

PLA D'IGUALTAT GEDI, GESTIÓ I DISSENY 2021-2024



MAIG 2023, versió 04

ÍNDEX

1. GEDI I EL SEU COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	2
2. MARC LEGAL.....	3
3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORALITAT DEL PLA	5
4. COMISSIÓ D'IGUALTAT	6
5. DIAGNOSI	7
5.1. Estructura d'empresa (valors, missió, model de gestió, organigrama).....	7
5.2. Característiques de la plantilla	9
5.3. Tipologia contractual	12
5.4. Accés a la Cooperativa	14
5.5. Formació contínua	15
5.6. Promoció interna	16
5.7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal.....	16
5.8. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals.....	18
5.9. Prevenció i actuació enfront l'assetjament.....	18
5.10. Política retributiva.....	20
6. INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	30
6.1. Diagnòstic retributiu	30
6.2. Resum de les dades del diagnòstic retributiu	31
6.3. Principals dificultats detectades.....	37
6.4. Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives	39
7. OBJECTIUS	42
8. PLA D'ACCIONS	45
9. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	54
10. CRONOGRAMA.....	57

1. GEDI I EL SEU COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Des de GEDI som conscients que, tot i que s'ha avançat molt en certs aspectes en matèria d'igualtat, avui dia encara existeixen clares desigualtats entre homes i dones en diferents àrees i aspectes de la vida. La modernitat i globalitat del s.XXI ha fet que els nous avenços tecnològics i científics hagin millorat la qualitat de vida de les persones en diversos aspectes; tot i això, els canvis culturals, socials i polítics no han seguit el mateix ritme.

És evident que les desigualtats entre homes i dones no han desaparegut, sinó que s'han transformat. Per aquests motius, treballar per a la igualtat real i efectiva entre dones i homes és una de les prioritats de la cooperativa. En aquest sentit, incorporem de manera transversal i específica la perspectiva de gènere en tots els projectes i iniciatives, així com en les pròpies dinàmiques de l'entitat. Entenem que d'aquesta manera treballem i potenciem l'assoliment de tots aquells reptes que condueixin realment cap a una societat igualitària i justa.

El **Pla d'Igualtat** de la cooperativa és un instrument que ens ha de servir per analitzar la situació de GEDI pel que fa a la igualtat de gènere, per detectar-hi oportunitats de millora i dur-les a terme.

2. MARC LEGAL

La importància de legislar sobre aquesta qüestió, prové principalment de la necessitat de corregir les desiguals relacions de poder que s'han establert i persisteixen en les societats modernes entre homes i dones. Per aquest motiu la legislació entorn a la igualtat real i efectiva entre homes i dones, s'ha anat fent present en el marc legal de diferents països amb major o menor intensitat.

Pel que fa a nivell europeu, el **Tractat d'Amsterdam (1997)** va reconèixer la necessitat d'introduir el principi d'igualtat com un objectiu bàsic i essencial a aplicar en la Comunitat Europea i en tots els països que en formen part. Si centrem la mirada en Espanya, hem de destacar que la **Constitució Espanyol (1978)** en el seu **article 14**, exposa que totes les persones són iguals davant de la llei sense cap discriminació per raó de sexe. El següent pas que realitza l'estat espanyol en matèria d'igualtat no arriba fins l'any 2007, amb l'aprovació de la llei orgànica 3/2007 del 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Anys més tard, es va elaborar la llei orgànica **3/2007 de 22 de març, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, amb l'objectiu principal de seguir treballant per a la igualtat efectiva entre dones i homes en els diferents nivells i àmbits de la vida. Més recentment, a nivell estatal s'han elaborat diferents **Reals – Decrets com el 6/2019 del 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** i el **901/2020 del 13 d'octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, tots dos per regular diferents mesures per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral, exemple d'això són les noves directrius legislatives entorn als Plans d'Igualtat.

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

Marc legal autonòmic

- ✓ Estatut d'Autonomia de Catalunya
- ✓ Llei 17/2020 del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- ✓ Llei 19/2020 del 30 de desembre d'igualtat de tracte i no discriminació Llei 17/2015 del 21 juliol d'igualtat efectiva de dones i homes

- ✓ Llei 11/2014 del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes , gais, bisexuals , transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia i la transfòbia.
- ✓ Llei 5/2008 del 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- ✓ Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'essers Humans a Catalunya

Marc legal estatal

- ✓ Constitució Espanyola
- ✓ Llei orgànica 3/2007 de 22 març per a la igualtat efectiva entre dones i homes
- ✓ Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- ✓ Reial Decret llei 6/2009 de 1 març de mesures urgents per garantir l'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació .
- ✓ Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- ✓ Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes
- ✓ 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 713/2020 de 28 maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

A més, s'ha de fer referència que GEDI, a part d'estar subjecte a la legislació europea, estatal i autonòmica, també ens regim per la legislació laboral, com són els **convenis col·lectius** d'aplicació més freqüents a la cooperativa, aquests són:

- ✓ Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves famílies i d'altres en situació de risc.
- ✓ Conveni col·lectiu de Catalunya del sector del lleure educatiu i sociocultural.
- ✓ Conveni col·lectiu estatal de Centres d'Assistència i Educació Infantil.
- ✓ Conveni col·lectiu de Catalunya d'oficines i despatxos.
- ✓ Conveni col·lectiu de Catalunya d'establiments sanitaris.

En tots els convenis col·lectius que s'apliquen estableixen l'estructura i continguts dels Plans d'Igualtat en termes similars.

3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORALITAT DEL PLA

L'activitat de GEDI està present arreu del territori català, estem presents en **més de 35 municipis**, el Pla d'igualtat 2021-2024 serà d'aplicació en tots els serveis i programes de la cooperativa.

Arenys de Mar	Manresa	Sant Climent de Llobregat
Arenys de Munt	Manlleu	Sant Fost de Campsentelles
Badalona	Mollerussa	Sant Joan de Vilatorrada
Barcelona	Sant Vicenç de Castellet	Sant Vicenç de Castellet
Calella de Mar	Montcada i Reixac	Santa Margarida de Montbui
Canovelles	Premià de Mar	Solsona
Cardedeu	Rubí	Lleida
Granollers	Reus	Tarragona
Girona	Sabadell	Terrassa
L'Hospitalet de Llobregat	Santa. Coloma de Gramenet	Font-Rubí
La Roca del Vallès	Sant Adrià de Besòs	Vilanova i la Geltrú
Les Franqueses del Vallès	Sant Andreu de la barca	Palau de Plegamans
Mataró	Sant Celoni	

4. COMISSIÓ D'IGUALTAT

El dia 26 de març de 2021 es va constituir formalment la nova Comissió d'Igualtat de GEDI, Gestió i Disseny, SCCL integrada per 7 persones. La composició de la Comissió és paritària formada per persones treballadores (en formen part les delegades de serveis representants legals de les persones treballadores) i persones sòcies, i amb representació de gènere.

La constitució de la comissió paritària va incorporar les següents persones membres:

Meritxell Ocaña	Tècnica d'estudi i disseny de projectes, àrea tècnica
Javier Luque	Coordinador serveis d'acollida de Badalona
Cristina Martín Trillo	Coordinadora serveis Inserció Laboral
Fer Bonet Hijano	Coordinador Espais Socials
Eva Bernadich Ducet	Mestra escola bressol CEIF Joaquim Blume / delegada de servei (CCOO)
Jessica Alcaraz Aguilar	Mestra EBM Calvet d'Estrella / delegada de servei (FeUSOC)
Marina Giner Limorte	Serveis Socials i Igualtat Fesp-UGT Catalunya /representant UGT

El compromís de GEDI és vetllar perquè existeixi una participació activa de la Comissió d'Igualtat en les diferents fases:

- disseny del Pla d'Igualtat,
- seguiment del desplegament de la seva implementació,
- avaluació
- revisió periòdica del Pla d'Igualtat

tal com queda explícit als apartats 8. *Pla d'accions* i 9. *Sistema de seguiment i avaluació*, en els que s'especifica el funcionament de dita comissió en cadascuna de les fases.

5. DIAGNOSI

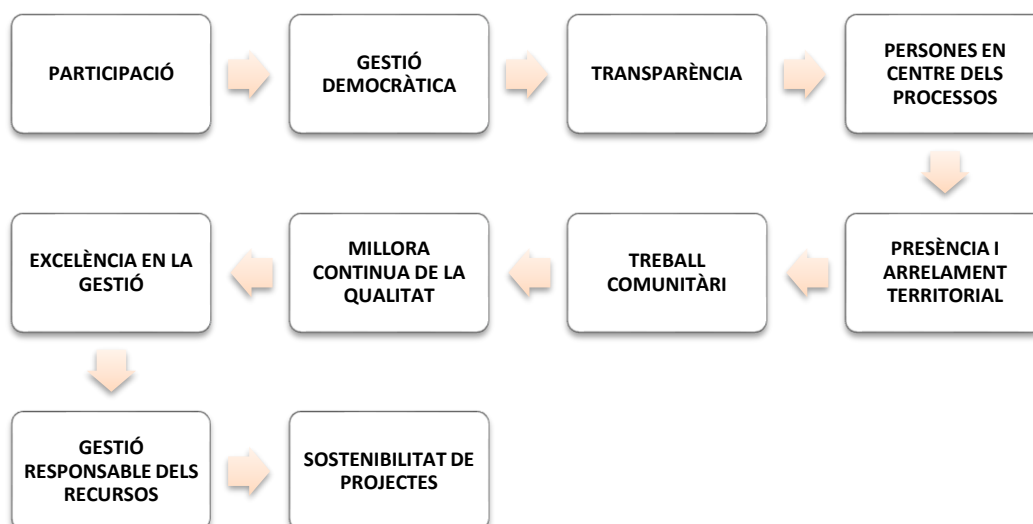
5.1. Estructura d'empresa (valors, missió, model de gestió, organigrama)

GEDI és una cooperativa de treball d'iniciativa social sense ànim de lucre, formada per professionals d'arreu de Catalunya provinents de diverses disciplines, la majoria vinculades al perfil dels àmbits social i educatiu, que treballen per extreure de cada projecte la seva màxima rendibilitat social. L'any 2020 GEDI ha comptat amb un total de 648 persones entre sòcies i treballadores, de les quals aproximadament 350 han tingut estabilitat al llarg de l'any i la resta han cobert suplències. La nostra activitat agrupa un gran número de projectes arreu del territori català. ([Tots els serveis | GEDI](#)).

Com a cooperativa d'iniciativa social ens plantejem, persegüim i aconseguim diferents fites, com:

1. Gestionar democràticament la cooperativa, en aquesta línia les persones sòcies treballadores participen de la propietat, la gestió i la presa de decisions.
2. Enfortir i crear llocs de treball estables i de qualitat a través de la distribució dels excedents de l'activitat econòmica generada des de la cooperativa.
3. Contribuir a la creació de riquesa social i estar al servei de les persones a través dels diferents projectes i iniciatives socials, com a principal finalitat de la cooperativa.

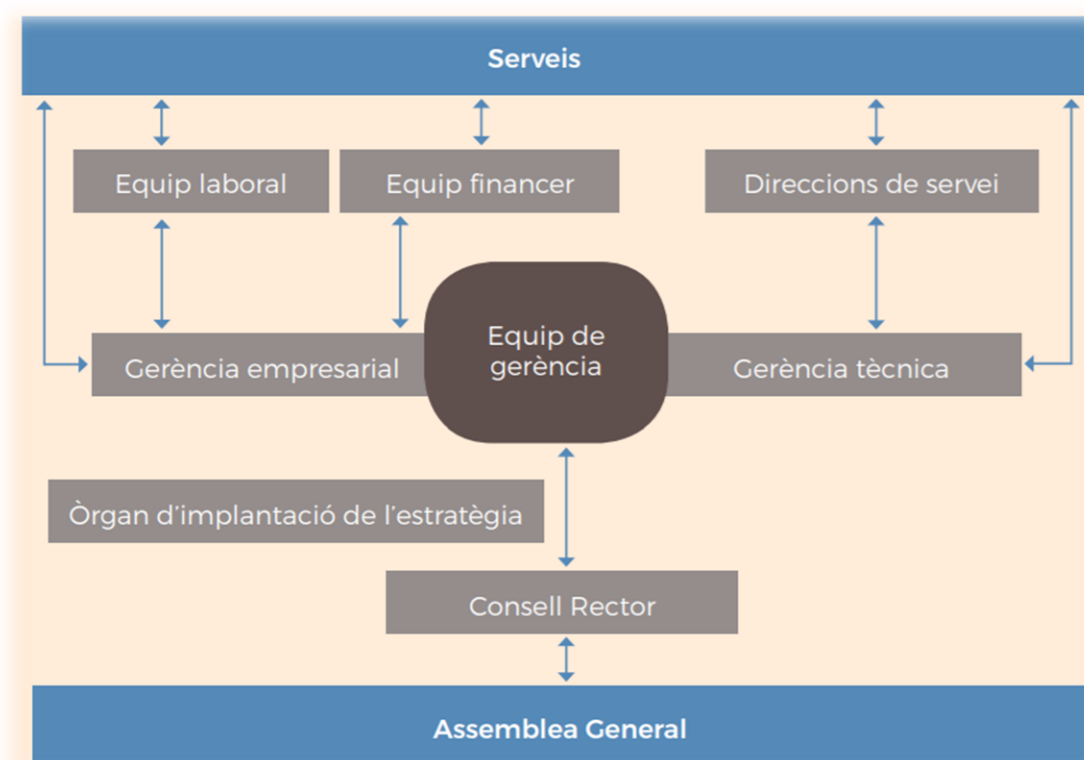
En resum, des de la cooperativa seguim les línies marcades des de l'Aliança Cooperativa Internacional, basem la nostra gestió en els següents **principis cooperatius**:



En aquesta línia i en coherència amb els valors de l'entitat, la **missió** de GEDI, consisteix en:

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

Ens basem en un model de treball en xarxa per aconseguir una resposta acurada i adaptada a les necessitats corresponents. Seguint aquest model empresarial cooperatiu, l'organigrama és el següent:



L'**Assemblea general** de GEDI és el màxim òrgan de poder de la cooperativa. Reuneix totes les persones sòcies i pot prendre acords sobre qualsevol aspecte de la cooperativa. Les seves principals funcions són:

- Aprovar i avaluar l'estratègia de la cooperativa
- Aprovar el pressupost i els comptes anuals
- Nomenar i cessar les persones membres del Consell Rector

El **Consell Rector** és l'òrgan polític nomenat per les persones sòcies en assemblea general, que s'ocupa del compliment dels acords d'assemblea, i de nomenar, apoderar i cessar les persones membres de la gerència. El Consell Rector està format per la presidència la secretaria i diferents vocalies. Els diferents membres poden estar màxim 4 anys.

