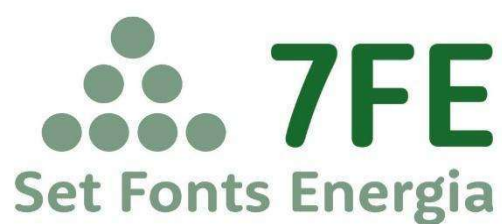


PLA D'IGUALTAT

SET FONTS ENERGIA, SCCL



Taula de Continguts

1. Introducció i objectius	3
2. Pla Intern d'Igualtat	4
2.1 Què és un Pla Intern d'Igualtat?	4
2.2 Objectius específics	5
2.3 Àmbit d'aplicació i persones afectades	5
3. Normativa	6
3.1. Internacional	6
3.2. Comunitària	7
3.3. Estatal	8
3.4. Autonòmica	11
4. Marc Conceptual	13
5. L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere	18
5.1. Metodologia	18
5.2. Comissió d'igualtat	18
5.3. Procediment d'elaboració i aprovació	18
6. Diagnosi per àmbits	20
6.1 Composició del Consell Rector i de la totalitat de socis	20
6.2 Grup Professional	20
6.3 Classes de personal	20
6.4 Tipus de jornada	20
6.5 Accés a l'organització	20
6.6 Retribució	20
6.7 Accés i selecció	21
6.8 Promoció professional	21
6.9 Formació	21
6.10 Previsió de riscos laborals amb perspectiva de gènere	21
6.11 Conciliació i corresponsabilitat	22
6.12 Governança i òrgans de decisió	22
7. Comunicació	22
7.1 Comunicació interna i externa	22
7.2 Previsió de riscos laborals i la vigilància de la salut	22

7.3 Mesures facilitadores de la conciliació laboral i familiar	22
7.4 Manual de llenguatge inclusiu	22
7.5 Revisió de materials corporatius	23
8. Mecanismes de control i seguiment del pla d'igualtat	23
8.1 Mecanismes de seguiment	23
8.2 Sistema d'indicadors	23
8.3 Calendari de seguiment	24
8.4 Procediment d'avaluació final	24

1. Introducció i objectius

La igualtat entres homes i dones, en tots els àmbits, és un principi jurídic universal recollit en una pluralitat de textos legals internacionals sobre drets humans aprovats per molts organismes diferents i ratificats per un munt d'Estats. I tot i així... és suficient?

El dret a la igualtat i a la no discriminació, així com el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, estan recollits per la Constitució Espanyola en els seus articles 14 i 9.2 des del 1978.

Aquests drets i principis són essencials i necessaris per tal de poder construir una societat més justa i neutral erradicant tota discriminació per raó de sexe, entre d'altres.

La presència de la dona en tots els àmbits de la vida pública i en el mercat laboral, posen de manifest els avenços al llarg d'aquests últims anys. Tot i així, no són suficients.

Diversos estudis i estadístiques mostren com encara ara hi ha diferències significatives en l'àmbit laboral - i d'altres - entre les dones i els homes.

Els Plans d'Igualtat de Gènere són un dels mecanismes que tenim a la nostra disposició per tal de poder eliminar les discriminacions a la feina.

El Pla d'Igualtat d'aquesta corporació té com a objectiu ser un instrument per a reduir les desigualtats en l'àmbit de l'ocupació, corresponsabilitat, conciliació i realització de tasques. Hem de tenir present que quan parlem del Pla d'Igualtat no només fem referència al col·lectiu de les dones sinó a tots aquells col·lectius que pateixen algun tipus de discriminació, com el col·lectiu LGTBI.

2. Pla Intern d'Igualtat

2.1 Què és un Pla Intern d'Igualtat?

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades les quals s'han adoptat després de realitzar un diagnòstic de la situació, que s'inclinen a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes eliminant així qualsevol tipus de discriminació per sexe.

Des de març del 2019 les empreses amb més de 50 treballadors, així com les cooperatives, estan obligades a elaborar i implementar un "Pla d'Igualtat". És el Reial Decret 6/2019 el que estableix la necessitat d'implementar mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació.

