

PLA D'IGUALTAT

DOBLE VIA, SCCL

(2024-2028)

Setembre, 2024

Índex

1. Introducció
2. Objectius del Pla d'Igualtat
3. Metodologia
 - 3.1 Determinació de les parts que ho concerten
 - 3.2. Àmbit personal, territorial i temporal
 - 3.3. Enfocament teòric
 - 3.4. Fases d'elaboració del Pla
 - 3.4.1 Fase de tast
 - 3.4.2 Fase de diagnosi
 - 3.4.3 Fase del pla d'acció
 - 3.4.4 Fase transversal de compromís i lideratge
4. Resultats de la diagnosi
 - 4.1. Resum dels resultats del diagnosi
 - 4.2. Cultura organitzativa
 - 4.3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
 - 4.4. Política de reclutament i selecció de personal
 - 4.5. Política de formació, desenvolupament personal i professional
 - 4.6. Política salarial
 - 4.7. Condicions laborals
 - 4.8. Salut laboral
 - 4.9. Equilibri de la vida personal i professional
 - 4.10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
 - 4.11. Comunicació, imatge i llenguatge
5. Pla d'acció
 - LE1. Cultura i polítiques d'equitat de gènere
 - LE2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

LE3. Política de reclutament i selecció de personal

LE4. Política de formació, desenvolupament personal i professional

LE5. Política salarial

LE6. Condicions laborals

LE7. Salut laboral

LE8. Equilibri de la vida personal i professional

LE9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

LE10. Comunicació, imatge i llenguatge

6. Sistema de seguiment

7.- Cronograma d'actuacions

1. Introducció

Les primeres experiències cooperatives a Catalunya daten de l'any 1842. Però és l'any 1887 que es comencen a desenvolupar normatives que afavoririen la regulació de les cooperatives. Tal com indica el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, l'evolució a Catalunya i Espanya en tant a la regulació d'aquest tipus d'organització és la següent:

1887	Aprovació de la Llei d'associacions, que donà un gran impuls a la regulació de les cooperatives.
1895	Creació de l'Aliança Cooperativa Internacional, que adoptà els principis de Rochdale, afegint-hi l'ajut mutu i el propi esforç.
1899-1913	Es constitueix la Cambra Regional de Cooperatives Catalano-Balears i s'organitzen els primers congressos cooperatius tant a Catalunya com a l'Estat.
1902	Creació de les primeres caixes rurals al País Valencià.
1923	Constitució de la Federació de Cooperatives de Catalunya.
1931	Aprovació de la primera Llei de cooperatives de l'Estat a Catalunya, que ja contemplava l'obligació de dotar fons de reserva.
1932	Amb l'aprovació de l'Estatut d'Autonomia, Catalunya obté les competències en matèria cooperativa; es crea el Consell Superior de la Cooperació, s'aprova la Llei de bases de la Cooperació amb ajuts i subvencions; s'impulsa la Caixa de Crèdit Agrícola i Cooperatiu, s'incorpora al currículum educatiu.
1939	Supressió de la legislació cooperativa i confiscació de propietats.
1942	Aprovació de la Ley de cooperativas a Espanya que les incorporava a la Obra Sindical de Cooperación.
1981	Amb l'arribada de la democràcia les diferents organitzacions representatives del cooperativisme reprenen la seva activitat.
1983	S'aprova la Llei de cooperatives de Catalunya, primera de l'Estat i que estarà vigent fins el 2002.
1985	L'Estat impulsa polítiques de creació d'ocupació, ja sigui a través del foment de l'autoocupació amb la capitalització de l'atur i amb ajuts i subvencions, o del foment de la petita empresa.
1987	S'aprova la Ley de Cooperativas de España.
1990	Aprovació de la Ley fiscal de Cooperativas.

2002	S'aprova la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives de Catalunya.
2015	S'aprova una nova Llei de cooperatives, la Llei 12/2015, de 9 de juliol.

Pel que fa a mesures per a la promoció de l'equitat de gènere, la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives indica, al Capítol I Article 10. Mesures d'igualtat el següent:

Les cooperatives han de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes que formen part d'elles i tendir a representar ambdós sexes de forma proporcional a la seva presència en els càrrecs de la cooperativa.

D'altra banda, al Capítol V Article 85, Fons d'educació i promoció de cooperatives s'indica:

1. *El fons d'educació i promoció de cooperatives es destina a:*
 - a. *La formació dels socis i treballadors en els principis i tècniques cooperatius, empresarials i econòmics i professionals.*
 - b. *La promoció de les relacions intercooperatives.*
 - c. *La promoció d'activitats culturals, professionals i assistencials per als socis de la cooperativa, els seus treballadors, l'entorn local i la comunitat en general, així com la difusió del cooperativisme.*
 - d. *L'atenció a objectius d'incidència social i de lluita contra l'exclusió social.*
 - e. *El pagament de quotes de la federació a la qual pertany, en el seu cas, la cooperativa.*
 - f. *Les accions que fomenten la responsabilitat social empresarial, incloses les de foment d'una igualtat de gènere efectiva.*

En aquest sentit, per tal de promoure l'equitat en el sí de les cooperatives, cal tenir presents múltiples factors, com el desplaçament (en la mesura del possible) de l'esfera productiva a segon terme, prioritzant la cura i el benestar de les persones, superar la bretxa salarial existent entre homes i dones o la segregació del mercat laboral per raó de gènere, entre altres.

Això vol dir tenir present totes les tasques i mecanismes formals i informals que es generen en una organització, així com identificar en qui recau el desenvolupament de les mateixes. Es desprenen així dues tipologies de feines, les que generen incidència política i xarxes de suport (esfera productiva) i les de caire més intern, indispensables pel manteniment de la cooperativa (esfera reproductiva).

En aquest horitzó, un Pla d'Igualtat Intern és un instrument clau per tal de recollir la línia d'actuació a seguir així com per tal de sistematitzar un conjunt d'accions acotades a la realitat de cada cooperativa que promoguin l'equitat de gènere a la mateixa.

El Pla d'Igualtat Intern de Gènere de Doble Via presenta una estratègia orientada a la **consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva** a la cooperativa.

El document que es presenta a continuació es divideix en dues parts principals. Una primera part de **Diagnosi que permet conèixer l'estat de la qüestió en relació a diversos àmbits**. Per a facilitar una mirada transversal i completa, l'anàlisi es centra en deu eixos:

1. Cultura organitzativa
2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
3. Política de reclutament i selecció de personal
4. Política de formació, desenvolupament personal i professional
5. Política salarial
6. Condicions laborals
7. Salut laboral
8. Equilibri de la vida personal i professional
9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
10. Comunicació, imatge i llenguatge

La segona part del document presenta un **Pla d'Acció en què s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar la política interna pels propers anys**. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu.

Presentació de l'empresa

Doble Via és una empresa cooperativa d'iniciativa social integrada per persones compromeses amb la innovació i la qualitat, que prestem serveis professionals d'atenció a les persones en l'àmbit socioeducatiu i cultural des de l'any 1999.

Doble Via és una empresa cooperativa socialment responsable que ha adquirit el compromís de la millora en l'àmbit social, econòmic i ambiental, sempre amb una perspectiva clara sobre les seves capacitats, activitat empresarial i dimensió i la política de qualitat del qual queda definida per:

- MISSIÓ

Doble Via ofereix serveis integrals de gestió d'equipaments i programes d'acció social i cultural, d'educació, d'animació sociocultural i dinamització comunitària, així com assessorament i acompanyament en el disseny i la planificació d'iniciatives en aquests àmbits d'actuació, totes les etapes de la vida, des de la infància fins a la vellesa.

Des dels valors del cooperativisme, amb un estil personalitzat, professional i proper, coopera amb els clients i vetlla pel compliment dels objectius que li encomanen, amb criteris d'eficàcia i eficiència.

Doble Via, SCCL és una cooperativa que pretén contribuir al benestar de les persones mitjançant l'excel·lència al servei de persones gràcies a:

1. El bon funcionament de l'organització
2. El talent i actitud professional del personal
3. La constant inversió en tecnologia i innovació
4. La tenacitat dels socis

- VISIÓ

Per assolir la Missió i obtenir així una sostenibilitat de la cooperativa que satisfaci les expectatives de tots els grups d'interès, ens centrem en:

1. **Organització:** aplicar de manera sistemàtica els principis cooperatius i els mecanismes per garantir l'eficiència, l'eficàcia, l'equitat i la sostenibilitat (econòmica, ambiental i social).
2. **Professionals:** Desenvolupant la motivació i la implicació del nostre personal per mantenir la sensibilitat i actitud professional adequada cap a les persones que utilitzen els nostres serveis.
3. **Recursos:** Proporcionant als nostres i les nostres professionals els recursos materials adequats i la millor preparació, incorporant les noves tecnologies, per donar resposta al sistema sanitari vigent.
4. **Tenacitat:** Treballant de manera constant per oferir un transport sanitari de qualitat, aplicant els processos de millora necessaris per satisfer les expectatives dels diferents grups d'interès.

Doble Via pretén convertir-se en una organització dinàmica i innovadora que vetlli per la qualitat, tant a nivell laboral com en la gestió de serveis, amb un model cooperatiu de referència que contribueixi a la transformació social.

Doble Via vetlla perquè l'experiència del client sigui satisfactòria, incorporant indicadors que permetin verificar-ho i garantint la transparència a les nostres actuacions.

- VALORS

Professionalitat: Som persones qualificades, expertes, rigoroses, creatives i eficaces.

Proximitat: Ens posem al costat del client i ens fem els nostres reptes, alhora que fem partícips de la nostra activitat al nostre entorn immediat.

Flexibilitat: Ens adaptem i gestionem amb rigor els imprevistos.

Participació democràtica i apoderada: Som molt participatius, respectem sempre la diversitat i ensenyem als nostres equips per a la presa de decisions.

Autonomia: Fomentem l'agilitat en la gestió dels projectes que duem a terme.

Valor social: Generem ocupació de qualitat, promovem la solidaritat i treballem de manera decidida per la igualtat i la perspectiva de gènere.

2. Objectius del Pla d'Igualtat

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del sexe, a les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Tot i el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents a la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no hi accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real al mercat de treball.

El desenvolupament de plans específics d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les polítiques.

En aquest context, s'emmarca el present Pla d'igualtat de DOBLE VIA, SCCL.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat Intern de Doble Via és garantir un model organitzatiu que possibiliti que les persones treballadores de la cooperativa puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensades justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

A totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals entre homes i dones, que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

1. Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com de l'organització informal de la cooperativa.

El primer objectiu específic és la detecció dels elements formals i informals, propis de l'organització de la cooperativa, que obstaculitzin i dificultin la igualtat entre els homes i les dones que hi treballen. El PII, doncs, identificarà aquells mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones que generin desigualtats

al estar assentats en els estereotips i els rols de gènere, i no en principis d'igualtat pel que fa a la distribució de rols, responsabilitats, tasques, etc.

2. Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament de la cooperativa.

