



PLA D'IGUALTAT INTERN (2022-2025)

Spora Sinergies



Pla d'Igualtat Intern

Spora Sinergies

2022

Spora Sinergies SCCL

<http://www.spora.ws>

.....
C/ Floridablanca 146 3r 1^a. 08011. Barcelona

Tel. +34 93 532 66 66 | Fax +34 935 504 444

Sumari

Bloc I. Introducció	1
1.1 Les polítiques d'igualtat internes	2
Bloc II. Marc normatiu	3
2.1 Introducció al Marc normatiu	4
2.2 Normativa internacional	4
2.3 Normativa europea	4
2.4 Normativa estatal	5
2.5 Normativa autonòmica	6
Bloc III. Marc conceptual	8
3.1 Introducció al marc conceptual	9
3.2 Perspectiva de gènere i polítiques d'equitat	9
3.3 Desigualtats de gènere en l'àmbit laboral	10
Bloc IV. Diagnosi	12
4.1 Perfil i context de la organització	13
4.2 Resum dels resultats de la diagnosi	13
a) Cultura organitzativa	13
Transversalització de la perspectiva de gènere	13
Llenguatge inclusiu	13
Transparència	13
b) Estructura organitzativa i distribució de la plantilla	14
Estructura organitzativa i política	14
Segregació horitzontal	14
Segregació vertical	14
c) Noves contractacions i promoció interna	14
Processos de contractació de personal	14
Processos de promoció interna	15
d) Capacitació del personal	15
Formació	15
e) Conciliació de la vida personal, familiar i professional	15
Milliores socials	15

f) Salut i prevenció dels riscos laborals	16
Formació i assessorament en la prevenció dels riscos laborals	16
Altres mesures per a la prevenció dels riscos per a la salut lligats al treball	16
Estratègies per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe	16
h) Política retributiva	16
Bretxa salarial per raó de gènere	16

Bloc V. Pla d'acció **17**

Introducció al Pla d'acció	18
EIX 1. Cultura organitzativa	18
EIX 2. Estructura organitzativa i política i distribució de la plantilla	19
EIX 3. Noves contractacions i promoció interna	19
EIX 4. Capacitació del personal	20
EIX 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional	21
EIX 6. Salut i riscos laborals	21
EIX 7. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere	22
EIX 8. Política retributiva	22

Bloc VI. Sistema de seguiment i avaluació **23**

6.1 Context previ	24
6.2 Eines de seguiment	25
Comissió de seguiment d'igualtat	25
Sistema de seguiment	26
6.3 Eines d'avaluació	26
Sistema d'avaluació	26

Bloc I. Introducció

1.1 Les polítiques d'igualtat internes

Assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes és encara un repte pendent. Si bé els drets formals garanteixen des de fa dècades un tracte igual, les dades mostren com aquest reconeixement no ha estat suficient i les desigualtats entre dones i homes es continuen manifestant a la majoria d'àmbits de la vida. Una de les esferes on la desigualtat és més notòria és precisament en l'àmbit laboral, on les dones continuen ocupant un lloc secundari, acumulant-se a les categories més baixes i amb dificultats per accedir als llocs de direcció; en professions menys valorades social i econòmicament; amb jornades més curtes, més contractes temporals i salaris més baixos. Tot això es segueix donant malgrat fa anys que les dones superen als homes en titulacions universitàries. Les polítiques d'igualtat s'han consolidat com a resposta a aquesta situació injusta en què les dones veuen minvat el seu accés a drets i recursos.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu article 45 que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Amb el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica alguns punts de la Llei 3/2007, s'estableix l'obligatorietat de les empreses de cinquanta persones treballadores o més, a disposar de plans d'igualtat. Les normatives més recentment aprovades, dictaminen, a més, que els plans d'igualtat de les empreses de cinquanta persones treballadores o més han d'estar registrats i aprovats per la representació de persones treballadores (Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu 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 que les empreses d'aquestes característiques han de dur a terme un registre salarial anual, entre altres (Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes).

Un Pla d'Igualtat intern és un document operatiu que ha de guiar l'actuació de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes durant un període de temps determinat, amb l'objectiu general d'avançar en la igualtat real i efectiva.

En aquest context, i en línia amb els compromisos de l'organització, Spora Sinergies elabora el seu Pla d'Igualtat Intern, amb la finalitat d'establir objectius, estratègies i accions que permetin a l'organització avançar en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Bloc II. Marc normatiu

2.1 Introducció al Marc normatiu

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal. Aquest principi constitueix en si mateix un pilar bàsic de les societats democràtiques, fomentant el reconeixement dels drets i les llibertats de totes les persones en els diferents àmbits que travessen les seves vides.