Així doncs, els objectius es poden sintetitzar en:

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes dins la cooperativa;
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans i de la cultura de la cooperativa;
- Garantir la igualtat retributiva per a feines d'igual valor;
- Facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones que integren la plantilla, desenvolupant així les polítiques de corresponsabilitat;
- Afavorir l'accés a la incorporació de dones a l'empresa o llocs de responsabilitat;
- Utilitzar documents i formes de comunicació interna i externa no sexista;
- Promocionar la salut laboral de les dones des d'una perspectiva de gènere;
- Fomentar la avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació;
- Promoure processos de selecció i de promoció en condicions d'igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge masclista;
- Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques en el col·lectiu de persones treballadores infrarepresentades i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes;
- Formar en gènere a les persones que componen l'empresa amb especial incidència en sensibilitzar als i les professionals de l'entitat que desenvolupen funcions de gestió de personal i personal de direcció;
- Fomentar la igualtat en els òrgans de govern de la cooperativa, com per exemple en el Consell Rector, les comissions de treball...

Per altra banda, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, obliga dins del contingut dels plans d'igualtat a la definició d'objectius qualitatius i quantitatius; així com a la identificació de mesures i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació d'aquestes mesures i objectius.

Un cop definits els objectius, diferenciarem entre objectius generals (que es compliran amb el desenvolupament del PI en general) i objectius específics (que es concreten per a actuar sobre paràmetres concrets detectats de desigualtat en la organització). És fonamental, per tant, definir els indicadors qualitatius i quantitatius que permetran visibilitzar els resultats de les accions i dels objectius a curt termini i a llarg termini.

2.2 Objectius específics

Els objectius específics del Pla d'Igualtat de Set Fonts Energia s'estableixen amb la finalitat de garantir que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes sigui real i efectiva en tots els àmbits de l'organització. Aquests objectius es defineixen seguint criteris SMART (específics, mesurables, assolibles, rellevants i temporals):

- **Assegurar processos de selecció transparents i no discriminatoris**, incorporant criteris objectius i llenguatge inclusiu en totes les ofertes i comunicacions.
- **Garantir la igualtat retributiva en cas d'incorporació de personal**, mitjançant l'aplicació del registre retributiu i l'auditoria salarial quan sigui obligatòria.
- **Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern de la cooperativa**, especialment en el Consell Rector.
- **Integrar la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa**, assegurant un ús no sexista del llenguatge i de les imatges.
- **Establir mesures de conciliació i corresponsabilitat** aplicables en cas d'incorporació de personal, garantint que no generin discriminacions indirectes.
- **Formar els membres de la cooperativa en igualtat de gènere**, especialment aquells que participen en processos de selecció, gestió de persones o presa de decisions.
- **Implantar un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe**, garantint un entorn segur i lliure de violències masclistes.

2.3 Àmbit d'aplicació i persones afectades

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a:

- Les persones sòcies de la cooperativa.
- Les persones que puguin incorporar-se en el futur com a treballadores.
- Les persones col·laboradores externes que prestin serveis de manera continuada.
- Els òrgans de govern i representació de la cooperativa.

La vigència del Pla és de **quatre anys** a partir de la seva aprovació pel Consell Rector. Durant aquest període, es realitzaran revisions anuals per valorar el grau d'assoliment dels objectius i introduir-hi millores si escau.

3. Normativa

3.1. Internacional

A continuació, a través de la normativa, s'explicarà com i quan la igualtat de gènere comença a ser un objectiu mundial. Saltarem de l'any 1948 fins a l'actualitat i podrem veure tot el recorregut que s'ha fet internacionalment fins ara.

Tot i que s'haguessin fet grans passos des d'abans dels anys 50, encara ara existeix la disparitat entre gèneres en diferents àmbits de la societat. Els estudis indiquen que, a nivell mundial, les dones treballadores segueixen guanyant un 20% menys que els homes.

Les Normes Internacionals de drets humans van incorporar per primera vegada la igualtat de gènere a la **Declaració Universal de Drets Humans**, aprovada el 10 de desembre de 1948:

- *Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.*
- *Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició.*

El moviment feminista internacional comença a guanyar terreny internacionalment durant els anys 70. Tant és així, que l'any 1975 l'Assemblea General declara aquest any com **l'Any Internacional de la Dona** organitzant la primera Conferència Mundial sobre la Dona a Mèxic. Després d'aquesta Conferència i, gràcies a ella, es declara el Decenni de les Nacions Unides per a la Dona.

