

# PLA D'IGUALTAT 2023 AVANCEM SANTA CLARA E.I.S.C.C.L



## Índex

|  |    |
|--|----|
| Presentació i compromís amb la igualtat.....   | 1  |
| Marc legal.....  | 2  |
| PLA D'IGUALTAT 2023 .....  | 3  |
| Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA .....  | 3  |
| Àmbit 2: CONDICIONS LABORALS .....   | 5  |
| Àmbit 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ.....   | 5  |
| Àmbit 4: FORMACIÓ.....   | 6  |
| Àmbit 5: PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....  | 6  |
| Àmbit 6: RETRIBUCIÓ .....  | 7  |
| Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT .....   | 7  |
| Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA .....  | 8  |
| Àmbit 9: SALUT LABORAL.....  | 8  |
| Àmbit 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE ..... | 9  |
| 4.- Seguiment i avaluació .....  | 11 |
| Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA .....  | 11 |
| 5.- Protocol de detecció i prevenció de l'assetjament.....                                     | 12 |



**AVANCEM**  
Santa Clara

## Presentació i compromís amb la igualtat

Avancem és una **cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre**. Com a tal:

- Es gestiona democràticament. Les persones sòcies treballadores participen de la propietat, la gestió i la presa de decisions.
- Tots els excedents de l'activitat econòmica es destinen a enfortir la cooperativa i a crear llocs de treball estables i de qualitat.
- Els serveis a les persones i la creació de riquesa social constitueixen la finalitat empresarial de la cooperativa, a la què es contribueix des dels diferents projectes i serveis que es gestionen.

La seva **missió** consisteix en:

- Associar els i les professionals amb vocació de millora social que participin de l'empresa, i dotar-les d'un lloc de treball de qualitat.
- Ser referent de qualitat en la gestió de projectes empresarials, especialment en l'àmbit dels serveis a les persones.
- Esdevenir una alternativa empresarial basada en el treball en xarxa, la transparència, la democràcia, la sostenibilitat, i l'establiment del capital-treball com a valor alternatiu al capital-diner.

La cooperativa es gestiona a partir dels **principis cooperatius** proclamats per l'Aliança Cooperativa Internacional. Són **principis de gestió de la cooperativa**:

- Les persones per davant del capital
- Participació
- Gestió democràtica
- Reinversió d'excedents
- Millora continua de la qualitat - Excel·lència en la gestió
- Transparència
- Treball en xarxa
- Arrelament al territori
- Gestió responsable dels recursos.



**AVANCEM**  
Santa Clara

El fet de ser cooperativa ens porta a intentar dur a la pràctica els valors cooperatius: autoajuda, auto-responsabilitat, democràcia, igualtat, equitat, solidaritat, honestat, transparència, responsabilitat social i preocupació pels altres.

En aquest sentit, la cooperativa mostra un especial interès en assolir la plena i efectiva igualtat entre gèneres, com aspecte indispensable a l'hora de participar en la construcció d'una societat més justa.

El Pla d'Igualtat ens ha de servir per analitzar la situació de Avancem Santa Clara (en endavant Avancem) pel que fa a la igualtat de gènere i per detectar-hi oportunitats de millora i dur-les a terme

## Marc legal

La normativa europea contempla, al Tractat d'Amsterdam de 2 d'octubre de 1997, el principi fonamental i transversal de la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ells.

En l'àmbit de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

A nivell laboral, els convenis col·lectius d'aplicació en Avancem es el mínim interprofessional.

Pel que fa al seu contingut, el Pla d'igualtat té per objectiu prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre dones i homes que pogués haver-hi a l'empresa, mitjançant mesures que tenen com a finalitat:

- a) Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa.
- b) Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- c) Facilitar la incorporació i permanència de la dona i el home al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
- d) Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeix una menor representativitat.
- e) Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- f) Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.

- g) Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- h) Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- i) Prevenir l'assetjament.
- j) Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

Pel que fa a la seva gestió, el Pla d'igualtat parteix d'una anàlisi de la cooperativa, per tal de determinar els camps prioritaris i concrets d'actuació, definint mesures a prendre.

La Comissió d'Igualtat, integrada per els consell rector i sòcies treballadors, té la missió d'avaluar periòdicament l'execució del Pla i proposar noves accions. El conveni col·lectiu atribueix també a aquesta Comissió d'Igualtat, el procés de denúncia per assetjament.

