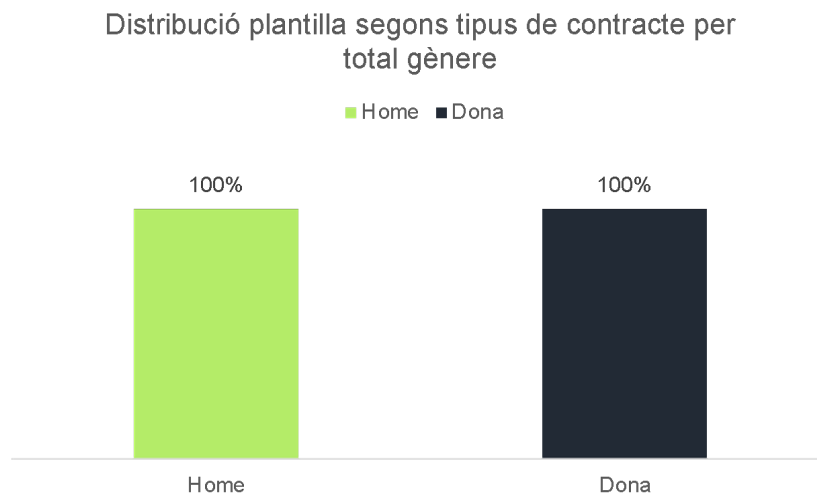
La cooperativa no mantindrà durant el període de permís la cotització a la Seguretat Social de la persona que el gaudeixi. La readmissió de la persona amb permís sense sou al seu lloc de treball serà automàtica a la finalització d'aquest període.

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.

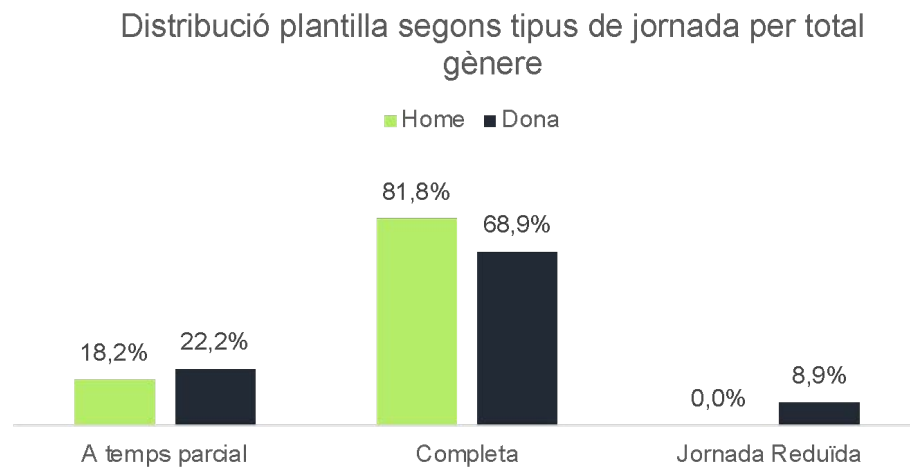
En la mesura del possible, s'avisarà amb una antelació suficient per planificar el seu relleu.

Contratació



El 100% de la plantilla té un contracte indefinit.

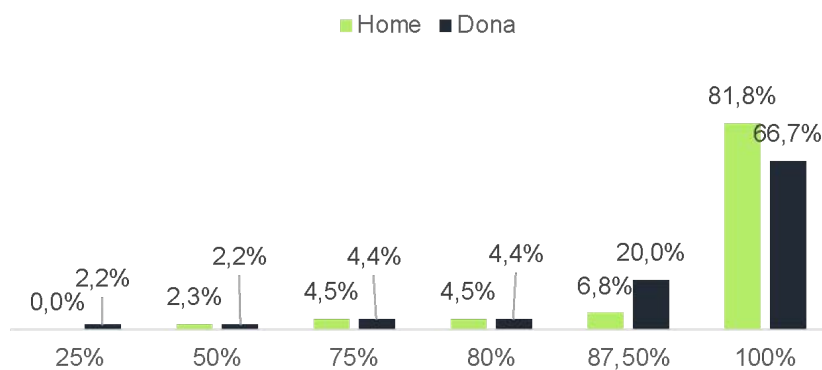
Jornada/ horari



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

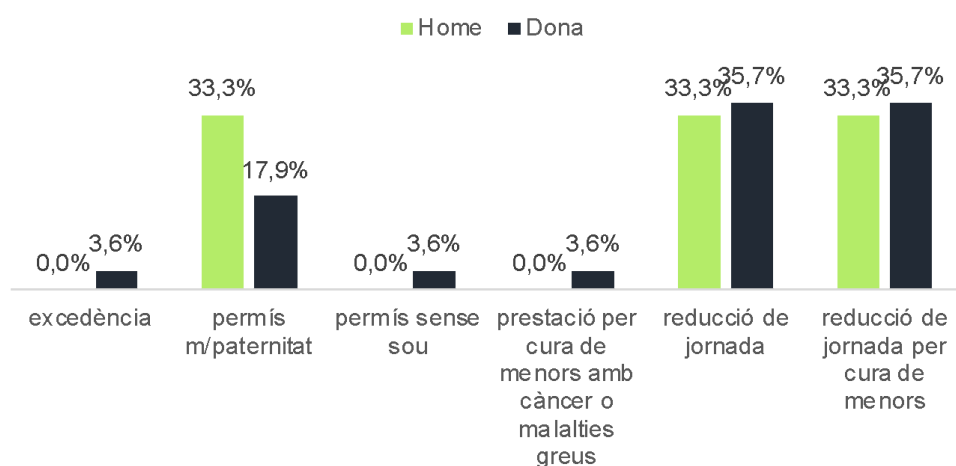


Si analitzem el percentatge de jornada sobre el total de la plantilla, veiem que el percentatge més elevat, el 81,8% de les dones i el 66,7% dels homes, realitzen el 100% de la jornada.

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 analizamos cómo se distribuyen los permisos según el tipo y el total por género, vemos que los permisos que más se disfrutan son las reducciones de jornada. Los hombres también se acogen mucho al permiso de paternidad.

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. Selección y contratación

La cooperativa inicia un proceso de selección después de que:

- Los equipos hayan presentado sus necesidades y que estas se hayan validado en el Equipo de Pilotaje (conformado por una persona representante de cada equipo, que ha sido escogida por el mismo equipo).
- Haya una baja laboral de larga duración (ej. m/paternidad), una excedencia...
- Haya una baja voluntaria o baja por jubilación.

Los equipos analizan sus necesidades en función del incremento de trabajo y de los objetivos anuales que se hayan marcado, tanto ellos como la cooperativa. Hacen una propuesta formal al Equipo de Entorno Laboral; conjuntamente, se valora la adecuación de la propuesta y se elabora el perfil de contratación. El último paso es llevar estas posiciones a las reuniones de pilotaje para consentir la decisión.

El perfil se elabora teniendo en cuenta sus competencias, valores y conocimientos.

- Se llevan a cabo entrevistas presenciales por competencias y por valores, así como pruebas técnicas (en función de la posición).
- Las entrevistas son individuales.
- Se trata de un sistema por fases sistematizado.
- Hay diferentes fases de entrevista: primero, una entrevista telefónica por parte del Equipo de Entorno Laboral; segundo, entrevista con una persona del Equipo de Entorno Laboral y una persona del equipo al que irá a trabajar la persona seleccionada; tercero, se hace una prueba técnica (si es necesaria) y, cuarto, también si es necesaria, una última entrevista presencial con el equipo.

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

Las ofertas de trabajo, tanto para canales internos como externos, se redactan de manera inclusiva. Aparte, en cada oferta de trabajo que se publica, se añade un párrafo final en el cual se pide que en las candidaturas no se incluya información personal no relevante para la oferta, como la edad, el género, el estado civil o una fotografía.