L'any 1975, la Organització Internacional de Treball (OIT) aprova la **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte** per a totes les dones treballadores on en el seu article 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe.

L'any 1979 a Nova York i gairebé una dècada més tard de la primera Assemblea General, una segona Assemblea General aprova la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). Al llarg dels seus 30 articles, es defineix la discriminació contra les dones i s'estableix un full de ruta per tal de poder eradicar-la. Cal destacar que és el primer tractat de drets humans que ratifica els drets reproductius de les dones. Espanya la ratifica l'any 1983.

Un any després, se celebra una **Segona Conferència Mundial sobre la Dona** a la ciutat de Copenhagen. D'aquí va resultar la importància de l'adopció de mesures nacionals més estrictes per tal d'assegurar que les dones tinguessin els drets assegurats en aspectes com la custòdia dels fills o la pèrdua de la nacionalitat, entre d'altres.

A partir d'aquí, neixen fins a dues conferències mundials més sobre la dona que tenen lloc a Nairobi i a Beijing, on s'aprova la **Declaració i la Plataforma d'Acció** la qual reivindica els drets de la dona com a drets humans i es compromet a portar a terme accions específiques per a assegurar el respecte a aquests drets.

El 2 de juliol de 2010, l'Assemblea General de les Nacions Unides vota unànimement la creació d'un únic organisme dins la ONU que s'encarregui d'accelerar el progrés de la igualtat

de gènere i l'apoderament de la dona.

Ara per ara, les Nacions Unides se centren en desenvolupar a nivell mundial els 17 **Objectius del Desenvolupament Sostenible (ODS)** on les dones desenvolupen un paper essencial en tots i cadascun d'ells. Un dels objectius busca aconseguir la igualtat de gènere apoderant a totes les dones i nenes. Per això reclamen que és important comptar amb canvis profunds a nivell jurídic i legislatiu.

3.2. Comunitària

La UE es fonamenta en una sèrie de valors i objectius que consagren la igualtat i la promoció. Aquests objectius els trobem, per exemple, a l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE o a l'article 8 TFUE, entre d'altres.

La igualtat entre homes i dones ha estat un dels grans objectius de la Unió Europea i amb el pas del temps, així es pot veure en les modificacions dels Tractats europeus, la jurisprudència i la legislació.

L'any 1957, el **Tractat de Roma** inclou el principi d'igualtat entre homes i dones (actualment contemplat a l'article **157 TFUE**):

- Cada estat membre garanteix l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre treballadors i treballadores per un mateix treball o per un treball d'igual valor.
- Als efectes d'aquest article, s'entén per remuneració el salari o sou normal de base o mínim, i qualssevol altres gratificacions pagades, directament o indirectament, en diners o en espècie, per l'empresari al treballador per raó del treball d'aquest darrer.

La igualtat de remuneració, sense discriminació per raó de sexe, implica:

- que la remuneració acordada per a un mateix treball retribuït a preu fet s'estableixi sobre la base d'una mateixa unitat de mesura;
- que la remuneració acordada per a un treball retribuït per temps sigui la mateixa per a un mateix lloc de treball.
- El Parlament Europeu, pronunciant-se de conformitat amb el procediment legislatiu ordinari i amb la consulta prèvia al Comitè Econòmic i Social, adopta mesures destinades a garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte per a homes i dones en matèria d'ocupació i treball, inclòs el principi d'igualtat de retribució per un mateix treball o per un treball del mateix valor.
- Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix cap estat membre de mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe subrepresentat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les carreres professionals.

L'any 1961, el Consell d'Europa adopta la **Carta Social Europea** on reconeix els drets de les persones treballadores dels dos sexes a un salari igualitari i l'any 1996 es prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe i es fa menció especial a l'embaràs i la maternitat.

Uns anys més tard, l'any 1999 amb el **Tractat d'Amsterdam**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes esdevé un principi bàsic i fonamental al llarg dels seus articles 2, 3, 13, 137 i 141, regulant la igualtat com una missió i com un objectiu esdevenint una de les tasques de la UE que adquireix competències per a combatre-la.

