

PLA D'IGUALTAT 2019

Barcelona, 28 de desembre de 2018

INDEX DE CONTINGUTS

| | |
|--|----|
| 1.-Presentació i compromís amb la igualtat | 3 |
| 2.- Marc legal | 4 |
| 3.- Estat de la qüestió | 5 |
| 4.- Objectius i accions de millora | 10 |
| 5.- Seguiment i avaluació | 11 |
| 6.- Protocol d'assetjament | 12 |

1.- Presentació i compromís amb la igualtat

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

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

La seva **missió** consisteix en:

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

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

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

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

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

El Pla d'Igualtat ens ha de servir per analitzar la situació de Gedi pel que fa a la igualtat de gènere i per detectar-hi oportunitats de millora i dur-les a terme.

2.- Marc legal

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

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

A nivell laboral, els convenis col·lectius d'aplicació més freqüent a la cooperativa són el d'acció social i el del lleure educatiu. Tots dos estableixen l'estructura i continguts dels Plans d'igualtat en termes similars.

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

- a) Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa.
- b) Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- c) Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
- d) Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.
- e) Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes
- f) Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball
- g) Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- h) Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- i) Prevenció de l'assetjament.
- j) Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

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

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

3.- Estat de la qüestió a 31/12/2018

3.1.- Nombre de persones i durada de la relació laboral

Les dades s'ofereixen en nombre de persones i en nombre de jornades completes.

| Evolució de la plantilla (persones) | 2018 | 2018 | 2017 | 2017 |
|--|---------------|----------------|---------------|----------------|
| Relacions laborals temporals | 288 | 64,86% | 244 | 68,54% |
| Homes | 108 | 72,97% | 91 | 70,00% |
| Dones | 180 | 60,81% | 153 | 67,70% |
| Relacions laboral estables | 156 | 35,14% | 112 | 31,46% |
| Homes | 40 | 27,03% | 39 | 30,00% |
| Dones | 116 | 39,19% | 73 | 32,30% |
| Total plantilla (nº persones) | 444 | 100,00% | 356 | 100,00% |
| Homes | 148 | 33,33% | 130 | 36,52% |
| Dones | 296 | 66,67% | 226 | 63,48% |
| | | | | |
| Evolució de la plantilla (jornades) | 2018 | 2018 | 2017 | 2017 |
| Relacions laboral temporals | 179,14 | 57,13% | 166,88 | 63,88% |
| Homes | 81,02 | 69,08% | 70,02 | 66,60% |
| Dones | 98,12 | 49,99% | 96,86 | 62,05% |
| Relacions laboral estables | 134,4 | 42,87% | 94,35 | 36,12% |
| Homes | 36,26 | 30,92% | 35,12 | 33,40% |
| Dones | 98,14 | 50,01% | 59,23 | 37,95% |
| Total plantilla (nº jornades compactes) | 313,54 | 100,00% | 261,23 | 100,00% |
| Homes | 117,28 | 37,41% | 105,14 | 40,25% |
| Dones | 196,26 | 62,59% | 156,09 | 59,75% |

3.2.- Temps de treball a 31/12/2018

| Evolució temps de treball | 2018 | 2018 | 2017 | 2017 |
|----------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Jornada parcial | 258 | 58,11% | 176 | 49,44% |
| Homes | 64 | 43,24% | 48 | 36,92% |
| Dones | 194 | 65,54% | 128 | 56,64% |
| Jornada completa | 186 | 41,89% | 180 | 50,56% |
| Homes | 84 | 56,76% | 82 | 63,08% |
| Dones | 102 | 34,46% | 98 | 43,36% |
| Total plantilla | 444 | 100,00% | 356 | 100,00% |
| Homes | 148 | 33,33% | 130 | 36,52% |
| Dones | 296 | 66,67% | 226 | 63,48% |

3.3.- Retribucions a 31/12/2018

| Escala retributiva | Homes | Dones | Totals |
|---------------------------------|------------|------------|------------|
| Menys de 10.000 euros anuals | 19 | 18 | 37 |
| De 10.001 a 15.000 euros anuals | 12 | 53 | 65 |
| De 15.001 a 20.000 euros anuals | 9 | 21 | 30 |
| De 20.001 a 25.000 euros anuals | 66 | 143 | 209 |
| De 25.000 a 30.000 euros anuals | 40 | 58 | 98 |
| Més de 30.000 euros anuals | 2 | 3 | 5 |
| Total | 148 | 296 | 444 |

3.4.- Directius i directives a 31/12/2018

| Personal directiu | Homes | Dones | Totals |
|-----------------------|------------|------------|-----------|
| Gerència | 4 | 3 | 7 |
| Direccions de serveis | 6 | 12 | 18 |
| Consell Rector | 0 | 3 | 3 |
| Total | 10 | 18 | 28 |
| | 36% | 64% | |

3.5.- Socis i sòcies de la cooperativa a 31/12/2018

| Persones sòcies per gènere | Homes | Dones |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Persones | 16 (29%) | 40 (71%) |
| Jornades compactes | 15,71 (29%) | 38,30 (71%) |

3.6.- Pla formatiu 2018

| Accions formatives | Hores | Alumnes | Homes | Dones |
|---|--------------|------------|-----------|------------|
| Emprenedoria social: les cooperatives | 3 | 14 | 6 | 8 |
| Reflexió sobre la pràctica educativa a les escoles bressol | 10 | 31 | 0 | 31 |
| Abordatge social i psicològic dels joves amb necessitats educatives especials | 20 | 9 | 1 | 8 |
| Iniciació a l'Arteràpia | 25 | 2 | 0 | 2 |
| El videojoc com a eina periodística | 5 | 1 | 1 | 0 |
| DCM | 24 | 4 | 0 | 4 |
| Narratives multimèdia: innovar per a un nou públic | 10 | 1 | 1 | 0 |
| Coneixements, eines i abordatge tècnic dels temes de salut mental en els centres de protecció de menors | 6 | 9 | 6 | 3 |
| Agresivitat i violència: el seu acompanyament a la infantesa | 5 | 1 | 0 | 1 |
| Introducció als APPCC: els requisits | 3,5 | 4 | 0 | 4 |
| Aplicació de l'eina DCM | 6 | 16 | 2 | 14 |
| L'acompanyament educatiu a infants i joves des de la mirada del vincle afectiu | 7 | 75 | 0 | 75 |
| Mindfulness aplicat a l'educació | 28 | 1 | 0 | 1 |
| Youtube | 5 | 1 | 1 | 0 |
| Expert en inserció laboral | 225 | 1 | 0 | 1 |
| Formació en primers auxilis | 20 | 23 | 6 | 14 |
| TOTAL | 402,5 | 193 | 24 | 166 |

3.7.- Mesures de conciliació 2018

S'apliquen les mesures de conciliació previstes en el capítol IX del conveni col·lectiu d'acció social (codi de conveni 79002575012007)

| Mesura | Homes | Dones |
|---|-------|-------|
| Suspensió de contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment | 0 | 9 |
| Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs | 0 | 6 |
| Excedència per cura de fills o filles | 0 | 4 |
| Excedència voluntària per a projectes personals | 2 | 1 |
| Reducció de jornada per cura de fills | 2 | 8 |
| Reducció de jornada per cura de familiars | 1 | 1 |
| Permisos retribuïts per cura de fills i filles, altres familiars, inici de vida en comú, trasllat de domicili, preparació al part, i altres circumstàncies personals específiques | 12 | 22 |
| Permisos retribuïts per assumptes propis inespecífics (remunerats i no remunerats) | 2 | 4 |
| Permisos de lactància | 0 | 10 |
| Permís per atendre infants prematurs | 0 | 0 |
| Permís per atendre infants amb discapacitat | 0 | 0 |

3.8.- Posicions 2018

Durant el 2017 no hi ha hagut promoció interna. Les noves incorporacions degudes al creixement de l'activitat, ho han estat en posicions de tècnic o tècnica en els diferents serveis.

| Posicions a 31/12/2018 | Homes | Dones |
|-----------------------------|-------|-------|
| Tècnics i tècniques | 138 | 280 |
| Direccions de serveis | 6 | 12 |
| Equip de gerència | 4 | 3 |
| Consell Rector | 0 | 3 |
| TOTAL PERSONES a 31/12/2018 | 148 | 296 |

3.9.- Conclusions

El 67% de la plantilla està formada per dones. Si contem el temps de treball, les dones han realitzat el 63% de les hores treballades a la cooperativa i els homes el 37%.

El 61% de les dones i el 73% dels homes tenen una relació laboral temporal amb la cooperativa. La resta de la plantilla té relacions laborals estables. Aquesta temporalitat excepcional es deu al gran creixement experimentat en serveis nous encara no consolidats (nous centres de menors).

Pel que fa a la jornada, el 65% de les dones i el 43% dels homes tenen una jornada parcial a la cooperativa (la resta tenen jornades completes) Aquest gran pes del temps parcial es deu, principalment, al volum de serveis contractats amb la Fundació Catalunya La Pedrera, els quals, per la seva pròpia naturalesa, són objecte de jornades parcials en la gran majoria dels casos.

Respecte a la retribució, la xifra de dones i homes és equilibrada en la major parts dels trams de la forquilla salarial, llevat de les dues franges més baixes, a on la presència de dones és proporcionalment superior a la d'homes. Donat que la remuneració és proporcional al temps de treball, la major incidència dels contractes a temps parcial en el cas d'elles, és la que justificaria aquesta diferència.

La distribució per gènere de la responsabilitat directiva segueix la mateixa proporció que el nombre de dones i homes a la cooperativa: 36% homes, 64% dones.

S'ha de destacar també, que el 70% de les persones sòcies de la cooperativa són dones, quantitat que també és similar al nombre de dones i homes de la seva plantilla.

Pel que fa a la participació en el pla formatiu 2017, la distribució per gènere es equivalent al nombre d'homes i dones a la cooperativa.

Les mesures de conciliació establertes a la cooperativa han estat emprades de manera proporcional al pes de cada gènere dins de la plantilla de la cooperativa. Amb una excepció: totes les mesures relacionades amb la cura d'infants han estat emprades gairebé exclusivament per dones.

4.- Pla de treball d'igualtat 2019

| | | |
|--|--|--------------------------|
| Àmbit 1: Accés igualitari a l'ocupació | | |
| Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades | | |
| | Accions | Calendari |
| | Introduir criteris de selecció neutres en el nou procés de selecció i incorporació de persones | 03/04/2019 15/05/2019 |

| | | |
|---|--|--------------------------|
| Àmbit 2: Participació igualitària en els llocs de treball | | |
| Objectiu: vetllar per la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de treball, categories professionals i equips | | |
| Accions | | Calendari |
| Afavorir l'equilibri de gèneres en els equips més desequilibrats | | 03/04/2019 29/06/2019 |

| | | |
|---|------------|------------------|
| Àmbit 3: Promoció professional i formació | | |
| Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna i en les accions formatives | | |
| Accions | | Calendari |
| Garantir la participació equitativa d'homes i dones en el Pla Formatiu 2018 | 01/01/2019 | 31/12/2019 |
| Establir circuits d'accés i promoció a responsabilitats que estiguin ben definits, siguin transparents, amb criteris neutres i coneguts per tota la plantilla | 01/01/2019 | 31/12/2019 |
| Conèixer les condicions que farien que els encàrrecs de responsabilitat siguin més desitjables per les dones i incorporar-les com a part de l'oferta | 01/01/2019 | 31/12/2019 |

| | | |
|--|--|------------------|
| Àmbit 4: Igualtat retributiva | | |
| Objectiu: Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor | | |
| Accions | | Calendari |
| Sense objectiu específic per a 2019 | | |

| | | |
|---|------------|------------------|
| Àmbit 5: Condicions de treball | | |
| Objectiu: Tracte igualitari en la tipologia de contractació, condicions de treball i en la política de seguretat i salut | | |
| Accions | | Calendari |
| Analitzar si la distribució actual del temps parcial obeeix a raons de gènere i establir accions de millora adequades si és el cas. | 03/04/2019 | 29/06/2019 |

| | | |
|---|------------|------------------|
| Àmbit 6: Organització del temps de treball i conciliació de la vida laboral i personal | | |
| Objectiu: Organització de la jornada de manera que es faciliti la conciliació d'homes i dones | | |
| Accions | | Calendari |
| Afavorir l'autoorganització dels equips pel que fa a la conciliació dels seus components | 01/01/2019 | 31/12/2019 |
| Comunicació de sensibilització sobre el repartiment de responsabilitats entre homes i dones | 01/04/2019 | 31/07/2019 |
| Considerar les necessitats de mobilitat a l'hora d'organitzar la planificació del calendari i horari de treball | 01/01/2019 | 31/12/2019 |

| Àmbit 7: Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere | | |
|--|------------------|------------|
| Objectiu: Establir mecanismes i procediments d'actuació en aquests casos | | |
| Accions | Calendari | |
| Establir una formació específica en matèria d'igualtat per tal de promoure un ambient amb valors del respecte mutu, la diversitat i la igualtat. | 03/04/2019 | 29/06/2019 |
| Actualitzar el procediment d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de gènere i donar-lo a conèixer a tota la plantilla. | 01/04/2019 | 31/07/2019 |
| Atribuir a un òrgan específic (dotat amb formació específica) el tractament d'aquests casos fins al moment de la decisió gerencial escaient. | 01/04/2019 | 31/07/2019 |

| Àmbit 8: Llenguatge i comunicació | | |
|--|------------------|------------|
| Objectiu: Us no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa | | |
| Accions | Calendari | |
| Incorporar el llenguatge visual i escrit no sexista ni androcèntric en la comunicació interna i externa. | 01/01/2019 | 31/12/2019 |

| Àmbit 9: Altres | | |
|--|------------------|------------|
| Objectiu: Associar a la marca Gedi el valor de la igualtat de gènere | | |
| Accions | Calendari | |
| Explicitar el compromís de Gedi amb la igualtat de gènere dins de la pàgina web i en la definició dels principis i valors | 01/04/2019 | 31/07/2019 |
| Elaborar una declaració de principis sobre la igualtat de gènere i l'eradicació de l'assetjament | 01/04/2019 | 31/07/2019 |
| Incorporar qüestions sobre igualtat de gènere en els diferents instruments de mesurament de la satisfacció de la plantilla | 01/04/2019 | 31/12/2019 |

5.- Seguiment i avaluació

Durant el 2019 s'atribueix a l'òrgan corresponent de la cooperativa, amb funcions de Comitè d'igualtat, la responsabilitat d'aprovar, de fer seguiment i avaluar aquest pla de treball.

6.- Protocol d'assetjament

La cooperativa aplica el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* aprovat durant el 2018 i publicat a la pàgina web de la cooperativa (www.gedi.org – documents).