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 arxius 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 arxius 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.

Ofetim

- 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).

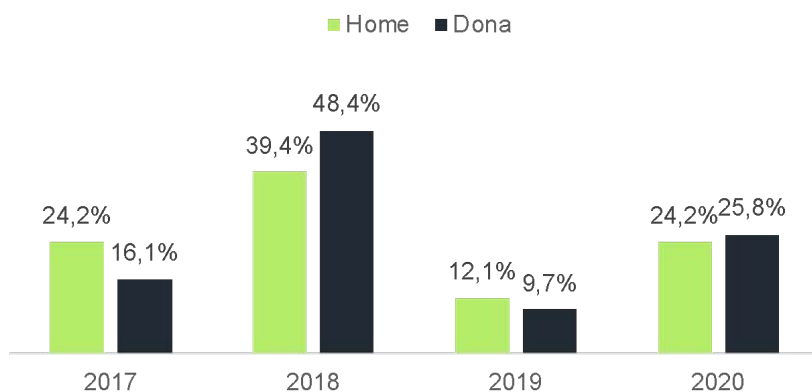
Actualmente, se está trabajando en las descripciones de lugares de trabajo. Algunas ya están hechas:

Descripció del lloc de feina (DLF)		Data d'elaboració: 28/07/2021	
			
IDENTIFICACIÓ DEL LLOC DE FEINA			
Posició		Dissenyador/a gràfic/a	
Àrea		Transversal	
Equip		Comunicació	
CONDICIONS I CONTEXT DE FEINA			
Eines de feina		• Ordinador (Opcional: Mac) • Mòbil	
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)	
PROPÒSIT DE LA POSICIÓ			
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.			

RESPONSABILITATS FUNCIONALS	
- 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	
COMPETÈNCIES ESSENCIALS	
Treball en equip i cooperació	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.
Lideratge i autolideratge	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.
Flexibilitat i gestió del canvi	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.
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.

Incorporaciones 2017-2020

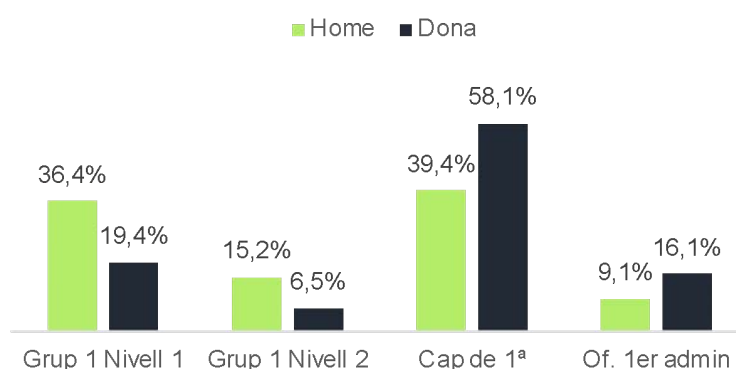
Distribució per any de les incorporacions per total gènere



Si analizamos cómo se distribuyen las nuevas incorporaciones según el año y el género, vemos que el mayor número de incorporaciones de los últimos años se ha dado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, en 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 analizamos cómo se distribuyen las nuevas incorporaciones según la categoría y el género, vemos que el mayor número de incorporaciones de los últimos años ha sido de jefes de 1.ª, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

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

Proceso de desvinculación

Se realizan entrevistas de salida cuando se extingue una relación laboral. De las entrevistas se saca información valiosa para tomar acciones. Por ejemplo, se han detectado situaciones de estrés extremo que afectan psicológicamente a algunas personas y se ha hecho una intervención por parte del Equipo de Entorno Laboral con ofrecimiento de apoyo y acompañamiento

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 valores 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			

Bajas definitivas 2017-2020

Entre 2017 y 2020 ha habido 5 bajas definitivas. Una en 2017, tres en 2018 y una en 2019. En todos los casos han sido hombres y las causas han sido bajas voluntarias y excedencias.

6.5. Promoción

En SOM ENERGIA, las definiciones de promoción y movilidad interna distan de las definiciones comunes de las organizaciones tradicionales.

Entendemos por promoción el hecho de ser escogida por parte del equipo para representarlo en alguna de sus áreas. Esto no implica ni un cambio de categoría salarial ni tampoco profesional.

Por otro lado, la movilidad interna sería el cambio de puesto de trabajo dentro de la cooperativa. Esto implica pasar por un proceso de selección interno que se abre a todas las personas que conforman el Equipo Técnico. Puede derivar o no en aumento de categoría profesional o salarial, dependiendo de la posición de origen y la de destino.

El sistema que se utiliza para la movilidad interna es un sistema abierto interno de candidaturas a través de una plataforma en línea (Participa) de la cooperativa. Los criterios que se evalúan son las competencias, la experiencia previa y la motivación.

El proceso de promoción no está formalizado en un documento. Interviene el Equipo de Entorno Laboral y el Equipo de Pilotaje (formado por una representante de cada equipo)

Para la promoción se utiliza un sistema de elección de cargos de responsabilidad por consentimiento. Los equipos escogen quién quieren que sea su representante en los diferentes espacios de manera abierta y transparente. Los criterios son las competencias, alineamiento con los valores de la cooperativa y del equipo. Quienes intervienen en la promoción son solo las personas del equipo implicado, de manera autogestionada.

Sistema de evaluación

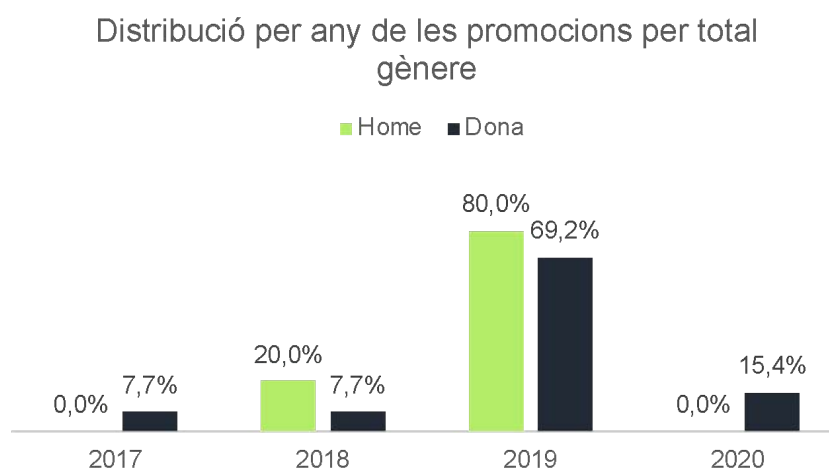
Seguimiento 3 meses: al cabo de 3 meses de estar en la cooperativa, se organiza un encuentro con una persona de entorno laboral, una persona del equipo de la persona evaluada y la persona evaluada. El objetivo de este encuentro es comentar aquellos aspectos que hay que reforzar en términos de:

- Formación.
- Integración en el equipo.
- Alineamiento con la cooperativa.

Seguimiento 6 meses: al cabo de 6 meses de estar en la cooperativa, se lleva a cabo la evaluación, a través de un cuestionario. La persona evaluada cumplimenta un cuestionario de autoevaluación y dos o tres personas de su equipo lo hacen con uno de evaluación de la persona evaluada. Ambos informes analizan los mismos ámbitos. Posteriormente, se organiza un encuentro con una persona de entorno laboral, una persona del equipo de la persona evaluada y la persona evaluada para comentar las respuestas del cuestionario y establecer objetivos de actuación a futuro.

Actualmente, se está diseñando un protocolo de seguimiento y evaluación para todas las personas del ET durando toda su trayectoria en la cooperativa, con una periodicidad anual.

Promociones 2017-2020



Si analizamos cómo se distribuyen las promociones según el año y el total de sexo, vemos que el mayor número de promociones de los últimos años se ha dado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, en 2019.