I així ho diu la presidenta de la UE, Ursula Von der Leyen, en unes declaracions el març de l'any 2020:

La igualtat de gènere és un principi fonamental de la UE però encara no és una realitat. En l'àmbit dels negocis, política i societat en conjunt, només podem aprofitar tot el nostre potencial si utilitzem el nostre talent i diversitat. Utilitzar només la meitat de la població, la meitat de les idees o la meitat de la energia no és suficient.

L'any passat es va impulsar l'**Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020- 2025**, la qual ha de significar una Unió on hi ha hagi igualtat entre totes les dones i homes, nens i nenes. La presenten com a "una empresa comuna de tots". Aquesta estableix una visió, objectius polítics i accions per a poder aconseguir avenços reals en matèria d'igualtat de gènere a Europa i aconseguir els objectius de la ODS.

Aquestes són algunes de les Directives Europees que s'han anat aprovant al llarg dels anys en relació a la igualtat:

- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social;
- Directiva 92/85/CEE del Consell, del 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància;
- Directiva del Consell 2004/113/CE, del 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament;
- Directiva 2010/18/UE del Consell, del 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, i es deroga la Directiva 96/34/ CE;
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/ CEE de Consell

3.3. Estatal

Respecte la normativa estatal, el primer que hauríem de mencionar és l'article 14 de la Constitució Espanyola, el qual estableix que els espanyols són iguals davant la llei i, a la

vegada, prohibeix la discriminació per raó de sexe, entre d'altres: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

També en el seu article 9.2, la Carta Magna disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups siguin reals i efectives; així com, eliminar tots els obstacles que impedeixin o dificultin la participació de tots els ciutadans en la vida política, cultural i social.

Cal destacar que el principi d'igualtat obliga als poders públics a tractar de manera igual als iguals però també a tractar de manera desigual a aquells que siguin desiguals. I això rep el nom de "discriminació positiva": es considera que homes i dones no han tingut les mateixes oportunitats i s'intenta que aquelles discriminacions que han tingut lloc durant anys, s'acabin.

A l'article 35 s'estipula el dret al treball de tots els espanyols i espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió, el dret a la promoció i el dret a una remuneració suficient per a mantenir les necessitats pròpies i les de la família i el dret a la no discriminació per raó de sexe.

Una altra norma important és l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre), del qual se'n poden destacar els següents articles:

- Article 4.2.c):

En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

- Article 17.1:

S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'estat espanyol. Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

- Article 9.3 - afegit pel RD 6/2019, d'1 de març:

En cas de nul·litat (del contracte) per discriminació salarial per raó de sexe, el treballador tindrà dret a la retribució corresponent al treball d'igual o superior valor.

- Article 22.3 - modificat pel RD 6/2019, d'1 de març:

La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes. Aquests criteris i sistemes, en tot cas, han de complir amb el que preveu l'article 28.1

- Article 28:

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.

- Article 54.2.g):

Acomiadament disciplinari per l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa

- Article 55.5:

És nul l'acomiadament que té com a mòbil alguna de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei, o bé es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

És important també mencionar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març:

Aquesta Llei, entre d'altres, preveu mesures destinades a suprimir i corregir en els sectors públics i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, empresarial, seguretat social i conciliació laboral i personal.

En el títol I, s'estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el accés al treball, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries es regulen a l'article 10.

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitats a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnguin la realització de conductes discriminatòries.

Aquesta llei també estableix que les Administracions Públiques en relació amb l'execució dels contractes que celebrin, podran establir condicions especials amb el fi de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball.

Respecte el dret al treball en igualtat de condicions, en el seu Títol IV, es promou el següent:

- Programes per a la millora de l'empleabilitat de les dones.
- Promoció de la igualtat a la negociació col·lectiva.

- Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral seran reconeguts.
- Els plans d'igualtat.

També cal esmentar dos reials decrets aprovats fa relativament poc: el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones.