Partint d'aquest principi jurídics s'han desplegat un conjunt de lleis i normatives amb l'objectiu que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats efectives de participació en les diferents esferes vitals: laboral, educativa, política, cultural i social. A continuació s'esmenten de manera resumida els principals acords, lleis i normatives que persegueixen aquest objectiu, especialment en l'àmbit laboral.

2.2 Normativa internacional

D'una banda, el Dret Internacional recull formalment, des de la firma de la [Carta de les Nacions Unides](#) (San Francisco, 26 de juny de 1945), la prohibició de tota discriminació per raó de sexe. A partir d'aquest moment es va anar avançant en la protecció i la promoció dels drets de les dones, en tant que drets humans fonamentals.

Posteriorment, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar al desembre de 1979 la [Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona](#) (CEDAW), ratificada per l'Estat espanyol la l'any 1983. En aquest document es recull que les mesures especials de caràcter temporal que adoptin els Estats Parts per a accelerar la igualtat de facto entre dones i homes no es considerarà discriminació.

Aquest llarg recorregut va tenir el seu punt àlgid l'any 1995, en la *Quarta Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona*, celebrada a Beijing i on es va aprovar la [Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing](#), suposar un punt d'inflexió on es va posar de manifest el consens en relació amb la universalitat i la globalitat dels problemes de les dones, destacant la importància de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor ineludible per a la construcció de les societats del segle XXI. A la conferència de Beijing es va crear el concepte de *transversalitat de gènere* que guia avui en dia les polítiques d'igualtat, reconeixent la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes, en tots els àmbits de les polítiques públiques.

2.3 Normativa europea

A nivell europeu, la reivindicació social i política al voltant dels drets de les dones es va apuntar per primera vegada l'any 1957 amb el *Tractat de Roma*, on es fa constar l'obligació de garantir el principi d'igualtat salarial entre homes i dones.

Per altra banda, la [Carta Social Europea](#), adoptada pel Consell d'Europa l'any 1961, reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. Aquesta Carta va ser renovada l'any 1996 i en aquest

segon document –[Carta Social Europea revisada](#)– es recull la prohibició expressa d'efectuar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe, a banda d'oferir una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i incloure un article dedicat al dret de la dignitat en el treball.

Altres tractats que han contribuït a consagrar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral i la possibilitat d'adoptar mesures de discriminació positiva són el [Tractat d'Amsterdam](#) de 1997, la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#) de l'any 2000 i el [Tractat de Niça](#) de 2001. Finalment, la versió consolidada del [Tractat de Funcionament de la Unió Europea](#) (TFUE), de l'any 2010, prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'ha d'aplicar als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Aquesta legislació ha estat reforçada per diverses directives. D'una banda, la [Directiva 92/85/CEE](#), s'aprova amb l'objectiu d'aplicar mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o que estigui en període de lactància. La [Directiva 2006/54/CE](#), de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació, agrupa les últimes directives europees amb el propòsit de refundre i simplificar-les (5/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE i 97/80/CE). Aquesta directiva prohibeix les discriminacions entre homes i dones, directes i indirectes, en diferents aspectes o qüestions clau de l'àmbit del treball, com ara la contractació, l'acomiadament, l'afiliació sindical o la formació i promoció.

2.4 Normativa estatal

Pel que fa a l'Estat espanyol, el dret a la igualtat entre homes i dones s'inicia amb el reconeixement constitucional. Així, la [Constitució Espanyola](#) reconeix en l'article 14 la igualtat i a la no discriminació com un dret fonamental de l'ordenament jurídic.

L'Estatut dels treballadors, regulat per el [Reial decret legislatiu 1/1995](#), conté diversos articles que fan referència a la igualtat de tracte entre dones i homes. Entre altres qüestions, contempla el dret a la no discriminació directa i indirecta per raó de sexe, el dret a no patir assetjament sexual o per raó de sexe a la feina, estableix que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i vetllar perquè la classificació professional, la promoció i la formació contribueixin a la igualtat efectiva. L'Estatut recull, a més, que les empreses estan obligades a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució i que no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Posteriorment, la [Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores](#), s'elabora amb la intenció d'atendre els canvis socials que suposa la incorporació de les dones al mercat laboral. Es tracta d'una normativa que pretén donar resposta a una nova manera de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#) recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere. En concret, els

articles 21-23 fan referència als drets laborals i de Seguretat Social i els articles 24-26 als de les els drets de les víctimes funcionàries públiques.