Todas las promociones han sido cambio de equipo, excepto el caso de una de las mujeres promocionadas en 2020, que ha tenido una promoción económica.

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. Formación y desarrollo

SOM ENERGIA no tiene un plan formativo formal. El Equipo de Entorno Laboral se encarga de coordinar las formaciones y estas están abiertas a toda la plantilla.

Se hace una formación a las nuevas incorporaciones sobre la atención a personas socias con perspectiva de género.

El Equipo de Entorno Laboral comunica vía correo electrónico a todas las personas del ET las formaciones que se van a llevar a cabo.

Hay diferentes tipos de formaciones a las que se puede optar:

- **Formaciones técnicas:** formaciones relacionadas con el ámbito de actividad. Todas las personas de la plantilla tienen derecho a formación técnica, y se las anima a hacerlo. Los equipos trasladan sus necesidades formativas a entorno laboral, se ve el tipo de cobertura económica que se ofrece desde la cooperativa (que acostumbra a ser de un 100% en estos casos) y se apuntan a la formación en cuestión.
- **Formaciones en competencias relacionadas con el mundo laboral (“soft”):** habitualmente se vehiculan desde el Equipo de Entorno Laboral en colaboración con otros equipos organizadores. El tipo de formaciones acostumbra a estar relacionadas con cuestiones de género, comunicación interpersonal, eficiencia en el trabajo...
- **Formaciones del protocolo de incorporación a la cooperativa:** son formaciones iniciales que obtienen todas las personas que se incorporan al Equipo Técnico. Tienen aproximadamente un mes de duración y están impartidas por personas de los diferentes equipos. En estas formaciones, se obtiene un conocimiento transversal de todos los ámbitos de actividad de SOM ENERGIA, así como otros conocimientos imprescindibles para formar parte de ella (ej. formación en materia de género).

El proceso para acceder a la formación es el siguiente:

1. Un equipo (el que sea) o persona del ET detecta una necesidad formativa y lo comunica al Equipo de Entorno Laboral vía correo electrónico o reunión.

2. Se evalúa la calidad de la formación (técnica específica, de idiomas, competencias profesionales...).
3. Si es una formación técnica, el equipo o la persona se encargan de buscar la entidad formadora que les ofrezca la formación. Si es otro tipo de formación, entorno laboral tiene al alcance algunas cooperativas proveedoras de formaciones que trabajan a menudo con nosotras.
4. Si se trata de una formación que no es de carácter técnico específico, se coordina el momento de la formación y se hace una convocatoria para las personas interesadas.
 - a) Si se piensa que más personas del ET pueden estar interesadas, se abre la convocatoria a todo el Equipo Técnico
5. Se traslada la documentación de facturación al equipo económico para formalizar la inscripción.
6. Si es una formación subvencionada por FUNDAE, el Equipo de Entorno Laboral se coordina con la gestoría para tramitarlo.

Formaciones específicas en igualdad de género

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 se ha recogido información sobre la formación realizada en la empresa durante los últimos años.

6.7. Retribución

El año 2019-2020 se realizó un nuevo escalado salarial donde se valoraban los diferentes puestos de trabajo. Participaron diferentes representantes de la plantilla que conformaron un equipo de trabajo. Siguieron los criterios de:

- Convenio.

- Comparativa de salarios en la misma posición y área geográfica de otras organizaciones.
- Responsabilidad legal.
- Conocimientos y competencias requeridos.

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%

Promedio del salario base, complementos salariales, extrasalariales y retribuciones totales

	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 salario base, complementos salariales, extrasalariales y retribuciones totales

	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. Prevención del acoso

Hay protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aprobado por el Consejo Rector, pero que no cumple los requisitos de la Xarxa d'Economia Solidària (XES). Por eso todavía no se ha hecho difusión del documento ni se ha formado a la plantilla sobre su uso.

La cooperativa cuenta con 14 agentes de igualdad, 8 mujeres, 5 hombres y una persona no binaria. En mayo de 2021 los y las agentes recibieron formación específica para atender casos de acoso sexual o por razón de sexo.

No se tiene constancia de ningún caso de acoso.

6.9. Comunicación y lenguaje

SOM ENERGIA dispone de una Guía de perspectiva de género en la comunicación y atención a las personas socias. La misma guía cita otras guías de comunicación no sexista en general (la guía está especializada en la atención a las personas). Va acompañada de una ficha resumen que se distribuye por todas las trabajadoras.

Se realizó desde la misma cooperativa (Comisión de Género), en función de su realidad y necesidades. Se dio a conocer al ET, a los Grupos Locales en el Encuentro de Brunete (febrero 2020) y se elaboró una noticia (que se envió a las socias en un boletín) y nota de prensa en marzo de 2020.



Además, se pide que las empresas externas colaboradoras apliquen la perspectiva de género. A las correctoras y traductoras se les ha pedido específicamente, y se les ha compartido la guía. Igualmente, en todos los casos, se revisa el contenido para confirmar que tiene perspectiva de género. Un ejemplo puede ser la maquetación de la Memoria social y económica. Las mujeres están representadas con igualdad. También encontramos reflejadas diferencias en las capacidades y el color de piel.

Cuando se piden servicios de diseño o fotografía, se especifica que tienen que aplicar la perspectiva de género.

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·lectiu 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. Fornis.
 - 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 DNI, 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 sexuades, a continuació en proposem algunes:

EN LLOC DE DIR:	PODEM DIR:
treballadors	personal, plantilla, equip, personal laboral
ciutadans	ciutadania, 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

En cuanto a las imágenes, se intenta que el número de hombres y mujeres sea similar, y que los roles que desarrolla cada cual no reproduzcan estereotipos sexistas. Igualmente, en algunas ocasiones es complicado o no es posible equilibrar la presencia (los actos con Grupos Locales suelen ser muy masculinizados). En estos casos se intenta no reproducir, además, estereotipos sexistas (por ejemplo, que no sea un hombre explicando y una mujer atendiendo).

En algunas imágenes de promoción de instalaciones de autoproducción, donde aparecen personas técnicas, se ha buscado expresamente que figuren mujeres. En algunas ofertas de trabajo de puestos típicamente masculinizados (por ejemplo, IT) la imagen que acompaña es de una mujer.



6.10. Salud y PRL

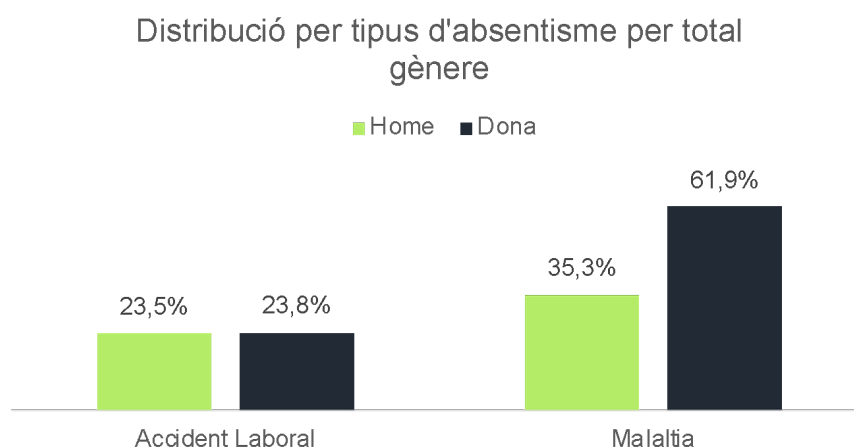
Se hizo un análisis de las condiciones del puesto de trabajo y se han llevado a cabo unas mejoras recientes:

- Análisis ergonómico.
- Análisis de la calidad de aire y productos tóxicos.
- Estudio sobre la luz.
- Incorporación de plantas para mejorar el aire.
- Sesiones de 30' de estiramientos virtuales con SUARA.
- Tres mesas regulables para trabajar de pie.
- Clases de yoga.