## PLA D'IGUALTAT 2023

### Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

**Objectiu general:** Associar a la Cooperativa Avancem el valor de la igualtat de gènere

**Objectius específics:**-Explicitar el compromís de Avancem amb la igualtat de gènere, dins de la pàgina web i en la definició dels principis i valors.-Incorporar qüestions sobre igualtat de gènere en els diferents àmbits.

|  | Calendari  |            | Responsable               | Recursos   | Indicador de seguiment  |
|--|------------|------------|---------------------------|--|---|
| <b>Acció 1:</b> Elaboració d'una declaració de principis sobre la igualtat de gènere i l'erradicació de l'assetjament. | 22/06/2023 | 31/08/2023 | Consell rector            | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Disseny del document "Declaració de principis sobre la igualtat de gènere i erradicació de l'assetjament".</b> |
| <b>Acció 2:</b> Publicació de la declaració de principis a l'espai web de la Cooperativa i a les xarxes socials.       | 30/10/2023 | 31/12/2023 | Presidenta consell rector | Presidenta consell rector<br>Equip informàtic            | <b>Publicació la declaració de principis a l'espai web i xarxes socials de la Cooperativa.</b>                    |

|   |            |            |                           |  |   |
|---|------------|------------|---------------------------|--|---|
| <b>Acció 3: Notícies i publicacions periòdiques a les xarxes socials de totes les accions que es promouen en relació a la igualtat de gènere als diferents Serveis de la Cooperativa Avancem.</b> | 01/11/2023 | 31/12/2024 | Presidenta consell rector | Presidenta consell rector<br>Equip informàtic                                | <b>Publicació del 100% de les accions que es promouen en relació a la igualtat de gènere als diferents Serveis de la Cooperativa Avancem.</b>   |
| <b>Acció 4: Incloure a les enquestes de satisfacció i reunions de valoració indicadors quantitius i qualitius de mesurament de la satisfacció en matèria d'igualtat.</b>                          | 01/12/2023 | 31/12/2024 | Consell rector            | Consell rector<br>Equip informàtic   | <b>Disseny de noves enquestes de satisfacció amb la inclusió dels indicadors de mesurament de la satisfacció en matèria d'igualtat. Incorporació dels indicadors a les reunions de valoració.</b> |
| <b>Acció 5: La Comissió d'Igualtat realitzarà una formació específica en matèria d'igualtat o bé una persona integrant de la Comissió es formarà com a agent d'igualtat.</b>                      | 01/12/2023 | 31/12/2024 | Consell rector            | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris.<br>Formació online. | <b>El 50% de les persones integrants de la Comissió d'Igualtat han realitzat una formació específica en matèria d'igualtat.</b>   |



## Àmbit 2: CONDICIONS LABORALS

**Objectiu:** Vetllar per la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips

| Accions  | Calendari  |            | Responsable    | Recursos   | Indicador de seguiment  |
|--|------------|------------|----------------|--|---|
| <b>Acció 1:</b> Estudi de quins són els Serveis de la Cooperativa que compten amb equips no equilibrats en relació al gènere i esbrinar les causes.                          | 01/01/2024 | 31/12/2025 | Consell rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Realització d'estudi amb conclusions sobre les causes dels Serveis que compten amb equips no equilibrats en relació al gènere.</b> |
| <b>Acció 2:</b> Proposta de pla d'accions per a la promoció de la incorporació de persones del gènere amb menys presència (si és possible després d'identificar les causes). | 01/01/2026 | 30/06/2026 | Consell rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Disseny d'un pla d'accions per a la promoció de la incorporació de persones del gènere amb menys presència.</b>                    |

## Àmbit 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

**Objectiu:** Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades

| Accions   | Calendari  |            | Responsable    | Recursos   | Indicador de seguiment  |
|---|------------|------------|----------------|--|---|
| <b>Acció 1:</b> Elaboració d'un manual d'acollida per a noves persones treballadores i sòcies amb l'objectiu d'unificar el procés de selecció de personal liderat per diferents persones de la Cooperativa. | 04/02/2024 | 31/03/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Revisió i emissió del manual d'acollida per a noves persones sòcies i treballadores.</b> |



**AVANCEM**  
Santa Clara

|  |            |            |                |  |   |
|--|------------|------------|----------------|--|---|
| <b>Acció 2: Participació i implicació de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració del manual d'acollida.</b>                         | 04/02/2024 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>El 100% dels membres de la Comissió d'igualtat participa en el disseny i elaboració del manual d'acollida</b>                        |
| <b>Acció 3: Introducció de criteris de selecció neutres en el nou procés de selecció i incorporació de persones treballadores.</b> | 04/02/2024 | 31/12/2025 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>El 100% de les persones que realitzen selecció coneixen i disposen del manual amb la introducció de criteris de selecció neutres</b> |