3.4. Autonòmica

Quant a la normativa autonòmica catalana, hem de tenir en compte diferents articles de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006:

- Títol Preliminar:
 - **Article 4.3.** Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, **l'equitat de gènere** i el desenvolupament sostenible.
- Títol I: Drets, deures i principis rectors
 - **Article 19.1.** Totes les dones **tenen dret** al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
 - **Article 19.2.** Les dones **tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats** amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
 - **Article 41.1.** Els poders públics han de garantir el compliment del **principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir **que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat**.
 - **Article 41.2.** Els poders públics han de garantir la **transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones** en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 - **Article 41.3.** Les polítiques públiques han de **garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones, i als actes de caràcter sexista i discriminatori**; han de **fomentar el reconeixement del paper de les dones** en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de **promoure la participació dels grups i les associacions de dones** en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

- **Article 41.4.** Els poders públics han de **reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar** en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
- **Article 41.5.** Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els casos previstos a la llei, han de vetllar perquè la **lliure decisió de la dona** sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.
- **Article 45.3.** Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals (...), la creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de **no-discriminació per raó de gènere**.

Cal destacar la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** va ser aprovada per unanimitat al Parlament de Catalunya, i el seu objectiu és eliminar les bretxes salarials i socials que encara existeixen entre ambdós sexes.

La **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, tal i com indica el seu Preàmbul, pretén establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

També podem tenir en compte la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre**, per a garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

4. Marc Conceptual

A continuació alguns conceptes a tenir en compte³:

³Glossari sobre relacions de gènere i polítiques d'igualtat, Universitat de València.

ACCIÓ POSITIVA: Mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

AGENT PER A LA IGUALTAT: Aquella o aquell professional l'objectiu del/la qual és l'anàlisi, intervenció i avaluació de situacions discriminatòries per raó de gènere.

ANDROCENTRISME: Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com centre de l'univers, paràmetre d'estudi i anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home-masclé.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL: Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit atemptar contra la dignitat d'una persona.

BRETXA DE GÈNERE : Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat.

BRETXA SALARIAL: es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL: s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

COEDUCACIÓ: La Llei General d'Ordenació del Sistema Educatiu (LOGSE) estableix com a normatiu el principi de no discriminació per raó de sexe i com a principi educatiu la formació en igualtat entre els sexes i el refusament de tota forma de discriminació. La coeducació és un mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat dels sexes i de la no discriminació per raó de sexe.

CONCILIACIÓ: Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

CORESPONSABILITAT: concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguen a càrrec seu.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS: són part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE : És un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: Es considera discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es troba una persona que hagi sigut tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL: Quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins –serveis o indústria de menor desenvolupament-, alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, excepte de la dita disposició, criteri o pràctica, puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ VERTICAL: Estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DIVERSITAT DE GÈNERE : Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

DOBLE JORNADA : S'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que afronten l'activitat laboral i el treball domèstic-familiar com únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seva diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

EMPODERAMENT: Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing l'any 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder.

ESTEREOTIPS : Conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu.

ESTRATÈGIA DUAL (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat): integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS: Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes respecte la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps que perjudica, primordialment, a les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris de l'ús desigual del temps.

FEMINISME: És un pensament d'igualtat que sorgeix en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes. El feminisme suposa, per tant, una forma diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.

GÈNERE: Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada en Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que "el gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe i depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectat per altres factors com són l'edat, la classe, la raça i l'ètnia".

IGUALTAT DE SEXE: Relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o homes. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS: Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

IMPACTE DE GÈNERE: Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

INDICADORS DE GÈNERE: Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població. El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són unes eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques.

INVISIBILITAT: Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seues distintes mirades i realitats quotidianes.

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ: Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades. Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats homes i dones que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic, que permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ: Té com a objectiu la igualtat en la participació al mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat de treball, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes.

La idea és que les dones "s'igualen" als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per als mateixos. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i acció per a dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

PATRIARCAT: Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries on alguns barons adults dominen a dones i nens a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills. Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic.

PLANS D'IGUALTAT: Els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES : Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. S'utilitza el terme discriminació de sexe per a al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciats quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS: Les polítiques d'igualtat es defineixen "com el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona".

SEGREGACIÓ HORITZONTAL: Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere, que la lliure opció personal.

SEGREGACIÓ VERTICAL: Exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió de les mateixes a les activitats de menor prestigi en les institucions.

SEXISME: Terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. L'ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona. Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

SEXISME EN EL LLENGUATGE: El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo,

incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és cap altra cosa que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura. L'asimetria entre els conceptes masculins i els femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge (Eulàlia Lledó).