Se conocen también los puestos de trabajo que pueden suponer un riesgo para personas embarazadas y/o en periodo de lactancia.

La cooperativa no dispone de un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

Absentismo 2020



Si analizamos cómo se distribuyen las abstenciones según el tipo y el total de sexo, vemos que el mayor número se da por enfermedad.

La media de días de abstención del año 2020 por la plantilla es de 16,2 días, de los cuales 8,5 días son laborables. En el caso de las mujeres son 20,3 y 10,2 respectivamente, y en el caso de los hombres 8,8 y 5,5.

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

6.11. Igualdad y diversidad

La cooperativa se ha posicionado públicamente en varias iniciativas que apoyan la igualdad.

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**.

Personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción 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 POL.
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. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres, mujeres y otras identidades es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y esto nos permitirá elaborar un plan de acción contra esta.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos importantes:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa.
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa.
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa.
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo.
- 5) Estudio estadístico de los datos.
- 6) Consideración de otros factores relevantes.
- 7) Redacción del informe de diagnóstico.
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad.

7.1. Conclusiones de la auditoría

SOM ENERGIA cuenta con una política retributiva justa que no discrimina a las personas por razón de sexo. La brecha global observada es de solo del 2%, que queda muy lejos de la brecha media del Estado español y de Europa, del 19,5% y del 16% respectivamente.

La plantilla de SOM ENERGIA está muy equilibrada con 45 mujeres (50,6%) y 44 hombres(49,4%).

Si observamos escala a escala se observa una sola brecha por encima del 25% en el salario base y en las retribuciones totales. El salario base supone casi la totalidad de la retribución total. Representa el 99,3% de la retribución total de los hombres y el 99,6% de la retribución total de las mujeres.

Los complementos salariales y extrasalariales muestran algo más de brecha, pero son cantidades nada significativas.

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a trabajar para reducir la brecha salarial al mínimo. Esto se quiere conseguir a través de ir revisando la disposición de las personas en cada grado y cambiando aquellas que no estén bien encuadradas. También habrá que ir comprobando las descripciones de puesto de trabajo para continuar teniendo un sistema tan justo como sea posible. Estas mejoras se llevarán a cabo al mismo tiempo que las acciones del PIO, por lo cual se espera una mejora global en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

8. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tal y como establece la ley, el presente Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y otras identidades, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de género.

Para hacerlo, hay que tener en cuenta la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres, mujeres y otras identidades. El objetivo es superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tal como establece la LIEMH (exposición de motivos), estas medidas, por su carácter excepcional, solo pueden ser aplicables en tanto subsistan estas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a lograr, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de trabajadores, 89 personas trabajadoras de SOM ENERGIA.

Nom i raó social		SOM ENERGIA SCCL
Forma jurídica		Societat Cooperativa
NIF		F-55091367
Activitat		Producció y comercializació de energia elèctrica 100% renovable
Sector		Comercio de energia elèctrica
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. Participación de las personas

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes en el momento de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso, la metodología cualitativa nos sirve para obtener información valiosa para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en SOM ENERGIA.

La participación de la plantilla se completó con:

- 2 grupos de discusión con miembros de la plantilla.

- 4 entrevistas a personal directivo.
- Una encuesta en línea anónima en la que participaron 67 personas, el 75,28% de personal.

8.2. Objetivos generales del plan

Los objetivos de este plan son:

Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que estos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de SOM ENERGIA, en todos los niveles y en todas las políticas de la organización.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre personas, con independencia del género en cada una, de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

Las características que rigen el PIO son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres, hombres y otras identidades. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de género.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

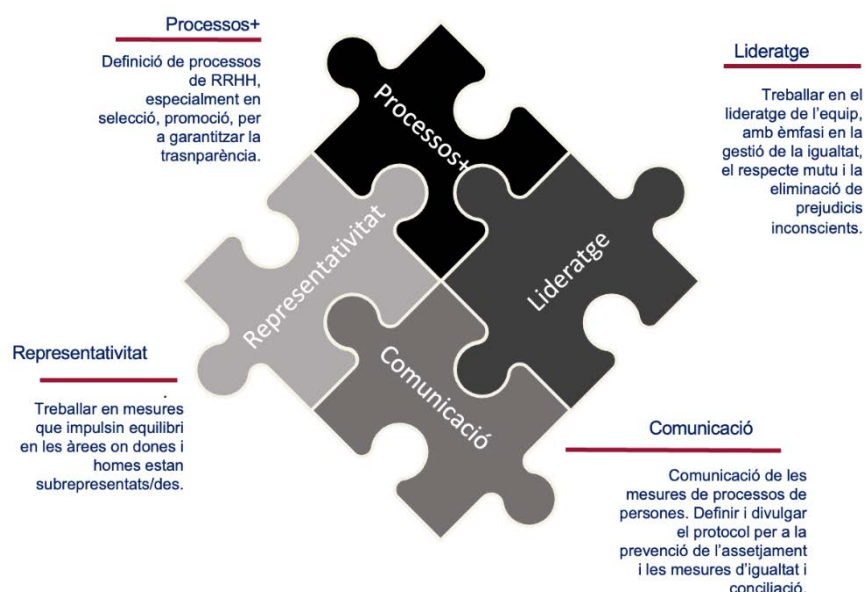
8.3. Objetivos específicos

Más concretamente, entre los objetivos del plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del PIO que permita continuar el proceso de mejora continua.
3. Selección y contratación	3. Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a lugares de responsabilidad.
5. Formación	5. Mejorar el acceso de la plantilla a la formación y desarrollar formaciones específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad.
6. Representatividad	6. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
7. Retribución	7. Dotar de transparencia el proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.
8. Conciliación	8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
9. Prevención del acoso y la violencia de género	9. Garantizar que la empresa es un entorno libre de acoso. 10. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.
10. Salud y PRL	11. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de salud y PRL.
11. Comunicación y lenguaje	12. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

8.4. Estrategia



8.5. Ejes de actuación

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en este plan:

- Cultura y estrategia.
- RSC igualdad en el entorno.
- Selección y contratación.
- Promoción.
- Formación y desarrollo.
- Condiciones laborales.
- Representatividad.
- Retribución.
- Conciliación.
- Prevención del acoso.
- Salud y PRL.
- Espacio físico.
- Comunicación y lenguaje.

Según el diagnóstico realizado previamente, a continuación se describen las acciones incluidas en el 1r Plan de Igualdad de SOM ENERGIA.

8.6. Acciones de igualdad

Leyenda y código

- Letras iniciales de cada palabra (ej. COE: cultura organizativa y estrategia) + número de dos cifras en sentido ascendente (para numerar las medidas)

CULTURA ORGANIZATIVA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir interna y externamente, mediante un espacio específico (tablón de anuncios, correo electrónico, espacio web sobre igualdad, formación inicial, etc.), sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	Las horas del Equipo de Realización del PIO. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico.
INDICADORES:	Espacio web disponible, número de visitas. Registro de acciones llevadas a cabo
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dedicar un espacio a la igualdad en la memoria anual, informando del plan, su ejecución y resultados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	ET y personas socias de SOM ENERGIA.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo PIO + persona(s) que elaboren la memoria anual.
RECURSOS:	10 horas de trabajo. Recursos internos. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE03**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la cooperativa del compromiso con la igualdad de oportunidades. Podremos preparar un documento a adjuntar cuando se contacte con externas, tendrá que haber algún tipo de confirmación de haber recibido la información. Crearemos también un registro para documentarlo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Empresas proveedoras y colaboradoras.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Todas las trabajadoras que entren en contacto con las empresas proveedoras y colaboradoras.
RECURSOS:	4 horas de 2 personas del Equipo de Realización del PIO (para preparar la medida y explicarla al ET) + las que se requieran para informar a todas las empresas. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Reunión del ET + correo al Equipo Técnico

INDICADORES:	Número de empresas informadas sobre el número de empresas existentes
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE04

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Elaborar y publicar un apartado web sobre la igualdad, donde se indiquen las políticas y acciones que se están llevando a cabo en el ámbito de igualdad, y también la auditoría salarial, así como protocolos, PIO, guías y otra documentación.	