L'any 2007s'aprovava la [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes](#). Aquesta interpel·la tant a empreses com a institucions públiques, per tal que implementin mesures que garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública. D'aquesta Llei cal destacar també els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel [Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació](#). Així, l'article 45 que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i l'article 46 defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses.

Per últim, s'han publicat noves normatives que concreten certs aspectes del [Reial Decret 6/2019](#). D'una banda, el [Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2020 sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball](#), té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, d'acord amb el que preveu la [Llei Orgànica 3/2007](#) i en les previsions contingudes en els articles 17.5 i 85.2 de el text refós de la [Llei de l'Estatut dels Treballadors](#). De l'altra, el [Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones](#), té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents.

2.5 Normativa autonòmica

[L'Estatut d'Autonomia de Catalunya](#) estableix que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. També exposa que tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privat, la qual cosa inclou evidentment l'àmbit laboral.

Per altra banda, en l'Estatut s'instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe i preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques. De manera concreta, en l'àmbit laboral, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

La [*Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*](#) dedica el seu capítol setè a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social. En aquest sentit, estableix que el Govern ha de promoure actuacions de sensibilització i formació i que les empreses estableixin mesures concretes i procediments d'actuació davant els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, per la qual cosa recull una línia de subvencions.

Per últim, la [*Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*](#), emergeix de la necessitat de reforçar les mesures i els mecanismes per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar la desigualtat entre dones i homes. El seu objectiu és fer un pas endavant, introduint mecanismes per la transversalitat de gènere i estratègies per garantir el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. així com atendre la discriminació múltiple que afronten moltes dones.

Bloc III. Marc conceptual

3.1 Introducció al marc conceptual

En aquest apartat s'exposen alguns conceptes clau per apropar-se al contingut del Pla d'igualtat. En primer lloc es defineixen alguns conceptes en matèria de perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat; i, en segon lloc, conceptes clau pel que fa a les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.

3.2 Perspectiva de gènere i polítiques d'equitat

Igualtat entre dones i homes: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits¹.

Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats².

Sensibilització en gènere: procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe³.

Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat: aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes⁴.

¹ [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#). Art.2.

² ibídem

³ Departament del treball. (2008) [Recull de termes dones i treball](#). Generalitat de Catalunya [En línia] https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf

⁴ [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#). Art.3.

3.3 Desigualtats de gènere en l'àmbit laboral

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu⁵.

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest⁶.

Bretxa salarial: diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones⁷.

Conciliació de la vida laboral amb la vida personal, familiar i social: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits⁸.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu: participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents⁹.

Discriminació salarial: trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements¹⁰.

Doble jornada: suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents¹¹.

Paritat entre dones i homes: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe¹².

Segregació horitzontal de l'ocupació: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es

⁵ Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Art.5

⁶ ibídem

⁷ Departament del treball. (2008) *Op. Cit.*

⁸ ibídem

⁹ ibídem

¹⁰ Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu^[1] del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.

¹¹ ibídem

¹² Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Art. 2.

concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic¹³.

Segregació vertical de l'ocupació: distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat¹⁴.

Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals¹⁵.

Terra enganxós: concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables¹⁶.

Treball productiu: conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal¹⁷.

Treball reproductiu. conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones¹⁸.

¹³ ibídem

¹⁴ [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#). Art. 2.

¹⁵ Departament del treball. (2008) *Op. Cit.*

¹⁶ ibídem

¹⁷ ibídem

¹⁸ ibídem

Bloc IV. Diagnosi

4.1 Perfil i context de la organització

Spóra Sinergies és una consultora especialitzada en el desenvolupament i millora de projectes, programes i polítiques socials. Neix el 2005 com a spin-off del Parc de Recerca de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i està formada per un equip de professionals de les ciències socials. Actualment Spóra és una cooperativa d'iniciativa social sense afany de lucre.

L'activitat que desenvolupa Spóra es basa en la recerca social, la planificació estratègica, la formació, l'elaboració de guies i protocols, l'avaluació de polítiques públiques i programes, l'acompanyament en el disseny de polítiques i programes i en els processos participatius per a les mateixes, i en la secretaria tècnica i la coordinació intersectorial. Així mateix, la seva activitat es desenvolupa amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les persones mitjançant la creació, la difusió i la implementació d'un coneixement rigorós i de qualitat sobre la realitat social.

4.2 Resum dels resultats de la diagnosi

A continuació es mostra un recull de les dades més rellevants recollides a la diagnosi, organitzada per àmbits d'anàlisi.

a) Cultura organitzativa

Transversalització de la perspectiva de gènere

Spóra incorpora la perspectiva de gènere de forma transversal en la producció de documents interns i externs així com en els processos participatius que dinamitza l'equip de professionals de la consultora. Spóra compta amb diverses professionals especialitzades en perspectiva de gènere.

Llenguatge inclusiu

Spóra no disposa de cap Guia de llenguatge inclusiu, raó per la qual segueix guies de referència com la de l'Ajuntament de Barcelona¹⁹.

En la comunicació interna i externa s'empra llenguatge inclusiu (utilitzant formes neutres com "equip" o el femení genèric "sòcies" per referir-se a socis i sòcies, entre altres).

Transparència

Anualment es reuneix tot l'equip de treballadors i treballadores per a explicar el funcionament de la cooperativa, fer traspàs de la situació de la mateixa i per recollir necessitats i impressions de la plantilla.

¹⁹ Enllaç: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/>

b) Estructura organitzativa i distribució de la plantilla

Estructura organitzativa i política

1. L'estructura de Spora es divideix en dues línies: l'estructura política i l'estructura organitzativa.
 - L'estructura política està formada pels socis i sòcies de la cooperativa. Els òrgans de decisió són l'Assemblea i el Consell Rector.
 - L'estructura organitzativa inclou el Consell de Direcció, la direcció d'equips, la coordinació de projectes, el personal administratiu i l'equip de consultors i consultores.
2. Les decisions politico-estratègiques es prenen des del Consell Rector amb el vistiplau de l'Assemblea, i les decisions operatives i organitzatives es prenen des del Consell de Direcció, sempre que no requereixin de l'aprovació política.

Segregació horitzontal

1. Spora és una cooperativa amb força paritat pel que fa al nombre d'homes i dones que hi treballen. Concretament, el 58% de les treballadores són dones i el 42% són homes.
2. Hi treballen un total de 12 persones de les quals 5 en són sòcies.
3. Compta amb 5 persones sòcies treballadores i 1 sòcia col·laboradora (un total de 2 homes i 4 dones). De les 5 sòcies, n'hi ha 4 que formen part del Consell Rector (2 homes i 2 dones).
4. El Consell de Direcció està format per 3 persones (2 homes i 1 dona).
5. L'equip de Spora només presenta feminització a l'àrea d'administració, tot i que únicament està formada per dues persones (cap d'administració i administrativa).
6. Hi ha paritat a totes les categories no unipersonals (direcció d'equips 2/Consell de direcció, direcció d'equips 2 i consultor/a sènior 2).

Segregació vertical

1. Es detecta una paritat total pel que fa als càrrecs de responsabilitat tècnica i una feminització pel que fa a de l'equip de sòcies, tot i que el Consell Rector mostra una paritat total (50%-50%).
2. Referent als llocs de feina sense responsabilitat sobre altres persones (consultoria senior 2 i júnior i administració júnior) es detecta una feminització del 66,67%.

c) Noves contractacions i promoció interna

Processos de contractació de personal

1. Les ofertes de contractació de personal s'anuncien per portals de contractació públics i xarxes socials com LinkedIn.
2. El procés de contractació de nou personal consta d'entrevistes personals amb la persona

referent i, en alguns casos, de proves d'aptitud.

3. L'equip d'administració fa un seguiment anual de les contractacions, desagregat per gènere.
4. En els últims dos anys, s'ha incorporat a 8 persones a l'equip de Spora, de les quals el 62,5% són dones i el 37,5% són homes.

Processos de promoció interna

1. Les promocions internes de personal es fan en funció de les necessitats de la cooperativa.
2. Durant els últims anys, s'han fet diverses promocions internes: 4 d'elles a dones i 1 d'ella a un home.

d) Capacitació del personal

Formació

1. No s'ha realitzat cap formació al personal sobre perspectiva de gènere, tot i que els i les treballadores de la cooperativa incorporen de forma eficaç la perspectiva de gènere.
2. La formació al personal es fa en funció de les necessitat detectades o de les demandes del propi equip de treballadores.
3. Recentment, s'ha dut a terme una formació a tota la plantilla sobre la Teoria del canvi, així com algunes de les persones treballadores han pogut rebre formació especialitzada (dues d'elles sobre qüestions relacionades amb polítiques d'igualtat: bretxa salarial i plans d'igualtat interns).

e) Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Millores socials

1. Spora segueix les mesures socials incloses al XVII Conveni col·lectiu estatal d'empreses de consultoria i estudis de mercat i de l'opinió pública.
2. A més, incorpora un seguit de millores respecte el Conveni per tal de millorar la qualitat de vida de les persones treballadores i facilitar la conciliació entre la vida professional, personal i familiar. Aquestes millores poden resumir-se en:
 - Increment de dos dies d'assumptes propis a més dels inclosos per conveni.
 - Jornada completa de 35 hores setmanals (cotització de 40 hores setmanals) i aplicació proporcional a tota la plantilla.
 - Opció de teletreball (3 dies de treball presencial i 2 dies de teletreball) amb la corresponent bonificació econòmica.
 - Flexibilitat horària d'entrada i sortida.
 - Horari adaptable segons les necessitats personals, familiars i laborals.
 - Café, tes, llets i altres proporcionats per Spora.

f) Salut i prevenció dels riscos laborals

Formació i assessorament en la prevenció dels riscos laborals

1. La cooperativa té una persona designada com a responsable de la prevenció dels riscos laborals.
2. Es realitza un curs de prevenció de riscos laborals en línia obligatori per a totes les noves incorporacions.
3. A més, s'ofereixen revisions mèdiques gratuïtes i voluntàries a totes les persones que treballen a Spora.

Altres mesures per a la prevenció dels riscos per a la salut lligats al treball

1. S'han adoptat mesures per prevenir els riscos laborals més enllà del curs de prevenció. Algunes d'aquestes mesures són:
 - Eleva-pantalles a tots els ordinadors.
 - Reposa-peus a tothom qui ho demani.
 - Llums especials per a la salut ocular.
 - Renovació periòdica del mobiliari d'oficina (com per exemple les cadires).

g) Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Estratègies per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe

1. L'any 2022 es va elaborar i aprovar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, que es va difondre a tota la plantilla.

h) Política retributiva

Bretxa salarial per raó de gènere

1. Les retribucions es basen exclusivament en la categoria laboral de cada persona treballadora i s'estableixen segons indica el Conveni.
2. L'únic complement extraordinari és el del teletreball, que s'aplica a totes les persones treballadores que vulguin acollir-se a aquesta mesura social.

Bloc V. Pla d'acció

Introducció al Pla d'acció

Partint dels resultats de la diagnosi realitzada, s'han identificat un conjunt d'accions a implementar per l'organització per continuar avançant en el seu compromís amb l'equitat de gènere.

A continuació, es presenten les accions contemplades al Pla d'Igualtat 2022-2025 de Spora Sinergies, estructurades per eix, objectiu estratègic, objectiu específic, indicadors d'execució i calendari.

EIX 1. Cultura organitzativa

Objectiu estratègic: visibilitzar la igualtat entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
1.1 Transmetre el compromís de Spora en relació a la igualtat d'oportunitats.	1.1.1 Generar una Comissió de seguiment del Pla i un reglament que reculli la seva composició i funcions.	Reglament que reculli el nom i les funcions de les persones referents.	2022-2023
	1.1.2 Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern entre tota la plantilla, i introduir-lo en el manual o accions d'acollida del nou personal.	Enviament d'un correu electrònic anual amb el Pla d'Igualtat Intern Inclusió del Pla d'Igualtat Intern al manual d'acollida del nou personal.	2022-2023
1.2 Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges a tota l'organització.	1.2.1 Fer difusió de les guies de llenguatge inclusiu de referència.	Enviament d'un correu electrònic anual amb la Guia de llenguatge inclusiu de l'Ajuntament de Barcelona.	2023
	1.2.2 Seguir incorporant el llenguatge inclusiu a totes les comunicacions internes i documents elaborats des de Spora.	Documents elaborats i comunicacions internes que empen llenguatge inclusiu.	2022-2025
1.3 Fomentar la transparència de l'organització vers els	1.3.1 Seguir realitzant les reunions periòdiques amb tota la plantilla.	Realització de dues reunions anuals amb tota la plantilla.	2022-2025

treballadors i treballadores	1.3.2 Creació d'un espai compartit amb tota la plantilla on s'hi inclogui el Pla d'Igualtat, el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament, i altres documents estratègics.	Existència de l'espai.	2023-2024
------------------------------	---	------------------------	-----------

EIX 2. Estructura organitzativa i política i distribució de la plantilla

Objectiu estratègic: fomentar el coneixement de l'estructura política i organitzativa de Spora.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
2.1 Fomentar el reconeixement de les tasques que es desenvolupen a la cooperativa.	2.1.1 Difusió de les competències i funcions adscrites a cada categoria professional incloent-les al manual d'acollida de nou personal.	Competències i funcions adscrites a cada categoria professional incloses al manual d'acollida de nou personal.	2023-2024
	2.1.2 Donar a conèixer les tasques desenvolupades des dels diferents departaments de la cooperativa.	Realització de reunions o de correus electrònics de difusió de les tasques desenvolupades des de cada departament.	2022