SOSTRE DE VIDRE: A partir dels anys vuitanta nombrosos estudis realitzats des de les diverses Ciències Socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions, utilitzant el terme “sostre de vidre” en al·lusió metafòrica a les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i promocionar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

TERRA ENGANXÓS: El “terra enganxós” és un altre concepte emparentat al fenomen del “sostre de vidre” i es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposa a les dones i que crea nombroses dificultats per a desenganxar-se de l'àmbit domèstic. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar, arriba a ser un esforç físic i emocional considerable i font de conflictes per a les dones.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE: tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

5. L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere

5.1. Metodologia

Aquest Pla d'Igualtat s'ha realitzat utilitzant els qüestionaris i excels facilitats per la Generalitat de Catalunya i la informació que apareix respecte a aquesta cooperativa s'ha extret de les dades informàtiques que consten a SET FONTS ENERGIA SCCL.

La cooperativa no compta amb personal propi, per tant s'han analitzat els càrrecs del Consell Rector així com els socis.

En aquest Pla s'ha respectat la protecció de dades de caràcter personal i, per tant, no s'exposaran ni noms, ni cognoms, ni documents nacionals d'identitat, que puguin afectar directa o indirectament els col·laboradors de SET FONTS ENERGIA SCCL.

5.2. Comissió d'igualtat

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de dissenyar, implementar, fer el seguiment i avaluar el Pla d'Igualtat. Tot i que actualment la cooperativa no disposa de personal contractat, es constitueix una comissió formada per membres del Consell Rector.

Composició:

- 2 dones sòcies
- 2 homes socis

Funcions principals:

- Impulsar i coordinar les actuacions del Pla d'Igualtat.
- Vetllar pel compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat.
- Revisar anualment el Pla i proposar millores.
- Gestionar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Garantir la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de la cooperativa.

Periodicitat de reunions: La Comissió es reunirà com a mínim **dues vegades l'any**, i sempre que sigui necessari per tractar incidències o actualitzacions normatives.

5.3. Procediment d'elaboració i aprovació

L'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha dut a terme seguint les fases següents:

1. **Recollida d'informació** sobre la situació actual de la cooperativa, la seva estructura i els seus òrgans de govern.

2. **Anàlisi normativa** per assegurar el compliment de la legislació vigent.
3. **Diagnosi inicial**, adaptada a la realitat d'una cooperativa sense personal contractat.
4. **Definició d'objectius i mesures**, tenint en compte les necessitats actuals i futures.
5. **Redacció del document** i revisió per part de la Comissió d'Igualtat.
6. **Aprovació formal** per part del Consell Rector.

El Pla queda aprovat en data de 9 d'abril de 2026 i entra en vigor l'endemà de la seva aprovació.

6. Diagnosi per àmbits

6.1 Composició del Consell Rector i de la totalitat de socis

Per a fer la diagnosi per àmbits tindrem en compte tot el personal i membres del Consell Rector així com tots els socis que formen part de la cooperativa.

-El Consell Rector estar format per 10 persones, de les quals 7 són homes i 3 són dones

-Actualment la cooperativa té un total de 68 persones sòcies, de les quals 41 són homes, 22 són dones, i 3 són empreses

6.2 Grup Professional

No tenim personal contractat però deixem aquest apartat obert per si més endavant n'incorporem

6.3 Classes de personal

No tenim personal contractat però deixem aquest apartat obert per si més endavant n'incorporem

6.4 Tipus de jornada

No tenim personal contractat però deixem aquest apartat obert per si més endavant n'incorporem

6.5 Accés a l'organització

No tenim personal contractat però deixem aquest apartat obert per si més endavant n'incorporem

6.6 Retribució

Actualment la cooperativa no disposa de personal contractat, però en compliment del Reial Decret 902/2020, Set Fonts Energia es compromet a:

- Elaborar un **registre retributiu** en el moment en què s'incorpori personal.
- Garantir que **no existeixin diferències salarials injustificades** entre dones i homes.
- Aplicar criteris objectius basats en el valor del lloc de treball.
- Revisar anualment les retribucions per detectar possibles bretxes salarials.

6.7 Accés i selecció

Tot i no disposar de plantilla, la cooperativa estableix els següents criteris per garantir processos de selecció igualitaris:

- Redacció d'ofertes de feina amb **llenguatge inclusiu i no sexista**.
- Definició prèvia de **criteris objectius d'avaluació**.
- Valoració de candidatures basada en competències i experiència, evitant biaixos de gènere.
- Presència equilibrada de dones i homes en els tribunals o equips de selecció.