La **gerència empresarial** té la responsabilitat de donar compliment a les obligacions empresarials de la cooperativa: com a òrgan nomenat pel Consell Rector, té l'encàrrec de realitzar la gestió empresarial de la cooperativa, dinamitzar la formulació, el compliment i l'avaluació de l'estratègia i dels plans de gestió anuals, mitjançant el seguiment del sistema de gestió de qualitat.

La **gerència tècnica** la conformen les persones membres de la gerència empresarial i les persones coordinadores de les línies de negoci, liderant la gestió tècnica, laboral, econòmica i la gestió dels recursos interns de la cooperativa, tant humans com infraestructurals.

Als diferents serveis, GEDI, s'organitza en base a l'autonomia dels **equips**, liderats per la **direcció/coordinació del servei**.

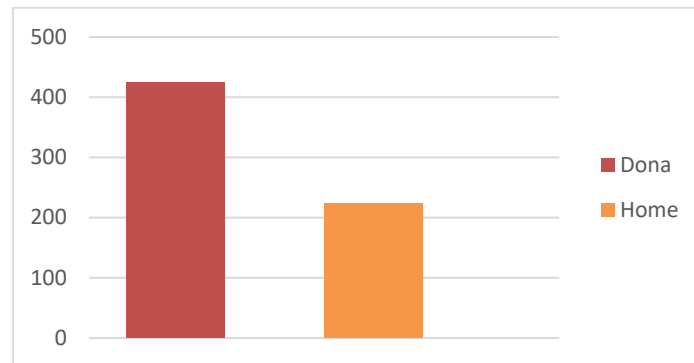
5.2. Característiques de la plantilla

A continuació es detalla, dins de la fase de diagnosi, l'anàlisi quantitativa de l'explotació estadística de les dades de la plantilla de persones sòcies i treballadores de GEDI en relació a les variables de gènere, en el període de l'1 de gener al 31 de desembre del 2020. Cal puntualitzar que la idiosincràsia de la cooperativa respecte a la temporalitat i tipologia dels serveis, així com del nombre de persones que els conformen, fan necessari un tractament i una anàlisi específica de les dades.

Com s'observa, les dades mostren com el nombre de dones membres de GEDI és superior al d'homes. L'elevada presència de dones a la cooperativa és un clar reflex de les dinàmiques que succeeixen en el Sector Social, segons l'**Anuari d'ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019**¹, 3 de cada 4 persones contractades en el Tercer Sector són dones, presentant així una alta feminització d'aquest sector, i en conseqüència de GEDI.

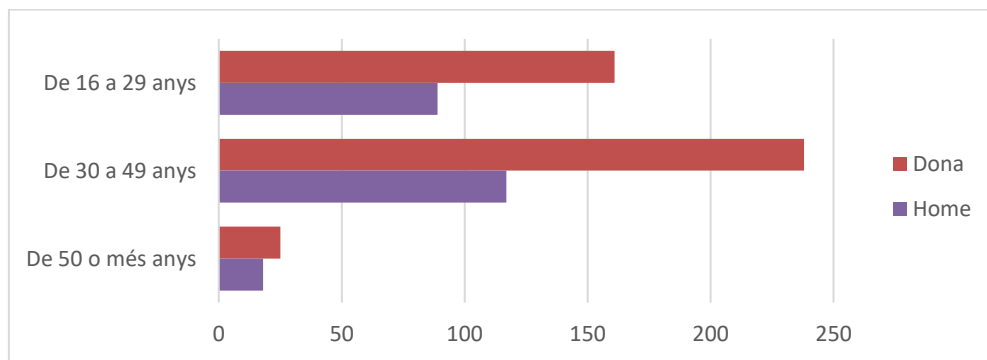
¹Anuari d'ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019: <https://bit.ly/3mKiXa8>

Gràfic I. Número total de persones segregades per sexe



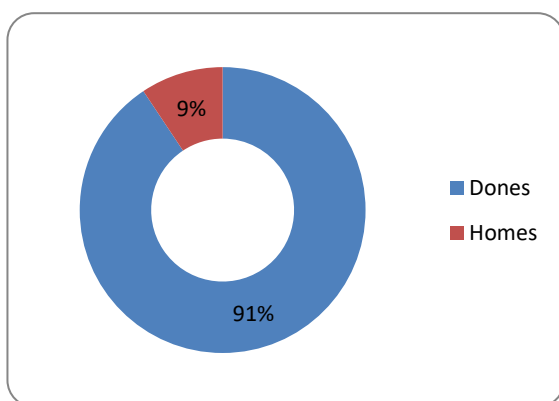
Podem afirmar que la plantilla de GEDI no és una plantilla envellida, a més, destaquem com la presència de dones en els trams d'edat 16-29 anys i 30-49 anys és més pronunciada que en el cas dels homes.

Gràfic II. Número total de persones segregades per sexe i blocs d'edat

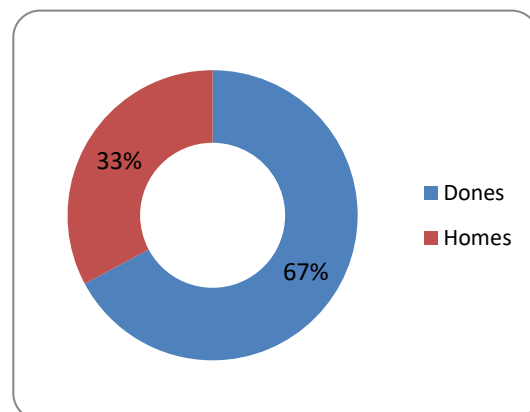


Seguint la tendència general de la cooperativa, observem en els següents gràfics com el sector femení de GEDI està molt present tant en persones sòcies (91%), com en persones treballadores (67%).

Gràfic III. Persones sòcies

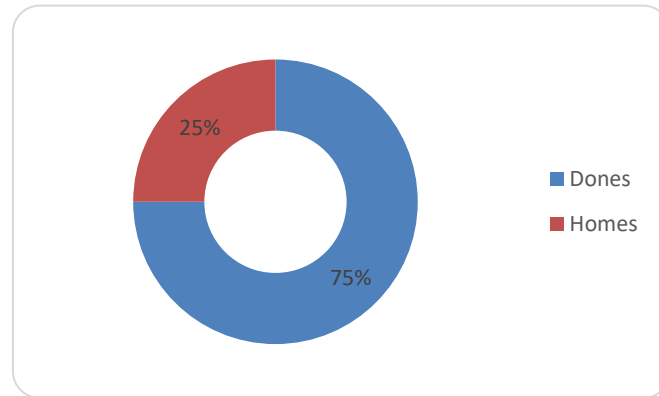


Gràfic IV. Persones treballadores



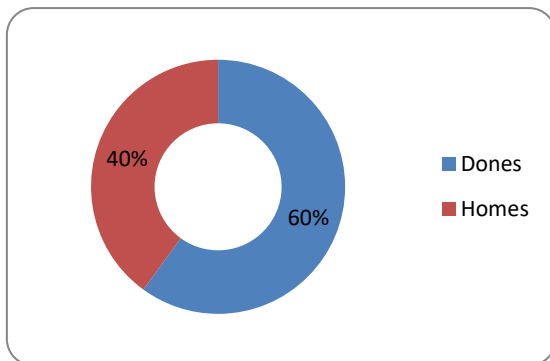
A la composició del **Consell Rector** (òrgan polític de la cooperativa) observem també una alta presència femenina: com es mostra a continuació, el 75% dels membres són dones, respecte el 25 % d'homes.

Gràfic V. Representació del Consell Rector

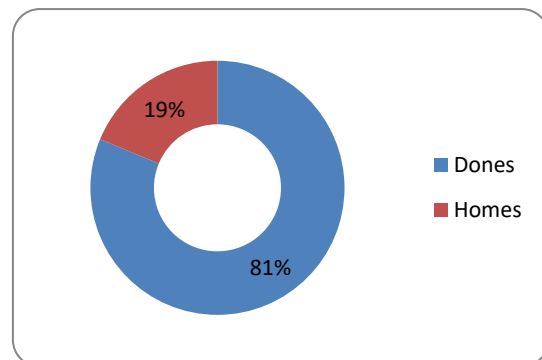


Existeix una alta feminització en tota la cooperativa, en l'**equip de gerència**, tot i que la presència de les dones és superior a la d'homes, és positivament destacable la distribució per gèneres en l'equip de gerència, direcció i coordinació de serveis.

Gràfic VI. Membres de l'equip de gerència

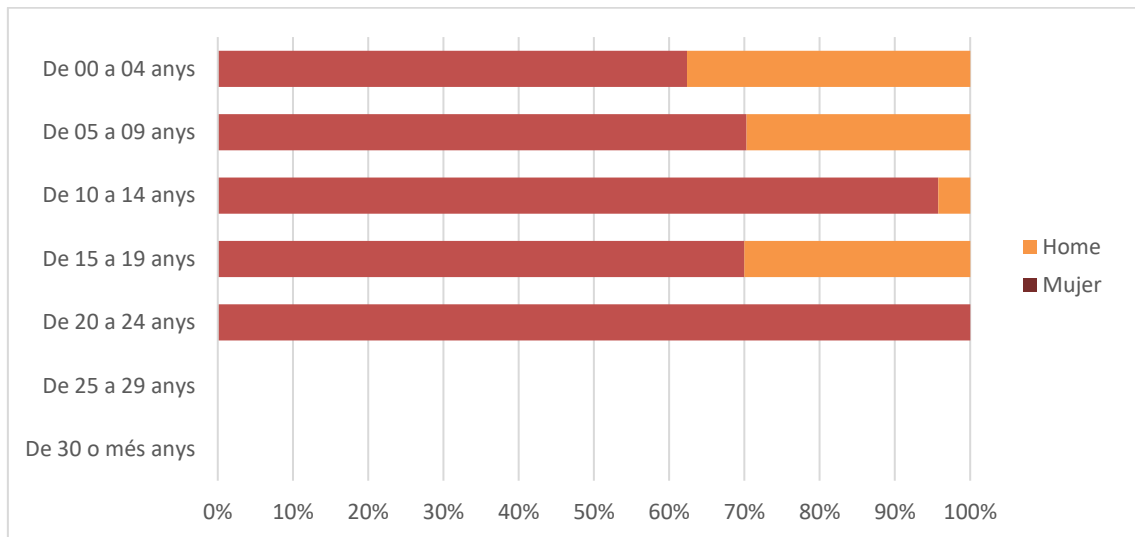


Gràfic VII. Membres direcció i coordinació



En relació a l'anàlisi de l'**antiguitat** de les persones contractades des de la perspectiva de gènere, observem com el gran gruix de persones amb una major antiguitat en tots els trams són dones, però s'ha de tenir en present en tot moment que GEDI està composta majoritàriament per dones.

Gràfic VIII. Percentatge de persones segregades per gènere en cada bloc d'antiguitat



5.3. Tipologia contractual

En relació a la tipologia contractual utilitzada a GEDI no existeixen diferències destacables, si bé s'observa que dones i homes tenen una proporció similar pel que fa a la jornada completa. Per altra banda, les dones també tenen una alta presència en jornades a temps parcials en comparació als homes.

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL
Fixos Discontínues	4	3	7
Jornada Reduïda ²	23	5	28
Temps Complert	144	120	264
Temps Parcial	253	96	349
Total general	424	224	648

És important remarcar com al Tercer Sector Social, sobretot en entitats de l'àmbit de l'acció social, predominen les jornades laborals a temps parcial, motivades especialment per les la tipologia de serveis, que s'adrecen a l'atenció a les persones de forma parcial en quant a la dedicació en el temps. Cal emfatitzar, que des de la cooperativa es fa un esforç per intentar que

²Aquest aspecte s'explica a l'apartat 5.7. *Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal.*

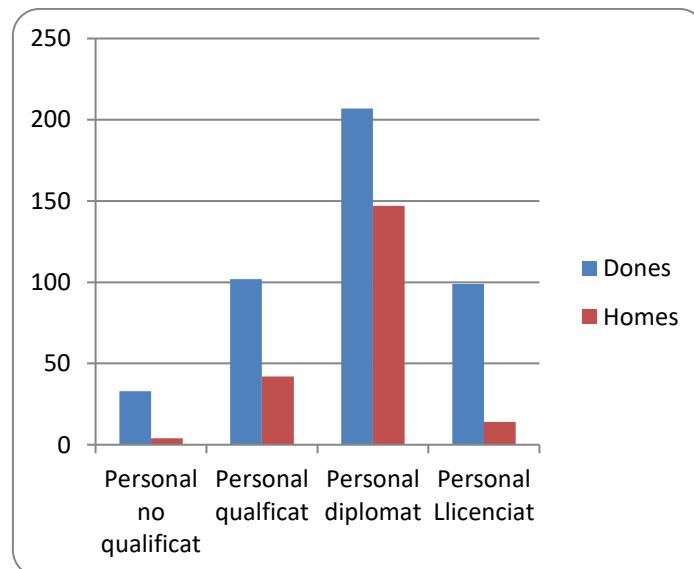
les persones treballadores puguin tenir el màxim de jornada possible, oferint els nous serveis disponibles a les persones que ja hi treballen en altres serveis i que puguin compatibilitzar-los.

Altres causes de parcialitat són degudes a la voluntat expressa de les persones contractades (jornada reduïda per guarda legal).

	Dona	Home	Total general
Indefinit	131	50	181
Eventual	25	14	39
Obra i servei	202	110	312
Interinitat	64	39	103
Discapacitats	2	0	2
Inserció	0	11	11
Pràctiques	0	0	0
Total general	424	224	648

Pel que fa a la temporalitat dels contractes laborals de GEDI, destaquem que en totes les **tipologies contractuals (temporals i indefinits)**, la proporció de dones és clarament superior a la dels homes: s'ha de tenir present que la cooperativa té una forta presència femenina en tots els nivells. Determinem així, que les diferències contractuals entre dones i homes són bàsicament per l'alta presència de dones en l'entitat.

Gràfic IX. Distribució per estudis



Seguint la tendència general, existeix una alta presència de dones en tots els trams, observem com existeix un alt volum de persones dins de la categoria Personal diplomad, així com destaquem

diferències més accentuades entre dones i homes en les categories de Personal qualificat i Personal llicenciat.

5.4. Accés a la Cooperativa

La selecció de persones per als llocs de treball vacants es regeix per la definició del procés *Gestió dels professionals*, que engloba les diferents fases (selecció, acollida, acompanyament....). Aquest accés parteix de les necessitats i aptituds que requereix cada lloc de treball. La descripció i funcions dels llocs de treball es realitza des d'una òptica neutra, tenint en compte diferents aspectes com:

- ✓ **Titulació**, tant la titulació bàsica com la complementària, si s'escau
- ✓ **Experiència professional mínima**
- ✓ **Perfil professional**, en el que es defineixen les competències, capacitats i/o habilitats professionals que requereix el lloc de treball.

En la definició dels llocs de treball, es tenen en compte els requisits del client (marcats pel plec de clàusules, contracte...) i s'amplien d'acord a les millores proposades des de la cooperativa.

La gerència empresarial i tècnica fa la preselecció en què s'avaluen els requeriments previs, posteriorment la selecció es continua des del servei o bé es realitza de forma conjunta des de l'inici: el servei avalua els coneixements tècnics concrets per al desenvolupament del lloc de treball, i l'encaix amb l'equip i les persones ateses. En funció del perfil requerit, es realitzen diferents classes d'entrevistes: curriculars, competencials, proves tècniques, etc.

Les estratègies de la cooperativa en relació a la difusió de les ofertes de feina és a través de la borsa de treball de la pàgina web, així com a través de les xarxes socials com Facebook i/o Instagram:

[Borsa | GEDI](#)

www.facebook.com/gedi.coop/

www.instagram.com/gedi_sccl/

Tots els canals s'actualitzen diàriament.

5.5. Formació contínua

Per tal de garantir i donar resposta als canvis en la capacitat i les competències de les persones sòcies i treballadores, així com a la millora contínua del servei prestat, a GEDI es dissenya el Pla de Formació, del qual es fa una primera proposta a l'inici de l'any natural o del curs (segons el calendari "natural" dels serveis com Escoles Bressol, Servei de Mediació Ciutadana, Centres Oberts...), d'acord a les necessitats i interessos detectats al finalitzar l'any o curs, a través d'eines com els qüestionaris de satisfacció adreçats a persones sòcies i treballadores, les memòries dels serveis i la revisió anual per la gerència del Sistema de Gestió de Qualitat. El pla formatiu, tant general com de serveis, es va ampliant al llarg de l'any o curs d'acord als nous interessos i necessitats detectats o sobrevinguts.

- El **pla formatiu** de GEDI engloba les formacions proposades des de l'organització i planificades per l'equip de gerència, per tal de donar resposta a:

- compliment de la normativa vigent,
- necessitats detectades de caràcter general a tots o una part important dels serveis (seguiment dels serveis per la gerència),
- interessos detectats de caràcter general a tots o una part important dels serveis (qüestionari de satisfacció de persones treballadores i sòcies i seguiment dels serveis per la gerència).

- El pla formatiu de cada servei, que defineix cada equip d'acord a les seves necessitats, interessos i expectatives professionals, i que dona resposta a:

- compliment de la normativa vigent específiques del tipus de servei,
- compliment dels requisits del client,
- millora de les competències professionals,
- adequació i innovació en la pràctica professional.

Els ítems que queden definits al pla formatiu, en relació a cada acció formativa, són els següents:

- Servei
- Nom de l'acció formativa
- Finalitat de l'acció formativa
- Termini, amb la concreció de dates o en el seu defecte, període òptim d'impartició
- Recursos (econòmics, entitat formadora...)

- Responsable

La sol·licitud de la formació, ja sigui des dels serveis o de manera individual, es fa segons indicacions de la Instrucció tècnica *FP102-IT1. Avaluació de la formació*, en la es descriu l'avaluació de la formació realitzada per les persones treballadores i sòcies en el marc del pla formatiu de l'empresa, reflectint tant l'avaluació qualitativa com l'eficàcia d'aquesta en la pràctica professional.

5.6. Promoció interna

Des de GEDI treballem en el desenvolupament professional i la promoció, com s'ha explicat en l'anterior apartat: la cooperativa disposa d'un Pla de formació anual, adaptat a les necessitats i interessos professionals.

Davant la parcialitat de jornades en alguns dels serveis que gestiona GEDI, apliquem mesures com "complementació de la jornada" en altres serveis, apostant així per la millora laboral de persones sòcies i treballadores i garantint l'estabilitat dels equips i la seva continuïtat.

Les ofertes per a cobrir llocs de treball vacants a la cooperativa es publiquen a la borsa de treball i xarxes socials. A més, en coherència amb els valors i ètica de l'entitat, apostem per la promoció horitzontal i vertical de les persones que treballen amb nosaltres, per això es fa difusió interna també a través correu electrònic, grups de WhatsApp i de manera personalitzada a les persones que els pugui interessar.

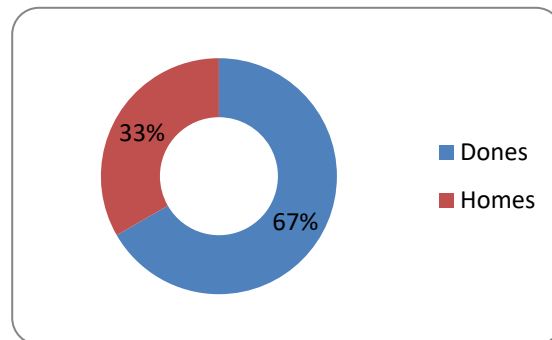
5.7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

Anteriorment, s'ha mostrat com de totes les persones que tenen una **jornada reduïda** per cura de fills/es o familiars més del 80% són dones. Per això, des de la cooperativa som conscients com el repartiment desigual de les tasques de cura impacte directament en el col·lectiu femení i genera un perjudici per la societat en la seva globalitat. Per aquest motiu i en consonància als valors de l'entitat, GEDI facilita eines i estratègies perquè els i les membres de la cooperativa puguin realitzar les tasques de cura, ja que entenem que són essencials. En aquells llocs de treball que ho permetin en relació als horaris d'atenció a les persones usuàries i/o participants, les persones sòcies i treballadores tenen l'opció d'organitzar els horaris de l'equip de manera que es respecti aquesta conciliació. Hi ha serveis, però, que l'horari d'atenció directa no permet aquesta flexibilitat. En tots els casos, es promouen els permisos remunerats per acompanyament a metge de persones a càrrec i altres mesures de conciliació que es pacten en la gestió de l'equip de

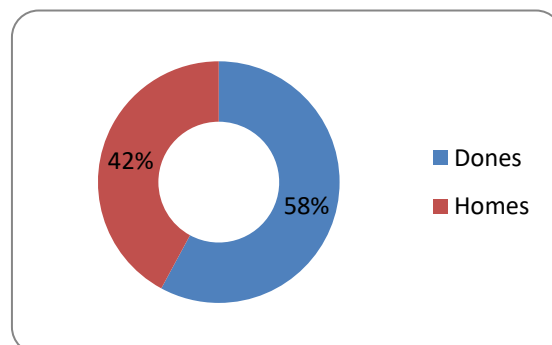
professionals. Per altra banda, en el marc de la definició dels convenis col·lectius, existeixen diferents mecanismes reguladors com permisos i excedències per a l'atenció de persones dependents, als quals les persones treballadores poden sol·licitar i adherir-se.

En els següents gràfics, podem veure com en l'any 2020 s'han demanat un **total de 14 permisos per suspensió de contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment**, no existeixen diferències destacables, ja que dels permisos el 42% han estat sol·licitats per homes i el 58% per dones. Tot i això, els permisos per **excedència** per cura de fills/es o familiars són més freqüents en el col·lectiu femení, ja que representa el 67 % , enfront del 33% de permisos sol·licitats per homes.

Gràfic X. Permisos per suspensió de contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment



Gràfic XI. Permisos per excedències per cura fills/es o familiars



Encara que les diferències a GEDI no són molt accentuades entre homes i dones pel que fa als usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, s'evidencien petits punts de la realitat social encara imperant, on les dones se n'ocupen de la cura de fills/es i familiars i tenen la necessitat de sol·licitar permisos per poder fer-se'n càrrec.

5.8. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals

La cooperativa amb la intenció de millorar progressivament les condicions de seguretat i salut dels seus llocs de treball i en compliment de la normativa vigent, desplega de forma anual el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. En aquest s'estableix, assumeix i difon a tots els nivells de l'organització la política de prevenció de riscos laborals en base als següents punts:

1. La Prevenció de Riscos s'integra en el procés general de treball de GEDI, i es tracta com a projecte transversal a tots els efectes, per tant, tant les obligacions com les responsabilitats derivades d'aquest sistema, es regeixen pels mateixos paràmetres.
2. La cooperativa no només pretén complir els requisits legals vigents, sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, salut, higiene, ergonomia i psicociologia de totes les persones que hi treballen.
3. Tots els esforços de l'organització, així com dels seus proveïdors, han d'estar orientats fonamentalment cap a la cultura de la prevenció, amb la finalitat d'aconseguir els objectius establerts.

5.9. Prevenció i actuació enfront l'assetjament

En coherència amb els valors cooperatius, GEDI manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives. En aquest sentit la cooperativa expressa la seva voluntat que els espais de treball siguin segurs i estiguin lliures de situacions d'assetjament laboral, objectiu que només es pot assolir amb la implicació de totes les persones de GEDI, cadascuna des de la seva responsabilitat i encàrrec professional.

L'objectiu, doncs, és garantir un entorn de treball segur, productiu i respectuós per a totes les persones, motiu pel qual prenem mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral mitjançant aquest protocol. Totes les persones de GEDI tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/es, persones col·laboradores externes, persones usuàries o participants, etc.) amb respecte, tot respectant la transparència, la llibertat d'expressió i el dret de queixa.

D'acord amb aquests principis, a GEDI declarem que qualsevol tipus d'assetjament laboral no serà permès ni tolerat en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats.

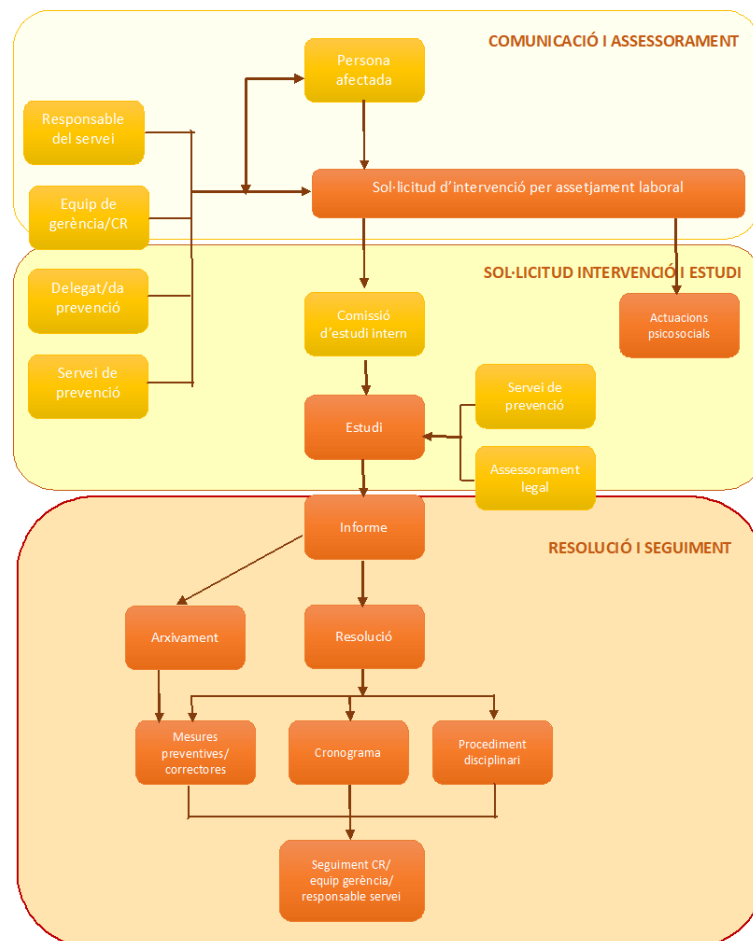
En el marc de la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral, s'engloba l'assetjament sexual i

per raons de gènere.

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament laboral que es puguin produir dintre de l'organització, tot representant un compromís per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Així mateix, emmarca actuacions i responsabilitats de les persones de l'entitat que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions, assegurant la pluralitat d'intervencions per a garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord a les referències normatives i principis generals que l'emparen.

El circuit del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral és el següent:



El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral es pot consultar a la pàgina web de GEDI.³

5.10. Política retributiva

De forma prèvia a aprofundir en l'anàlisi retributiva, cal contextualitzar el tipus de política retributiva que se segueix a GEDI, ja que al ser una entitat gestora de serveis de titularitat pública i privada, les remuneracions venen marcades pels requisits del client. D'aquesta manera, és el contracte (plec de clàusules, bases de subvenció, etc) el que marca el conveni aplicable, la categoria professional i els complements salarials de millora en el cas d'assignar-se.

Per altra banda, el marge de millora dels salaris estipulats pel contracte amb el client estan subjectes al benefici empresarial de cada servei. En el cas de GEDI, seguint els principis com a cooperativa de treball sense ànim de lucre, el marge empresarial dels serveis es destina a la despesa del personal d'estructura (gerència, coordinadors/es de línies de negoci, professionals de processos de suport com laborals i econòmic-financers, etc) i a la millora de la gestió dels serveis, pel que és difícil repercutir-lo en els sous estipulats per als professionals.

Per a l'**anàlisi retributiva** prenem com a base les dades de l'any 2020 (donat que el Pla d'Igualtat comprèn el període 2021/2024): s'ha realitzat el **registre retributiu** seguint el articles 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar el registre retributiu del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes; concretament s'ha fet servir l'eina publicada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya ([Eina de registre retributiu. Departament d'Igualtat i Feminismes \(gencat.cat\)](#)), el qual es troba a l'abast de la Comissió d'Igualtat de GEDI.

En l'anàlisi de la política retributiva és important destacar que les característiques dels serveis que conformen la cooperativa provoquen que l'extracció de les dades per nosaltres sigui una tasca d'alta complexitat. Com expliquem a l'apartat 5.3. *Tipologia contractual* d'aquest mateix punt: la configuració salarial dels diferents llocs de treball tenen casuístiques específiques depenent del tipus de servei, els requisits del client (que poden marcar millores respecte al conveni però no ser unificats per a tots els mateixos tipus de servei), el conveni que s'aplica, etc. A més, per l'anàlisi s'han de tenir en compte aspectes com la parcialitat, la temporalitat i els

³ El *link* de consulta: [protocol_abordatge_assetjament_laboral_gedi_sccl_0.pdf](#)

convenis aplicables, i en especial, i com a peculiaritat del 2020, l'afectació per ERTO d'un 40% de la plantilla, en diferents períodes i modalitats (parcial o total), d'acord a la suspensió d'alguns dels contractes amb els nostres clients, amb motiu de la crisi sanitària.

Un últim factor rellevant a tenir present són les conseqüències derivades de la crisi sanitària per la COVID19, com l'aplicació de suspensions temporals de contractes en part de serveis de la cooperativa. Així, les dades extretes pel Pla d'Igualtat d'enguany, corresponents al 2020, no responen a la realitat exacte de GEDI.

Els **grups professionals** vigents a GEDI, sobre els quals s'ha realitzat l'anàlisi retributiva, són els següents:

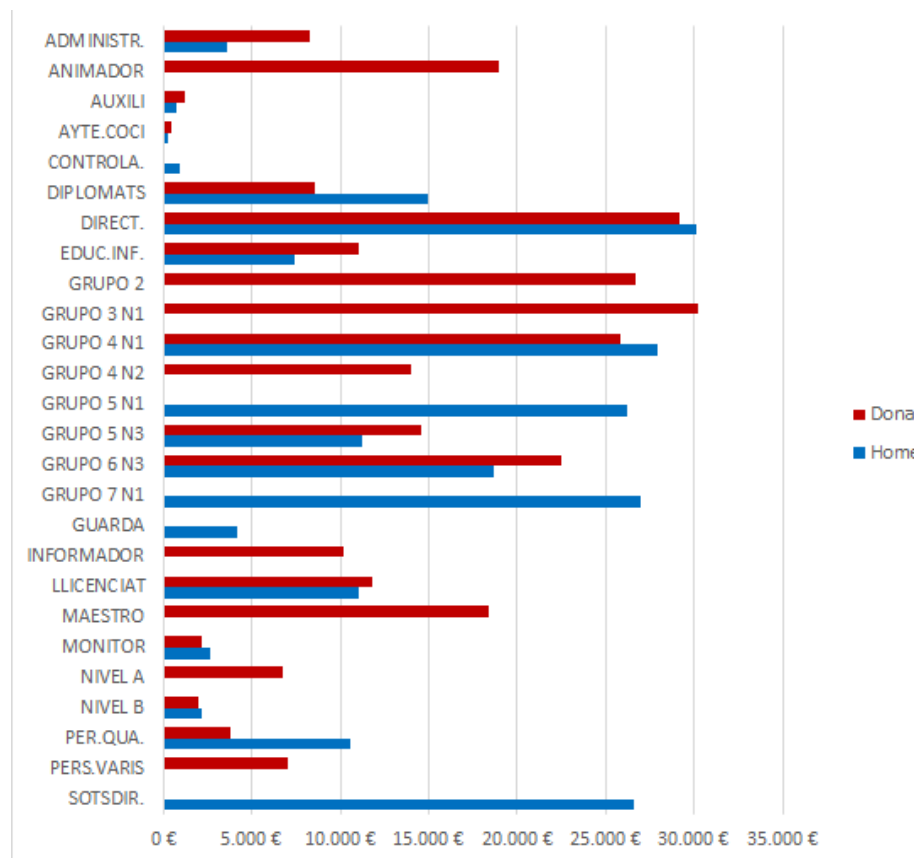
GRUP PROFESSIONAL	CONVENI AL QUE PERTANY
LLICENCIAT	ACCIÓ SOCIAL
DIPLOMATS	ACCIÓ SOCIAL
SOTSDIRECTOR	ACCIÓ SOCIAL
ADMINISTRACIÓ	ACCIÓ SOCIAL
PER.QUA.	ACCIÓ SOCIAL
ANIMADOR	ACCIÓ SOCIAL
GUARDA	AGROPECUARI CATALUNYA 2018
EDUCADOR/A INFANTIL	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
MAESTRO/A	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
DIRECTOR/A	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
PERSONAL VARIS	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
AUXILIAL	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
NIVEL B	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
INFORMADOR	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
MONITOR	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
AYTE.COCINA	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
NIVEL A	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
CONTROLA.	LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA
GRUPO 4 N1	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 3 N1	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 2	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA

GRUPO 5 N1	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 4 N2	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 6 N3	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 7 N1	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA
GRUPO 5 N3	OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA

En el següent quadre mostrem, la mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional, tenint en compte tres conceptes: sou base, complements i salari final.

MITJANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL

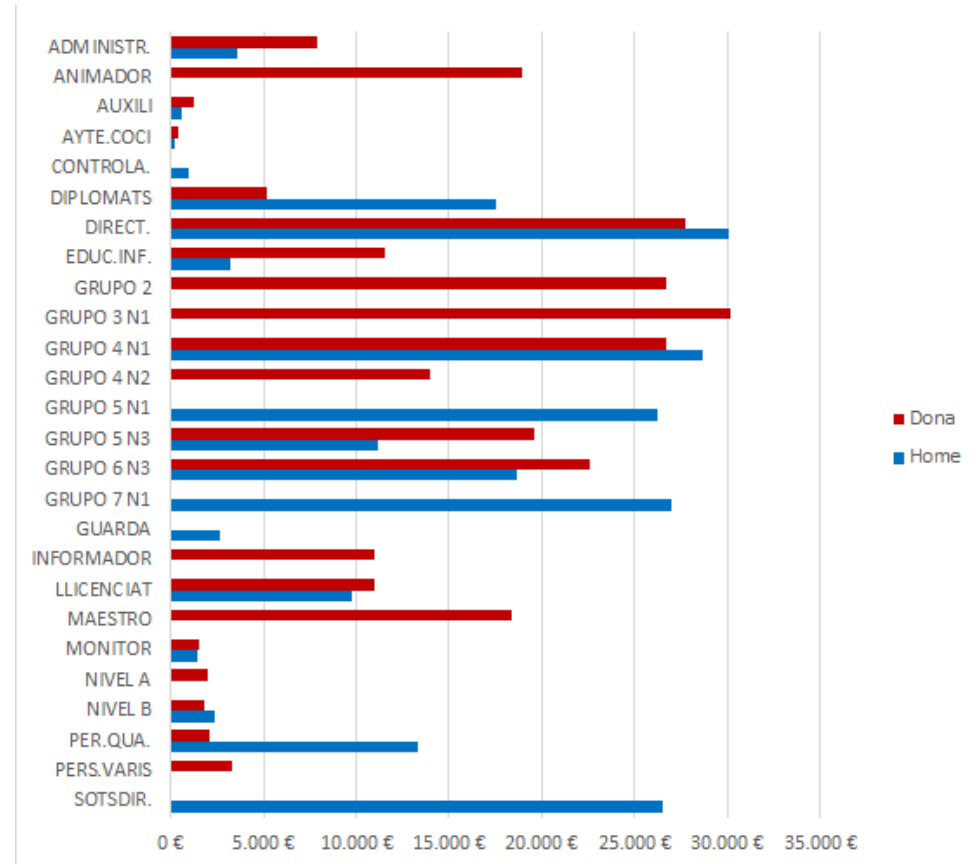
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administr.	8.258,11 €	3.605,58 €	7.224,22 €	-129,00%
Animador	18.973,32 €	0,00 €	18.973,32 €	N/A
Auxili	1.235,31 €	699,39 €	978,07 €	-76,60%
Ayte.coci	462,40 €	269,35 €	423,79 €	-71,70%
Controla.	0,00 €	974,00 €	974,00 €	N/A
Diplomats	8.598,88 €	14.958,99 €	11.861,69 €	42,50%
Direct.	29.157,63 €	30.110,91 €	29.276,79 €	3,20%
Educ.inf.	11.038,46 €	7.392,21 €	10.144,09 €	-49,30%
Grupo 2	26.697,45 €	0,00 €	26.697,45 €	N/A
Grupo 3 n1	30.180,00 €	0,00 €	30.180,00 €	N/A
Grupo 4 n1	25.884,50 €	27.916,64 €	26.900,57 €	7,30%
Grupo 4 n2	13.958,65 €	0,00 €	13.958,65 €	N/A
Grupo 5 n1	0,00 €	26.207,95 €	26.207,95 €	N/A
Grupo 5 n3	14.556,02 €	11.191,73 €	13.714,95 €	-30,10%
Grupo 6 n3	22.539,72 €	18.635,16 €	20.587,44 €	-21,00%
Grupo 7 n1	0,00 €	27.024,00 €	27.024,00 €	N/A
Guarda	0,00 €	4.149,12 €	4.149,12 €	N/A
Informador	10.181,08 €	0,00 €	10.181,08 €	N/A
Llicenciat	11.847,41 €	11.058,03 €	11.748,74 €	-7,10%
Maestro	18.395,92 €	0,00 €	18.395,92 €	N/A
Monitor	2.135,72 €	2.603,42 €	2.316,76 €	18,00%
Nivela	6.723,01 €	0,00 €	6.723,01 €	N/A
Nivel b	1.958,88 €	2.152,59 €	1.987,46 €	9,00%
Per.qualificat	3.763,85 €	10.531,56 €	6.301,74 €	64,30%
Pers.varis	7.047,42 €	0,00 €	7.047,42 €	N/A
Sotsdir.	0,00 €	26.556,11 €	26.556,11 €	N/A
Total general	9.427,93 €	11.930,20 €	10.292,91 €	21%



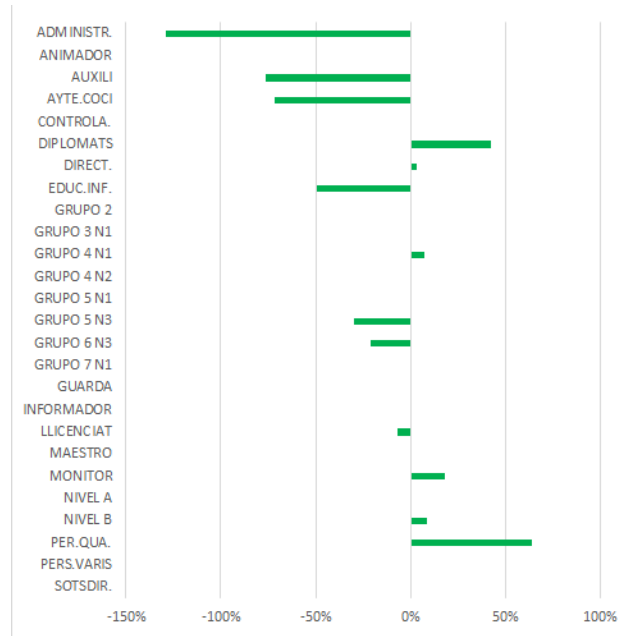
En el següent quadre mostrem, la mediana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional.

MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL

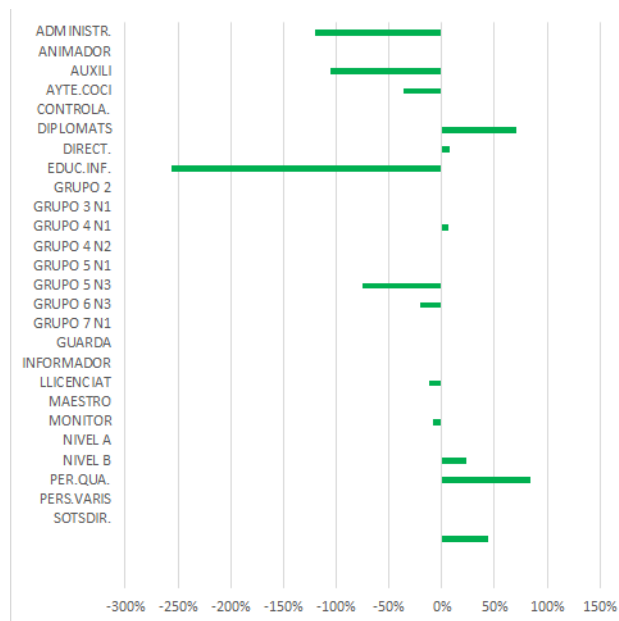
	Dona	Home	Bretxa
Administr.	7.941,93 €	3.605,58 €	-120,3%
Animador	18.973,32 €	0,00 €	N/A
Auxili	1.225,09 €	595,53 €	-105,7%
Ayte.coci	367,41 €	269,35 €	-36,4%
Controla.	0,00 €	974,00 €	N/A
Diplomats	5.188,47 €	17.530,67 €	70,4%
Direct.	27.752,28 €	30.110,91 €	7,8%
Educ.inf.	11.570,85 €	3.253,76 €	-255,6%
Grupo 2	26.697,45 €	0,00 €	N/A
Grupo 3 n1	30.180,00 €	0,00 €	N/A
Grupo 4 n1	26.697,45 €	28.672,75 €	6,9%
Grupo 4 n2	13.958,65 €	0,00 €	N/A
Grupo 5 n1	0,00 €	26.207,95 €	N/A
Grupo 5 n3	19.607,64 €	11.191,73 €	-75,2%
Grupo 6 n3	22.539,72 €	18.635,16 €	-21,0%
Grupo 7 n1	0,00 €	27.024,00 €	N/A
Guarda	0,00 €	2.647,92 €	N/A
Informador	10.956,00 €	0,00 €	N/A
Llicenciat	11.003,98 €	9.808,70 €	-12,2%
Maestro	18.378,02 €	0,00 €	N/A
Monitor	1.532,88 €	1.412,71 €	-8,5%
Nivel a	1.985,97 €	0,00 €	N/A
Nivel b	1.786,54 €	2.340,94 €	23,7%
Per.qualificat	2.092,75 €	13.333,36 €	84,3%
Pers.varis	3.333,60 €	0,00 €	N/A
Sotsdir.	0,00 €	26.556,11 €	N/A
Total general	5.797,31 €	10.291,39 €	43,7%



En relació a la mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional s'observa que la bretxa salarial entre homes i dones es situa en el **21%**, mentre que a la mediana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional la bretxa salarial entre homes i dones es situa en el **43,7%**.



Bretxa salarial de la mitjana de retribució total anual segregada per sexe i grup professional



Bretxa salarial de la mediana de retribució total anual segregada per sexe i grup professional

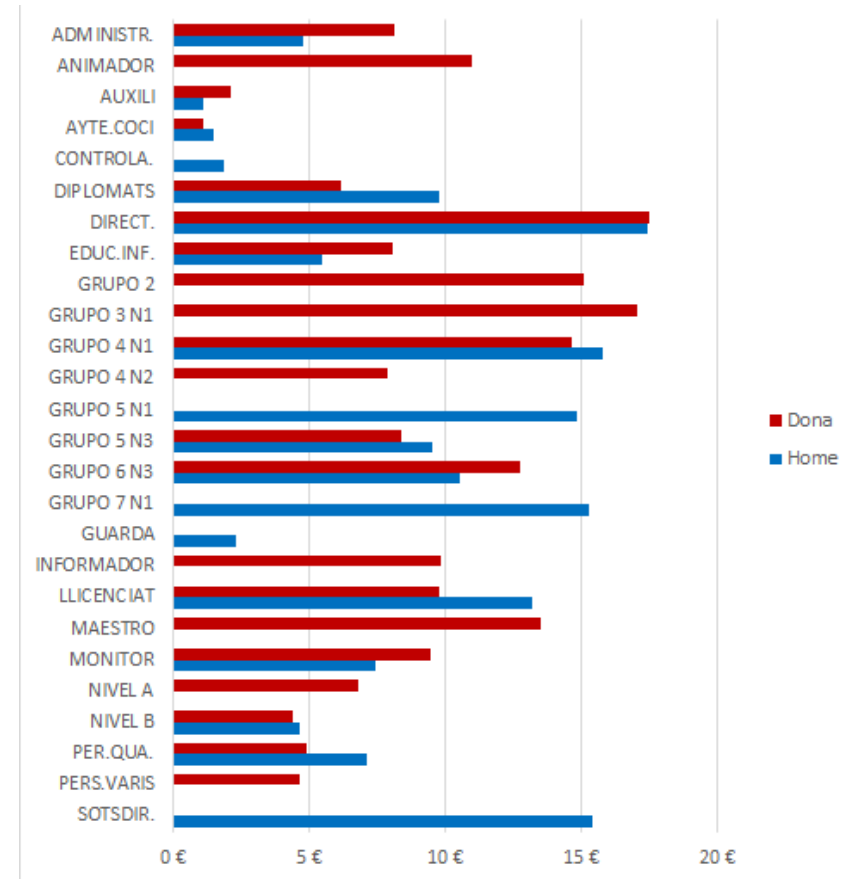
De la lectura combinada entre el resultat de la mitjana i la mediana de la retribució total anual, se'n desprèn que la bretxa en base a la mitjana és menor que la bretxa calculada en base a la mediana: la interpretació d'aquest resultat ve generada perquè el grup de persones que se situa en la banda baixa de la retribució és més nombrós en quan a representació de dones, mostrant una segregació horitzontal.

Aquesta desigualtat salarial s'atribueix a l'alt gruix de dones amb contractes parcials i/o contractes temporals (inferiors a 1 any), com hem explicat a l'apartat 5.3. *Tipologia contractual*.

En el següent quadre mostrem, la mitjana de la retribució per hora segregada per sexe i grup professional, tenint en compte tres conceptes: sou base, complements i salari final.

MITJANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA

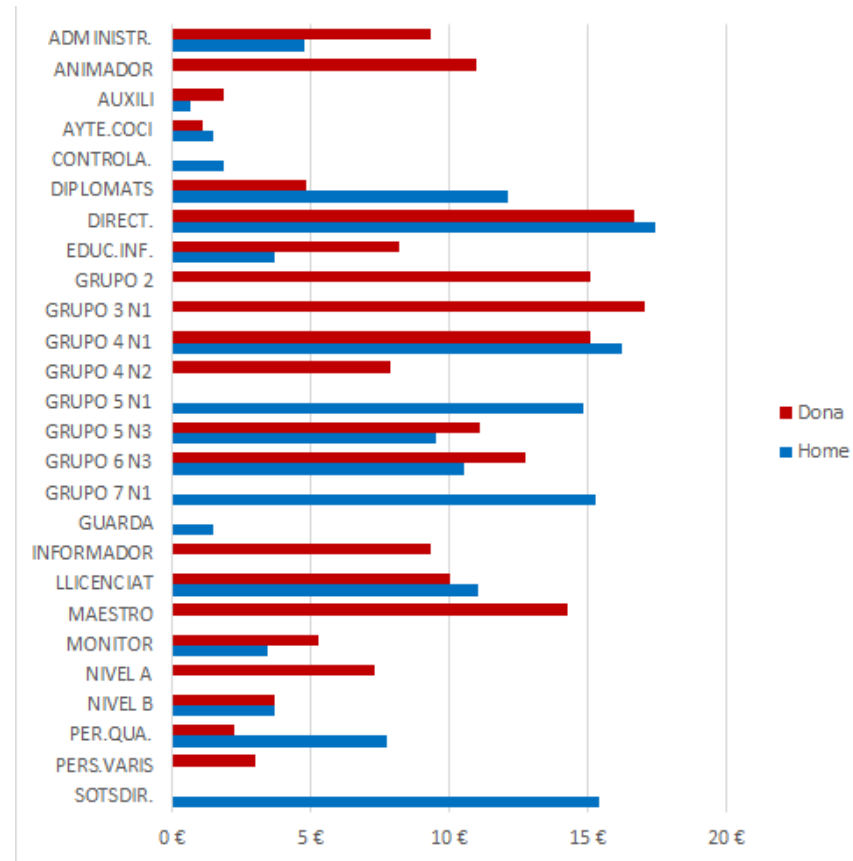
	Dona	Home	Total general	Breixa
Administr.	8,12 €	4,80 €	7,38 €	-69,2%
Animador	11,01 €	0,00 €	11,01 €	N/A
Auxili	2,08 €	1,08 €	1,60 €	-91,8%
Ayte.coci	1,09 €	1,49 €	1,17 €	26,8%
Controla.	0,00 €	1,83 €	1,83 €	N/A
Diplomats	6,17 €	9,77 €	8,02 €	36,8%
Direct.	17,55 €	17,47 €	17,54 €	-0,5%
Educ.inf.	8,09 €	5,50 €	7,46 €	-47,2%
Grupo 2	15,13 €	0,00 €	15,13 €	N/A
Grupo 3 n1	17,11 €	0,00 €	17,11 €	N/A
Grupo 4 n1	14,67 €	15,83 €	15,25 €	7,3%
Grupo 4 n2	7,91 €	0,00 €	7,91 €	N/A
Grupo 5 n1	0,00 €	14,86 €	14,86 €	N/A
Grupo 5 n3	8,40 €	9,52 €	8,68 €	11,8%
Grupo 6 n3	12,78 €	10,56 €	11,67 €	-21,0%
Grupo 7 n1	0,00 €	15,32 €	15,32 €	N/A
Guarda	0,00 €	2,31 €	2,31 €	N/A
Informador	9,87 €	0,00 €	9,87 €	N/A
Llicenciat	9,78 €	13,18 €	10,21 €	25,8%
Maestro	13,54 €	0,00 €	13,54 €	N/A
Monitor	9,49 €	7,46 €	8,70 €	-27,1%
Nivel a	6,79 €	0,00 €	6,79 €	N/A
Nivel b	4,38 €	4,67 €	4,43 €	6,2%
Per.qualificat	4,88 €	7,15 €	5,73 €	31,7%
Pers.varis	4,64 €	0,00 €	4,64 €	N/A
Sotsdir.	0,00 €	15,40 €	15,40 €	N/A
Total general	7,81 €	8,60 €	8,08 €	9,1%



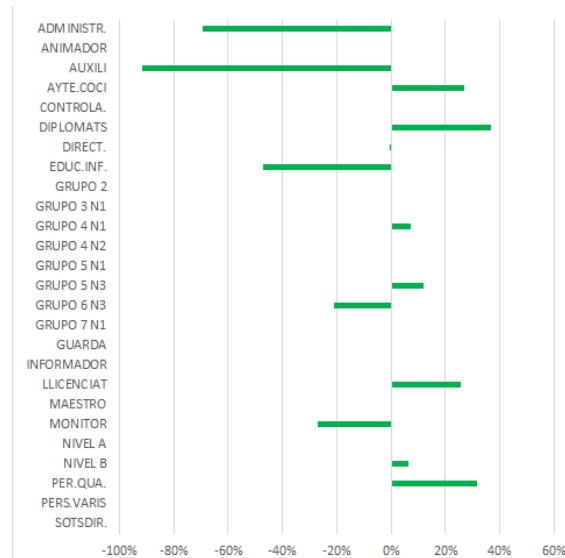
En el següent quadre mostrem, la mediana de la retribució total per hora segregada per sexe i grup professional.

MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA

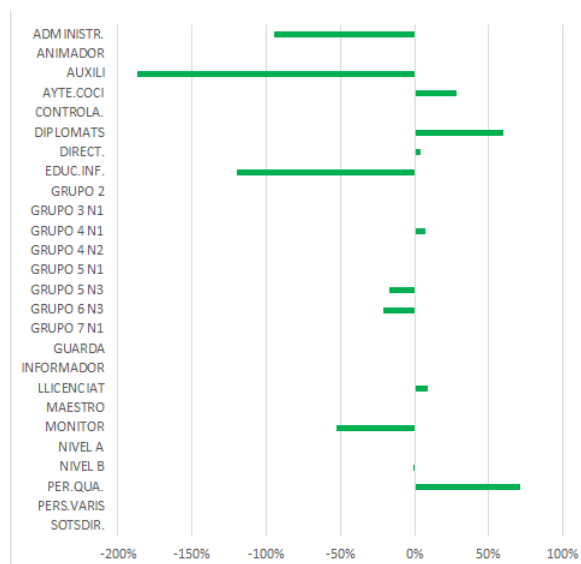
	Dona	Home	Bretxa
Administr.	9,32 €	4,80 €	-94,4%
Animador	11,01 €	0,00 €	N/A
Auxili	1,84 €	0,64 €	-187,0%
Ayte.coci	1,07 €	1,49 €	28,4%
Controla.	0,00 €	1,83 €	N/A
Diplomats	4,85 €	12,16 €	60,1%
Direct.	16,71 €	17,47 €	4,3%
Educ.inf.	8,18 €	3,72 €	-120,0%
Grupo 2	15,13 €	0,00 €	N/A
Grupo 3 n1	17,11 €	0,00 €	N/A
Grupo 4 n1	15,13 €	16,25 €	6,9%
Grupo 4 n2	7,91 €	0,00 €	N/A
Grupo 5 n1	0,00 €	14,86 €	N/A
Grupo 5 n3	11,12 €	9,52 €	-16,8%
Grupo 6 n3	12,78 €	10,56 €	-21,0%
Grupo 7 n1	0,00 €	15,32 €	N/A
Guarda	0,00 €	1,47 €	N/A
Informador	9,31 €	0,00 €	N/A
Llicenciat	10,05 €	11,06 €	9,2%
Maestro	14,32 €	0,00 €	N/A
Monitor	5,26 €	3,44 €	-52,7%
Nivel a	7,32 €	0,00 €	N/A
Nivel b	3,70 €	3,70 €	0,0%
Per.qualificat	2,23 €	7,73 €	71,2%
Pers.varis	3,01 €	0,00 €	N/A
Sotsdir.	0,00 €	15,40 €	N/A
Total general	6,76€	8,65€	21,8%



A continuació fem la mateixa anàlisi però en relació a la **mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe i grup professional**, en aquest aspecte podem veure com la bretxa salarial es disminueix fins a un **9,1 %**, mentre que a la **mediana de la retribució total per hora segregada per sexe i grup professional** la bretxa salarial entre homes i dones es situa en el **21,8%**. Aquesta diferència a la baixa en relació a les bretxes identificades per a la retribució anual ve donada perquè el càlcul per hores és més realista en el nostre context, ja que la retribució salarial anual queda afectada per la parcialitat i la temporalitat dels contractes, que en cas de GEDI són força altes, com ja hem anat explicant.



Bretxa salarial de la mediana de retribució per hora segregada per sexe i grup professional



Bretxa salarial de la mitjana de retribució per hora segregada per sexe i grup professional

De la lectura combinada entre el resultat de la mitjana i la mediana de la retribució per hora, se'n desprèn que la bretxa en base a la mitjana és menor que la bretxa calculada en base a la mediana: la interpretació d'aquest resultat és la mateixa que en la lectura combinada entre la mitjana i la mediana de la retribució total anual, en la que existeix el grup de persones que se situa en la banda baixa de la retribució és més nombrós en quan a representació de dones.

La justificació d'aquesta realitat és la mateixa que en el cas de l'anàlisi segons la retribució anual: el gran volum de contractes parcials i/o temporals de dones.

6. INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

Per a l'**auditoria retributiva** s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball sense biaix de gènere, amb l' "herramienta de valoración de puestos" editada pel Ministerio de Igualdad ([Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)), la qual es troba a l'abast de la Comissió d'Igualtat de GEDI, amb data d'inici i fi segons dades retributives de l'1/01/2020 a 31/12/2020.

L'**informe d'auditoria retributiva** de **GEDI Gestió i Disseny SCCL** té un abast temporal de l'**1/01/2021 a 31/12/2024**, coincidint amb el del Pla d'Igualtat 2021/2024.

6.1. Diagnòstic retributiu

El **diagnòstic de la situació retributiva a GEDI** ha estat realitzat en base als resultats del **registre retributiu** realitzat sobre els **grups professionals** (apartat 5.10. *Política retributiva*) i les dades extretes de la **valoració dels llocs de treball (auditoria retributiva)**.

LLOC DE TREBALL	GRUP PROFESSIONAL
GERÈNCIA EMPRESARIAL	GRUPO 2
GERÈNCIA EMPRESARIAL	GRUPO 3 N1
DIRECCIÓ /COORDINACIÓ DE SERVEI	SOTSDIR.
DIRECCIÓ / COORDINACIÓ SERVEI	DIRECT.
EDUCADORS SOCIAL FISIOTERAPEUTES EDUCADOR SOCIAL (centres oberts) AGENT CÍVIC TREBALLADOR/A SOCIAL INFERMERA	DIPLOMATS
MESTRA	MAESTRO
EDUCADOR/A INFANTIL	EDUC.INF.
AUXILIAR MENJADOR	AUXILI
PSICOPEDAGOG/A	NIVEL A
GESTOR/A REMS / PEDAGOG/A / PSICOTERAPEUTA	LLICENCIAT
EDUCADOR PAE	NIVEL B
MONITOR/A (REMS)	MONITOR
MEDIADOR/A	PER.QUA.
DINAMITZADOR/A	ANIMADOR
INFORMADOR/A	CONTROLA.
INFORMADOR/A	INFORMADOR
TÈCNIC/A COMPTABLE I LABORAL	GRUPO 4 N1
TÈCNIC/A COMPTABLE	GRUPO 4 N2
COMUNITY MANAGER	GRUPO 5 N1
ADMINISTRIU/VA	GRUPO 5 N3
ADMINISTRATIU/VA	ADMINISTR.
ADMINISTRATIU/VA	GRUPO 6 N3
ADMINISTRATIU/VA	GRUPO 7 N1
GUARDA	GUARDA
PERSONAL DE NETEJA	PERS.VARIS
AJUDANT CUINA	AYTE.COCCI

Correspondència lloc de treball i grup professional

6.2. Resum de les dades del diagnòstic retributiu

- Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional / mediana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional

Tal com hem indicat a l'apartat 6. *Política retributiva*, en relació a la **mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional** s'observa que la bretxa salarial entre homes i dones es situa en el **21%**, i la **mediana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional** la bretxa salarial entre homes i dones es situa en el **43,7%**, i el motiu d'aquesta desviació està vinculat a l'elevat número de jornades reduïdes o parcials en el sector femení.

➤ **Comparació de les dades del registre retributiu i el resultat de la valoració dels llocs de treball**

Com hem indicat anteriorment (apartat 5.10.1.1. *Diagnòstic retributiu*), les dades del registre retributiu són les corresponents a grups professionals, per a cada un dels quals s'associen diferents llocs de treball. Després de la realització de la valoració dels llocs de treball, trobem que a llocs de treball d'igual valor, s'observen retribucions diferents: la causa ve donada per les funcions i responsabilitats del propi lloc de treball, definides a les fitxes de funcions dels professionals i/o als projectes tècnics dels propis serveis.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	GERÈNCIA EMPRESARIAL(640)
	GERÈNCIA TÈCNICA(634)
	DIRECCIÓ / COORDINACIÓ SERVEI(623)
Agrupación 6	PSICOPEDAGOG/A(524)
	EDUCADOR/A SOCIAL (centres acollida)(530)
Agrupación 5	COMMUNITY MANAGER - DISSENYADOR/A GRÀFIC/A(530)
	MESTRA(495)
	EDUCADORA INFANTIL(452)
	GESTOR/A (REMS)(487)
	FISIOTERAPEUTA (REMS)(432)
	TREBALLADOR/A SOCIAL(469)
	PEDAGOG/A(469)
	INFERMERA(469)
	PSICÒLEG/A(469)
	PSICOTERAPEUTA(495)
	EDUCADOR/A SOCIAL (centre obert, etc)(429)
	DINAMITZADOR/A(422)
	MEDIADOR/A(482)
Agrupación 4	AUXILIAR MENJADOR(364)
	MONITOR/A (REMS)(325)
	EDUCADOR PAE(358)
	AGENT CÍVIC / AGENT DE CONVIVÈNCIA(362)
	INFORMADOR/A(334)
Agrupación 1	TÈCNIC/A COMPTABLE(357)
	TÈCNIC/A LABORAL(362)
	ADMINISTRATIU/VA(312)
	NETEJA(111)
	GUARDA(123)
	AJUDANT CUINA(109)

Agrupacions segons la valoració dels llocs de treball

➤ **Mitjana i mediana de les retribucions dels grups professionals superiors en un dels sexes**

Les desviacions de les retribucions respecte els sexes en relació a la **mitjana i mediana**⁴(apartat 5.10.1.1. *Diagnòstic retributiu*) per a llocs de treball d'igual valor dels diferents grups professionals són les següents:

⁴ Els percentatges en negatiu indiquen la desviació a favor de les dones i els positius indiquen la desviació a favor dels homes.

Mitjana de la retribució total anual	
Agrupació 7	
DIRECT.	3,20%
GRUPO 2	N/A
GRUPO 3 N1	N/A
SOTSDIR.	N/A
Agrupació 6	
DIPLOMATS	42,50%
GRUPO 5 N1	N/A
NIVEL A	N/A
Agrupació 5	
ANIMADOR	N/A
DIPLOMATS	42,50%
EDUC. INF.	-49,30%
INFORMADOR	N/A
LLICENCIAT	-7,10%
MAESTRO	N/A
PER.QUA.	64,30%
Agrupació 4	
ADMINISTR.	-129,00%
AUXILI	-76,60%
CONTROLA.	N/A
DIPLOMATS	42,50%
GRUPO 4 N1	7,30%
GRUPO 4 N2	N/A
GRUPO 5 N3	-30,10%
GRUPO 6 N3	-21,00%
GRUPO 7 N1	N/A
MONITOR	18%
NIVEL B	9%
Agrupació 1	
AYTE.CONI	-71,70%
GUARDA	N/A
PERS.VARIS	N/A

Mediana de la retribució total anual	
Agrupació 7	
DIRECT.	7,80%
GRUPO 2	N/A
GRUPO 3 N1	N/A
SOTSDIR.	N/A
Agrupació 6	
DIPLOMATS	70,40%
GRUPO 5 N1	N/A
NIVEL A	N/A
Agrupació 5	
ANIMADOR	N/A
DIPLOMATS	70,40%
EDUC. INF.	-255,60%
INFORMADOR	N/A
LLICENCIAT	-12,20%
MAESTRO	N/A
PER.QUA.	84,30%
Agrupació 4	
ADMINISTR.	-120,30%
AUXILI	-105,70%
CONTROLA.	N/A
DIPLOMATS	70,40%
GRUPO 4 N1	60,90%
GRUPO 4 N2	N/A
GRUPO 5 N3	-75,20%
GRUPO 6 N3	-21,00%
GRUPO 7 N1	N/A
MONITOR	-8,50%
NIVEL B	-23,70%
Agrupació 1	
AYTE.CONI	-36,40%
GUARDA	N/A
PERS.VARIS	N/A

Analitzant els conceptes salarials en els que s'observa la diferència, es detecta que es dona tant en el sou base com en els complements (en aquells llocs de treball que en tinguin). Les causes no s'atorguen a discriminacions salarials, sinó al fet que en un mateix grup professional es troben diferents llocs de treball i cada un d'ells està subjecte a remuneració segons els requisits del contracte amb el client, a més de la peculiaritat de jornada parcials (apartat 5.3. *Tipologia contractual*).

Així mateix, s'ha verificat que en tots els casos s'aplica el conveni i en alguns casos per sobre (segons requisits del client, com ja hem explicat); en cap cas existeixen retribucions en espècies, beneficis socials, sistemes d'incentius, complements per objectius, altres complements que afectin de forma diferent a dones i homes.

➤ Sistema de promoció

El sistema de promoció, tal com queda justificat a l'apartat 5.6. *Promoció interna*, garanteix la màxima igualtat per a totes les persones de la cooperativa, sense que es considerin factors com l'antiguitat, la disponibilitat horària fora de la jornada laboral, no s'exigeix la realització d'una prova específica i la promoció és indiferent a si la persona té jornada parcial o contracte temporal. Els factors que sí es tenen en compte són: la formació d'acord al compliment dels requisits del lloc de treball; normalment es prioritza la promoció a persones sòcies, donat l'objectiu empresarial; donades les dimensions de la cooperativa és difícil que la difusió de la promoció arribi a tothom, garantint la difusió entre les persones amb perfil formatiu i professional corresponent al lloc.

➤ Sistema de contractació

D'acord amb les dades presentades a l'apartat 5.3. *Tipologia contractual*, en relació al tipus de contracte i jornada, les dones tenen una alta presència tant en jornades a temps parcials com en contractes temporals en comparació als homes, justificat pel tipus de llocs de treball que s'ofereixen en el Tercer Sector i per l'elevada feminització dels llocs de treball a GEDI en general. Queda palès que no hi ha cap retribució salarial vinculat a tipus de jornada, de contracte o en relació a l'antiguitat.

➤ **Sistema de classificació professional**

El sistema de classificació professional no fa diferència entre dones i homes i les desviacions que es troben són degudes al tipus de jornada i contracte, donat que a les dades estan considerades tant jornades completes com parcials i tant contractes fixes com temporals.

➤ **Sistema de formació**

El pla de formació està obert a totes les persones treballadores de GEDI, pel que tant dones com homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir-hi. Es detecta alta participació de dones tant en formacions obligatòries com voluntàries i en tots els temes proposat i indiferentment de l'horari proposat, donat que la plantilla de GEDI és altament feminitzada.

➤ **Condicions de treball**

En relació a les condicions de treball, remetem a l'apartat *5.3. Tipologia contractual*, en el que s'explica que la diferència destacable en relació a la tipologia de contracte és l'elevat número de **jornades parcials** en dones, fet que es troba justificat per la tipologia dels serveis que gestionem a GEDI; al mateix temps, el número de **jornades a temps complet**, també és superior en dones.

Pel que fa a la temporalitat dels contractes laborals de GEDI, destaquem que en totes les **tipologies contractuals (temporals i indefinits)**, la proporció de dones és clarament superior a la dels homes.

A tots els llocs de treball s'aplica el conveni associat i en cas d'haver millores amb complements salarials s'apliquen de la mateixa manera a dones que a homes, ja que els criteris venen marcats pels requisits del contracte amb el client a l'apartat *5.3. Tipologia contractual*.

No es donen situacions de mobilitat funcional o geogràfica i el teletreball es concedeix en alguns llocs de feina de gestió (estructura), en iguals condicions per a dones que per a homes.

➤ **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

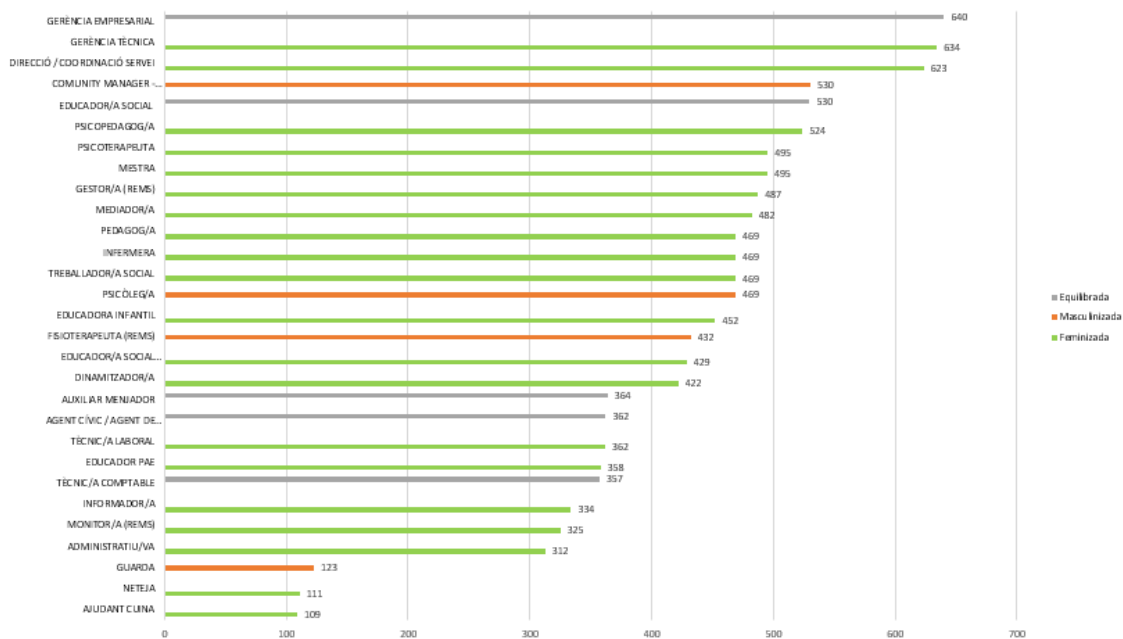
Com hem avançat a l'apartat *5.7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal*, les reduccions de jornada per cura de menors o familiars són sol·licitades en major mesura per dones (80%), fet que impacta sobre les retribucions salarials i els complements associats al seu lloc de

treball calculant-se segons el percentatge sol·licitat de la jornada; no afecta sobre la possibilitat d'accedir al pla formatiu ni en els drets de promoció professional.

Per altra banda, la suspensió de contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment queda més repartida (42% han estat sol·licitats per homes i el 58% per dones). Mentre que els permisos per excedència per cura de fills/es o familiars són més freqüents en el col·lectiu femení, representant el 67 % , enfront del 33% de permisos sol·licitats per homes.

➤ Anàlisi infrarepresentació femenina

Com hem explicat a l'apartat 5.2. *Característiques de la plantilla*, no existeix infrarepresentació femenina en els càrrecs dels diferents òrgans, tant polítics (Consell Rector) com executiu (equip gerència) i tant en la composició societària com en la composició de persones treballadores.



Puntuació per lloc de treball i sexe

Els llocs de treball masculinitzats representen un percentatge molt baix respecte als feminitzats o equilibrats.

En relació als grups professionals, hi ha predomini de dones en la majoria, fet que justifiquem a l'apartat 5.3. *Tipologia contractual*, i que no interfereix en les possibilitats de desenvolupament o promoció professional, accés a la formació, ni retribucions.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
ADMINISTR.	7	2	9
ANIMADOR	1	0	1
AUXILI	13	12	25
AYTE.COCI	4	1	5
CONTROLA.	0	1	1
DIPLOMATS	131	138	269
DIRECT.	7	1	8
EDUC.INF.	40	13	53
GRUPO 2	1	0	1
GRUPO 3 N1	1	0	1
GRUPO 4 N1	3	3	6
GRUPO 4 N2	1	0	1
GRUPO 5 N1	0	1	1
GRUPO 5 N3	3	1	4
GRUPO 6 N3	1	1	2
GRUPO 7 N1	0	1	1
GUARDA	0	11	11
INFORMADOR	5	0	5
LLICENCIAT	91	13	104
MAESTRO	31	0	31
MONITOR	19	12	31
NIVEL A	3	0	3
NIVEL B	52	9	61
PER.QUA.	5	3	8
PERS.VARIS	5	0	5
SOTSDIR.	0	1	1
Total general	424	224	648

6.3. Principals dificultats detectades

Les principals dificultats detectades, com hem anat explicant all llarg de tot el document, són:

- Les derivades de la combinació dels diferents llocs de treball dins d'un mateix grup professional. A més a més, s'ha de tenir en compte existeixen diferents funcions del lloc de treball segons el servei.
- Les derivades de la retribució salarial marcada com a requisit pels diferents clients de la cooperativa. Això suposa la gran dificultat afegida que la retribució sigui igual per a llocs de treball d'igual valor (apartat 5.10. *Política retributiva*).

- Les derivades del volum personal de la cooperativa amb diferents classes de jornades laborals (parcials i completa) ens dificulten un anàlisi coherent amb la realitat que ens trobem.

6.4. Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives

OBJECTIUS	ACTUACIONS	METODOLOGIA	CRONOGRAMA	RESPONSABLE D'IMPLANTACIÓ I DE SEGUIMENT	SISTEMA SEGUIMENT	ACTUACIONS DE COMUNICACIÓ
Evitar la segregació horitzontal i vertical	Revisar els processos de selecció, contractació, mobilitat i promoció interna.	Es treballarà a l'Àrea Tècnica (òrgan operatiu). Aquest òrgan es compon per professionals que lideren línies de negocis i intervenen en els processos de selecció de personal i d'acollida de noves persones treballadores. Grups de treball "selecció de personal", "acollida" i "formació"	2023-2024 (reunions bimensuals)	Gerència empresarial	Actes pla de treball i acords reunions Àrea Tècnica	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions Àrea Tècnica • Reunions Comissió Igualtat • Assemblees ordinàries i extraordinàries
Revisar el sistema de selecció per a la contractació i la promoció professional	Revisar els processos de disseny i difusió del pla de formació.	Revisió del procediment actual de selecció, acollida i formació. Així com una nova proposta tenint en compte les dades actuals i amb la incorporació de perspectiva de gènere.				
Revisar el sistema de valoració de llocs de treball	Validar si la perspectiva de gènere està present en el sistema utilitzat de valoració dels llocs de treball. Incorporar factors més específics del nostre àmbit	Es treballarà en un grup de la Comissió Pla Igualtat	2023-2024 (reunions trimestrals)	Comissió d'Igualtat	Actes pla de treball i acords reunions Comissió Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions Àrea Tècnica • Reunions Comissió Igualtat • Assemblees

	professional, que facilitin la interpretació dels llocs de treball sempre des de la perspectiva de gènere.					ordinàries i extraordinàries
Revisar el sistema de classificació professional	Fer una revisió de la categorització dels llocs de treball per facilitar la interpretació de les dades del registre retributiu: estudiar la possibilitat d'explotació de dades del registre retributiu segons categoria professional o lloc de treball.	Grup de treball gerència, àrea laboral i TI.	2023-2024 (reunions trimestrals)	Comissió d'Igualtat	Actes pla de treball i acords reunions gerència, àrea laboral i TI.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions Àrea Tècnica • Reunions Comissió Igualtat • Assemblees ordinàries i extraordinàries
Revisar l'estructura salarial	Realitzar un estudi de les desviacions dintre les agrupacions de la valoració dels llocs de treball.	Iniciar l'estudi amb l'anàlisi de l'agrupació de major nombre de llocs de treball associats. Continuar l'estudi de forma decreixent (de major a menor nombre de llocs de treball).	2023-2024 (reunions trimestrals)	Consell Rector i Gerència empresarial i tècnica	Actes pla de treball i acords reunions Consell Rector, Gerència empresarial i tècnica	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions Àrea Tècnica • Reunions Comissió Igualtat • Assemblees ordinàries i extraordinàries

<p>Revisar les mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat</p>	<p>Analitzar les mesures actuals i la possibilitat d'incorporar altres (ex. bossa d'hores, en alguns serveis està implementat).</p>	<p>Formació de Consell Rector i equip de gerència en mesures per al foment de la conciliació i corresponsabilitat Plantejament noves mesures alternatives a les actuals.</p>	<p>2023-2024 (reunions trimestrals)</p>	<p>Consell Rector i Gerència empresarial i tècnica</p>	<p>Actes pla de treball i acords reunions Consell Rector, Gerència empresarial i tècnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions Àrea Tècnica • Reunions Comissió Igualtat • Assemblees ordinàries i extraordinàries
--	---	--	---	--	--	--

7. OBJECTIUS

Des de GEDI ens plantejem executar el Pla d'igualtat en un període de 4 anys, sent conscients de la nostra estructura i de la nostra tasca diària com entitat, els objectius del **Pla d'igualtat 2021-2024**, són el següents:

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

1. **Difondre la cultura d'igualtat i vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la cooperativa.**
 - 1.1. Visualitzar el compromís de GEDI amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
 - 1.2. Difondre la informació i publicar les accions en favor de la igualtat efectiva entre dones i homes.
2. **Garantir el desplegament efectiu del Pla d'igualtat.**
 - 2.1. Fomentar la revisió contínua del principi d'igualtat en els diferents àmbits que contempla el pla.
 - 2.2. Difondre les actuacions previstes en el Pla d'igualtat a totes les persones membres de la cooperativa.

ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS

3. **Promoure la participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de la cooperativa.**
 - 3.1. Promoure que els òrgans de representació, direcció i coordinació dels treballadors i treballadores s'estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat.

ÀMBIT 3. ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ

4. **Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades**
 - 4.1. Fomentar la contractació paritària de llocs de treball.

ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA

5. **Garantir un Pla formatiu en perspectiva de gènere**
 - 5.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en les accions formatives
 - 5.2. Oferir i realitzar accions formatives específiques en matèria d'igualtat.

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

6. Exercir un tracte igualitari en la tipologia de contractació i les condicions de treball

- 6.1. Establir circuits d'accés i promoció que estiguin ben definits, siguin transparents, amb criteris neutres i coneguts per totes les persones treballadores i sòcies que confirmen l'organització.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

7. Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor

- 7.1. Revisar les taules salarials per categoria professional i salari tenint en compte la variable sexe.

ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

8. Promoure l'organització de la jornada laboral de manera que es faciliti la conciliació de dones i homes

- 8.1. Difondre les mesures de conciliació laboral- familiar existents a les persones sòcies i treballadores.
- 8.2. Facilitar eines organitzatives de treball per facilitar la conciliació, personal, familiar i laboral.

ÀMBIT 8.COMUNICACIÓ NO SEXISTA

9. Fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista tant escrit com visual, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere en el llenguatge utilitzat en la cooperativa.

- 9.1. Promoure l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes.

ÀMBIT 9. SALUT LABORAL

10. Tracte equitatiu en la política de seguretat i salut.

- 10.1. Incorporació de la perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals, amb un registre de dades d'accidents laborals, malalties professionals i baixa comuna desagregat per sexes.
- 10.2. Mantenir contacte directe i informar al Comitè de Seguretat i Salut de les diferents mesures aplicades

ÀMBIT 10. DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

11. Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i l'assetjament sexual a la cooperativa.

11.1. Avaluar i revisar el protocol per prevenir i actuar enfront l'assajament sexual.

8. PLA D'ACCIONS ⁵

A continuació presentem el **pla d'accions** amb els següents apartats:

- Objectius generals i específics
- Acció
- Indicadors KPI (per a la millora contínua)
- Indicadors de resultat (per valorar les intervencions i/o activitats)
- Recursos materials (KPI)
- Recursos materials (resultats)
- Recursos humans

⁵ El procediment d'avaluació i sistema de seguiment del Pla d'Igualtat es troben detallats en l'apartat 9

OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	ACCIÓ	INDICADORS KPI	INDICADORS DE RESULTATS	RECURSOS MATERIALS (KPI)	RECURSOS MATERIALS (RESULTATS)	RECURSOS HUMANS
ÀMBIT 1 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA						
Difondre una cultura d'igualtat a la cooperativa	A.1. Incorporar la variable de gènere en les dades registrades dels serveis i estadístiques amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.	- Coneixement (SÍ/NO) per part de tota la plantilla de la cooperativa de l'existència del PI i de les seves accions.	- Percentatge de coneixement (SÍ/NO) per part de tota la plantilla de la cooperativa de l'existència del PI i de les seves accions. - Percepció de les persones treballadores i sòcies de la cultura d'igualtat de la cooperativa.	-Enquesta a totes les persones treballadores i sòcies.	-Enquesta final a totes les persones treballadores i sòcies.	Comissió Igualtat Equip de gerència GediMedia
Garantir el desplegament efectiu del Pla d'igualtat	A.2. Mantenir la comissió d'Igualtat i seguiment del Pla. A.3. Informar i difondre el Pla d'igualtat. A.4. Realitzar una sessió informativa sobre el procés d'elaboració i presentació del Pla d'igualtat. A.5. Avaluar quadrimestralment les accions previstes en el Pla d'igualtat.	- Núm. d'accions desenvolupades quadrimestralment. - Percentatge (%) d'accions anuals desenvolupades en relació a les accions proposades en el Pla d'igualtat. - Núm. de reunions quadrimestrals de la Comissió.	- Núm. total d'accions desenvolupades en els 4 anys de vigència del PI. - Percentatge (%) d'accions desenvolupades en relació a les accions proposades en el Pla d'igualtat. - Núm. total de reunions de la Comissió negociadora en el període 2021-2024.	- Recull de dades quadrimestralment.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.	Comissió Igualtat Equip de gerència

ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS

<p>Promoure la participació igualitària de dones i homes en la cooperativa.</p>	<p>A.6. Elaborar sempre que sigui possible equips de treball paritaris.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. d'accions quadrimestrals que han promogut la paritat en el si de la cooperativa. - Núm. de persones que formen part del Consell quadrimestrals (desglossat per sexe) - Núm. total de persones treballadores i sòcies que han participat en les assemblees quadrimestrals (desglossat per sexe) - Núm. total de persones a l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes quadrimestralment. 	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. d'accions que han promogut la paritat en el si de la cooperativa en el període 2021-2024. - Núm. de persones que formen part del Consell en el període 2021-2024. (desglossat per sexe) - Núm. total de persones treballadores i sòcies que han participat en les assemblees en el període 2021-2024. (desglossat per sexe) - Núm. total de persones que han esdevingut sòcies de la cooperativa en el període 2021-2024 (desglossat per sexe) - Núm. total de persones a l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes en el període 2021-2024. 	<p>- Recull de dades quadrimestrals</p>	<p>- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.</p>	<p>Comissió Igualtat GediMedia</p>
--	---	---	--	---	---	--

ÀMBIT 3. ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ

<p>Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades</p>	<p>A.7. Elaboració d'un manual d'acollida per a noves persones treballadores i sòcies amb l'objectiu d'unificar el procés de selecció de personal liderat per diferents persones de la Cooperativa.</p> <p>A.8. Participació i implicació de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració del manual d'acollida.</p> <p>A.9. Introducció de criteris de selecció neutres en el nou procés de selecció i incorporació de persones treballadores.</p>	<p>- Núm. de criteris de selecció neutres incorporats en el procés de selecció quadrimestralment</p> <p>- Núm. de reunions que la Comissió d'Igualtat a participat en l'elaboració del manual d'acollida quadrimestralment</p> <p>-Núm. de persones contractades anualment per sexe i percentatge comparatiu dones-homes quadrimestralment.</p>	<p>- Núm. de criteris de selecció neutres incorporats en el procés de selecció en el període 2021-2024</p> <p>- Núm. total de reunions que la Comissió d'Igualtat a participat en l'elaboració del manual d'acollida.</p> <p>-Núm. de persones contractades en el període 2021-2024 per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.</p>	<p>-Recull de dades quadrimestrals</p>	<p>- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.</p>	<p>Equip de gerència i equip àrea tècnica</p>
---	---	---	--	--	---	---

ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA

Garantir un Pla formatiu en perspectiva de gènere	A.10. Realitzar formacions en matèria d'igualtat, així com incorporar la perspectiva de gènere en totes les formacions.	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. total d'accions formatives realitzades quadrimestralment. - Núm. total d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat. - Núm. total de persones assistents a les formacions (desglossat per sexe) quadrimestralment. 	<ul style="list-style-type: none"> -Núm. total d'accions formatives realitzades en el període 2021-2024 -Núm. total d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat en el període 2021-2024 -Núm. total de persones assistents a les formacions en el període 2021-2024 (desglossat per sexe). 	- Recull de dades quadrimestrals	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.	Comissió Igualtat Equip de gerència
--	---	--	---	----------------------------------	--	--

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Exercir un tracte igualitari en la tipologia de contractació i les condicions de treball	A.11. Anàlisi anual sobre si la distribució del temps parcial obeeix a raons de gènere i establir accions de millora adequades si és el cas. A.12. Elaboració d'un Annex al Manual d'acollida a persones treballadores incloent les mesures de promoció interna amb els corresponents criteris. A.13. Participació de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració d'aquest	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de reunions realitzades per l'elaboració de l'anàlisi sobre si la distribució actual del temps parcial obeeix a raons de gènere. - Núm. de reunions de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració de l'Annex del manual quadrimestralment 	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. total de reunions realitzades per l'elaboració de l'anàlisi sobre si la distribució actual del temps parcial obeeix a raons de gènere en el període 2021-2024 - Realització (SÍ/NO) de l'Annex al Manual d'acollida a persones treballadores incloent les mesures de promoció interna amb els corresponents criteris. 	- Recull de dades quadrimestrals	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.	Comissió Igualtat Equip de gerència
---	---	---	---	----------------------------------	--	--

	Annex del manual.					
ÀMBIT 6. RETRIBUCIONS						
Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor	A.14. Anàlisi anual sobre les categories professional i el salari dels treballadors/es de la cooperativa.	- Núm. de reunions realitzades quadrimestralment per l'elaboració per l'anàlisi anual sobre les categories professional i el salari dels treballadors/es de la cooperativa.	- Núm. total de reunions realitzades per l'elaboració per l'anàlisi anual sobre les categories professional i el salari dels treballadors/es de la cooperativa.	- Recull de dades quadrimestrals	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.	Equip de gerència i equip àrea tècnica Equip informàtic
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT						
Promoure l'organització de la jornada laboral de manera que es faciliti la conciliació de dones i homes	<p>A.15. Establiment a cada Servei de mesures d'autoorganització dels equips pel que fa a la conciliació dels seus components</p> <p>A.16. Comunicació de sensibilització sobre el repartiment de responsabilitats entre homes i dones.</p> <p>A.17. Valoració prèvia de les necessitats de mobilitat i conciliació a l'hora d'organitzar la planificació del calendari i</p>	<p>- Núm. de mesures que s'han atorgat com a cooperativa a les persones treballadores anualment. (desglossat per sexe)</p> <p>- Percentatge (%) comparatiu dones-homes que s'han adherit a mesures de conciliació anualment.</p> <p>- Coneixement (Sí/NO) per part de les persones treballadores i sòcies de les mesures de conciliació existents.</p>	<p>- Núm. total de mesures que s'han atorgat com a cooperativa a les persones treballadores en el període 2021-2024. (desglossat per sexe)</p> <p>- Percentatge (%) comparatiu dones-homes que s'han adherit a mesures de conciliació anualment.</p> <p>- Coneixement (Sí/NO) per part de les persones treballadores i sòcies de les mesures de conciliació existents.</p>	<p>- Recull de dades quadrimestrals</p> <p>-Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies</p>	<p>- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.</p> <p>-Enquesta final a totes les persones treballadores i sòcies</p>	Equip de gerència i equip àrea tècnica

	horari de treball.	- Núm. total de mesures de conciliació sol·licitades per part de treballadores i sòcies (desglossat per sexe) quadrimestralment. - Núm. total de mesures de conciliació acceptades per part de la cooperativa (desglossat per sexe) quadrimestralment.	- Núm. total de mesures de conciliació sol·licitades per part de treballadores i sòcies (desglossat per sexe) en el període 2021-2024 - Núm. total de mesures de conciliació acceptades per part de la cooperativa (desglossat per sexe) en el període 2021-2024.			
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista tant escrit com visual, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere en el llenguatge utilitzat en la cooperativa.	A.18. Publicar ofertes de treball no discriminatòries. A.19. Publicar notícies periòdiques a la pàgina web i xarxes socials de totes les accions que es promouen en relació a la igualtat de gènere als diferents Serveis de la Cooperativa A.20. Elaborar un document de bones pràctiques per facilitar fer ús de llenguatge inclusiu i imatge no sexista.	- Núm. de mecanismes que garanteixen un llenguatge i una imatge corporativa i publicitat no sexista. -Núm. ofertes anuals de treball publicades no discriminatòries respecte el total d'ofertes publicades quadrimestralment. -Percepció de les persones treballadores i sòcies de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de	- Núm. total de mecanismes que han garantit un llenguatge i una imatge corporativa i publicitat no sexista en el període 2021-2024. - Núm. total ofertes de treball publicades no discriminatòries respecte el total d'ofertes publicades en el període 2021-2024 - Percepció de les persones treballadores i sòcies de l'ús no sexista en la comunicació interna	- Recull de dades quadrimestrals -Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI. -Enquesta final a totes les persones treballadores i sòcies.	Comissió Igualtat Equip de gerència Equip direccions/coordinacions serveis GediMedia

	A.21. Revisar i corregir la documentació interna de la cooperativa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge ni imatge sexista discriminatori o sexista.	GEDI.	i externa de GEDI.			
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL						
Tracte equitatiu en la política de seguretat i salut	<p>A.22. Incorporar la perspectiva de gènere pla de prevenció de riscos laborals</p> <p>A.23. Elaboració d'un Annex al Manual d'acollida a persones treballadores incloent les mesures de promoció interna amb els corresponents criteris.</p> <p>A.24. Informar al Comitè de Seguretat i Salut de les mesures adoptades en aquest àmbit.</p>	- Núm. anual de mesures adoptades en l'àmbit de seguretat i salut en perspectiva de gènere quadrimestralment.	- Núm. total de mesures adoptades en l'àmbit de seguretat i salut en perspectiva de gènere en el període 2021-2024.	- Recull de dades quadrimestrals	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.	<p>Comissió Igualtat</p> <p>Equip de gerència</p> <p>Equip informàtic</p>
ÀMBIT 10. DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE						
Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia a la	A.25. Difondre i explicar el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament i	- Núm. total de mesures que s'han desenvolupat per prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la	- Núm. total de mesures que s'han desenvolupat per prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la	- Recull de dades anualment.	- Recull de dades anual.	<p>Comissió Igualtat</p> <p>Equip direccions/coordinacions serveis</p>

<p>cooperativa</p>	<p>discriminació.</p> <p>A.26. Realitzar revisions periòdiques del protocol assetjament sexual a la feina.</p>	<p>LGBTifòbia a la cooperativa, quadrimestralment.</p> <p>- Coneixement (Sí/NO) per part de les persones treballadores i sòcies del Pla contra l'assetjament sexual de la cooperativa.</p> <p>- Núm. total d'avaluacions i revisions del Pla contra l'assetjament sexual anuals.</p>	<p>LGBTifòbia a la cooperativa.</p> <p>- Coneixement (Sí/NO) per part de les persones treballadores i sòcies del Pla contra l'assetjament sexual de la cooperativa.</p> <p>- Núm. total d'avaluacions i revisions del Pla contra l'assetjament sexual en el període 2021-2024.</p>	<p>totes les persones treballadores i sòcies.</p>		<p>Equip de gerència</p>
---------------------------	--	--	--	---	--	--------------------------

9. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A partir d'iniciar les accions corresponents descrites al Pla d'Igualtat és vital establir determinades mesures que seran d'utilitat per fer el seguiment i l'avaluació del pla, a través del desplegament de les accions. Des de GEDI entenem que el Pla d'Igualtat és un document subjecte a possibles modificacions i adaptacions en el procés de seguiment per poder assolir les fites marcades com a cooperativa. Serà la pròpia Comissió d'Igualtat qui s'encarregarà del seguiment de cada una de les accions i l'avaluació periòdica, es **vetllarà pel compliment de la planificació prevista**. Per aquest motiu, es realitzaran **reunions de seguiment de forma quadrimestral**⁶, durant el període de vigència del Pla d'Igualtat, per tal de garantir un seguiment acurat de les accions, del seu compliment i en cas que el resultat no sigui l'esperat, poder redefinir l'acció incorporant mesures correctores. La previsió de les reunions és la següent:

1. Febrer 2022: reunió de constitució i 1a reunió de seguiment
2. Juliol 2022: reunió de seguiment
3. Desembre 2022: I Avaluació anual
4. Febrer/setembre 2023: reunions de seguiment
5. Desembre 2023: II Avaluació anual
6. Abril/setembre 2023: reunions de seguiment
7. Desembre 2023: III Avaluació anual
8. Abril 2024: reunió de seguiment
9. Setembre 2024: Inici de l'elaboració de l'informe d'avaluació final
10. Novembre-Desembre 2024: Valoració final del Pla d'Igualtat 2021-2024 i definició dels nous objectius Pla d'Igualtat 2025-2028.

GEDI, Gestió i Disseny, SCCL, està certificada en la norma UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemes de Gestió de Qualitat des del 29 de gener de 2004 per AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación). En el marc de la qualitat hi ha definit, documentat i implementar un sistema de gestió que inclou tots els processos necessaris per tenir capacitat de gestionar coherentment serveis que satisfacin els requisits, els legals i els reglamentaris, i al mateix temps, per augmentar la satisfacció de les parts interessades (persones sòcies i treballadores, persones usuàries i/o participants dels serveis, client, proveïdors...), mitjançant l'aplicació eficaç del mateix i la seva millora.

⁶ Reunions via telemàtica a través de la Plataforma Teams

Una de les eines de seguiment utilitzades en el marc del Sistema de Gestió de Qualitat és el **Quadre de Comandament**, en el que s'estableixen els indicadors a assolir. La Comissió d'Igualtat, així com l'equip de gerència, tenen l'encàrrec de definir les fites a les quals s'haurà de fer el seguiment amb el quadre de comandament. En la definició de fites s'ha de tenir present les especificacions de l'entitat en matèria d'igualtat, tant a nivell dels resultats esperats com pel que fa a les diferents accions que es duran a terme per a assolir-los.

A mesura que es van realitzant les accions recollides en el quadre de comandament, es van registrant les dades necessàries per a realitzar, posteriorment, la seva avaluació.

Anualment s'introdueixen les dades en el quadre de comandament, i la mateixa eina Excel ja ens genera informació (gràfics de l'evolució d'algunes fites, ombrejat – vermell o verd segons el resultat estigui per sobre o sota de la previsió, etc.). Aquesta eina ens permet **avaluar l'estat de cadascuna de les fites i acordar les mesures adients per millorar i/o corregir**. També facilita la tasca de l'equip pel que fa al recull de dades a l'hora de realitzar els informes semestrals i anuals. La fase d'avaluació tindrà en compte, com a mínim, les següents variables:

- ✓ Anàlisi dels indicadors quantitius i qualitius
- ✓ Assoliment dels objectius
- ✓ Grau d'impacte en matèria de gènere dins de l'entitat
- ✓ Grau de coneixement de les accions i del pla de formació
- ✓ Detall de les dificultats
- ✓ Proposta de continuïtat i/o millora
- ✓ Informe anual de la Comissió del Pla d'Igualtat sobre les millores assolides en igualtat d'oportunitat de dones i homes

En el cas que s'hagi de procedir a modificar alguna de les accions plantejades en el Pla d'Igualtat, s'iniciaria el **procediment de modificació**. Aquest es realitzarà a través de la Comissió d'Igualtat, i serà mitjançant un procés de votació de derogació de la/les accions vigents i aprovació de les nova/es mesures. Les noves mesures seran aprovades un cop s'hagi aconseguit la majoria de vots a favor d'aquestes, sense la majoria de vots a favor les mesures no seran incorporades al Pla d'Igualtat. Un cop les noves mesures estiguin incorporades al Pla d'Igualtat es realitzarà un nou

enviament a totes les persones membres de la cooperativa informant dels canvis realitzat en el document.

A més, GEDI, com entitat, compta amb **instruments específics** per a realitzar aquesta classe d'avaluació: qüestionaris, enquestes, quadre de comandament, fulls de càlcul, etc. A més, les enquestes i qüestionaris es realitzaran de forma telemàtica per facilitar-ne l'accés i l'anàlisi.

S'ha de tenir en compte que l'informe de l'avaluació final servirà com a punt de partida de la confecció del següent pla d'igualtat de la cooperativa, aquest Pla d'Igualtat estarà en vigor mentre no s'aprovi un nou Pla.

10.CRONOGRAMA

EXECUCIÓ													
AVALUACIÓ													
ANY 2021	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES	
ACCIONS													
A.1													A.5
A.2													A.5
A.3													
A.4													A.5
A.6													A.5
A.9.													A.5
A.10													A.5
A.15													A.5
A.16													A.5
A.17													A.5
A.18													A.5
A.19													A.5
A.20													A.5
A.21													A.5
A.25													A.5
ANY 2022	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES	
ACCIONS													
A.1													A.5
A.2													A.5
A.3													
A.6													A.5
A.7													A.5
A.8													A.5

A.9													A.5	
A.10													A.5	
A.15													A.5	
A.16													A.5	
A.17													A.5	
A.18													A.5	
A.19													A.5	
A.21													A.5	
A.22													A.5	
A.26													A.5	
ANY 2023	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES		
ACCIONS														
A.1														A.5
A.2														A.5
A.3														
A.6														A.5
A.7.														A.5
A.9.														A.5
A.10														A.5
A.11													A.5	
A.12													A.5	
A.13													A.5	
A.15														A.5
A.16														A.5
A.17														A.5
A.18														A.5
A.19														A.5
A.21														A.5
A.23													A.5	

A.26													A.5
ANY 2024	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES	
ACCIONS													
A.1													A.5
A.2													A.5
A.3													A.5
A.6													A.5
A.7													A.5
A.9													A.5
A.10													A.5
A.11													A.5
A.14													A.5
A.15													A.5
A.16													A.5
A.17													A.5
A.21													A.5
A.24													A.5
A.26													A.5
										AVALUACIÓ FINAL DEL PLA IGUALTAT			

Barcelona, 04 de maig de 2023



03b219ba-4615-3393-83d0-ac0d1074837a
2023-05-04 13:20:55 UTC

Meritxell Ocaña Llanes
77117216X



111cd808-9e23-3c0b-89bb-f9bfd24e8a76
2023-05-04 13:16:07 UTC

Javier Luque González
43561147K



f8815782-2fcd-3673-beb1-0c3593175e92
2023-05-04 13:11:06 UTC

Cristina Martín Trillo
53029662B



cf6a86dd-d8c5-346d-a6b1-147ada6420e9
2023-05-05 08:33:01 UTC

Fer Bonet Hijano
46060565Y



42420a7e-cc45-314b-85a5-06e69b9532cf
2023-05-04 12:43:27 UTC

Eva Bernadich Ducet
34752203P



a1002b54-aa7e-3664-80ac-d0e015cb141a
2023-05-05 10:32:43 UTC

Jessica Alcaraz Aguilar
47175876R



d028058d-25a8-32a8-93da-5ebe0b1d7e93
2023-05-04 13:08:56 UTC

Marina Giner Limorte
37322319N