PERSONAS DESTINATARIAS:	ET, socias de SOM ENERGIA, sociedad en general.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo PIO + comunicación.
RECURSOS:	40 horas equipo PIO [+ presupuesto para crear nuevo apartado web]. Aprox. 1.600 €.
COMUNICACIÓN:	Noticia en el blog (+ boletín) + correo al Equipo Técnico.
INDICADORES:	Apartado web publicado, número de visitas al web.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE05

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
--	--

Realizar anualmente la encuesta de diversidad al ET y compartir los resultados. Analizarlos también para evaluar si sería adecuado acompañar con alguna formación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	ET, en primera instancia. Sociedad en general, en segunda instancia.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	4 horas de trabajo de varias personas del equipo PIO + 10 minutos de cada una de las personas del ET que la respondan. // Formulario Google. Aprox. 100 €/año.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, publicación en apartado web sobre igualdad. Opcional: noticia en el blog.
INDICADORES:	Resultados de la encuesta, número de respuestas sobre el total de la plantilla.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE06

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir internamente y hacer accesible el mapa actualizado de equipos de trabajo, así como un directorio de órganos, mecanismos y canales de contacto con comisiones y comités, incluido el de ética y el de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Horas del Equipo de Entorno Laboral. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo al ET + reunión del Equipo Técnico
INDICADORES:	Documentación actualizada, correo enviado.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Trimestral, Equipo de Entorno Laboral.
-------------------------------	--

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE07

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Definir y crear un nuevo Equipo de Salud Organizativa (ESO): definición de puesto de trabajo, selección de personas y constitución del equipo.	

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	6 horas del Equipo de Entorno Laboral y de las personas escogidas para integrar el nuevo ESO. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, reunión del Equipo Técnico
INDICADORES:	Ficha de descripción del puesto de trabajo, documento de constitución del ESO.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Anual, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE08

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Realizar una encuesta de satisfacción al ET para analizar si hay necesidades que no están cubiertas en relación con el acompañamiento a los equipos y las personas, el <i>feedback</i> , la gestión de conflictos, etc. Valorar, con base en los resultados de la encuesta, si hacen falta nuevos servicios, restablecer prioridades y/o redimensionar el Equipo de Entorno Laboral.	

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	10 horas del equipo. 500 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, reunión del Equipo Técnico.
INDICADORES:	Porcentaje de participación en la encuesta, registro de nuevas medidas.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE09

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Generar espacios de encuentro no mixtos (de mujeres y personas no binarias, y de hombres).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	8 horas del ET para poder asistir a los encuentros. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, reunión del ET.
INDICADORES:	Recuento de encuentros realizados y asistencia.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: COE010

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Visibilización gráfica de la ocupación del espacio según género → Hacer el análisis de la XES en las reuniones de pilotaje (periódicamente, 1 vez cada 3 reuniones, por ejemplo) y elaborar un informe de retorno.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	6 horas de quien haga el acompañamiento anualmente. Aprox. 180 €/año.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico y reunión del ET.
INDICADORES:	Informe y análisis de las intervenciones.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Semestral, Equipo de Realización del PIO.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SA01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la cooperativa.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	4 horas del equipo de realización del PIO. Aprox. 100 €.
COMUNICACIÓN:	Reunión con la comisión de acuerdos del PIO, explicación a todo el ET en una reunión mensual de equipo (el día que hacemos el primer retorno).
INDICADORES:	Cuadro de mando diseñado.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SA02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de, como mínimo, dos reuniones anuales de la Comisión de Igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del PIO.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad.
--------------------------------	-----------------------

PERSONA(S) RESPONSABLES:	Todas las participantes de las reuniones.
RECURSOS:	4 horas al año de las personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad. 250 €/año.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico y creación de un acontecimiento en el Google Calendar.
INDICADORES:	Actas de las reuniones. 100% de las reuniones mínimas anuales realizadas.
FECHA PROPUESTA:	2T y 4T del año.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SA03	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Realización de dos encuentros al año para hacer retorno del PIO y recoger <i>feedback</i> , sensaciones, sugerencias, quejas...	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	4 horas anuales de las personas participantes. Aprox. 250 €/año.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico y creación de un acontecimiento en el Google Calendar
INDICADORES:	Evidencia de la realización de los encuentros.
FECHA PROPUESTA:	1T y 3T de cada año.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Semestral.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Evitar, en las ofertas de ocupación publicadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas, socias y sociedad.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral + Equipo de Comunicación.
RECURSOS:	8 horas anuales del Equipo de Entorno Laboral. 180 €/año.
COMUNICACIÓN:	Mensaje específico en lo referente a la no discriminación, incorporado a las ofertas de trabajo publicadas. Apartado de igualdad del web.
INDICADORES:	100% de las ofertas publicadas en cumplimiento de esta medida.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Redactar y formalizar el procedimiento de selección y contratación para evitar posibles desigualdades en la contratación: favorecer la paridad en los equipos de personas que hacen selección, incluir y valorar capacidades no técnicas en las selecciones, etc.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras de la cooperativa.
--------------------------------	---------------------------------

PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas del Equipo de Entorno Laboral. Aprox. 160 €.
COMUNICACIÓN:	Comunicación a todo el ET vía correo electrónico.
INDICADORES:	Protocolo de selección y contratación realizado.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC03

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir acciones de discriminación positiva (imágenes o frases dirigidas específicamente a mujeres) en anuncios de ofertas de trabajo de lugares muy masculinizados.

- Realización de fotografías con perspectiva de género.
- Redacción de textos con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas, socias y sociedad.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral y Equipo de Comunicación.
RECURSOS:	8 horas al año de las personas pertenecientes a los dos equipos responsables. 250 €.
COMUNICACIÓN:	Mensaje específico en lo referente a la no discriminación incorporado a las ofertas de trabajo publicadas.
INDICADORES:	El 100% de las ofertas de trabajo de puestos de trabajo masculinizados incluyen imágenes o textos con perspectiva de género.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC04**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Realizar un registro de las candidatas de cada proceso de selección desglosadas por género. Incluir casilla “género” en el formulario de contratación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Toda la cooperativa.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	15 horas de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico enlazando una carpeta de drive accesible para todo el ET con los datos correspondientes (sin incluir datos personales).
INDICADORES:	Evidencia del registro. 100% de las candidaturas de los procesos registradas.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC05**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Favorecer la contratación de personas de colectivos diversos (por ejemplo, colectivo gitano, personas trans, personas en situación administrativa irregular, inmigrantes o menores no acompañados...), estableciendo colaboraciones con entidades, etc.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas, cooperativa, sociedad.
--------------------------------	---

PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	12 horas anuales de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Explicación de la medida dentro del protocolo de selección y contratación.
INDICADORES:	Convenios de colaboración con entidades y cuadro de seguimiento de candidaturas presentadas / entrevistadas / seleccionadas en cada proceso de selección. Contratación de una persona perteneciente a un colectivo vulnerable al año.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SC06

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Asegurar la paridad de las personas que participan a las entrevistas del proceso de selección, discriminando positivamente en aquellos procesos dirigidos a equipos masculinizados o feminizados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	6 horas anuales de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 180 €.
COMUNICACIÓN:	Comunicación directa con los equipos al inicio del proceso de selección e inclusión de esta medida al protocolo de selección y contratación.
INDICADORES:	100% de los procesos realizados desde esta perspectiva.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

PROMOCIÓN

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: P01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un registro de información estadística desglosada por género, sobre las vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, las personas preseleccionadas y las personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	15 horas de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico enlazando una carpeta de drive accesible para todo el ET con los datos correspondientes (sin incluir datos personales).
INDICADORES:	Información estadística sobre los procesos de promoción. 100% de las ofertas publicadas registradas.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: P02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Envío por correo electrónico de las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos de la posición puedan presentarse.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	15 horas anuales de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo a todo el ET.
INDICADORES:	Evidencia de la publicación. 100% de las vacantes internas publicadas enviadas por correo.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: P03**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Creación de un documento de registro de los procesos de promoción interna.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	15 horas anuales de las personas pertenecientes al equipo. Aprox. 300 €.

COMUNICACIÓN:	Correo electrónico enlazando una carpeta de drive accesible para todo el ET con los datos correspondientes (sin incluir datos personales).
INDICADORES:	Evidencia documental. 100% de los procesos registrados.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: P04	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Identificar todas aquellas personas, especialmente mujeres y personas no binarias, de la empresa que, por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes, tengan posibilidades de promocionar a lugares de mayor responsabilidad y preparar un plan de carrera para ellas.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	A todo el ET, información a través de la explicación de las medidas del PIO, sesión monográfica y correo.
INDICADORES:	Creación de como mínimo una medida específica para revertir esta tendencia.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: P05

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Investigar por qué una proporción menor de mujeres y/o personas no binarias se sienten llamadas a promocionar y/o coger cargos de más responsabilidad y aplicar medidas para que cambie la tendencia.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Mujeres y/o personas no binarias del ET.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Exposición de resultados en una reunión mensual y envío por correo a todo el ET.
INDICADORES:	Mujeres identificadas y planes de carrera preparados. Creación de como mínimo una medida específica para revertir esta tendencia.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar varias formaciones sobre la igualdad, los estereotipos inconscientes, la masculinidad hegemónica y nuevas masculinidades: como poner en práctica la igualdad, cómo identificar comportamientos micromachistas, cómo combatirlos (herramientas para el ET en las relaciones) y la prevención del acoso para TODA la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO y Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Presupuesto para formación. Aprox. 1.800 €.
COMUNICACIÓN:	Por correo electrónico a todo el ET.
INDICADORES:	Número de formaciones realizadas, registro de participantes (segregado por género).
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Trimestral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Implantar formaciones de sensibilización especialmente para las personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos, como mínimo una vez en el año.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO y Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Presupuesto para formación. Aprox. 1.800 €.
COMUNICACIÓN:	Por correo electrónico a todo el ET.
INDICADORES:	Número de formaciones realizadas, número de participantes.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC03

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar acciones para fomentar el papel de las mujeres y personas no binarias en lugares de responsabilidad:

- *Mentoring* femenino.
- Charlas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del ET (mujeres y personas no binarias).
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO y Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Presupuesto para formación. Aprox. 1.800 €.
COMUNICACIÓN:	Por correo electrónico a todo el ET.
INDICADORES:	Número de sesiones/charlas realizadas.

FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC04	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Investigar por qué una proporción menor de mujeres acuden a las formaciones y aplicar medidas para que aumente esta proporción.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Mujeres y/o personas no binarias del ET.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Exposición de resultados en una reunión mensual y envío por correo a todo el ET.
INDICADORES:	Informe de motivos por los que pasa, medidas llevadas a cabo, aumento de proporción de mujeres que acuden a las formaciones.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC05	

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar y aplicar el plan formativo y hacer seguimiento de la asistencia segregada por género.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
RECURSOS:	Horas del equipo.
COMUNICACIÓN:	Por correo electrónico a todo el ET y exposición en una reunión mensual.
INDICADORES:	Número de formaciones realizadas, número de participantes.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC06**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Formación en comunicación con perspectiva de género a los miembros de los Grupos Locales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas miembros de los Grupos Locales.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Coordinación de los Grupos Locales.
RECURSOS:	Presupuesto formativo (per GL?)
COMUNICACIÓN:	Boletín GL.

INDICADORES:	Número de formaciones realizadas, número de participantes (por género).
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC07

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecer la obligatoriedad de asistencia a algunas de las formaciones relacionadas con la igualdad y la perspectiva feminista.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO y Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Comunicación vía correo electrónico y exposición en una reunión mensual.
INDICADORES:	Número de formaciones realizadas, número de participantes, inclusión de la obligatoriedad en el POL.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: FPC08

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar que todas las personas tengan las herramientas de gestión de conflictos a su alcance y en conocimiento de uso (machismos, diferencias).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Comunicación vía correo electrónico y exposición en una reunión del ET.
INDICADORES:	Evidencia de las comunicaciones.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Equipo de Entorno Laboral.

RETRIBUCIÓN**CÓDIGO DE LA ACCIÓN:** R01**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Realización de la auditoría salarial para cumplir el requerimiento recogido en el RD 902/2020.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO y Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Presupuesto para el PIO. 1.300 €.
COMUNICACIÓN:	Comunicación vía correo electrónico y exposición en la reunión mensual del ET,
INDICADORES:	Resultados de la auditoría salarial.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL SEGUIMIENTO: Y	Cada 3 años.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: R02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Publicar internamente la relación salarial y progresión salarial de todas las personas del equipo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas anuales de trabajo del equipo. Aprox. 200 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico enlazando una carpeta de drive accesible para todo el ET con los datos correspondientes (sin incluir datos personales).
INDICADORES:	Documento compartido con el ET. Número de consultas realizadas.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Mensual
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: R03	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Revisar el modelo salarial a partir de la realización de la auditoría y de la valoración de los puestos de trabajo por posiciones de igual valor.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral y grupo de trabajo temporal específico.
RECURSOS:	12 horas de trabajo del equipo cada tres años. Aprox. 250 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico y exposición en una sesión específica para todo el ET.
INDICADORES:	Aplicación del nuevo modelo.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.
CÓDIGO DE LA ACCIÓN: R04	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	

Incluir, en la revisión salarial, la perspectiva feminista. Empoderar perfiles que desarrollen tareas de cuidados. Hacer difusión del contexto por deconstruir falsas creencias sobre la realidad laboral a SOM ENERGIA.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadoras del Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral y Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	12 horas de trabajo del equipo cada tres años. Aprox. 250 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico y exposición en una sesión específica para todo el ET.
INDICADORES:	Aplicación del nuevo modelo.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CONCILIACIÓN

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CO01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN

Difundir el documento POL a toda la plantilla y dejarlo en un lugar accesible para su consulta.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	4 horas de trabajo del equipo, anualmente. Aprox. 100 €.

COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, intranet, espacio Google Docs.
INDICADORES:	Evidencia de la difusión.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CO02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN

Implementar la reducción de la jornada laboral completa de manera progresiva: inicialmente a 37,5 h y, al cabo de 6 meses, 35 h. Establecer indicadores para valorar la sostenibilidad y la necesidad de recursos y refuerzos, si es necesario.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Horas de trabajo de los equipos para valorar la sostenibilidad y necesidades de refuerzos. Presupuesto para formaciones sobre eficiencia en el trabajo, presupuesto para nuevas contrataciones, presupuesto para nuevas necesidades que puedan surgir.
COMUNICACIÓN:	Reuniones del ET, correos electrónicos.
INDICADORES:	Puesta en marcha de la medida.
FECHA PROPUESTA:	3T y 4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Al inicio: trimestral, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CO03**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN**

Tener en cuenta las situaciones de dependencia de personas mayores o enfermas, no solo las personas menores de edad, y modificar el POL incluyendo una medida específica por este tipo de casuísticas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Recursos económicos (por las personas que tendrán el permiso) más las horas de trabajo del Equipo de Entorno Laboral. Y 4 horas de trabajo del equipo, anualmente. Aprox. 100 €.
COMUNICACIÓN:	Correo + reunión del ET.
INDICADORES:	Texto modificado de POL. Número de personas que hayan hecho uso del permiso.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CO04**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN**

Realizar una campaña de corresponsabilidad de tareas cotidianas relacionadas con los cuidados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO + Comunicación.