## Àmbit 4: FORMACIÓ

**Objectiu:** Garantir la igualtat d'oportunitats en les accions formatives

**Objectiu específic:** Conscienciar a les persones treballadores en relació al valor de la igualtat d'oportunitats

| Accions   | Calendari  |            | Responsable       | Recursos   | Indicador de seguiment   |
|---|------------|------------|-------------------|--|--|
| <b>Acció 1: Anàlisi de la participació equitativa d'homes i dones en el Pla Formatiu 2024</b>                                 | 04/01/2024 | 31/12/2025 | Consell Rector    | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Realització d'estudi un estudi i anàlisi amb conclusions sobre la participació equitativa entre homes i dones</b> |
| <b>Acció 2: Incorporació en el Pla Formatiu accions formatives periòdiques en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</b> | 04/09/2024 | 31/03/2025 | Comissió Igualtat | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Realització d'una formació trimestral en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</b>                          |

## Àmbit 5: PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

**Objectiu general:** Tracte igualitari en la tipologia de contractació, condicions de treball

**Objectiu específic:** Establir circuits d'accés i promoció que estiguin ben definits, siguin transparents, amb criteris neutres i coneguts per tota la plantilla

| Accions | Calendari | Responsable | Recursos | Indicador de seguiment |
|---------|-----------|-------------|----------|------------------------|
|---------|-----------|-------------|----------|------------------------|





|  |            |            |                |  |  |
|--|------------|------------|----------------|--|--|
| <b>Acció 1: Anàlisi sobre si la distribució actual del temps parcial obeeix a raons de gènere i establir accions de millora adequades si és el cas.</b>      | 01/01/2024 | 31/12/2025 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Es realitza un anàlisi en relació a la distribució actual del temps parcial.</b>                          |
| <b>Acció 2: Elaboració d'un Annex al manual d'acollida a persones treballadores incloent les mesures de promoció interna amb els corresponents criteris.</b> | 01/01/2026 | 31/12/2026 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Se dissenya un annex al manual d'acollida incloent les mesures de promoció interna i criteris.</b>        |
| <b>Acció 3: Participació de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració d'aquest Annex del manual.</b>  | 01/01/2026 | 31/12/2026 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>El 100% de les persones membres de la Comissió d'Igualtat participen en l'elaboració d'aquest manual.</b> |

## Àmbit 6: RETRIBUCIÓ

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Objectiu general: Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor</b> |                |
| <b>Accions</b>   | Responsable    |
| <b>Sense objectiu específic per a 2024.</b>  | Consell Rector |
| <b>L'empresa no fa diferència entre gèneres en la remuneració per un mateix lloc de treball</b>                  | Consell Rector |

## Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

|   |                  |                    |                 |                               |
|---|------------------|--------------------|-----------------|-------------------------------|
| <b>Objectiu general: Organització de la jornada de manera que es faciliten la conciliació d'homes i dones</b> |                  |                    |                 |                               |
| <b>Accions</b>  | <b>Calendari</b> | <b>Responsable</b> | <b>Recursos</b> | <b>Indicador de seguiment</b> |



**AVANCEM**  
Santa Clara

|  |            |            |                |  |  |
|--|------------|------------|----------------|--|--|
| <b>Acció 1: Establiment a cada Servei de mesures d'autoorganització dels equips pel que fa a la conciliació dels seus components</b>                   | 04/01/2026 | 28/02/2026 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>El 100% dels Serveis aplicaran mesures d'autoorganització pel que fa a la conciliació dels seus components.</b>   |
| <b>Acció 2: Comunicació de sensibilització sobre el repartiment de responsabilitats entre homes i dones</b>  | 04/01/2026 | 28/02/2026 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>Se publicarà trimestralment articles i realitzat accions de sensibilització a la pàgina web i xarxes socials.</b> |
| <b>Acció 3: Valoració prèvia de les necessitats de mobilitat i conciliació a l'hora d'organitzar la planificació del calendari i horari de treball</b> | 04/01/2026 | 28/02/2026 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>El 100% dels Serveis es farà una valoració prèvia de les necessitats de mobilitat i conciliació.</b>              |

## Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

**Objectiu: Ús no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa**

| Accions  | Calendari  |            | Responsable    | Recursos   | Indicador de seguiment   |
|--|------------|------------|----------------|--|--|
| <b>Acció 1: Realització d'un estudi de les imatges i text de la web de la Cooperativa Avancem per valorar l'ús de llenguatge no sexista.</b> | 04/01/2025 | 31/12/2025 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>100% dels textos i imatges seran respectuosos amb la igualtat de gènere i l'ús del llenguatge no és sexista</b> |
| <b>Acció 2: Incorporació del llenguatge visual i escrit no sexista ni androcèntric en la comunicació interna i externa.</b>                  | 04/01/2024 | 31/12/2025 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>100% dels textos i comunicació interna i externa no són sexistes ni androcèntric.</b>                           |