EIX 3. Noves contractacions i promoció interna

Objectiu estratègic: garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció i accés a l'organització i en els processos de promoció interna.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
3.1 Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere als processos de selecció de nou personal.	3.1.1 Generar una mesura d'acció positiva respecte la selecció de personal en cas que hi hagi un empat en la puntuació per l'accés a una oferta de feina fent prevaldre el sexe menys representat a la categoria professional.	Existència de la mesura d'acció positiva	2024

3.2 Garantir una representació paritària i proporcional respecte la plantilla als càrrecs de responsabilitat de la cooperativa.	3.1.2 Establir com a criteri de desempat la representació paritària i proporcional d'homes i dones en els òrgans de decisió política i organitzativa.	Criteri establert.	2023-2025
---	---	--------------------	-----------

EIX 4. Capacitació del personal

Objectiu estratègic: assegurar el dret a la formació contínua de les persones treballadores i oferir formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
4.1 Dotar d'eines, capacitats i coneixements al personal per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere al seu lloc de feina.	4.1.1 Realitzar una formació en perspectiva de gènere a tota la plantilla. Aquesta acció caldrà realitzar-la a la plantilla existent i a les noves incorporacions.	Realització de la formació.	2024
	4.1.2 Realitzar una formació en perspectiva de gènere especialitzada en les diverses tasques que es desenvolupen a l'entitat (gestió de la organització amb perspectiva de gènere, metodologies feministes, perspectiva de gènere en projectes socials, etc.) a tota la plantilla.	Realització de la formació.	2024-2025

EIX 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Objectiu estratègic: afavorir la corresponsabilitat i consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a tota la plantilla.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
5.1 Fomentar el coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles per a les persones treballadores.	5.1.1 Elaborar un document que reculli les mesures de conciliació existents per a tota la plantilla.	Existència del document.	2023
	5.1.2 Difondre el document que recull les mesures de conciliació existents a tota la plantilla i incloure'l en el manual o accions d'acollida del nou personal.	Enviament d'un correu anual amb el document. Inclusió del document al manual de benvinguda per a noves incorporacions.	2023-2024
	5.1.3 Elaborar una guia de preguntes freqüents en relació amb el gaudi de permisos, excedències i altres instruments legals per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Existència de la guia de preguntes freqüents.	2024-2025

EIX 6. Salut i riscos laborals

Objectiu estratègic: avançar en la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere i que garanteixi un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
6.1 Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones i les persones no binàries.	6.1.1 Facilitar un espai de lactància amb nevera, en cas que es sol·liciti.	Facilitació de l'espai en cas d'haver-se sol·licitat.	2024

	6.1.2 Formar en riscos laborals amb perspectiva de gènere a la persona referent.	Realització de la formació	2024-2025
--	--	----------------------------	-----------

EIX 7. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Objectiu estratègic: garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
7.1 Sensibilitzar i dotar d'eines a les persones treballadores per una prevenció eficaç de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.	7.1.1 Difondre el protocol a tota la plantilla de manera periòdica.	1 difusió anual del Protocol a través del correu electrònic.	2022-2025
	7.1.2 Impartir formació que ajudi a sensibilitzar a la plantilla sobre la incidència d'aquestes situacions i els faciliti conèixer els procediments d'actuació establerts al protocol.	Realització de la formació.	2024-2025

EIX 8. Política retributiva

Objectiu estratègic: garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions salarials directes o indirectes.

Objectiu operatiu	Accions	Indicadors	Calendari
8.1 Continuar avançant en la reducció del nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes.	8.1.1 Realitzar una auditoria salarial amb perspectiva de gènere.	Existència de l'auditoria salarial.	2023-2024
	8.1.2 Dur a terme les actuacions necessàries per corregir les possibles problemàtiques detectades a l'auditoria salarial.	Existència d'un document que reculli les actuacions a desenvolupar i el calendari.	2024-2025

Bloc VI. Sistema de seguiment i avaluació

6.1 Context previ

Per tal de facilitar el **seguiment del Pla d'Igualtat Intern** i adaptar-lo a les necessitats de cada moment, es proposa organitzar el desplegament de les accions a partir d'un pla de treball anual, amb les accions corresponents per a aquell període, i un sistema de seguiment i avaluació:

- **Pla de treball anual:** és el conjunt d'accions que s'ha acordat desenvolupar en el període d'un any, tot i que algunes de les accions tinguin continuïtat més enllà d'aquest. A partir del primer any d'implementació del Pla d'Igualtat, el Pla de treball comptarà amb una selecció de les accions prioritzades per al següent any, que haurà realitzat la Comissió de Seguiment d'Igualtat a partir de l'informe de seguiment de l'any anterior i en base al calendari planificat. Aquest pla de treball anual haurà de ser validat per la comissió de seguiment. Pot contenir tant les accions ja previstes, com accions de l'any anterior que tenen continuïtat o que no s'han pogut implementar, a banda d'altres accions noves que es considerin oportunes.
- **Accions:** són cadascuna de les mesures que conformen el Pla d'Igualtat Intern que impliquen a diferents agents responsables. Cada acció és responsabilitat d'un o més agents. Cada acció ha de ser avaluada a partir dels indicadors de seguiment i avaluació.
- **Sistema de seguiment del Pla:** s'entén per seguiment l'activitat quotidiana vinculada a la gestió interna del Pla, que es realitza de forma permanent i contínua, i que no implica realitzar un judici sobre el pla. És a dir, es tracta de la supervisió contínua i periòdica de l'execució del Pla per tal d'assegurar que s'estan realitzant les activitats programades i que s'estan assolint els seus objectius. Es realitza durant tot el període d'implementació i es recull en un informe de seguiment anual; permet conèixer el grau d'execució de les accions i el grau d'assoliment dels objectius a partir dels indicadors de seguiment.

Pel que fa a l'**avaluació del Pla d'Igualtat Intern**, es tracta d'una reflexió global i profunda del Pla, que analitza no només el compliment dels objectius, sinó que jutja globalment el Pla, centrant-se en el seu disseny i resultats, i no només en el procés d'execució de les accions. Consisteix en una recopilació i anàlisi sistemàtic de la informació, que permet emetre judicis sobre el mèrit i valor del Pla. Es realitza en els moments clau d'execució del Pla, i permet conèixer els canvis que ha provocat el Pla sobre la plantilla i la pròpia cooperativa.

És a dir, l'avaluació consisteix en un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura s'ha aconseguit modificar la situació inicial a través de la intervenció del Pla, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera serà possible saber si la intervenció ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la plantilla i sobre l'organització, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'hi ha destinat els recursos necessaris o si ha comptat amb els agents responsables adequats. Així, amb tota aquesta informació, es podrà decidir si és pertinent donar continuïtat a les accions, si cal replantejar-les o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar el Pla, com també, aprendre i aproximar-se amb més detall a la realitat sobre la qual s'està intervenint.

Pel que fa al seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat Intern, persegueix els següents **objectius**:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del Pla i donar solució als possibles problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per a l'elaboració i desenvolupament del següent Pla d'Igualtat Intern.

6.2 Eines de seguiment

Comissió de seguiment d'igualtat

Per tal de realitzar les tasques de seguiment anual es conformarà la Comissió de Seguiment d'Igualtat. Tal com es recull al Pla d'Acció, la creació d'aquesta comissió, així com el reglament que n'organitzi el funcionament, seran les primeres accions del Pla d'Igualtat Intern 2022–2025.

- **Composició:** en compliment de la normativa vigent, i per voluntat de l'organització i la part social, la comissió de seguiment es compondrà de:
 - o Responsable de Recursos Humans
 - o Cap d'administració
 - o Cap de l'equip d'igualtat
 - o Representació treballadors i treballadores
- **Atribucions:** la comissió realitzarà les tasques pertinents vinculades al seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat Intern, tindrà la responsabilitat de realitzar un informe de seguiment anual, on s'hi recullin els indicadors associats a cada acció, així com una valoració de l'execució del Pla.

D'altra banda, també realitzarà tasques d'implementació del Pla, en aquelles accions on es determini que la Comissió de Seguiment d'Igualtat serà l'agent responsable de desenvolupar l'actuació.

Correspon també a la Comissió la revisió contínua del Pla, així com la supressió, modificació o adhesió de les accions que es considerin necessàries, tenint en compte els resultats del seguiment i l'avaluació.

- **Funcionament:** es durà a terme 1 Comissió de Seguiment al quadrimestre, és a dir, 3 sessions anuals, a través de les quals es realitzarà el seguiment de la implementació del Pla, així com tasques d'implementació tal com s'hagi establert a les diferents accions.

Per tal de realitzar les tasques de seguiment i implementació del Pla es computen 3 hores per sessió i 2 hores associades a tasques prèvies o posteriors a les sessions. D'altra banda, quedaran cobertes també les hores que calgui destinar a projectes concrets vinculats al Pla d'Igualtat intern, sent la pròpia Comissió qui considerarà les hores que cal destinar a cada projecte concret.

Sistema de seguiment

Els indicadors de les actuacions es recolliran de forma periòdica i dins dels terminis establerts per a cada actuació. L'agent encarregat de recollir els indicadors de les actuacions es designaran a cada Pla operatiu anual, i haurà de traslladar la informació pertinent a la Comissió de Seguiment, per tal que en pugui realitzar l'anàlisi posterior.

Es proposa així realitzar un **informe de seguiment anual**, a càrrec de la Comissió de Seguiment, com una oportunitat per revisar què s'ha fet fins al moment i valorar si cal modificar, suprimir o afegir accions al Pla d'Acció.

Informe de seguiment anual

L'informe de seguiment anual és un document d'**anàlisi i valoració de les accions executades** durant l'any anterior, principalment, a través dels indicadors de seguiment associats a cadascuna de les accions. L'informe anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà, com a mínim, els següents aspectes:

- **Grau d'acompliment** del Pla, és a dir, un recull de les accions realitzades en el darrer any.
- **Valoració general** del desplegament de les accions i del seu funcionament.
- **Identificació d'incidències** sorgides durant el procés.
- **Recull d'indicadors** de seguiment associats a cadascuna de les accions realitzades.
- **Propostes de millora** o d'altres qüestions no contemplades en el Pla.

6.3 Eines d'avaluació

Sistema d'avaluació

Per tal d'assolir els objectius recollits al subapartat "Context Previ" recollit en aquest document, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció. La majoria d'aquests indicadors donen informació sobre el procés, però també s'han inclòs alguns indicadors de resultat.

Els indicadors es recolliran de forma periòdica, tal com s'estableix a les fitxes de les diferents accions, dins dels terminis establerts. L'agent encarregat de recollir els indicadors serà l'agent responsable d'implementar la mesura, qui haurà de traslladar la informació pertinent a la Comissió de Seguiment, per tal que en pugui realitzar l'anàlisi posterior.

Es proposa així realitzar un **informe d'avaluació intermedi** i un **informe d'avaluació final**, a càrrec de la Comissió de Seguiment. L'avaluació intermèdia s'entén com una oportunitat per revisar què s'ha fet fins al moment i valorar si cal modificar, suprimir o afegir accions al Pla d'Acció. Pel que fa a l'avaluació final, s'entén com una oportunitat per analitzar al detall quines accions han obtingut resultats i canvis sobre la plantilla i l'organització, i quines no, per tal de replantejar noves accions al següent Pla d'Igualtat, o mantenir aquelles que hagin funcionat.

En aquest **informe d'avaluació final** es recomana incloure-hi informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. A més, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del II Pla.

Per a l'avaluació final, es proposa recollir les dades a través de la diagnosi del següent Pla, i realitzar-ne una comparativa respecte la diagnosi anterior, de l'any 2022, per tal de poder detectar canvis i impactes, de caire qualitatiu i quantitatiu, sobre la cooperativa i les persones sòcies i treballadores.

Informe d'avaluació intermèdia

L'informe d'avaluació intermèdia és un document on s'hi recullen de forma més detallada els **indicadors de seguiment del Pla**, és a dir, és un pas posterior als informes de seguiment. Aquest document recull no només l'execució del Pla i els indicadors de seguiment, sinó que també detalla els resultats d'aquelles accions realitzades i els **canvis que s'han produït** sobre la plantilla i l'empresa.

L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

- **Reflexions sobre el disseny** del Pla, que ajuden a identificar fortaleeses i febleses.
- **Grau d'acompliment** del Pla respecte a la planificació inicial.
- **Recull d'indicadors** de seguiment associats a cadascuna de les accions.
- **Canvis observats i/o detectats** entre la plantilla, i a l'organització de l'empresa.
- **Propostes de millora**, modificació, supressió o adhesió de les accions previstes.

Informe d'avaluació final

L'informe d'avaluació final és un document on **s'avaluen els aspectes més significatius del disseny**, el procés **d'implementació** del Pla **i dels resultats** assolits, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a els objectius estratègics de cadascuna de les línies.

L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

- **Reflexions sobre el disseny** del Pla, que ajuden a identificar fortaleeses i febleses.
- **Grau d'acompliment** del Pla respecte a la planificació inicial.
- **Recull d'indicadors diagnòstics** associats a cadascuna de les línies estratègiques, realitzant una comparativa sobre les dades diagnòstiques anteriors.
- **Propostes de millora** o modificació sobre el següent Pla.