El PII contribuirà a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposaran mesures i actuacions que incideixin en els trets de gènere presents a l'organització (cultura organitzativa) i el seu impacte diferenciat en dones i homes per al desenvolupament del seu projecte professional i personal. És a dir, els condicionants de gènere (rols i estereotips de gènere) que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació al treball i l'ocupació.

3. Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere en el funcionament intern de la cooperativa.

Per últim, es dissenya un sistema i uns mecanismes de seguiment i avaluació per tal de valorar l'impacte que generaran les diferents mesures i actuacions. És a dir, es formularà un sistema d'indicadors que permeti determinar fins a quin punt s'està incidint en els trets de gènere presents a l'organització o s'està produint, de forma efectiva, un model organitzatiu que permeti la plena consecució de la igualtat de gènere en el si de la cooperativa.

3. Metodologia

3.1. Determinació de les parts que ho concerten

Donat que a Doble Via no hi ha representació dels treballadors i amb l'objectiu de negociar i aprovar un diagnòstic de situació en matèria d'igualtat, així com un pla d'acció, Doble Via, SCCL va remetre en data 04 de novembre de 2022 correu electrònic als sindicats (UGT, CCOO i USOC) amb major presència al sector a fi de constituir una Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat paritària.

En data 8 de febrer de 2023 es va tornar a remetre correu electrònic sense que a data de la presentació d'aquest Pla s'hagi obtingut resposta per cap dels sindicats contactats.

La Comissió Negociadora té com a funcions principals:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a Doble Via.
- Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

Davant del bloqueig per part dels Sindicats de major representació al sector i a fi de donar compliment a la obligació legal d'aprovar un Pla d'Igualtat, per part de Doble Via, SCCL s'ha dissenyat i elaborat el present Pla en estricte compliment de la legislació vigent. S'ha analitzat el diagnòstic de gènere realitzat i s'ha hagut d'aprovar unilateralment aquest pla.

Aquesta possibilitat es recull a la Sentència del Tribunal Suprem (Sala Social) 545/2024, d'11 d'abril, per la que es conclou que aquelles empreses que veritablement provin que ha existit per la seva banda la intenció i hagin proporcionat els mitjans i recursos necessaris per a l'elaboració i registre del Pla i, tot i així, no hagin pogut materialitzar-lo, per causes alienes a la seva voluntat, imputables exclusivament a la

contrapart, podran registrar el seu Pla d'Igualtat, estant al REGCON obligat a això, sense que sigui vàlid un registre provisional, que a més no està previst a la norma.

El que determina en aquest sentit és, segons el Tribunal Suprem, la validesa del Pla d'Igualtat d'àmbit empresarial, elaborat de forma unilateral per l'empresa davant la dificultat de comptar amb interlocutor vàlid per a la seva negociació.

Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en aquest Pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts, substituïnt el que preveu aquí. Tot això sense perjudici que, a petició d'una de les parts i un cop consensuat entre totes dues, es puguin redactar els acords necessaris per substituir expressament una de les mesures originals d'aquest pla d'igualtat per una altra futura incorporada /s per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que poguessin sorgir una vegada aprovat el present Pla d'Igualtat.

3.2. Àmbit normatiu, personal, territorial i temporal

Àmbit normatiu: Aquest Pla d'Igualtat es regeix per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Els objectius i les mesures acordades en aquest document assoliran la totalitat de la plantilla de Doble Via, SCCL.

Àmbit personal: El Pla d'Igualtat s'aplica a tot el personal que presti els seus serveis a Doble Via, qualsevol que sigui la modalitat contractual que els vinculi, inclòs el personal contractat per mitjà d'ETT.

Àmbit temporal: Per assolir els objectius d'aquest Pla d'igualtat, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de quatre anys, a comptar des de la seva signatura.

Durant el quart any de vigència, començarà la negociació del nou Pla d'Igualtat. En el termini que es determini per a la posada en marxa del nou Pla, seguirà en vigor aquest.

Àmbit territorial: El Pla d'Igualtat s'aplica atots els centres de treball existents o que es puguin crear a l'Empresa.

3.3. Enfocament teòric

A continuació, es detallen els principis orientadors de la metodologia de treball que s'ha utilitzat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern.

Equitat de gènere

Entesa com a una manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, transformant les valoracions que hi estan associades i modificant les relacions entre ambdós. Suposa, en aquest sentit, assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.

Per a aconseguir-la, cal continuar amb el model engegat al Pla d'Igualtat de 2020 i mantenir un model organitzatiu que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de la feina que superi les relacions de poder entre gèneres en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'equitat de gènere a Doble Via. Implica considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions les persones que hi treballen, així com l'impacte que el funcionament de la cooperativa té sobre uns i altres. Funciona alhora com a instrument d'anàlisi i com a marc conceptual de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització.

Així, la perspectiva de gènere permet diagnosticar les diferències específiques entre dones i homes i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de l'equitat de gènere.

Cultura organitzativa

És el que identifica la manera de ser de Doble Via i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els valors, la convivència de subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tan o més efectius que els valors declarats de l'organització.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements, no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir l'equitat de gènere de manera efectiva. En aquest sentit, l'elaboració del Pla hauria de ser generadora per si sola de compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

Tot això es resumeix en el següent quadre:

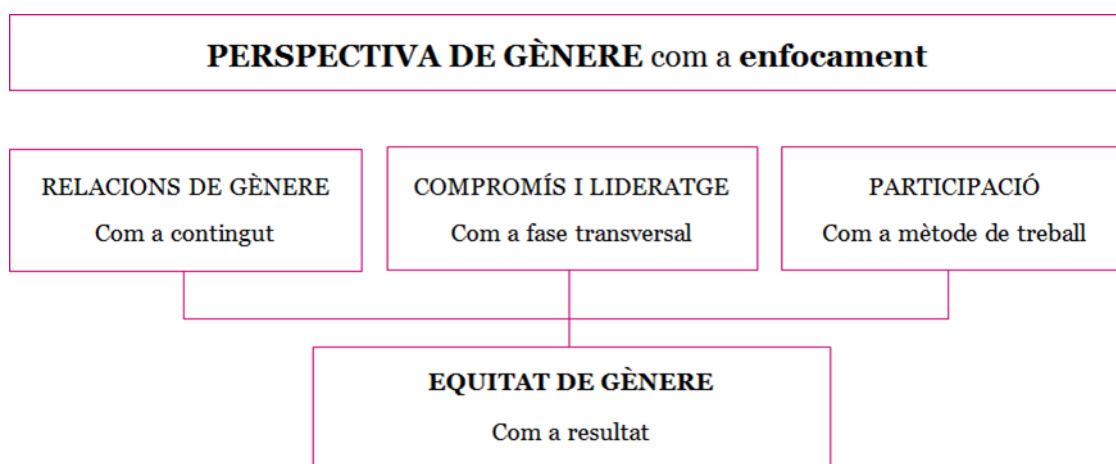


Figura 1. Principis orientadors del Pla d'Igualtat Intern de Doble Via.

3.4. Fases d'elaboració del Pla

La metodologia per a l'elaboració del PII de Doble Via combina diferents estratègies i tècniques de treball en 3 fases clarament diferenciades, que se sumen a una fase transversal:

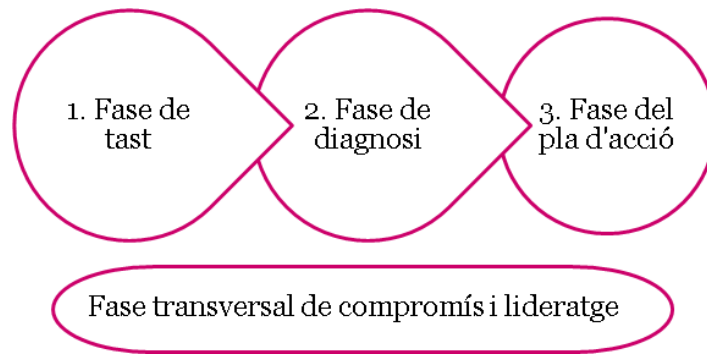


Figura 2. Fases del procés d'elaboració del PII.

A continuació es descriuen els objectius, continguts i estratègies metodològiques que es despleguen a cada fase:

3.4.1. Fase de tast

La fase de tast té l'objectiu de conèixer l'estat de la qüestió, és a dir, la situació de partida de Doble Via en termes d'equitat de gènere a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa, el grau de sensibilització de l'organització en relació a l'equitat i les percepcions relatives a les relacions de gènere, així com la concreció de responsabilitats per a l'elaboració i execució del Pla.

En aquest sentit, la fase de tast permet obtenir la informació necessària per poder dissenyar un procés de treball a mida i aterrat a la realitat de la cooperativa.

La metodologia utilitzada en aquesta fase ha consistit en la realització d'una reunió de treball prèvia amb el Grup Motor i quatre entrevistes en profunditat.

3.4.2. Fase de diagnosi

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en la situació d'igualtat existent a Doble Via a través d'eixos d'anàlisi concrets**, la qual cosa implica analitzar de forma conjunta les regles de funcionament, els procediments i les activitats assignades que en combinació amb la cultura organitzativa poden estar impedit la plena participació i desenvolupament professional en equitat de les dones i els homes.

Les tècniques d'investigació que s'han emprat per a la recollida de la informació clau de la diagnosi han consistit en l'anàlisi documental i estadístic de la documentació proporcionada per la cooperativa, la realització d'un qüestionari adreçat a la plantilla

de Doble Via, en una sessió de treball amb el Grup Motor. La combinació d'aquestes tècniques, junt amb la fase anterior, és imprescindible per obtenir les dades necessàries i assolir els objectius marcats a la diagnosi.

Anàlisi documental i estadístic: es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen a Doble Via en relació als diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada per l'organització i consisteix en dades estadístiques de gestió de personal, informes interns, protocols de processos estandarditzats, reglament de règim intern, mostres de documents de comunicació, etc. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament de Doble Via, així com de la gestió dels seus recursos humans.

Sessions de treball amb el Grup Motor: El Grup Motor del Pla d'Igualtat Intern és l'estructura organitzativa per donar impuls i seguiment al Pla. En quant a la configuració, aquesta Comissió està integrada per persones clau per al desenvolupament del Pla i amb capacitat de decisió. Per a la seva creació s'ha partit de la consideració que el procés d'elaboració del PII també ha de servir per a desenvolupar lideratges que es vagin construint a mesura que s'avanci al voltant del model organitzatiu per a l'equitat de gènere.

3.4.3. Fase del pla d'acció

L'objectiu de la fase del pla d'acció és definir un **conjunt integrat i sistemàtic de mesures** adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere a Doble Via.

Per tal de realitzar el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi realitzada prèviament, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats, així com les aportacions de la Comissió de seguiment del Pla. Aquesta, a més, ha estat l'encarregada de validar les accions, la seva calendarització, indicadors i persones responsables de la seva implementació, sota el vistiplau de les persones sòcies de la cooperativa.

3.4.4. Fase transversal de compromís i lideratge

Aquesta fase té l'objectiu de reforçar el compromís amb l'equitat de gènere, de forma que quedi palesa i es visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern, així com en el seu desplegament. S'entén que aquest compromís ha de ser **transversal** a totes les fases del procés, ja que sense ell no es poden modificar les relacions de gènere i els valors

que les sustenten i, per tant, sense un ferm compromís difícilment es podrà assolir l'equitat de gènere de forma efectiva.

En aquest sentit, el compromís s'ha de construir a mesura que les persones de l'organització aprofundeixen en la **presa de consciència** de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis que són necessaris per eliminar-les.

4. Resultats de la diagnosi

El sector cooperatiu permet regular de forma consensuada i participativa la seva organització i les condicions laborals de la mateixa. Tanmateix, incorporar la perspectiva feminista a la cooperativa és un procés que requereix d'un fort compromís, ja que suposa revisar i modificar pràctiques més o menys formals que generen (o podrien generar) desigualtats entre les persones que en formen part.

A més, tot i que el cooperativisme facilita noves formes d'organització allunyades de les dinàmiques pròpies del capitalisme, es troben subjectes a normatives específiques que cal tenir en compte.

D'una banda, trobem la Llei estatal 27/1999, del 16 de juliol, de Cooperatives i la Llei catalana 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives. D'altra banda, depenent del sector econòmic, trobem els convenis col·lectius i, en el cas de Doble Via, els convenis col·lectius que hi operen són quatre:

- Conveni de lleure educatiu i sociocultural
- Conveni d'acció social
- Conveni de centres d'assistència i educació infantil
- Conveni d'Hosteleria

Sense oblidar que, al tractar-se d'una cooperativa, existeix el Reglament de Règim Intern, acordat per part dels socis i sòcies, que regix les condicions de les mateixes i que no pot rebaixar les condicions plantejades als convenis col·lectius, però sí millorar-les.

La complexitat que suposa, sobretot, el fet que hi operin quatre convenis col·lectius diferents a una mateixa organització, dificulta poder establir condicions equitatives per a totes les persones que formen part de la cooperativa:

Per exemple, la jornada completa establerta als mateixos varia (37,5 hores al Conveni de lleure, 38,5 hores al Conveni d'acció social, 39 hores al Conveni de centres d'assistència i educació infantil i 40 hores setmanals al Conveni d'Hosteleria). Així com els dies de vacances i de lliure disposició o el salari, entre altres.

4.1. Resum dels resultats del diagnosi

En aquest Pla conté una sèrie d'objectius, acompanyats de mesures, accions i un pla de seguiment, l'objectiu del qual és donar compliment a les previsions legals de millora que s'han detectat a l'informe de diagnòstic i sobre les quals s'ha treballat.

Per assegurar la correcta entesa i una interpretació comuna, es traslladen aquí les definicions contingudes a la Llei Orgànica d'Igualtat efectiva entre dones i homes d'expressions que seran utilitzades al llarg del present document.

- **Accions positives.** Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics adoptaran les mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que són aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

- **Assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.** Constitueix 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 intimidatori, degradant o ofensiu. Per part seva, l'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe o assetjament sexual també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

- **Corresponsabilitat.** Suposa la distribució equilibrada al si de la llar de les tasques i responsabilitats domèstiques, la cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a assolir una situació d'igualtat real i efectiva dels dos sexes.

- **Drets de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.** Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran a les persones treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

- **Discriminació directa i indirecta.** Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació

comparable. 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, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

- **Discriminació per embaràs o maternitat.** Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- **Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.** El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit de l'ocupació privada i al de l'ocupació pública, es garantirà en els termes previstos a la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, fins i tot al treballador per compte pròpia, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta.

- **Plantilla equilibrada.** En concret, s'han analitzat els apartats següents:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació Professional.
3. Formació.
4. Promoció Professional.
5. Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
6. Infrarrepresentació femenina.
7. Condicions de treball i retribució.
8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
9. Òrgans de representació de les persones treballadores i altres qüestions.

Als efectes de donar compliment íntegre a l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre, així com a l'article 7 del Reial decret 902/2020, de 13 de desembre. octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, a continuació, es reflecteixen, dins del contingut del Pla d'Igualtat mateix, les troballes de més rellevància a tall de conclusions de l'Informe de Diagnòstic de Situació i de l'Informe d'Auditoria Retributiva.

a) PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTS FORTS

La plantilla de Doble Via és una plantilla feminitzada
S'observa una linealitat en les mitjanes d'homes i dones per les diferents franges d'edats.
PUNTS DE MILLORA
El percentatge de dones a Doble Via és clarament SUPERIOR al dels homes, amb un 75,6% de dones i un 24,4% d'homes.

b) CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS
Doble Via, SCCL disposa de descripcions de tots els llocs de treball, amb els requisits a valorar definits.
PUNTS DE MILLORA
Es proposa mantenir l'esforç d'equilibrar l'equip de direcció

c) CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS
Es disposa d'un informe d'avaluació de riscos laborals i una proposta de planificació de mesures de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.
PUNTS DE MILLORA
Es proposa mantenir l'esforç de la contractació indefinida tot i atenent a les característiques del servei de Doble Via.

d) PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PUNTS FORTS
Es disposa d'un procediment estandarditzat per dur a terme els processos de selecció a l'entitat.

L'entitat disposa d'un procediment d'acollida al nou personal en què s'estandarditza la informació que s'ha de proporcionar a aquest personal en relació amb les condicions laborals.

PUNTS DE MILLORA

Es proposa millorar el procediment de selecció i el procediment d'acollida al nou personal per a que es doni compliment des del primer dia al Pla d'Igualtat i a la resta d'obligacions que el propi Reglament de Règim Intern de la Cooperativa preveu.

e) PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

PUNTS FORTS

S'imparteix una gran varietat de cursos de tipologia i temàtiques diferents.

S'imparteix formació obligatòria i s'ofereix la possibilitat de fer formacions voluntàries.

PUNTS DE MILLORA

Les possibilitats de promoció professional són limitades, a causa de la pròpia organització de la cooperativa i la molt reduïda jerarquització.

Es recomana dissenyar i engegar un qüestionari de detecció de necessitats formatives, el qual sigui emplenat per totes les persones treballadores i revisat amb els seus responsables.

Es recomana impartir formació específica en igualtat d'oportunitats a la totalitat de la plantilla.

f) AUDITORIA RETRIBUTIVA

A l'auditoria retributiva es detecta, respecte al salari total, la següent bretxa salarial:

- Tenint present el salari total percebut per les persones que treballen a Doble Via, s'obté que les dones perceben un 9,81% més de salari que els homes. Una dada que no té en consideració cap altra variable que el salari (diferents jornades, diferents àrees, diferents categories...).

Es desenvolupa el diagnosi de l'auditoria retributiva a l'apartat 4.6. sobre la política salarial.

El sistema de valoració dels llocs de treball mitjançant un sistema valoració i objectivitat basat en factors i realitzat en aquest Pla d'Igualtat i Auditoria retributiva a través de l'eina que ofereix l'Institut de les Dones i el Ministeri d'Igualtat.

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes per l'exercici de feines d'igual valor”, i dins d'aquesta acció, la mesura “Revisió de l'auditoria retributiva amb l'objectiu de comprovar la igualtat retributiva de les persones treballadores. Vigilar que les diferències en el tractament retributiu de treballadores i treballadors obeeixin a raons justificades i no per raó de sexe, suprimint les no justificades mitjançant l'establiment de criteris correctors”.

Les actuacions concretes a realitzar consisteixen en l'elaboració d'un nou informe d'auditoria retributiva i la comparació amb el ja realitzat i amb l'informe de Diagnòstic de Situació per identificar les millores (i ineficiències, si escau).

En concret, es preveu una revisió en matèria retributiva durant el termini de vigència del Pla d'Igualtat, i en concret es realitzarà un control per detectar possibles bretxes salarials i poder prendre les mesures necessàries per eliminar-les, sent en el primer trimestre dels anys 2024, 2025 i 2026, d'implementació i de seguiment.

El seguiment i la implementació del pla d'actuació es realitzarà per la part empresarial i per la social. Les persones responsables a la Companyia d'aquesta implantació i seguiment són les que conformen l'Equip de Recursos Humans.

PUNTS FORTS

Les dones treballadores perceben un 9,81% més de salari que els homes. Una dada que no té en consideració cap altra variable que el salari.

PUNTS DE MILLORA

Augmentar el número de treballadores a temps complert i mantenir la feminització de l'empresa.

Es recomana fer una revisió anual de les retribucions per comprovar el principi d'igualtat retributiva.

g) EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

PUNTS FORTS

La cooperativa ofereix la possibilitat de canvis de torn entre persones treballadores per poder conciliar l'horari laboral amb les obligacions personals i familiars.

El nombre de reduccions de jornada i excedències sol·licitades per homes i dones de la cooperativa no presenten diferències significatives.

PUNTS DE MILLORA

Atenent al gran percentatge de contractació a temps parcial, es recomana treballar la coresponsabilitat enfocada de manera preferent als treballadors.

h) PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

PUNTS FORTS

La cooperativa disposa d'un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difusió del mateix a tota la plantilla, fent especial èmfasi en els canals i el procediment de denúncia.

PUNTS DE MILLORA

Es recomana impartir accions formatives de prevenció de l'assetjament i la violència a la feina.

Es recomana mantenir les bones pràctiques de difusió i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

i) COMUNICACIÓ I LENGUATGE INCLUSIU

PUNTS FORTS

L'entitat disposa de canals de comunicació variats, i hi ha una comunicació fluida amb la plantilla.

El personal treballador té accés directe al personal responsable de la cooperativa, per poder comunicar qualsevol necessitat i/o inquietud en qualsevol moment.

PUNTS DE MILLORA

Es recomana la revisió continua de la pàgina web de l'organització per assegurar que es duu a terme un ús del llenguatge inclusiu.

j) VIOLÈNCIA DE GÈNERE

PUNTS FORTS

Doble Via té un protocol aprovat contra la violència masclista.

El conveni col·lectiu d'aplicació disposa de mesures específiques per millorar les condicions laborals de les dones treballadores de l'empresa reconegudes com a víctimes de violència de gènere.

PUNTS DE MILLORA

Es recomana impartir formació específica en prevenció de violència de gènere i violències masclistes a la totalitat de la plantilla.

4.2. Cultura organitzativa

Actualment, Doble Via forma part de diverses **xarxes**, com la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (també a la Sectorial de Cooperatives d'Iniciativa Social de Catalunya), COOP57, CEDAIA, el Grup d'Iniciativa Territorial de FIARE Vallès, la Coordinadora per a l'Animació Sociocultural de Catalunya, i també a la Xarxa d'Economia Social i Solidària.

L'organització s'estructura actualment per unitats temàtiques o unitats de negoci amb l'objectiu de fomentar la participació de totes les persones que en formen part. A cadascuna de les unitats de negoci hi ha un grup motor format per les persones sòcies de l'àmbit i, un o dos cops l'any, s'organitza una reunió d'unitat de negoci amb el personal de l'àmbit que hi vulgui participar. A més, la presa de decisions es fa de manera participativa i consensuada entre els socis i sòcies de la cooperativa, a través

de l'assemblea, que s'organitza per comissions per tal de generar processos més eficients, i que delega en el Consell Rector les decisions del dia a dia.

Doble Via, en tant als seus valors, indica:

Com a cooperativa fem nostres els valors intrínsecs del cooperativisme: autoajuda, autoresponsabilitat, democràcia, igualtat, equitat i solidaritat.

També ens atenem a principis cooperatius com: l'adhesió voluntària i oberta, la gestió democràtica i la participació econòmica dels socis, l'autonomia i la independència, l'educació, formació i informació, la cooperació entre cooperatives i l'interès per la comunitat.

A més, al Reglament de Règim Intern (RRI) s'indica que la direcció de la cooperativa es basa en:

- La gestió participativa
- La gestió socialment responsable
- El compromís amb el client
- La professionalitat solidària
- La eficiència

Pel que fa a l'equitat de gènere, des de la cooperativa s'han realitzat recentment diverses accions per tal de promoure-la. La més destacable és la creació de la **comissió d'igualtat de gènere**, arrel de la incorporació d'aquesta línia al **Pla estratègic**.

Aquesta incorporació es realitza a partir de la voluntat de sistematitzar i endreçar les accions que es desenvolupaven fins al moment en aquesta línia, que llavors no disposaven d'una planificació estratègica.

D'altra banda, l'**estructura formal** de Doble Via inclou també una línia de treball des d'on es treballa l'equitat de gènere. Aquesta estructura, tal com s'indica al RRI, ha estat aprovada pel Consell Rector. Actualment, la cooperativa es divideix en sis àrees o unitats de negoci:

- Serveis comuns
- Acció social, gènere i feminismes
- Cultura i comunitat
- Escoles i cooperativisme
- Gent gran
- Adolescència i joventut

A nivell intern, s'inclouen **formacions** relacionades amb l'equitat de gènere al Pla de Formació anual, tot i que les persones participants del treball de camp manifesten que encara es pot fer molt per tal d'impregnar tota la cooperativa de la perspectiva

feminista. Recentment, s'han realitzat formacions adreçades al personal d'acció social i d'infància i joventut; però prèviament el personal de cultura i comunitat també en va rebre. A més, es procura que les formacions realitzades, tot i no ser específiques d'igualtat, segueixin els valors de la cooperativa, on s'hi inclou l'equitat.

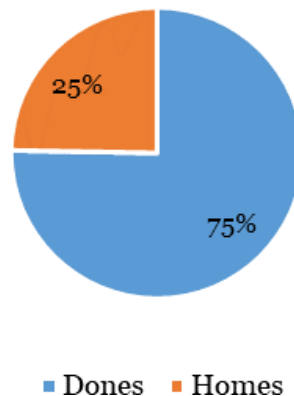
En aquest sentit, les persones participants del treball de camp troben necessari realitzar formacions o sessions de sensibilització a tota la plantilla incloent no només aquelles persones que fan atenció directa o que treballen directament amb la ciutadania, sinó també per aquelles que s'encarreguen de realitzar tasques administratives i/o de gestió interna.

4.3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

En aquest capítol, s'analitza la distribució de dones i homes a l'organització, tant en el referent a la tipologia de llocs de treball com als càrrecs de responsabilitat.

Segons les dades proporcionades i tenint present que aquestes són fluctuants, trobem que a Doble Via hi treballen **750 persones**, de les quals 567 són dones i 183 són homes; representant un 75% i un 25% de la plantilla respectivament, tal com pot veure's a la gràfica següent:

Plantilla de Doble Via

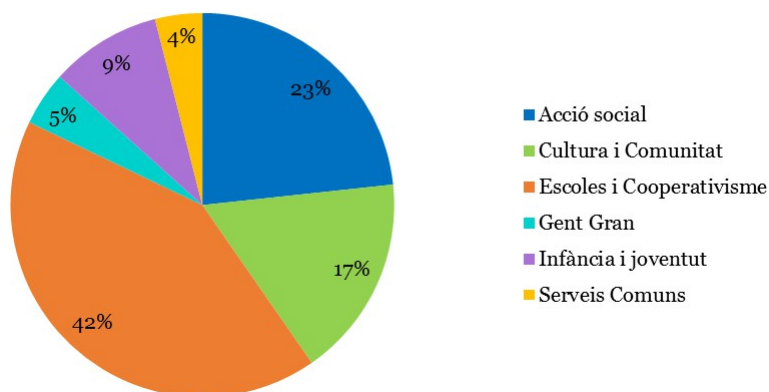


Gràfic 1. Plantilla de Doble Via.

Podem afirmar llavors que la plantilla de Doble Via **és una plantilla feminitzada**, quelcom que pot explicar-se pel sector econòmic en el qual es centra l'acció de la cooperativa.

Tal com veiem a la següent gràfica, en referència a les unitats de negoci o àrees de les quals es compona la cooperativa, veiem que l'àrea amb més volum de personal (42% de la plantilla) treballa a Escoles i Cooperativisme, seguida de l'àrea d'Acció Social (23%) i l'àrea de Cultura i Comunitat (17%). D'altra banda, les àrees amb menys nombre de persones treballadores són, en primer lloc, la de Serveis Comuns (4%), seguida de l'àrea de Gent Gran (5%) i d'Infància i Joventut (9%).

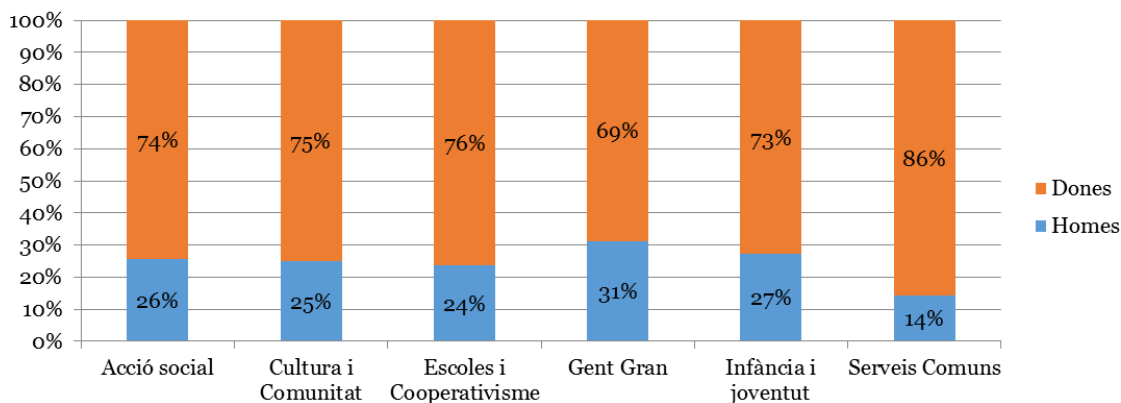
Unitats de negoci / àrees



Gràfic 2. Unitats de negoci o àrees de Doble Via.

Per a dur a terme una anàlisi més detallada pel que fa referència a la segregació horitzontal, s'observa la distribució d'homes i dones a cadascuna de les unitats de negoci de les que es compona Doble Via.

Distribució per unitat de negoci

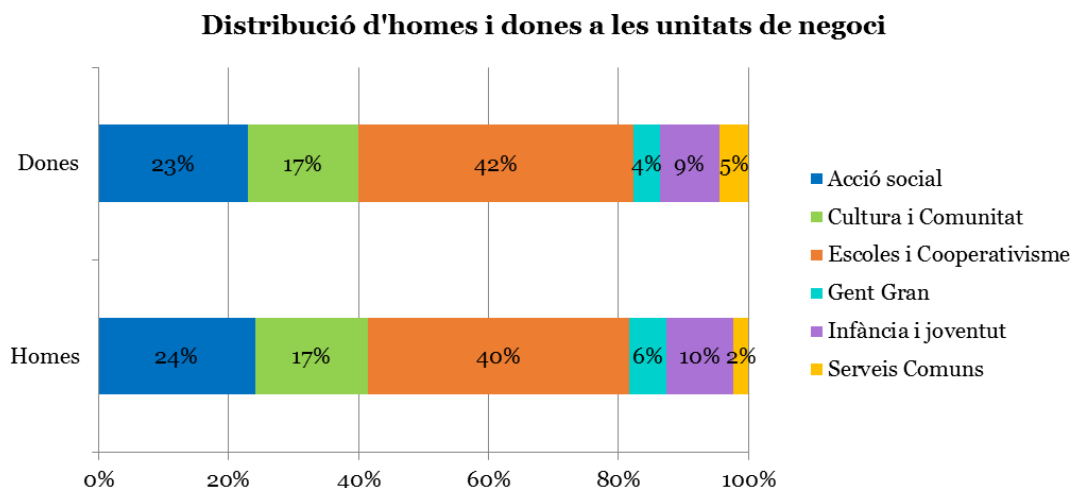


Gràfic 3. Distribució per unitat de negoci.

Com pot veure's, **totes les unitats o àrees de la cooperativa es troben feminitzades**, quelcom esperable tenint present l'alta feminització de l'organització. Les àrees més feminitzades, arribant a una segregació severa (és a dir, una segregació de més del 80%), és la de serveis comuns, des d'on es realitzen tasques sobretot

administratives i relacionades amb la gestió i planificació de l'estructura interna de la cooperativa.

En aquest punt, resulta necessari realitzar una anàlisi que mostri com es distribueixen els homes i les dones, separatament, a Doble Via.



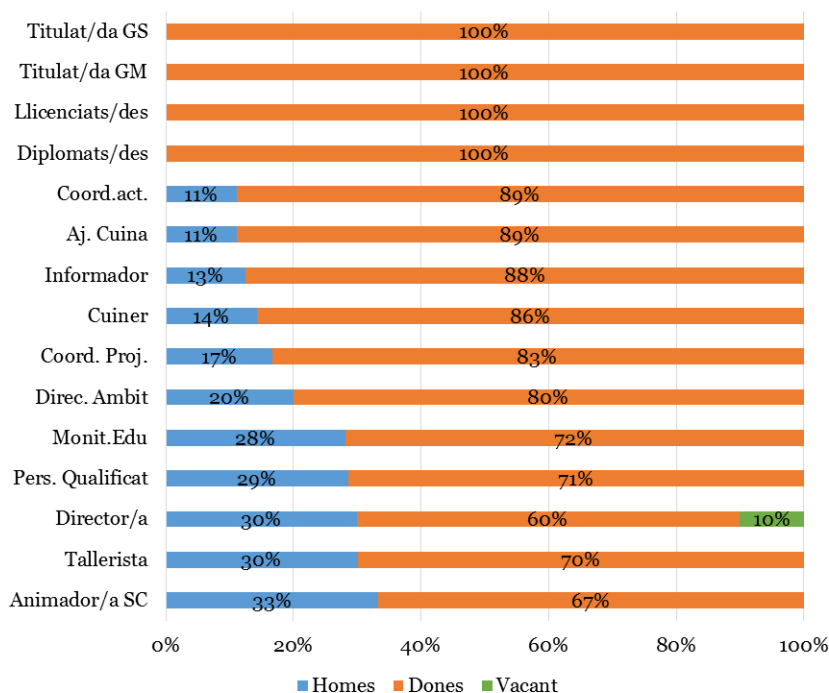
Gràfic 4. Distribució d'homes i dones a les unitats de negoci.

Tal com mostra la gràfica anterior, el 42% de les dones i el 40% dels homes treballen a Escoles i Cooperativisme, la unitat de negoci més gran de Doble Via.

Pel que fa a la distribució de les dones i els homes que treballen a la cooperativa, trobem dinàmiques pràcticament iguals. Les majors diferències, tot i que variant entre un 2% i un 3%, les trobem a les àrees de Gent Gran (en aquesta hi treballen el 4% de les dones i el 6% dels homes) i a Serveis Comuns (on hi trobem que hi treballa un 5% de les dones i un 2% dels homes).

Referent a les **ocupacions** recollides a la Relació de Llocs de Treball proporcionada per Doble Via, podem observar a continuació com el lloc de treball on hi ha **una major presència d'homes** és el d'animador/a sociocultural (33%), tallerista (30%, que és la segona ocupació on trobem més gent), direcció (30%), personal qualificat (29%) i monitoratge educatiu (28%).

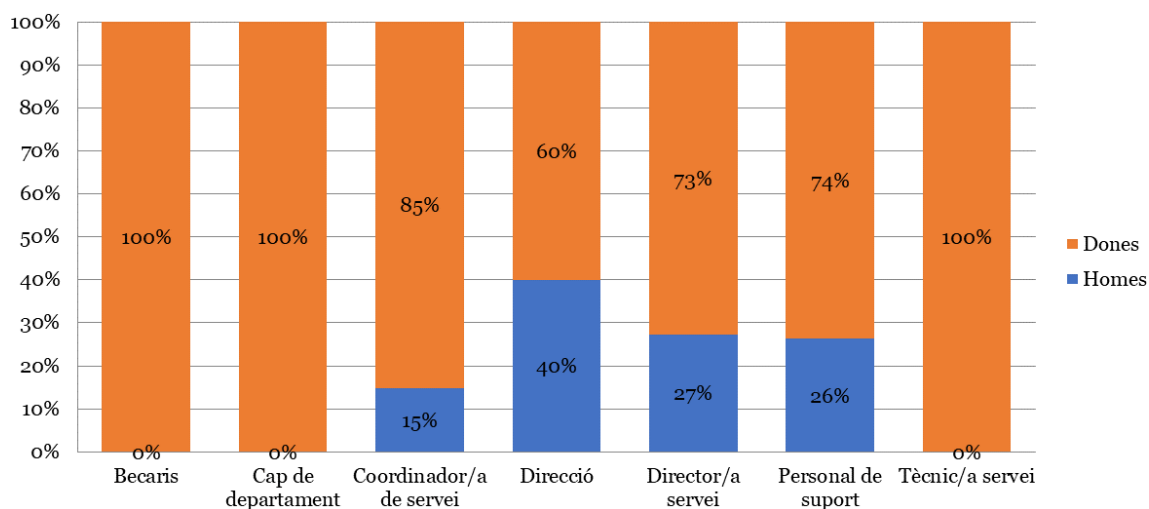
Distribució horitzontal de dones i homes



Gràfic 5. Ocupacions amb cinc o més persones.

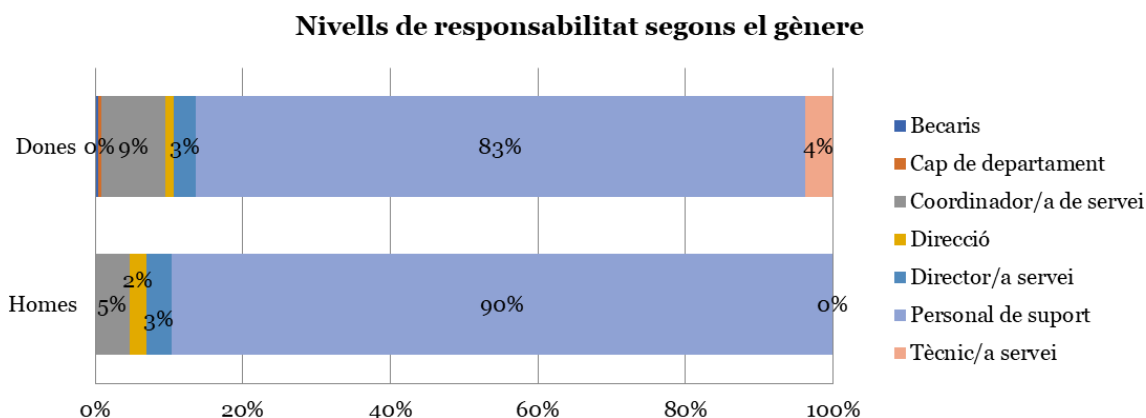
Pel que fa referència a la segregació vertical, és a dir, a la distribució d'homes i dones segons el càrrec de responsabilitat, veiem que el lloc amb més nombre de persones és el de personal de suport i el lloc amb menys nivell de responsabilitat (responsabilitat sobre la pròpia feina, però no sobre altres persones), on els homes representen un 26% del total.

Distribució de la plantilla segons nivells de responsabilitat



Gràfic 6. Distribució de la plantilla segons nivells de responsabilitat.

Tanmateix, tenint present l'alta feminització de la plantilla de Doble Via, resulta necessari, de nou, veure com es distribueixen homes i dones separatament. D'aquesta manera veiem que **la distribució és força similar en homes i dones**.



Gràfic 7. Nivells de responsabilitat segons el gènere.

Tal com mostra la gràfica anterior, les diferències no són molt acusades. En aquells nivells de responsabilitat no unipersonals, veiem que les diferències no superen els 7 punts percentuals, és el cas de la coordinació de serveis (9% de dones i 5% d'homes), el cas del personal de suport (83% de dones i 90% d'homes) i el cas de les tècniques de servei, en la qual només hi trobem dones (4%).

Recentment però, segons es recollia al treball de camp, a Doble Via s'ha fet un exercici per **equilibrar l'equip de direcció** (els nivells de responsabilitat més alts), que engloba la gerència i les direccions d'àmbit i, tot i que ja s'ha avançat molt en aquesta línia, tenint present l'alta feminització de la plantilla, els valors queden lluny de ser proporcionals.

4.4. Política de reclutament i selecció de personal

Pel que fa a la selecció de nou personal, Doble Via utilitza la seva pròpia web per publicar les noves ofertes laborals de què disposa. Les ofertes publicades actualment empenen llenguatge inclusiu i són força detallades (requisits, descripció, zona geogràfica on es desenvoluparà la feina, tipologia de contracte, entre altres). Tanmateix, a la mateixa web també hi ha un formulari per tal que les persones interessades en treballar a Doble Via puguin enviar el seu *currículum vitae*.

D'altra banda, cada unitat de negoci pot optar per desenvolupar una **borsa de col·laboradors** que facilitin la contractació de personal en moments puntuals on sigui necessari (realització de tallers, per exemple). Algunes unitats de negoci així ho

fan, coordinant-se amb serveis comuns per operativitzar la base de dades. Altres, en canvi, no tenen implementat aquest sistema.

A més, també es tenen presents les persones que han cursat **pràctiques** universitàries o de cicle formatiu, així com les persones que han dut a terme **substitucions** a Doble Via a l'hora de la contractació de nou personal, aprofitant així que ja coneixen els projectes i les dinàmiques de la cooperativa. Aquestes decisions es prenen en equip i tenint en compte, també, la zona geogràfica on s'ha de desenvolupar el projecte.

4.5. Política de formació, desenvolupament personal i professional

L'article 85 del Capítol V de la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives, indica que el fons de d'educació i promoció de cooperatives ha de ser destinat, en part, a la formació de les persones sòcies i treballadores en els principis i en les tècniques cooperatives, empresarials, econòmiques i professionals.

En aquest sentit, Doble Via disposa d'un **Pla de Formació**, que té una **doble vessant**: d'una banda, la tècnica, relacionada amb l'adquisició de coneixements i habilitats necessàries per al correcte desenvolupament de les funcions professionals i, d'altra banda, la societària, basada en l'adquisició de coneixements sobre el sí de la cooperativa; no només per tal de conscienciar sobre els trets diferenciadors del model cooperatiu, sinó també per tal d'afavorir el sentiment de pertinença al mateix.

D'altra banda, els objectius principals del Pla de Formació, tal com es recull al mateix són:

- Incrementar el rendiment de l'organització a la consecució d'objectius.
- Desenvolupar les capacitats dels treballadors/es i influir en les actituds d'aquests/es.
- Fer arribar la cultura empresarial als treballadors/es i millorar la seva implicació a la cooperativa.

En aquest sentit, i tenint present que la missió de Doble Via (recollida al Pla de Formació) explicita ser, entre d'altres, contribuir a la transformació social des de la perspectiva de gènere, podem afirmar que és un Pla de Formació que inclou la perspectiva feminista.

Tanmateix, al treball de camp es va posar de manifest la necessitat de reforçar aquesta línia formativa, aplicant-la a tot el personal que treballa a Doble Via, a totes les unitats de negoci i àmbits de la mateixa ja que, fins al moment, no s'ha dut a terme cap formació transversal d'aquest tipus.

Les **formacions dedicades a treballar i fomentar la perspectiva feminista** han estat dues recentment. D'una banda, tal com s'indicava en capítols anteriors, s'ha dut a terme una formació sobre perspectiva de gènere adreçada al personal d'acció social i d'infància i joventut, així com també es va dur a terme una formació per promoure la perspectiva al personal de cultura i comunitat.

Cal mencionar però, que les persones participants al treball de camp mencionen que la resta de formacions, tot i no ser explícitament formacions en perspectiva de gènere, sí que inclouen, de forma transversal, la mateixa. Un exemple és la formació adreçada al personal de gent gran, anomenada “el bon tracte a les persones grans” que incloïa una càpsula formativa sobre llenguatge inclusiu.

Pel que fa exclusivament a les persones sòcies de Doble Via, al Reglament de Règim Intern (RRI), concretament a l'Article 17 d'altres avantatges socials, s'indica que Doble Via ofereix (a banda de les formacions lligades al Pla de Formació) la subvenció de, com a màxim, el 85% del cost de les formacions especialitzades (màsters universitaris), amb la condició de romandre a la cooperativa un mínim d'entre 3 i 5 anys una vegada finalitzada la formació, i amb la possibilitat de generar una transferència de coneixement a nivell intern. A més, també podran sol·licitar préstecs per a aquesta tipologia de formació.

Pel que fa al **desenvolupament professional**, més enllà de les formacions, a Doble Via, actualment, s'estan desenvolupant fitxes de descripció dels llocs de treball. Tanmateix, tot i que aquestes estan definides, no estan aprovades encara. Al treball de camp, s'explicita que la raó per no tenir-les encara és el creixement exponencial que la plantilla de la cooperativa ha tingut en els últims temps, però s'espera aprovar-les pròximament.

Tenir definits els llocs de treball i les funcions que impliquen és primordial per tal de poder avaluar correctament la feina desenvolupada i, així, afavorir la carrera professional de les persones que formen part de Doble Via. A més, cal recordar que és una de les qüestions a les quals es fa referència al Reglament de Règim Intern.

4.6. Política salarial

La Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives, a l'Article 144 de Condició de Cooperativa com a entitat sense ànim de lucre, s'indica que “les retribucions dels socis treballadors o, si escau, dels socis de treball i del personal que treballi per compte d'altri no poden superar el 150% de les retribucions que, en funció de l'activitat i categoria professional, estableixi el conveni col·lectiu aplicable al personal assalariat del sector i de la zona corresponent”.

És així com la política retributiva de Doble Via resulta complexa, ja que, tal com s'indicava a l'inici de la diagnosi, a la cooperativa hi operen quatre convenis col·lectius.

La bretxa salarial de gènere és definida per la Comissió Europea com la “diferència relativa en els ingressos bruts mitjans de dones i homes en el conjunt de l'economia”. Aquest índex engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de forma **ajustada**: que expressaria la discriminació directa doncs té en compte les característiques individuals i el lloc de treball (aquest tipus d'anàlisi de bretxa és poc freqüent, doncs incompleix la normativa); o **no ajustada** (l'emprada en aquest apartat): que expressa la discriminació indirecta, ja que té en compte el global sense comparar característiques específiques (la seva causa s'explica pels complements salarials, la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats i la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats, entre altres). La fórmula per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$$\text{BSG} = [(\text{salari brut anual homes} - \text{salari brut anual dones}) / \text{salari brut anual homes}] * 100$$

A nivell intern, tal com s'indicava al treball de camp, s'ha fet un exercici per tal d'assegurar salaris justos que acostumen, en alguns casos, a estar per sobre del que marca el conveni col·lectiu de referència. Tanmateix, en alguns casos, sobretot en aquells llocs de feina lligats a altres administracions, resulta molt complicat poder canviar aquests criteris.

D'altra banda, també s'ha fet un exercici per tal d'equilibrar els sous en els càrrecs directius que, al estar adscrits a diferents convenis, no tenien retribucions iguals.

Segons les dades proporcionades per Doble Via, les retribucions es divideixen en dos conceptes: salari base i complements.

Tenint present el salari total percebut per les persones que treballen a Doble Via, obtenim que les dones perceben un 9,81% més de salari que els homes. Una dada que no té en consideració cap altra variable que el salari (diferents jornades, diferents àrees, diferents categories...).

4.7. Condicions laborals

Tal com es comentava amb anterioritat, els convenis col·lectius vigents a la cooperativa són varis, concretament quatre. En aquest sentit, les condicions laborals mínimes són també diverses.

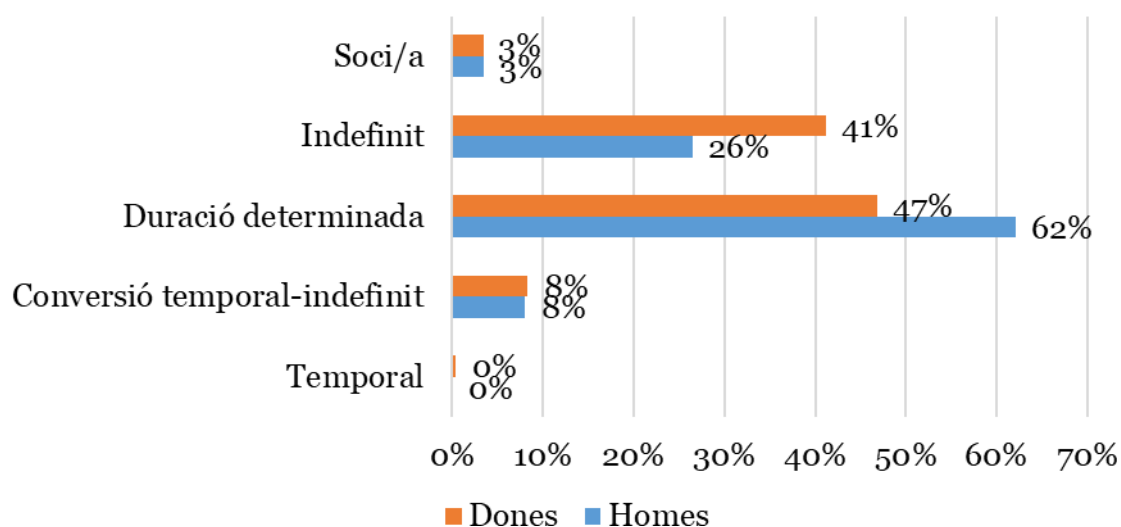
Tanmateix, des de Doble Via s'ha fet un exercici per procurar que, en els casos on sigui possible, les condicions laborals estiguin unificades o siguin similars entre el personal, tenint present també la diversitat de llocs de treball existents a l'organització. A més, cal tenir presents també les **millores en les condicions laborals** de les que gaudeixen les persones sòcies de la cooperativa.

Pel que fa a les jornades, tal com es comentava a l'apartat anterior, la **mitjana d'hores de dedicació** en el cas de les dones és de 17 hores, mentre que les dels homes és de 13.8 hores. Segons el Reglament de Règim Intern, s'estableix que les hores de dedicació seran les marcades per conveni, però en els llocs de treball d'estructura i direcció de la cooperativa, la jornada s'estableix a 37,5 hores setmanals.

Referent a les hores extraordinàries, s'opta per l'autoregulació de les mateixes, sobretot en aquelles hores dedicades a qüestions relatives a la cooperativa tot i que no siguin específiques del lloc de feina (assistir a jornades, per exemple). Generalment, compten com a hores de feina però al treball de camp es manifesta que, de vegades, és complicat fer-ho d'aquesta manera i poder realitzar totes les tasques adscrites al propi lloc de feina.

D'altra banda, pel que fa a la relació contractual, veiem que la majoria de persones tenen contractes de duració determinada (51% de la plantilla de Doble Via). Si s'observa la taula mostrada a continuació, la majoria dels homes tenen aquest tipus de relació contractual, concretament el 62%. El mateix succeeix amb les dones treballadores, però en menor percentatge (47%). Seguidament trobem els contractes indefinits, que representen el 38% de la plantilla. En aquesta tipologia de contracte s'hi troben el 26% dels homes que treballen a Doble Via i el 41% de les dones.

Relació contractual



Gràfic 8. Relació contractual.

Observant aquestes tipologies de relacions contractuals (de duració determinada i indefinida) més en detall, s'aprecia el següent:

- En el cas dels contractes de duració determinada, la majoria (94%) són d'obra i servei a temps parcial.
- En el cas dels contractes indefinits, la majoria són a temps parcial (80%). En el cas dels homes que tenen contractes indefinits, el 91% estan a temps parcial, mentre que en el cas de les dones representa el 78%.

4.8. Salut laboral

El Reglament de Règim Intern de Doble Via estableix, a l'Article 55 de Seguretat, higiene i malalties professionals diverses qüestions relatives a aquesta temàtica. En primer lloc, s'apunta que la cooperativa s'ha de regir, en matèria de riscos laborals, segons la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals. A més, inclou diversos drets laborals com la revisió mèdica anual (voluntària) amb especificitats com la realització de mamografies a partir de cinc anys abans de l'establert com a recomanat per la sanitat pública. Cal recordar però, que aquestes millores afecten únicament a les persones sòcies de la cooperativa.

Per tal de poder prevenir els riscos laborals propis de les tasques desenvolupades a Doble Via, l'any 2018 es duu a terme el **Pla de Prevenció de Riscos Laborals**. Al mateix, es defineixen els rols de cada càrrec de responsabilitat en tant a la prevenció de riscos laborals, així com les obligacions per part de l'organització per tal d'assegurar una correcta prevenció dels riscos laborals. Al document però, no es fa menció específica, en cap moment, a la tipologia de riscos laborals existents; en aquest sentit, no és possible afirmar que formalment es tinguin en consideració els riscos psicosocials, tot i que sí que es puguin tenir presents de manera informal.

4.9. Equilibri de la vida personal i professional

Pel que fa a les mesures instaurades pel foment de l'equilibri de la vida personal i professional dels treballadors i treballadores de Doble Via, s'observa un esforç per part de l'organització de traslladar els valors amb què es defineix a la pràctica, sobretot en el referent a posar a les persones al centre.

En aquest sentit, més enllà de les mesures contemplades als convenir col·lectius, s'ofereixen de forma més o menys informal algunes millores per tal de **prioritzar el benestar dels treballadors i treballadores**. Per exemple, en aquells llocs de feina on no és necessària la presencialitat, es permet no assistir presencialment al lloc de feina

si la persona ho necessita (dies que no et trobes massa bé, que has de tenir cura d'algú, o d'altres situacions similars). Tanmateix, segons es manifesta al treball de camp, això no sempre és aplicable degut a la tipologia de feines que es realitzen a la cooperativa: sobretot en els serveis a la ciutadania, on sí que es requereix presencialitat. En aquests casos, de vegades es pacten **calendaris de recuperació d'hores** amb l'equip, procurant tenir en compte les necessitats de cada persona. Però aquestes alternatives no estan estipulades ni regularitzades, sinó que depenen de les possibilitats de cada servei, i el fet que no hi hagi criteris establerts i compartits suposa, en alguns casos, malestars i incerteses.

Pel que fa al **Reglament de Règim Intern**, es destaca la **necessitat de renovar-lo** ja que, si bé és cert que en moltes qüestions millora les condicions laborals establertes als convenis col·lectius de referència, en molts altres es queda obsolet i no resulta operatiu, raó per la qual caldria actualitzar-lo.

4.10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

La cooperativa Doble Via disposa de **dos Protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**, un per a les persones treballadores i un per a les persones sòcies.

Els dos són pràcticament iguals i destaca que, més enllà d'incloure la descripció del que és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, s'hi inclouen també exemples que poden facilitar la comprensió i la detecció d'aquests tipus d'assetjament.

Pel que fa al **procediment de denúncia interna**, destaca també que en una primera instància es recomana acudir a la direcció d'àmbit per tal de poder realitzar un primer acompanyament emocional i una primera intervenció. Seguidament, es detalla el procediment de denúncia que varia en cada Protocol. En el cas de les persones sòcies, la denúncia es fa arribar al Consell Rector, mentre que en el cas de les persones treballadores, es fa arribar a Gerència. En ambdós Protocols s'annexa el formulari de denúncia.

Al Protocol no s'especifica quines són les persones que formen part de la Comissió d'investigació dels casos, sinó que es deixa mitjanament obert (establint un mínim de tres persones): en el cas de les persones sòcies, la comissió inclou una persona del Consell Rector i la persona que hagi pogut fer el primer acompanyament o intervenció.

En el cas del Protocol destinat a les persones treballadores, la comissió segueix la mateixa lògica però substituint la persona de referència del Consell Rector per una de Gerència, en lògica amb el procés establert.

4.11. Comunicació, imatge i llenguatge

Referent a la comunicació, pot afirmar-se que a Doble Via s'empra generalment **llenguatge inclusiu**, quelcom que podem veure des del portal web de la cooperativa fins als diversos recursos i materials que hi podem trobar a la mateixa i els documents oficials. Tot i això, **no es disposa de cap guia per a l'ús inclusiu del llenguatge pròpia.**

Pel que fa als **canals de comunicació** existents, cal destacar primerament el Portal de l'Empleat, un espai virtual que s'utilitza per informar de les novetats de la cooperativa i penjar documentació important. Així mateix, també es fa ús del correu electrònic tot i que aquest canal és principalment per comunicar qüestions relatives a condicions laborals i notícies de caire més urgent.

D'altra banda, també s'estableix un circuit de comunicació "cara a cara", en què les decisions societàries es comuniquen per part del Consell Rector a les sòcies i socis o bé, si es tracta de qüestions específiques d'una àrea, es treballen a través de les unitats de negoci existents o es comuniquen via directors/es d'àmbit.

5. Pla d'acció

En aquest apartat es presenten les onze línies estratègiques i objectius a complir en el període de vigència del Pla d'Igualtat Intern de Doble Via (2024-2028), formulades a partir de la diagnosi elaborada. Al pla d'acció, entès com un pla de treball, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de l'equitat de gènere a la cooperativa.

Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció (en línia amb la diagnosi), són les següents:

- Línia estratègica 1. Cultura organitzativa
- Línia estratègica 2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- Línia estratègica 3. Política de reclutament i selecció de personal
- Línia estratègica 4. Política de formació, desenvolupament personal i professional
- Línia estratègica 5. Política salarial
- Línia estratègica 6. Condicions laborals
- Línia estratègica 7. Salut laboral
- Línia estratègica 8. Equilibri de la vida personal i professional
- Línia estratègica 9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
- Línia estratègica 10. Comunicació, imatge i llenguatge

A cada línia estratègica, es fixa un objectiu específic i s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla (2024-2028), acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu compliment. A les accions no s'especifica quines són les àrees responsables del seu seguiment i compliment. Aquesta informació haurà de ser decidida entre les persones encarregades del seguiment estratègic del Pla (veure punt 6. Sistema de seguiment) una vegada es defineixin els recursos tècnics destinats al Pla.

Al tractar-se d'un document de treball, i **sempre que la comissió de seguiment del Pla hi estigui d'acord**, les accions podran ser modificades, així com el seu calendari d'execució, sempre que respongui a una decisió estratègica a favor de l'equitat de gènere.

Cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i el número de l'acció, per exemple: la LE3.4 és la quarta acció de la tercera línia estratègica.

LE1. Cultura i polítiques d'equitat de gènere

Objectiu

Donar continuïtat i establir els mecanismes necessaris per a la incorporació de la perspectiva feminista en la gestió i el funcionament intern de Doble Via.

Act.LE1.1. Aprovació a l'assemblea del II Pla d'Igualtat Intern de Doble Via.	
Contingut	Per tal de poder implementar el nou Pla d'Igualtat Intern (PII), cal aprovar-lo com a normativa interna per l'assemblea de Doble Via. Una vegada aprovat, caldrà fer-ne difusió a les persones treballadores de la cooperativa.
Objectius	<ul style="list-style-type: none">○ Visibilitzar el compromís de la cooperativa amb l'equitat.○ Posar a disposició de totes les persones que formen part de l'organització el PII.
Calendari	2024
Indicadors	<ul style="list-style-type: none">○ Existència d'un Pla d'Igualtat aprovat per l'assemblea.○ Canals interns pels quals s'ha fet difusió del PII.

Act.LE1.2. Formalització de les figures de seguiment i dotació dels recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.	
Contingut	Per a poder posar en funcionament el Pla, cal designar formalment a les persones encarregades de fer-ne el seguiment, vetllant per la seva correcta implementació, així com dotar dels recursos necessaris per a fer-ho. Si es considera necessari, s'oferirà una formació especialitzada a les persones que hagin de dur a terme aquest seguiment.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establir les bases per a la implementació i el seguiment del nou Pla d'Igualtat Intern. ○ Garantir l'existència de mitjans suficients per a la implantació del nou PII.
Calendari	A partir de la seva aprovació, 2024
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment del PII per part de la Comissió. ○ Acta de constitució de la Comissió de seguiment del PII. ○ Realització d'una formació especialitzada en equitat de gènere destinada a les persones de la Comissió i grau de satisfacció de les persones assistents (sempre que es consideri necessari).

Act.L1.3. Desenvolupar un sistema de seguiment i avaluació del Pla.	
Contingut	Posada en marxa del sistema d'implementació i seguiment del nou PII.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realitzar reunions periòdiques per tal d'avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació (2024-2028).
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Periodicitat de les reunions de la Comissió. ○ Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del Pla d'Igualtat Intern (convocatòries, acta de cadascuna de les reunions...).

LE2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Objectiu

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones a tots els espais de l'organització.

Act.L2.1. Donar continuïtat a l'exercici de tendència a la paritat en els llocs de responsabilitat, així com en les ocupacions amb major segregació.	
Contingut	Des de fa un temps, s'està duent a terme un exercici per tal d'equilibrar els llocs de responsabilitat de la cooperativa. Aquest exercici ha de tenir continuïtat i, a més, traslladar-se també en aquelles ocupacions que, a la diagnosi, es detecta que tenen un índex de segregació per raó de gènere més elevat.
Objectius	<ul style="list-style-type: none">○ Equilibrar progressivament i de forma proporcional els llocs de comandament i les ocupacions amb major segregació.
Calendari	2024-2028
Indicadors	<ul style="list-style-type: none">○ Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en els càrrecs de comandament.○ Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en les ocupacions amb major segregació.

LE3. Política de reclutament i selecció de personal

Objectiu

Formalitzar i compartir els canals per a la incorporació de nou personal.

Act.L3.1. Establir una borsa de col·laboradores compartida amb totes les unitats de negoci.	
Contingut	Més enllà dels processos de selecció habituals, hi ha altres canals per incorporar noves persones treballadores a Doble Via. En aquest sentit, i donat que no totes les unitats de negoci disposen d'una borsa, és recomanable establir una base de dades de possibles col·laboradores compartida per totes les unitats de negoci. Així, en cas de necessitar col·laboradores externes o d'incorporar nou personal, s'agilitzarà i facilitarà el

	procés. En aquesta borsa hi poden aparèixer tant persones que han fet col·laboracions puntuals (col·laboradores externes) com persones que han treballat prèviament a la cooperativa (pràctiques, substitucions, etc.).
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Agilitzar el procés de cerca de col·laboradores externes i de nou personal a Doble Via.
Calendari	2026
Indicadors	Creació de la borsa de col·laboradores compartida i estandaritzada per a totes les unitats de negoci.

LE4. Política de formació, desenvolupament personal i professional

Objectiu

Oferir formació general i especialitzada en perspectiva feminista per a totes les persones que treballen a Doble Via.

Act.L4.1. Realitzar formacions genèriques/introductòries per a totes les persones que formen part de Doble Via (treballadores i sòcies) de manera que tota la cooperativa conegui, comparteixi i apliqui la perspectiva de gènere a la seva feina.	
Contingut	<p>Dur a terme formacions sobre perspectiva de gènere de caràcter transversal a tota la cooperativa (totes les unitats de negoci i llocs de treball) de forma que tothom conegui i apliqui la perspectiva de gènere i, a més, es creïn marcs conceptuals compartits.</p> <p>Aquestes formacions hauran de formar part o incloure's al Pla de formació estratègic de Doble Via.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establir marcs conceptuals compartits per tota l'organització.
Calendari	2025

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones que han rebut formació, percentatge segons el gènere. ○ Grau de satisfacció de les persones assistents a la/es formació/ns.
------------	---

Act.L4.2. Realitzar formacions específiques per unitats de negoci/àmbits d'actuació.	
Contingut	<p>Més enllà de la realització de formacions introductòries a la perspectiva de gènere, resulta important poder rebre formació més especialitzada sobre com aplicar la perspectiva de gènere en els àmbits d'actuació de cada unitat de negoci.</p> <p>Aquestes formacions hauran de formar part o incloure's al Pla de formació estratègic de Doble Via.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proporcionar eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la feina diària per a cada unitat de negoci.
Calendari	2026
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones que han rebut formació, percentatge segons el gènere i unitat de negoci. ○ Grau de satisfacció de les persones assistents a la/es formació/ns.

LE5. Política salarial

Objectiu

Aprofundir en l'anàlisi de les bretxes salarials de gènere per tal d'establir eventuales mesures correctores.

Act. L5.1. Realitzar un estudi en profunditat de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.

Contingut	<p>Es tracta d'elaborar un estudi i/o anàlisi en profunditat de l'actual política retributiva de Doble Via i, en especial, del seu possible impacte de gènere.</p> <p>Aquesta anàlisi tindrà en compte, per tant, les bretxes salarials de gènere detectades en l'informe de diagnosi d'aquest document.</p> <p>Alhora, es presentaran els resultats obtinguts per tal de millorar la transparència i de forma periòdica a mesura que s'actualitzin les dades.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coneixement amb detall l'impacte de gènere de l'actual política retributiva. ○ Identificació de possibles àmbits de millora en l'àmbit de la retribució. ○ Millorar la transparència referent a les retribucions.
Calendari	2025
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència de l'estudi. ○ Nombre d'àmbits de millora identificats. ○ Difusió dels resultats.

LE6. Condicions laborals

Objectiu

Donar continuïtat a les millores en les condicions laborals mínimes recollides als convenis col·lectius i establir criteris clars i compartits per a les mateixes.

Act.L6.1. Realitzar i aprovar en assemblea la descripció dels llocs de treball.	
Contingut	Dur a terme la descripció de llocs de treball de Doble Via i aprovar la mateixa per assemblea.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establir criteris clars (que fugin dels estereotips de gènere i de la divisió social del treball) pel desenvolupament correcte de la feina i per a possibles promocions internes.
Calendari	2025
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència de la descripció dels llocs de treball aprovada.

Act.L6.2. Revisar periòdicament la situació contractual de les persones que treballen a Doble Via.

Contingut	Es tracta d'establir un o dos moments l'any per tal que cada cap d'unitat de negoci faci una revisió de la situació contractual de les persones que treballen a l'àrea, de forma que es pugui portar un control sobre aquesta qüestió i, en cas de ser pertinent, avançar els contractes a indefinits o fixes.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contribuir a la lluita contra la precarietat laboral i la temporalitat dels llocs de feina.
Calendari	2024-2028
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establiment del seguiment periòdic i nombre de modificacions de contracte fetes. ○ Evolució percentual anual de la temporalitat de la plantilla.

Act.L6.3. Renovar o actualitzar el Reglament de Règim Intern.

Contingut	<p>Donat que alguns dels punts que recull el Reglament de Règim Intern (RRI) de Doble Via han quedat obsolets amb l'aprovació de noves normatives i convenis, cal actualitzar-lo de manera que el que es reculli sigui igual (o bé, idealment, superi) al que marca la normativa vigent en cadascun dels punts que inclou el RRI.</p> <p>Les persones encarregades del desenvolupament del Pla, hauran de vetllar perquè aquesta actualització es faci des d'una perspectiva feminista interseccional.</p> <p>A més, s'haurà d'ampliar el règim sancionador contemplat al RRI per tal que vagi en línia amb els valors de la cooperativa (assegurant, per tant, que no es permeten actituds masclistes, racistes, capacitistes, etc.).</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tenir un RRI actualitzat que segueix o millora la normativa vigent.
Calendari	2025
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nou RRI elaborat i aprovat en assemblea.

LE7. Salut laboral

Objectiu

Incorporar l'enfocament de gènere en la política preventiva de riscos laborals de Doble Via.

Act.L7.1. Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	
Contingut	Es recomana la seva revisió i/avaluació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals des d'un enfocament de gènere incloent la tipologia de riscos associats als llocs de feina.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Detecció i prevenció de possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores.

Calendari	2026
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla.

Act.L7.2. Dotar de recursos administratius suficients per a fer el seguiment de les valoracions mèdiques anuals.	
Contingut	Assignar recursos suficients per a poder fer el seguiment necessària a les valoracions mèdiques anuals.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dur a terme un major seguiment de les revisions mèdiques anuals.
Calendari	2027
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Increment de persones fent el seguiment anual de les valoracions mèdiques.

LE8. Equilibri de la vida personal i professional

Objectiu

Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació establertes a tota la plantilla.

Act.L8.1. Estudiar l'aplicació de les mesures de conciliació establertes per a persones sòcies, a les persones no sòcies.

Contingut	<p>Donada la complexitat existent per a aplicar mesures de conciliació iguals a tota la plantilla (degut als diferents convenis col·lectius que hi operen), però tenint present l'objectiu a assolir en tant a mesures de conciliació i la voluntat de millorar els convenis, resulta necessari dur a terme un estudi que determini quines mesures poden ser aplicables a les persones no sòcies que millorin les mesures existents.</p> <p>En cas que es determini la possibilitat d'aplicar algunes d'aquestes mesures, caldrà comunicar-ho a les persones treballadores així com a les persones responsables (si s'escau) del servei en el qual treballen.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Seguir millorant les mesures de conciliació existents a Doble Via i establir alguns criteris comuns entre totes les persones que hi treballen.
Calendari	2027
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de l'estudi de mesures de conciliació. ○ Nombre de mesures establertes i la conseqüent formalització de les mateixes.

LE9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objectiu

Difondre les eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere, i millorar la capacitat de detecció dels mateixos.

Act.L9.1. Fer difusió dels Protocols de prevenció i d'actuació davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe existents a Doble Via.

Contingut	<p>És de vital importància fer difusió de les eines per a la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe existents a la cooperativa, de forma que en cas que algú es trobi davant d'un cas d'aquesta tipologia, sàpiga quin protocol seguir.</p> <p>A més, les persones que puguin formar part de les comissions de seguiment dels casos hauran de rebre formació específica sobre violències masclistes per tal d'evitar possibles victimitzacions secundàries i assegurar un tracte i acompanyament correcte a les persones que denunciïn.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contribuir a l'eliminació de conductes masclistes.
Calendari	2024-2025
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de difusió dels Protocols realitzades.

Act.L9.2. Sensibilització i formació en violències masclistes en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat/expressió de gènere) a tot el personal de Doble Via.

Contingut	<p>Preparació, impartició i avaluació de tallers de sensibilització i formació bàsica dirigits al conjunt de la plantilla de Doble Via en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per raó d'orientació sexual i expressió i/o identitat de gènere.</p> <p>La durada d'aquests tallers s'ha de limitar a un màxim de 3 o 4 hores i s'ha de centrar en promoure la correcta identificació de les situacions d'assetjament.</p> <p>Així mateix, els tallers tindran com a finalitat la visibilització i transmissió del ferm rebuig i condemna de Doble Via en relació a possibles situacions d'assetjament.</p>
-----------	--

	<p>A més, es poden incloure càpsules formatives específiques per aquelles persones que treballen amb joves, gent gran... (per exemple, formacions per a facilitar eines per a la prevenció i abordatge de violències de gènere entre joves).</p> <p>Aquestes formacions hauran de formar part o incloure's al Pla de formació estratègic de Doble Via.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe així com per raó d'orientació sexual i expressió i/o identitat de gènere per part del personal de la cooperativa.
Calendari	2027-2028
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de tallers impartits. ○ Nombre de participants per gènere, unitat de negoci i nivell de comandament. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants als tallers.

LE10. Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu

Consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions internes i externes de Doble Via.

Act.L10.1. Fer un recull d'eines per a la comunicació inclusiva disponible per a tota la plantilla.

Contingut	<p>Per tal de sistematitzar l'ús de la comunicació (interna i externa) inclusiva per part de tota la plantilla, es recomana fer un recull de les guies que ja s'utilitzen per tal de poder-les compartir i establir, així, criteris comuns.</p> <p>Aquest recull d'eines pot ser penjat al portal de l'empleat per tal de facilitar l'accés.</p> <p>A més, per tal que tothom conegui aquestes eines, es durà a terme una formació a la plantilla sobre comunicació inclusiva i sobre els continguts que podran trobar als materials proporcionats. Aquesta formació haurà de formar part o incloure's al Pla de formació estratègic de Doble Via.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge inclusiu a tota l'organització.
Calendari	2025
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ○ Creació del recull d'eines al portal de l'empleat. ○ Accions de difusió realitzades. ○ Realització de la formació i grau de satisfacció de les persones assistents.

6. Sistema de seguiment

A continuació es presenta una proposta per al sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla d'Igualtat Intern de Doble Via. L'objectiu és posar a disposició de la cooperativa una eina que li permeti monitoritzar l'avanç en la implementació del Pla, així com la consecució dels seus objectius i dels resultats esperats.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'unes pautes que han de permetre que els i les responsables de la implementació del Pla (Comissió de seguiment) puguin disposar d'orientacions de caràcter metodològic relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en els que s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

Primerament, l'objectiu general del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents objectius específics:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a la cooperativa valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació als objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- Valorar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés)
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere en el si de l'organització (actualització del diagnòstic).

De cara a definir i concretar el sistema d'avaluació i de seguiment del Pla d'Igualtat Intern de Doble Via, caldrà fer referència als següents aspectes clau:

- La designació de persones i/o instàncies responsables del seguiment i l'avaluació.
- L'assignació de recursos (tècnics, de recursos humans i de temps) que es dedicaran a l'avaluació del Pla.
- El tipus d'avaluació, els instruments que utilitzarà i la periodicitat amb què es durà a terme.

El procés de seguiment i avaluació ha de permetre convertir el Pla en un element cíclic de millora contínua per Doble Via. És a dir, la valoració final del Pla ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que permetin a l'organització continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això s'ha incorporat un sistema d'indicadors associat a cada acció que permeti avaluar en cada moment la situació de la cooperativa i les millores que s'hagin pogut aconseguir. Els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, l'assignació de responsabilitats per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla és clau per a assegurar-ne la continuïtat en el temps. A continuació, es planteja quines haurien de ser, idealment, les instàncies responsables de dur a terme el monitoratge del Pla d'Igualtat Intern. És a dir, quins organismes haurien d'assumir

aquesta tasca. També s'especifica el tipus de seguiment que haurien de realitzar (nivells d'intervenció) i amb quina periodicitat.

Es plantegen diferents nivells d'intervenció:

- **Seguiment estratègic:** Liderat per l'assemblea (i que delegui en el Consell Rector) de Doble Via, que tindrà la tasca de vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla. Per al seguiment estratègic, s'haurà de convocar al personal responsable de les unitats de negoci que pertoqui segons les accions a desenvolupar o desenvolupades.
- **Seguiment operatiu:** Liderat per la Comissió de seguiment del Pla. El seu principal objectiu serà fer el seguiment i recopilar informació per l'avaluació. Tot per a donar a conèixer els resultats i les possibles incidències a l'assemblea.
- **Assessorament especialitzat en igualtat de gènere:** responsabilitat de la unitat d'Acció social, gènere i feminismes. Des d'aquí es farà un acompanyament en relació les accions proposades i els seus indicadors i, si s'escau, aclarint els possibles dubtes que sorgeixin durant la implementació del Pla.

Amb tot, seria l'assemblea la instància responsable última de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla, sempre amb l'assessorament de la Comissió de seguiment del Pla. Les correccions del Pla es realitzarien semestralment, mentre que en un Informe anual es valoraria la necessitat de plantejar noves actuacions o d'actualitzar la diagnosi en algun dels seus àmbit d'anàlisi.

7.- Cronograma d'actuacions

Nº	MESURA	2024	2025	2026	2027	2028
		1	Aprovació a l'assemblea del II Pla d'Igualtat Intern de Doble Via.			
2	Formalització de les figures de seguiment i dotació dels recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.					
3	Desenvolupar un sistema de seguiment i avaluació del Pla.					

4	Donar continuïtat a l'exercici de tendència a la paritat en els llocs de responsabilitat, així com en les ocupacions amb major segregació.					
5	Establir una borsa de col·laboradores compartida amb totes les unitats de negoci.					
6	Realitzar formacions genèriques/introductòries per a totes les persones que formen part de Doble Via (treballadores i sòcies) de manera que tota la cooperativa conegui, compateixi i apliqui la perspectiva de gènere a la seva feina.					
7	Realitzar formacions específiques per unitats de negoci/àmbits d'actuació.					
8	Realitzar un estudi en profunditat de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.					
9	Realitzar i aprovar en assemblea la descripció dels llocs de treball.					
10	Revisar periòdicament la situació contractual de les persones que treballen a Doble Via.					
11	Renovar o actualitzar el Reglament de Règim Intern.					
12	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.					
13	Dotar de recursos administratius suficients per a fer el seguiment de les valoracions mèdiques anuals.					
14	Estudiar l'aplicació de les mesures de conciliació establertes per a persones sòcies, a les persones no sòcies.					

15	Fer difusió dels Protocols de prevenció i d'actuació davant casos d'assetjament sexual i per raó de sexe existents a Doble Via.					
16	Sensibilització i formació en violències masclistes en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat/expressió de gènere) a tot el personal de Doble Via.					
17	Fer un recull d'eines per a la comunicació inclusiva disponible per a tota la plantilla.					