## Àmbit 9: SALUT LABORAL

**Objectiu: Tracte igualitari en la política de seguretat i salut**

| Accions  | Calendari  |            | Responsable    | Recursos   | Indicadors de seguiment   |
|--|------------|------------|----------------|--|---|
| <b>Acció 1: Incorporació de la perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals, amb un registre de dades d'accidents laborals, malalties professionals i baixa comuna desagregat per sexes.</b> | 01/01/2024 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió D'igualtat<br>Empresa PRL<br>(Giroprevén) | <b>Disseny i realització semestral del registre de dades d'accidents laborals, malalties professionals i baixa comuna desagregat per sexes.</b> |
| <b>Acció 2: Informació al Comitè de Seguretat i Salut de les diferents mesures aplicades.</b>  | 01/01/2024 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris.             | <b>Es comunicaran trimestralment les mesures aplicades al Comitè de Seguretat i Salut.</b>  |

## Àmbit 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

**Objectiu:** Establir mecanismes i procediments d'actuació en cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe

**Objectius específics:** Promoure un ambient amb valors de respecte mutu, diversitat i la igualtat

| Accions  | Calendari  |            | Responsable    | Recursos   | Indicador de seguiment  |
|--|------------|------------|----------------|--|---|
| <b>Acció 1: Realització d'una formació específica en matèria d'igualtat per tal de promoure aquests valors.</b>                        | 01/01/2024 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>S'ha realitzat una formació específica en matèria d'igualtat.</b>  |
| <b>Acció 2: D'actualització del procediment d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i fer-ne difusió interna.</b> | 22/06/2023 | 31/08/2023 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Igualtat<br>Equip voluntaris. | <b>S'ha realitzat una revisió i actualització del procediment en casos d'assetjament sexual. Es realitza difusió interna via comunicat d'aquesta actualització a totes les persones treballadores</b> |



**AVANCEM**  
Santa Clara

|   |            |            |                |  |  |
|---|------------|------------|----------------|--|--|
| <b>Acció 3: Atribució a un òrgan específic (dotat amb formació específica) el tractament d'aquests casos fins al moment de la decisió gerencial escaient.</b> | 31/12/2023 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió prevenció<br>assetjament  | <b>S'ha formalitzat l'atribució a l'òrgan específic d'aquests casos.</b>   |
| <b>Acció 4: Realització dins el pla de prevenció de riscos laborals, accions formatives a nivell de prevenció de l'assetjament per raó de sexe</b>            | 31/12/2023 | 31/12/2024 | Consell Rector | Consell Rector<br>Comissió Seguretat i Salut<br>Comissió Igualtat<br>Comissió prevenció<br>assetjament | <b>Realització d'accions formatives al 100% dels Serveis a nivell de prevenció de l'assetjament per raó de sexe.</b> |

## PLA D'IGUALTAT 2023

### 4.- Seguiment i avaluació

S'atribueix a l'òrgan corresponent de la cooperativa, amb funcions de Comitè d'Igualtat, la responsabilitat d'aprovar, de fer seguiment i avaluar aquest pla de treball.

La metodologia que s'utilitza contempla seguiment de l'estat de l'indicador definit per a cada acció de forma semestral (desembre 2023, juny i desembre 2024, 2025 i 2026 ). Al finalitzar l'any, s'indica si l'acció ha estat realitzada, quin impacte ha tingut, i si l'acció no ha estat aconseguida, què queda pendent per poder-la tancar i quines mesures correctores es duran a terme pel seu compliment. També cal adjuntar les evidències del compliment de l'acció. El seguiment seguirà la següent estructura:

| <b>Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b> |   |
|--|---|
| <b>Acció 1:</b>                                | <b>Elaboració d'una declaració de principis sobre la igualtat de gènere i l'erradicació de l'assetjament.</b>     |
| <b>Indicador de seguiment:</b>                 | <b>Disseny del document "Declaració de principis sobre la igualtat de gènere i erradicació de l'assetjament".</b> |
| <b>Estat de l'acció - indicador:</b>           |   |
| <b>31/12/2023</b>                              |   |
| <b>31/12/2024</b>                              |   |
| <b>31/12/2025</b>                              |   |
| <b>31/12/2026</b>                              |   |
| <b>Acció realitzada</b>                        | <b>Impacte</b>  |
| <b>Acció pendent</b>                           | <b>Mesures correctores</b>  |
| <b>Evidències</b>                              |   |
|  |   |



## 5.- Protocol de detecció i prevenció de l'assetjament

La cooperativa aplica el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa aprovat durant el 22/06/2023 i es publicarà el dia 30/10/2023 a la pàgina web de la cooperativa.