RECURSOS:	Horas de trabajo del Equipo de realización PIO + Comunicación. 10 horas de trabajo del equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo + reunión del ET + POL.
INDICADORES:	Texto modificado de POL. Registro de uso de los permisos.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2023.
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Anual, Equipo de Entorno Laboral.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CO05

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN

Crear permisos específicos para respetar los ciclos biológicos (menstruación y otros), con el objetivo de visibilizar la acogida de esta realidad y ayudar a romper el tabú que hay en torno a la menstruación. Sensibilización sobre el tema (ciclo de la menstruación, implicaciones, potencialidad al trabajo).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas que menstrúan o han menstruado.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Horas de trabajo de una persona. Software de control horario (Odoo), POL. Formación o sensibilización. 10 horas de trabajo del equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo a todo el Equipo Técnico Explicación en la reunión del Equipo Técnico Inclusión en el POL.
INDICADORES:	Existencia del permiso en el Odoo. Número de personas que han hecho uso del permiso y frecuencia de uso.
FECHA PROPUESTA (de realización, no de finalización):	3T de 2022.
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Anual, Equipo de Realización del PIO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: PA01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Acabar de formalizar y difundir (a través de correo electrónico, reunión del ET, inclusión en el apartado web de igualdad) el Protocolo para la prevención, la detección, el abordaje, el seguimiento y la reparación del acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual a toda la plantilla. Difundir el citado protocolo al resto de personas a las que se aplica, a través de correos electrónicos, noticia en el blog y apartado web de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas trabajadoras, socias cooperativistas y prestadoras de servicios, miembros de los grupos locales, Intervención de cuentas, Consejo Rector o cualquier otro grupo de trabajo vinculado a la cooperativa. Cualquier otra persona vinculada con SOM ENERGIA, aunque no tenga un vínculo laboral.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Comité de Igualdad, Comunicación, Coordinación de Grupos Locales, personas en contacto con proveedoras y otras colaboradoras.
RECURSOS:	Horas del equipo PIO + horas de otros equipos. 10 horas de trabajo del equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico al ET, noticia en el blog, inclusión en el apartado web de igualdad, correo electrónico a proveedoras y otras colaboradoras.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022 (correo ET + noticia + información a proveedoras y colaboradoras), 3T 2022 (apartado web).
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: PA02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir un protocolo de protección para las víctimas de violencia de género que recoja las medidas y los derechos disponibles en la legislación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	Presupuesto para la realización del protocolo. 8 horas de dedicación del equipo responsable. Aprox. 240 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico + reunión ET + intranet + apartado web Igualdad.
INDICADORES:	Existencia del protocolo.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SPR01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir riesgos laborales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Comité de Seguridad y Salud.
RECURSOS:	8 horas del equipo (aprox. 250 €) + presupuesto económico
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico + reunión del ET.
INDICADORES:	Registro de intervenciones relacionadas con estos riesgos
FECHA PROPUESTA:	1T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Comité de Seguridad y Salud.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SPR02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear e informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
--------------------------------	-----------------

PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo PIO
RECURSOS:	8 horas del equipo (aprox. 250 €) + presupuesto económico.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, reunión del ET, espacio en la intranet.
INDICADORES:	Existencia del protocolo y evidencia documental de su difusión.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: SP03

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

 Elaboración y puesta en marcha de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso y la violencia al entorno laboral (*mobbing*).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	8 horas del equipo (aprox. 250 €) + presupuesto económico. Aprox. 600 €.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico, reunión del ET, espacio en la intranet.
INDICADORES:	Existencia del protocolo y evidencia documental de su difusión.
FECHA PROPUESTA:	2T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir los canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral y ESO.
RECURSOS:	8 horas del equipo (aprox. 250 €) + presupuesto económico para el desarrollo requerido.
COMUNICACIÓN:	Correo electrónico al ET.
INDICADORES:	Existencia de los canales y de la comunicación de estos. Informe de comunicaciones recibidas a través de los canales.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Semestral, Equipo de Entorno Laboral y ESO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar un protocolo sobre cómo se gestionan y reparten la atención a medios de comunicación y la participación a charlas, mesas redondas... (teniendo en cuenta el género).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Persona que gestione las peticiones de medios y participación en charlas y otros acontecimientos.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Comunicación.
RECURSOS:	10 horas del equipo. Aprox. 600 €.
COMUNICACIÓN:	Apartado web de igualdad.
INDICADORES:	Existencia del protocolo.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL SEGUIMIENTO: Y	Anual. Equipo de Comunicación.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL03

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear y mantener un registro de apariciones en medios de comunicación segregado por género, y otro registro de participación en mesas redondas y charlas segregado por géneros.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Persona que se encargue de dar respuesta a las peticiones de medios y participación en charlas y otros acontecimientos.
RECURSOS:	8 horas de trabajo del equipo. Aprox. 300 €.
COMUNICACIÓN:	Correo al ET.
INDICADORES:	Registro del número de apariciones en medios por género. Número de participaciones en charlas y mesas redondas por género.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL SEGUIMIENTO: Y	Anual. Equipo de Comunicación.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL04**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Tener una guía de lenguaje no sexista de referencia (no hace falta que sea nuestra) y tener o elaborar un documento que recoja indicaciones de perspectiva de género (y otras diversidades), sobre todo en lo que se refiere a la imagen. Proporcionar una guía a los Grupos Locales en función de sus necesidades.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Comunicación.
RECURSOS:	10 horas del equipo. Aprox. 600 €.
COMUNICACIÓN:	Correo a todo el ET, inclusión en la intranet, inclusión en el apartado de igualdad del web.
INDICADORES:	Existencia de las guías.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Comunicación.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL05**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Hacer difusión y formación del uso del lenguaje no sexista y la guía de atención a socias con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipos de Comunicación y de Realización del PIO.
RECURSOS:	25 € por impresión de 30 fichas de la guía. 1 hora por formación, 2-3 sesiones el año (máx.).

COMUNICACIÓN:	Convocatoria por correo electrónico a las personas noveles a quienes va dirigida la formación, ofrecimiento al resto del ET para quien necesite refrescar conceptos.
INDICADORES:	Número de personas que han hecho la formación, convocatoria de la formación.
FECHA PROPUESTA:	4T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: CL06

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Tener un plan de comunicación del PIO, que incluya comunicar periódicamente las medidas que se van adoptando en el ET, y que incluya realizar un boletín informativo sobre el PIO, relacionado con las reuniones de seguimiento, en el que se expliquen las medidas que se están llevando a cabo (y si hay, las repercusiones o indicadores que están provocando).	

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Realización del PIO.
RECURSOS:	10 horas anuales del equipo. Aprox. 600 €.
COMUNICACIÓN:	Correo al ET.
INDICADORES:	Evidencia del plan y de las comunicaciones efectuadas.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2022.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual, Equipo de Realización del PIO.

ACCIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: AR01

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral y ESO.
RECURSOS:	Sesiones con los equipos y actualización de las fichas.
COMUNICACIÓN:	Reunión con el ET.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: AR02

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
--------------------------------	-----------------

PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Horas destinadas.
COMUNICACIÓN:	Correo al ET.
INDICADORES:	Evidencia de la revisión. Reducción de la brecha.
FECHA PROPUESTA:	3T de 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Anual.

CÓDIGO DE LA ACCIÓN: AR03

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definición de nuevos puestos de trabajo en caso de que haga falta.

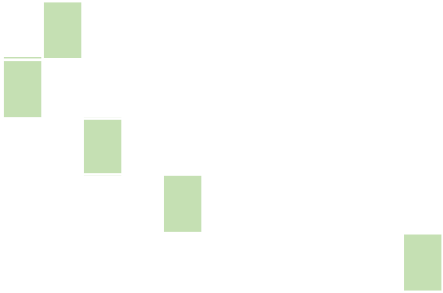
PERSONAS DESTINATARIAS:	Equipo Técnico.
PERSONA(S) RESPONSABLES:	Equipo de Entorno Laboral.
RECURSOS:	Sesiones con los equipos y actualización de las fichas.
COMUNICACIÓN:	Correo a los equipos implicados.
INDICADORES:	Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo. Incorporación del nuevo puesto de trabajo a la valoración.
FECHA PROPUESTA:	1T de 2025.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Anual.



9. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

N.º	ACCIÓN	2022				2023				2024				2025				2026			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CULTURA ORGANIZATIVA Y ESTRATEGIA	COE01																				
	COE02																				
	COE03																				
	COE04																				
	COE05																				
	COE06																				
	COE07																				
	COE08																				
	COE09																				
	COE10																				
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SA01																				
	SA02																				
	SA03																				

AUDITORÍA RETRIBUTIVA	CL05
	CL06
	AR01
	AR02
	AR03



10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación prevista en el Plan de Igualdad de Oportunidades de SOM ENERGIA permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de su evaluación.

10.1. Comité de igualdad, seguimiento y evaluación

El Comité de Igualdad de SOM ENERGIA, constituido el 18 de diciembre de 2020, será el encargado de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El Comité de Igualdad ha sido dotado de su propio reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del plan. Al respecto, se detallan a continuación las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el mismo plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la empresa que tiene que elaborar en cumplimiento del PIO, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances en cuanto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, para comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha y lograr la finalidad perseguida.
- Proponer y debatir, y si procede aprobar, medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no consiguiera los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Complementariamente, a continuación, se detallarán las atribuciones generales del Comité:

- Seguimiento de la aplicación del plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este plan hayan atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones y/o adaptaciones que sean necesarias.

- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el plan.

En cuanto a las atribuciones específicas del Comité:

- Reflejar el grado de logro de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de forma que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla y, finalmente, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se tendrá que recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas después del análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del plan, se realizará una evaluación anual. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, teniendo en cuenta variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad de Oportunidades.

A partir de la evaluación realizada, el Comité de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La organización utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	— Existencia de una cultura de igualdad.
	— Existencia de un plan de igualdad.
	— Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	— Comunicación interna en todo lo relacionado con la igualdad en la organización.

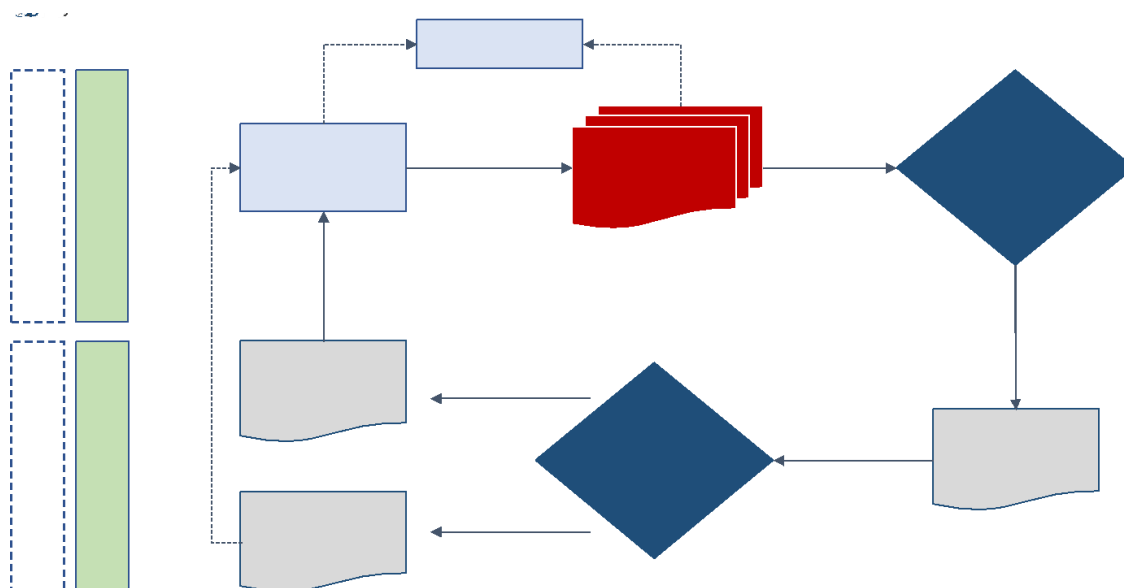
	— Existencia de una guía de lenguaje e imágenes no sexistas.
Representación de las mujeres	— Proporción de mujeres en cargos de responsabilidad.
	— Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.
	— Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.
	— Distribución de las mujeres, hombres y otras identidades en la organización.
Retribución y contratación	— Brecha salarial entre mujeres y hombres por grupo profesional.
	— Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contrato.
	— Porcentajes de bajas y despidos por razón de género.
Acoso y actitudes sexistas	— Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.
	— Número de denuncias recibidas.
	— Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y de acoso.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	— Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
Familiar y personal	— Existencia o no, de servicios para la conciliación, como ayudas para la guardería, ayudas para la comida y otros servicios.
Formación	— Horas de formación hombres/mujeres/otras identidades.
	— Relación de cursos realizados.

El Comité de Igualdad será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. Y el seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida a tal efecto.

10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el PIO, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: semestral.
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el PIO: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a los responsables del PIO.
 - Responsables de elaborar los informes de seguimiento del PIO. La comisión de seguimiento que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado al Comité de Igualdad de los resultados de la ejecución de Plan.
 - Comité de Igualdad: toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Esquema del proceso:



11. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el

valor o el mérito de estas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para esto es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones llevadas a cabo, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan.

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos y/o a partir de la implementación del PIO, de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del plan.

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución, considerada intermedia, y otra al finalizar, con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución de plan.
- Responsables:
 - Equipo de Realización del PIO: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final, sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien el equipo de realización del PIO se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los informes de evaluación. Comunicará los resultados al Comité de Igualdad.
 - Comité de Igualdad: Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la evaluación:

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (brechas de género).
- Personas beneficiarias: Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional
- Efectos no previstos del plan.
- Otros.

a. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.



- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (solo enumeración puesto que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

b. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres a la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de SOM ENERGIA.
- Cambios en la imagen de SOM ENERGIA.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

- c. Comentarios:** acciones a mantener o a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si este Plan de Igualdad de Oportunidades no se adapta a la realidad de la empresa, no tiene ningún sentido. La necesidad de actualizar el contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la entidad suponen una manifestación notoria de su utilidad. Con esta finalidad de ser útil, el equipo de realización del PIO podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este plan de igualdad, a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente plan de igualdad, se observara la necesidad de modificación de alguna parte, el Equipo de Realización del PIO, tendrá que tomar las siguientes medidas:

- Se elaborará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción otras nuevas.
- Se convocará reunión del equipo donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que tendrán que ser aprobadas por las personas integrantes del equipo y por el Comité de Igualdad y, si hace falta, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

13. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación requerirá la conformidad de las personas que compongan el Comité de Igualdad. La negociación se desarrollará de acuerdo con el principio de buena fe por ambas partes. Sin embargo, en caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá a la autoridad laboral competente.



14. GLOSARIO DE CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, gente mayor, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre varias culturas como dentro de una misma cultura.

SEXO: Características biológicas que distinguen el macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Roles establecidos en función del sexo

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otros diferentes trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad / Mainstreaming de género

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, en orden a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Además, recurrir a todas las políticas y medidas generales con la finalidad específica de conseguir la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se aplican, supervisan y evalúan.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y ocupaciones específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de lugares.

Firmado:

Dirección General