6.8 Promoció professional

En cas d'incorporació de personal, la cooperativa garantirà:

- Igualtat d'oportunitats en l'accés a promocions internes.
- Transparència en els criteris de promoció.
- Absència de discriminació directa o indirecta.
- Mesures per evitar la segregació vertical.

6.9 Formació

Set Fonts Energia es compromet a:

- Oferir formació en igualtat de gènere a totes les persones que s'incorporin.
- Formar específicament els membres del Consell Rector i de la Comissió d'Igualtat.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la formació tècnica i organitzativa.

6.10 Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Quan hi hagi personal contractat, la cooperativa garantirà:

- Avaluacions de riscos que tinguin en compte les diferències biològiques i socials entre dones i homes.
- Mesures específiques per a embaràs i lactància.
- Protocols per prevenir riscos psicosocials, incloent l'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.11 Conciliació i corresponsabilitat

Set Fonts Energia es compromet a implementar mesures de conciliació com:

- Flexibilitat horària.
- Possibilitat de teletreball quan sigui viable.
- Permisos corresponents a la normativa vigent.
- Mesures que fomentin la corresponsabilitat entre dones i homes.

6.12 Governança i òrgans de decisió

Per fomentar la igualtat en els òrgans de govern:

- Es promourà la presència equilibrada de dones i homes al Consell Rector.
- Es fomentarà la participació activa de les dones en espais de decisió.
- Es revisaran els processos d'elecció per garantir que no generin discriminacions indirectes.

7. Comunicació

7.1 Comunicació interna i externa

La cooperativa garantirà:

- L'ús de llenguatge inclusiu en tots els documents.
- La revisió de materials gràfics per evitar estereotips de gènere.
- La representació equilibrada de dones i homes en imatges i comunicacions.

7.2 Prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut

No tenim personal contractat però mantenim aquest punt per si n'incorporem a futur

7.3 Mesures facilitadores de la conciliació laboral i familiar

No tenim personal contractat però mantenim aquest punt per si n'incorporem a futur

7.4 Manual de llenguatge inclusiu

Set Fonts Energia adoptarà un manual intern que inclourà:

- Recomanacions per evitar el masculí genèric.

- Alternatives inclusives i neutres.
- Criteris per a la redacció de documents, correus i publicacions.

7.5 Revisió de materials corporatius

La cooperativa revisarà:

- Web i xarxes socials.
- Documents interns i externs.
- Presentacions i materials gràfics.

Amb l'objectiu d'eliminar estereotips i garantir una comunicació igualitària.

8. Mecanismes de control i seguiment del pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat ha de disposar d'uns mecanismes de control i de seguiment per tal de controlar les accions que es van duent a terme i modificar-lo si fos necessari.

8.1 Mecanismes de seguiment

Els mecanismes que es preveuen són:

1. La creació d'un òrgan de vigilància i seguiment del PI on participaran els representants del personal i els òrgans del consell de direcció. Aquesta comissió es podrà reunir, com a mínim, un cop l'any i, com a màxim, les que siguin necessàries.
2. Revisió de les estadístiques de manera anual.
3. Realitzar enquestes a la plantilla per veure si les accions són congruents, necessàries i útils.
4. Establir clàusules socials sobre igualtat de gènere.

8.2 Sistema d'indicadors

S'estableixen indicadors per mesurar l'impacte del Pla, com:

- Percentatge de dones en òrgans de govern.
- Nombre d'accions formatives realitzades.
- Compliment de les mesures de comunicació inclusiva.
- Revisió anual del registre retributiu (quan existeixi).

8.3 Calendari de seguiment

- Revisió anual del Pla.
- Informe de seguiment elaborat per la Comissió d'Igualtat.
- Actualització de mesures quan sigui necessari.

8.4 Procediment d'avaluació final

En finalitzar la vigència del Pla:

- ✓ La Comissió d'Igualtat elaborarà un informe final.
- ✓ Es valorarà el grau d'assoliment dels objectius.
- ✓ Es proposarà un nou Pla d'Igualtat actualitzat.

Sant Julià de Vilatorrada, 9 d'abril de 2026

Signat: