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

FEBRER 2022, versió 03

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**
- Característiques de la plantilla 9
- Tipologia contractual 12
- Accés a la Cooperativa 14
- Formació contínua 15
- Promoció interna 16
- Política retributiva 16
- Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal 26
- Condicions de treball i prevenció de riscos laborals 27
- Prevenció i actuació en front de l'assetjament 28

6. OBJECTIUS **30**
7. PLA D'ACCIONS **32**
8. CRONOGRAMA **35**
9. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ **38**

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 el 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 de1 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 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 en quant a persones treballadores i persones sòcies, i en quant a gènere; també en forma part la representant legal de les persones treballadores.

És vetllarà perquè existeixi una participació activa de tota la comissió, es reflexionarà entorn d'aquelles qüestions destacables i importants. A més, validarà i farà totes les aportacions necessàries en la fase d'elaboració del pla, així com serà part indispensable en el seu desplegament, seguiment i avaluació.

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

5. DIAGNOSI

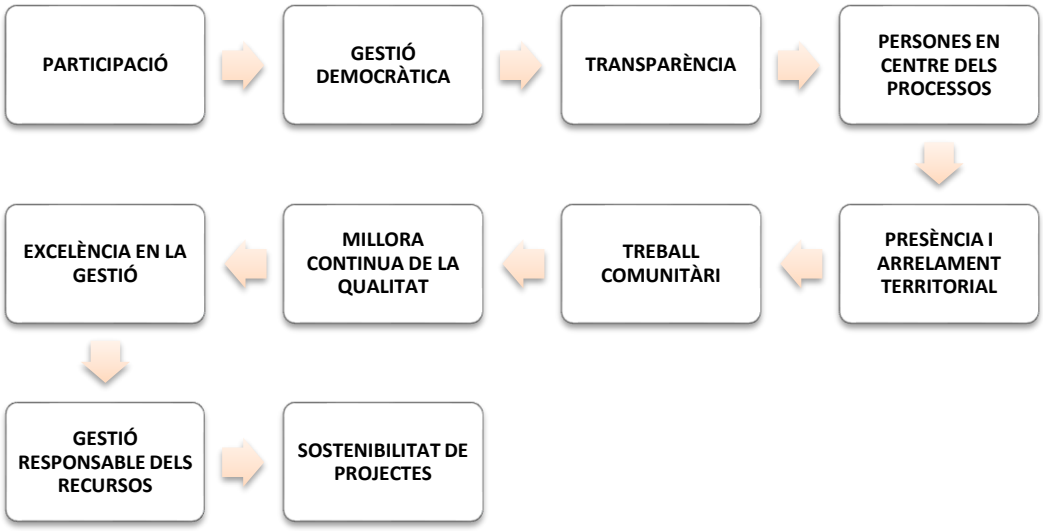
- Estructura d'empresa (valors, missió, model de gestió, organigrama)

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. (https://gedi.org/projectes).

Com a cooperativa d'iniciativa social ens plantegem, perseguim 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.

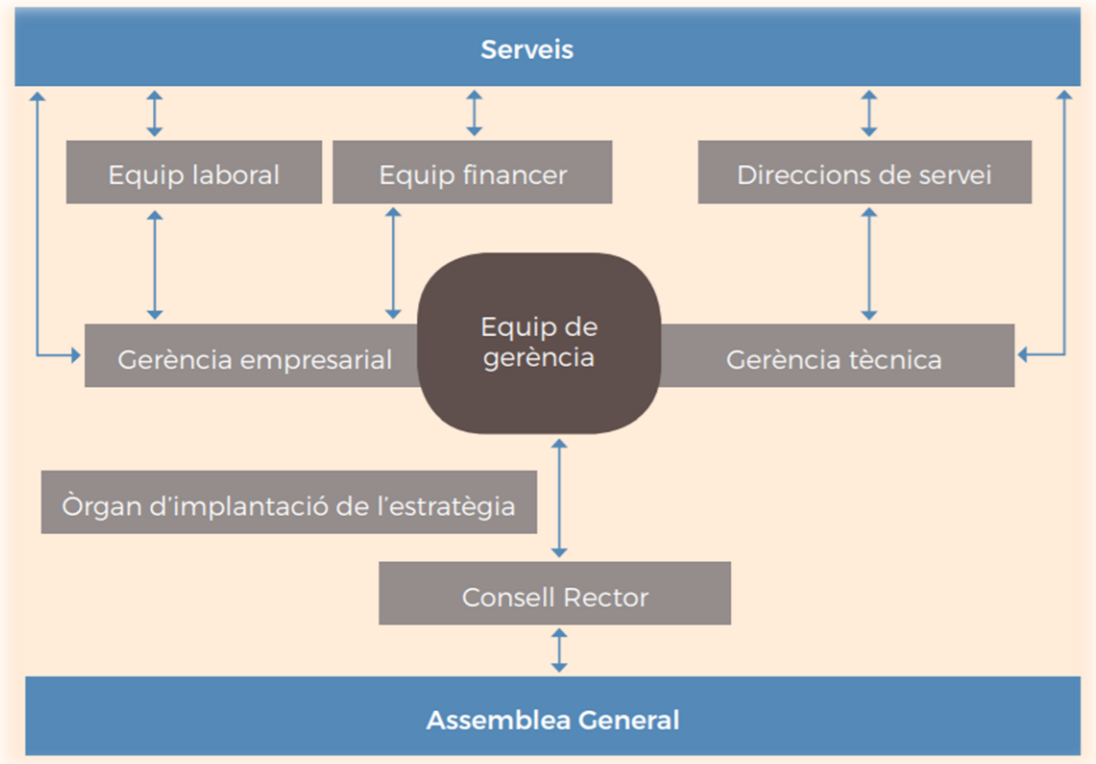
En resum, des de la cooperativa seguim les línies marcades des de l'Aliança Cooperativa Internacional, basem la nostra gestió en els següents principis cooperatius:



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

- Associar 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*.

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, Gestió i Disseny, SCCL 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.**

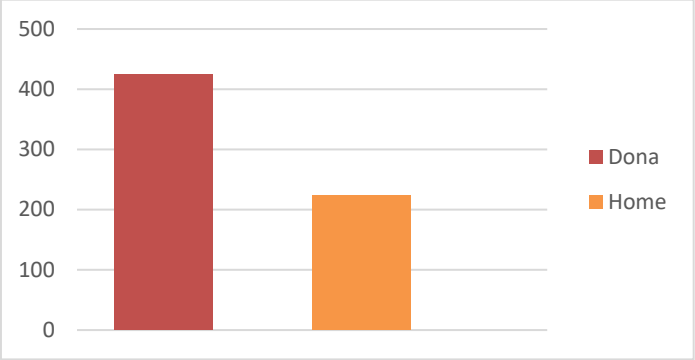
- **Característiques de la plantilla**

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 2021. 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 específic 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.

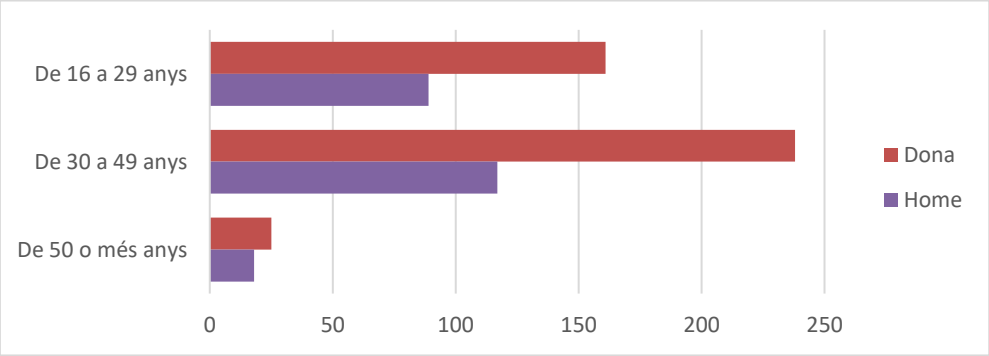
[1]Podeu trobar l'Anuari aquí: https://bit.ly/3mKiXa8

Gràfic I. Número total de persones segregades per sexe



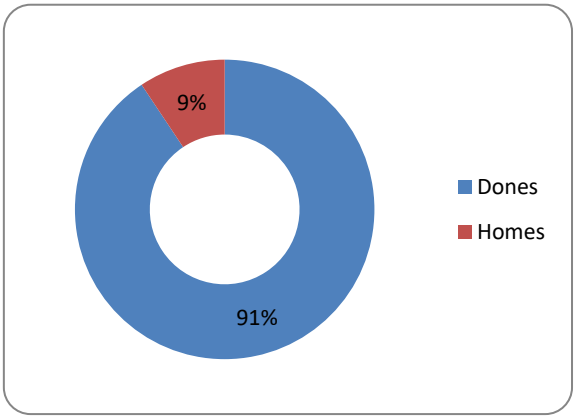
Podem afirmar que la plantilla de GEDI no és una plantilla envellida, a més, destaquem com la presència de dones en els trams d'edat 16-29 anys i 30-49 anys és més pronunciada que en el cas dels homes.

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

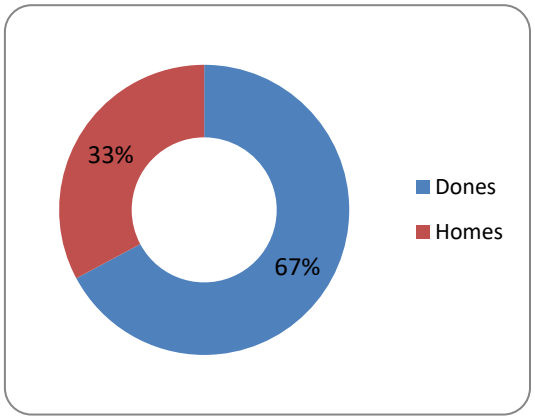


Seguint la tendència general de la cooperativa, observem en els següents gràfics com el sector femení de GEDI està molt present tant en persones sòcies (91%), com en persones treballadores (67%).

Gràfic III. Persones sòcies

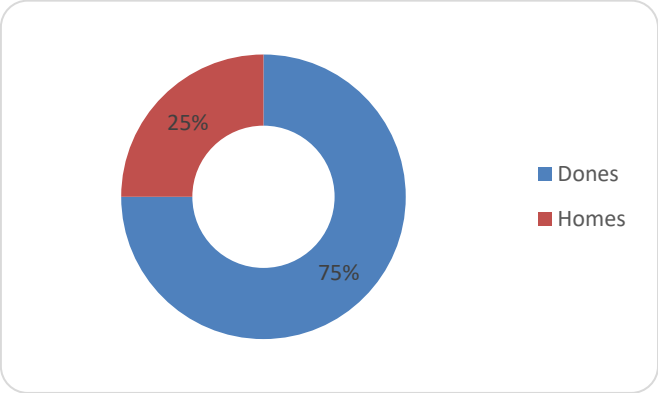


Gràfic IV. Persones treballadores



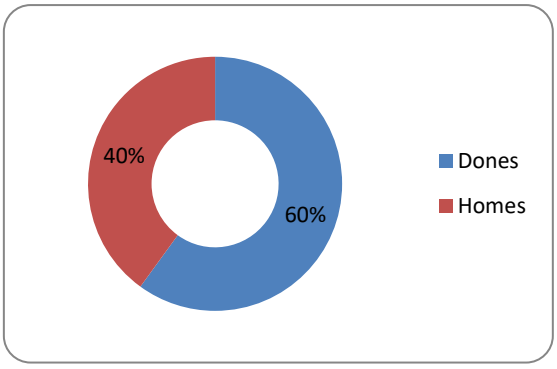
A la composició del **Consell Rector** (òrgan polític de la cooperativa)observem també una alta presència femenina: com es mostra a continuació, el 75% dels membres són dones, respecte el 25 % d'homes.

Gràfic V. Representació del Consell Rector

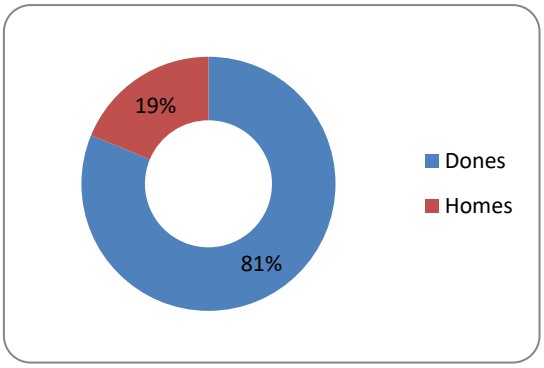


Existeix una alta feminització en tota la cooperativa, en l'**equip de gerència**, tot i que la presència de les dones és superior a la d'homes, és positivament destacable la distribució per gèneres en l'equip de gerència, direcció i coordinació de serveis.

Gràfic VI. Membres de l'equip de gerència

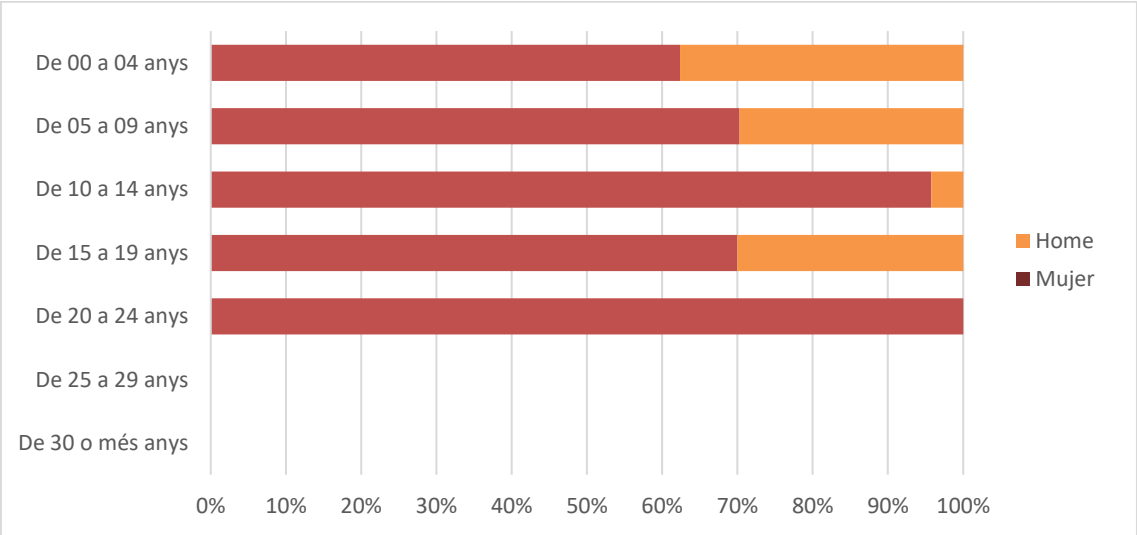


Gràfic VII. Membres direcció i coordinació



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 composada majoritàriament per dones.

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



- Tipologia contractual

En relació a la tipologia contractual utilitzada a GEDI no existeixen diferències destacables, si bé s'observa que dones i homes tenen un 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

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

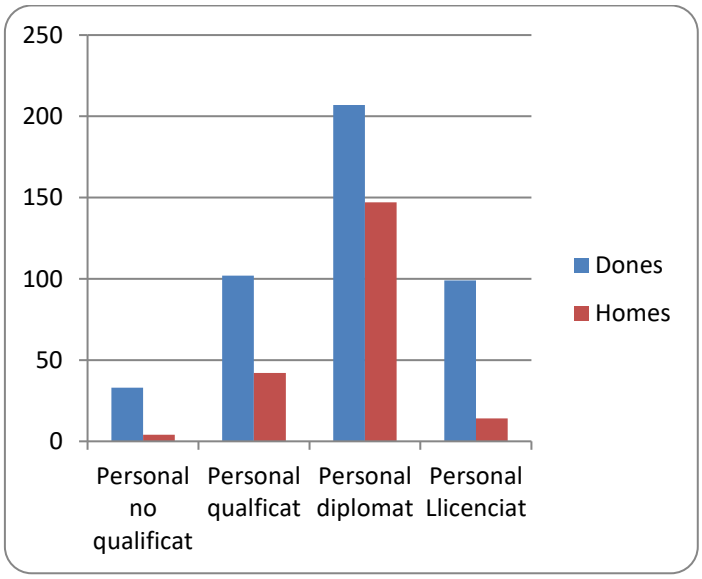
dedicació en el temps. Cal emfatitzar, que des de la cooperativa es fa un esforç per intentar que les persones treballadores puguin tenir el màxim de jornada possible, oferint els nous serveis disponibles a les persones que ja hi treballen en altres serveis i que puguin compatibilitzar-los.

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 diplomat, així com destaquem

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

- 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:

- www.gedi.org/borsa-de-treball
- www.facebook.com/gedi.coop/
- www.instagram.com/gedi_sccl/

Tots els canals s'actualitzen diàriament.

- Formació contínua

Per tal de garantir i donar resposta als canvis en la capacitació 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.

- 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.

- Política retributiva

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 ***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 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:

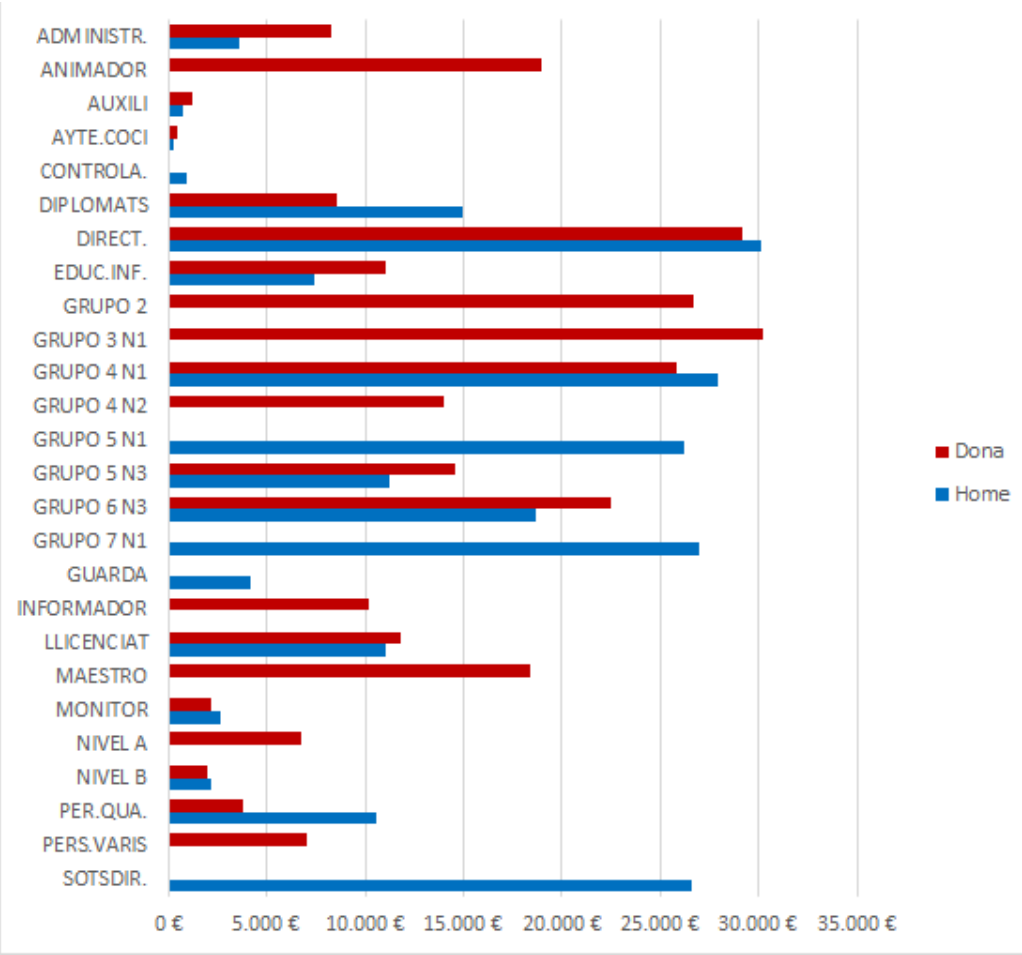
GRUP PROFESSIONAL	CONVENI AL QUE PERTANY
LLICENCIAT	ACCIÓ SOCIAL
DIPLOMATS	ACCIÓ SOCIAL
SOTSDIRECTOR	ACCIÓ SOCIAL
ADMINISTRACIÓ	ACCIÓ SOCIAL
PER.QUA.	ACCIÓ SOCIAL
ANIMADOR	ACCIÓ SOCIAL
GUARDA	AGROPECUARI CATALUNYA 2018
EDUCADOR/A INFANTIL	CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL
MAESTRO/A	CENTRES D'ASSISTÈNCIA 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

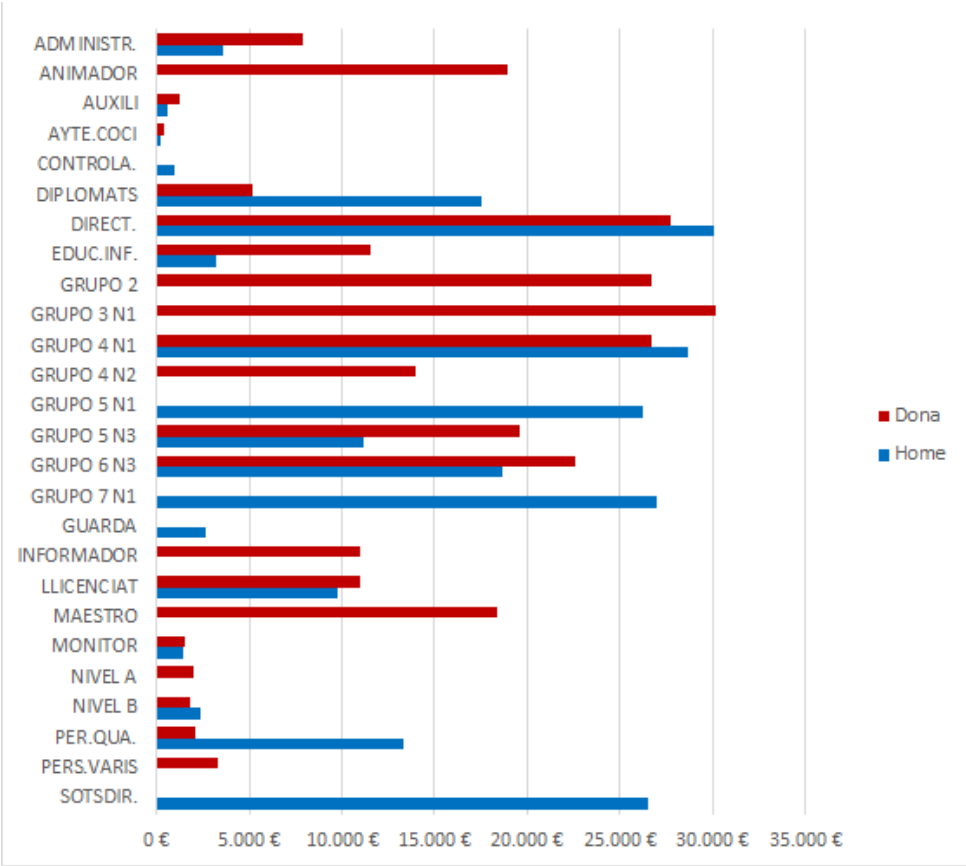
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administr.	8.258,11 €	3.605,58 €	7.224,22 €	-129,00%
Animador	18.973,32 €	0,00 €	18.973,32 €	N/A
Auxili	1.235,31 €	699,39 €	978,07 €	-76,60%
Ayte.coci	462,40 €	269,35 €	423,79 €	-71,70%
Controla.	0,00 €	974,00 €	974,00 €	N/A
Diplomats	8.598,88 €	14.958,99 €	11.861,69 €	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%
Nivel a	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%**



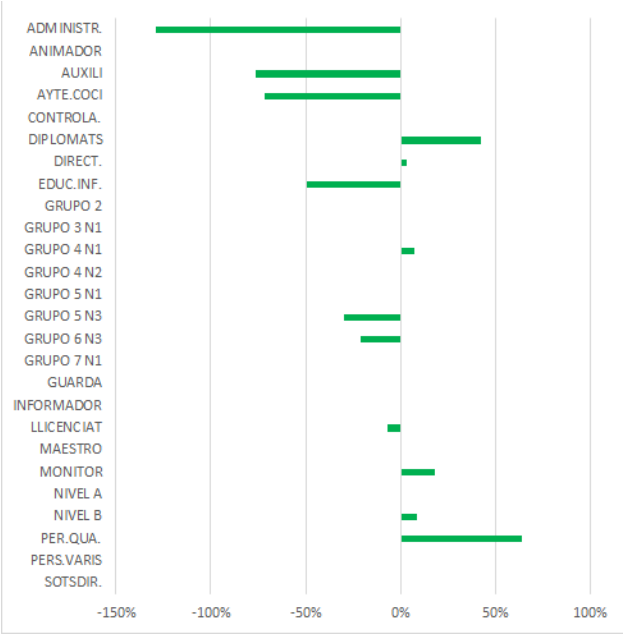
En el següent quadre mostrem, la **mediana de la retribució total anual segregada per sexe i grup professional**.

MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL

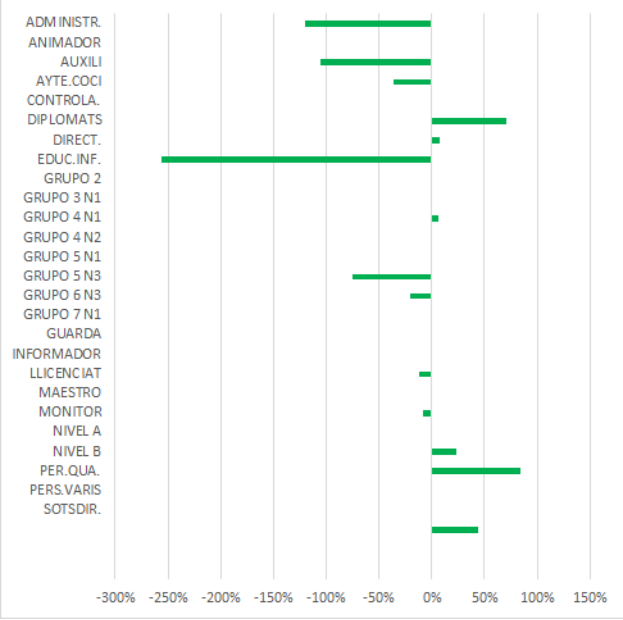
	Dona	Home	Bretxa
Administr.	7.941,93 €	3.605,58 €	-120,3%
Animador	18.973,32 €	0,00 €	N/A
Auxili	1.225,09 €	595,53 €	-105,7%
Ayte.coci	367,41 €	269,35 €	-36,4%
Controla.	0,00 €	974,00 €	N/A
Diplomats	5.188,47 €	17.530,67 €	70,4%
Direct.	27.752,28 €	30.110,91 €	7,8%
Educ.inf.	11.570,85 €	3.253,76 €	-255,6%
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

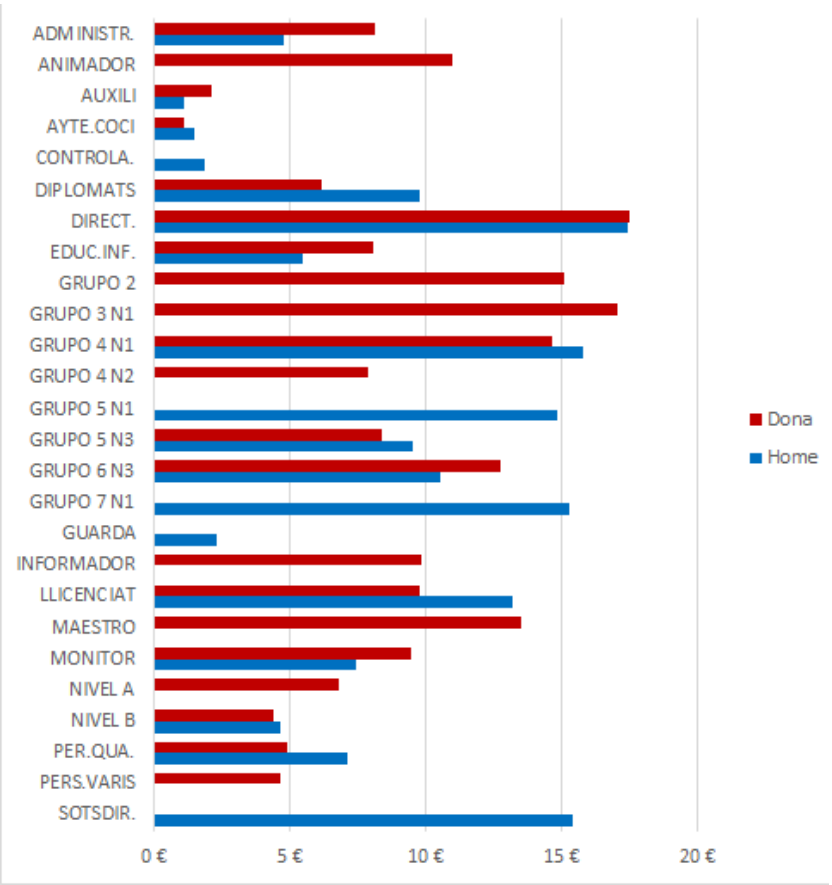
De la lectura combinada entre el resultat de la mitjana i la mediana de la retribució total anual, se'n desprèn que la bretxa en base a la mitjana és menor que la bretxa calculada en base a la mediana: la interpretació d'aquest resultat ve generada perquè el grup de persones que se situa en la banda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

Aquesta desigualtat salarial la podem atribuir a l'alt gruix de dones amb contractes parcials i/o contractes temporals(inferiors a 1 any), com hem explicat a l'apartat *tipologia contractual* d'aquest mateix punt.

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

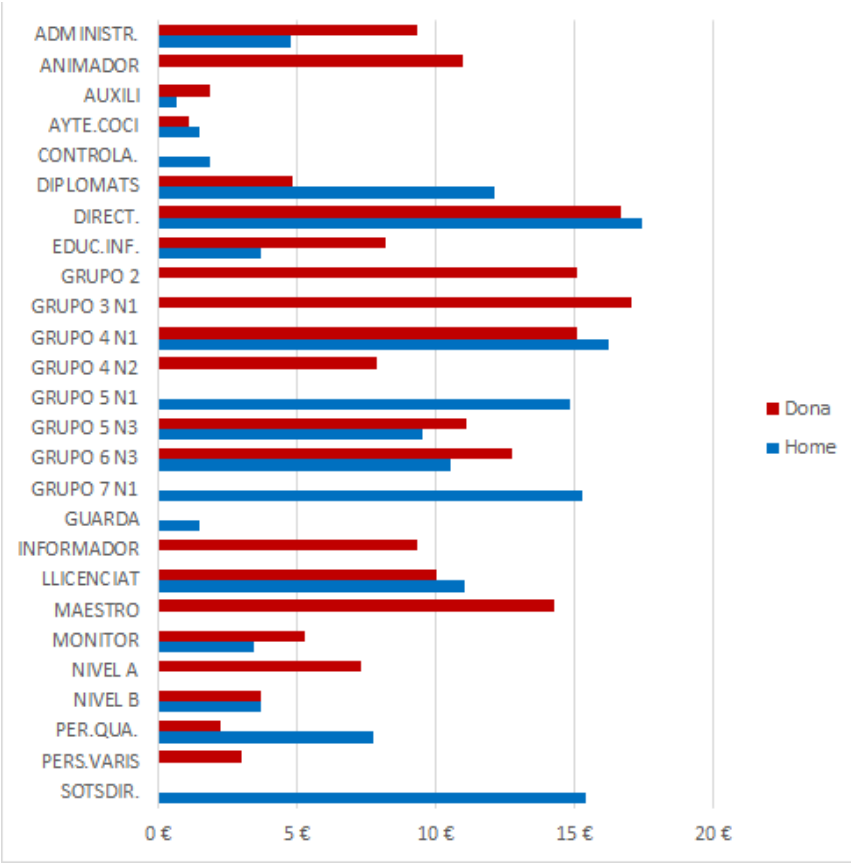
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administr.	8,12 €	4,80 €	7,38 €	-69,2%
Animador	11,01 €	0,00 €	11,01 €	N/A
Auxili	2,08 €	1,08 €	1,60 €	-91,8%
Ayte.coci	1,09 €	1,49 €	1,17 €	26,8%
Controla.	0,00 €	1,83 €	1,83 €	N/A
Diplomats	6,17 €	9,77 €	8,02 €	36,8%
Direct.	17,55 €	17,47 €	17,54 €	-0,5%
Educ.inf.	8,09 €	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%**



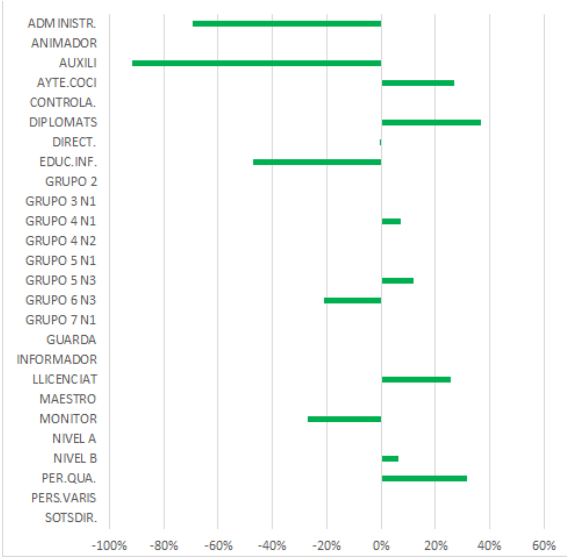
En el següent quadre mostrem, la **mediana de la retribució total per hora segregada per sexe i grup professional.**

MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA

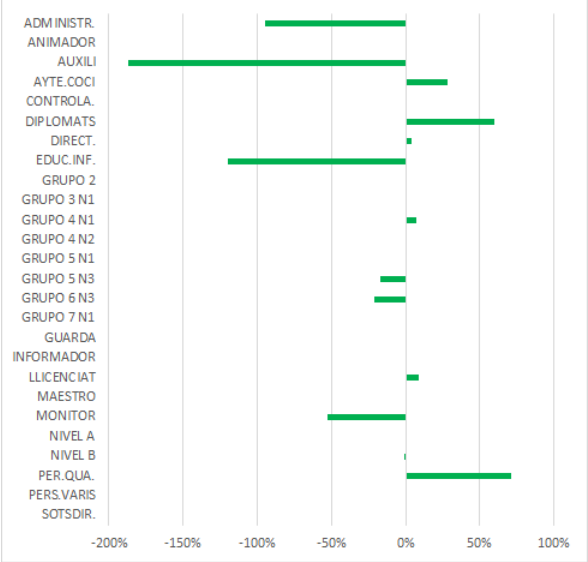
	Dona	Home	Bretxa
Administr.	9,32 €	4,80 €	-94,4%
Animador	11,01 €	0,00 €	N/A
Auxili	1,84 €	0,64 €	-187,0%
Ayte.coci	1,07 €	1,49 €	28,4%
Controla.	0,00 €	1,83 €	N/A
Diplomats	4,85 €	12,16 €	60,1%
Direct.	16,71 €	17,47 €	4,3%
Educ.inf.	8,18 €	3,72 €	-120,0%
Grupo 2	15,13 €	0,00 €	N/A
Grupo 3 n1	17,11 €	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.

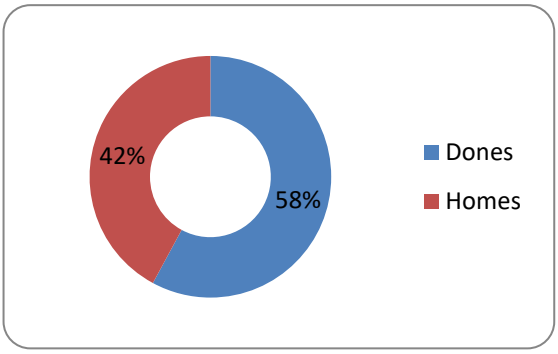
La justificació d'aquesta realitat és la mateixa que en el cas de l'anàlisi segons la retribució anual: el gran volum de contractes parcials i/o temporals de dones.

- Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

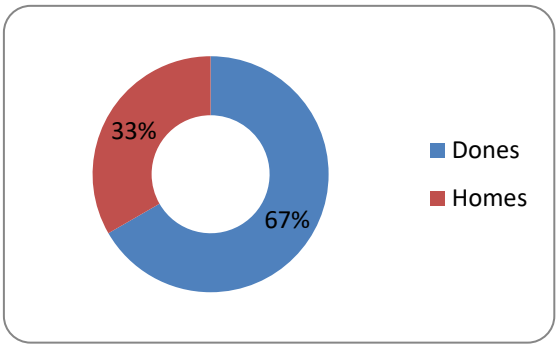
Anteriorment, s'ha mostrat com de totes les persones que tenen una **jornada reduïda** per cura de fills/es o familiars més del 80% són dones. Per això, des de la cooperativa som conscients com el repartiment desigual de les tasques de cura impacte directament en el col·lectiu femení i genera un perjudici 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 **excedències** per cura de fills/es o familiars són més freqüents en el col·lectiu femení, ja que representa el 67 % , en front 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.

- 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 psicosociologia 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.

- Prevenció i actuació en front de l'assetjament

En coherència amb els valors cooperatius, GEDI SCCL 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 SCCL, 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 SCCL 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.

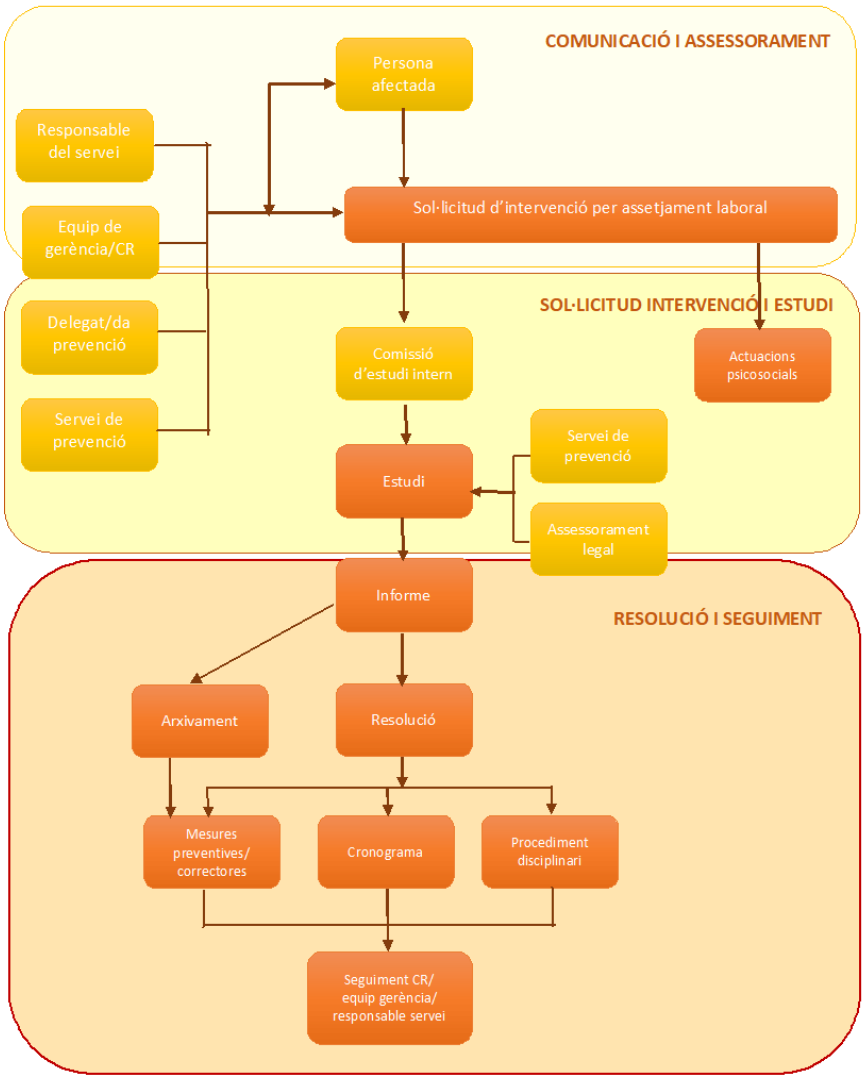
D'acord amb aquests principis, a GEDI SCCL declarem que qualsevol tipus d'assetjament laboral no serà permès ni tolerat en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats.

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]

[3] El *link* de consulta: https://bit.ly/3dTBmhB

6. OBJECTIUS

Des de GEDI, ens plategem 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.
   2.2. Fomentar la revisió contínua del principi d'igualtat en els diferents àmbits que contempla el pla.
   2.3. 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.

7. PLA D'ACCIONS

OBJECTIUS	ACCIÓ	RESPONSABLES
	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	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.	Comissió Igualtat Equip de gerència GediMedia
2. 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.	Comissió Igualtat Equip de gerència
	ÀMBIT 2.CONDICIONS LABORALS	
3. Promoure la participació igualitària de dones i homes en la cooperativa.	A.6. Elaborar sempre que sigui possible equips de treball paritaris.	Comissió Igualtat GediMedia
	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	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. A.8. Participació i implicació de la Comissió d'Igualtat en l'elaboració del manual d'acollida. A.9. Introducció de criteris de selecció neutres en el nou procés de selecció i incorporació de persones treballadores.	Equip de gerència i equip àrea tècnica
	ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA	
5. 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.	Comissió Igualtat Equip de gerència

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
6. 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 Annex del manual.	Comissió Igualtat Equip de gerència
ÀMBIT 6. RETRIBUCIONS		
7. 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.	Equip de gerència i equip àrea tècnica Equip informàtic
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	A.15. Establiment a cada Servei de mesures d'autoorganització dels equips pel que fa a la conciliació dels seus components A.16. Comunicació de sensibilització sobre el repartiment de responsabilitats entre homes i dones. A.17. Valoració prèvia de les necessitats de mobilitat i conciliació a l'hora d'organitzar la planificació del calendari i horari de treball.	Equip de gerència i equip àrea tècnica
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA		
9. Fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista tant escrit com visual	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. 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.	Comissió Igualtat Equip de gerència Equip direccions/coordinacions serveis GediMedia
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL		
10. Tracte equitatiu en la política de seguretat i salut	A.22.Incorporar la perspectiva de gènere pla de prevenció de riscos laborals A.23. Elaboració d'un Annex al Manual d'acollida a persones treballadores incloent les mesures de promoció interna amb els corresponents criteris. A.24. Informar al Comitè de Seguretat i Salut de les mesures adoptades en aquest àmbit.	Comissió Igualtat Equip de gerència Equip informàtic

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	A.25. Difondre i explicar el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament i discriminació. A.26. Realitzar revisions periòdiques del protocol assetjament sexual a la feina.	Comissió Igualtat Equip direccions/coordinacions serveis Equip de gerència

8. 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

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 qui s'encarregarà del seguiment de cada una de les accions. En especial es **vetllarà pel compliment de la planificació prevista**. Per aquest motiu, es realitzaran reunions de seguiment de forma quadrimestral, 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:

- Febrer 2022: reunió de constitució i 1a reunió de seguiment
- Juliol 2022: reunió de seguiment
- Desembre 2022: I Avaluació anual
- Febrer/setembre 2023: reunions de seguiment
- Desembre 2023: II Avaluació anual
- Abril/setembre 2023: reunions de seguiment
- Desembre 2023: III Avaluació anual
- Abril 2024: reunió de seguiment
- Setembre 2024: Inici de l'elaboració de l'informe d'avaluació final
- 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 dels clients, 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.

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:

- ✓ Anàlisis dels indicadors quantitatius i qualitatius
- ✓ 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

Tenint en compte, la fita de **millora continua**, l'entitat es basa en *indicadors KPI*[4]. Aquests són els següents:

[4]El terme KPI, sigles en anglès, de *Key Performance Indicator,* el significat en català és *Indicadors Claus de Rendiment*.

OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	INDICADORS KPI	INSTRUMENTS
ÀMBIT 1 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA		
Difondre una cultura d'igualtat a la cooperativa.	- Coneixement (SÍ/NO) per part de tota la plantilla de la cooperativa de l'existència del PI i de les seves accions.	-Enquesta a totes les persones treballadores i sòcies.
Garantir el desplegament efectiu del 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.	- Recull de dades quadrimestralment.
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS		
Promoure la participació igualitària de dones i homes en la cooperativa.	- 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.	- Recull de dades quadrimestrals
ÀMBIT 3. ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ		
Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades	- Núm. de criteris de selecció neutres incorporats en el procés de selecció quadrimestralment - Núm. de reunions que la Comissió d'Igualtat a participat en l'elaboració del manual d'acollida quadrimestralment -Núm. de persones contractades anualment per sexe i percentatge comparatiu dones-homes quadrimestralment.	-Recull de dades quadrimestrals
ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA		

Garantir un Pla formatiu en perspectiva de gènere	- 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.	- Recull de dades quadrimestrals
ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
Exercir un tracte igualitari en la tipologia de contractació i les condicions de treball	- 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	- Recull de dades quadrimestrals
ÀMBIT 6. RETRIBUCIONS		
Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor	- 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.	- Recull de dades quadrimestrals
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	- Núm. de mesures que s'han atorgat com a cooperativa a les persones treballadores anualment. (desglossat per sexe) - Percentatge (%) comparatiu dones-homes que s'han adherit a mesures de conciliació anualment. - Coneixement (SÍ/NO) per part de les persones treballadores i sòcies de les mesures de conciliació existents. - 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.	- - Recull de dades quadrimestrals -Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA		
5. 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.	- 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.	- Recull de dades quadrimestrals -Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies.

	-Percepció de les persones treballadores i sòcies de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de GEDI.	
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL		
6. Tracte equitatiu en la política de seguretat i salut	-Núm. anual de mesures adoptades en l'àmbit de seguretat i salut en perspectiva de gènere quadrimestralment.	- Recull de dades quadrimestrals
ÀMBIT 10. DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE		
8. Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia a la cooperativa	- Núm. total de mesures que s'han desenvolupat per prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia a la cooperativa, quadrimestralment. - Coneixement (SÍ/NO) per part de les persones treballadores i sòcies del Pla contra l'assetjament sexual de la cooperativa. - Núm. total d'avaluacions i revisions del Pla contra l'assetjament sexual anuals.	- Recull de dades anualment. - Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies.

Des de la cooperativa proposem una sèrie **d'indicadors de resultats** per valorar les intervencions i/o activitats en el marc del Pla per la Igualtat 2021-2024. Aquests són els següents:

OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	INDICADORS DE RESULTAT	INSTRUMENTS
ÀMBIT 1 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA		
Difondre una cultura d'igualtat a la cooperativa.	- 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 final a totes les persones treballadores i sòcies.
Garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat	- 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 al llarg dels 4 anys de vigència del PI.
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS		
Promoure la participació igualitària de dones i homes en la cooperativa.	- Núm. d'accions que han promogut la paritat en el si de la cooperativa en el període 2021-2024.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.

	- 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.	
ÀMBIT 3. ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ		
Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació, el procés de selecció i les contractacions realitzades	- Núm. de criteris de selecció neutres incorporats en el procés de selecció en el període 2021-2024 - Núm. total de reunions que la Comissió d'Igualtat a participat en l'elaboració del manual d'acollida. -Núm. de persones contractades en el període 2021-2024 per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.
ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA		
Garantir un Pla formatiu en perspectiva de gènere	-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 al llarg dels 4 anys de vigència del PI.
ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
Exercir un tracte igualitari en la tipologia de contractació i les condicions de treball	- 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 al llarg dels 4 anys de vigència del PI.
ÀMBIT 6. RETRIBUCIONS		
Garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per a feines de igual valor	- 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 al llarg dels 4 anys de vigència del PI.

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	- Núm. total de mesures que s'han atorgat com a cooperativa a les persones treballadores en el període 2021-2024. (desglossat per sexe) - Percentatge (%) comparatiu dones-homes que s'han adherit a mesures de conciliació anualment. - Coneixement (SÍ/NO) per part de les persones treballadores i sòcies de les mesures de conciliació existents. - 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.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI. -Enquesta final a totes les persones treballadores i sòcies
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA		
5. 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.	- 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 i externa de GEDI.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI. -Enquesta final a totes les persones treballadores i sòcies.
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL		
6. Tracte equitatiu en la política de seguretat i salut	- Núm. total de mesures adoptades en l'àmbit de seguretat i salut en perspectiva de gènere en el període 2021-2024.	- Recull de dades al llarg dels 4 anys de vigència del PI.
ÀMBIT 10. DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE		
8. Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia a la cooperativa	- Núm. total de mesures que s'han desenvolupat per prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia a la cooperativa. - Coneixement (SÍ/NO) per part de les persones treballadores i sòcies del Pla contra l'assetjament sexual de la cooperativa.	- Recull de dades anual. - Enquesta anual a totes les persones treballadores i sòcies.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: a43da3a8-537d-4b33-9f18-83cea6b277a4
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 18/02/2022 16:31:32 UTC

	- Núm. total d'avaluacions i revisions del Pla contra l'assetjament sexual en el període 2021-2024.	

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.

Barcelona, 16 de febrer de 2022

15b1feb1-2709-36d9-b13f-5145b239444d
2022-02-18 09:42:12 UTC
Meritxell Ocaña Llanes
77117216X

aaecad63-d1ac-34f5-afb9-1b4933848748
2022-02-18 09:43:25 UTC
Javier Luque González
43561147K

ea19067d-69ca-3d25-abde-5e0f2d16910a
2022-02-18 09:41:14 UTC
Cristina Martín Trillo
53029662B

75d3355f-3a76-8521-a454-f1c86761c754
2022-02-18 09:44:31 UTC
Fer Bonet Hijano
46060565Y

b4e6ab42-3c5c-3132-9a6c-c2eca1fab7bf
2022-02-18 12:18:04 UTC
Eva Bernadich Ducet
34752203P

b795[illegible]390
2022-02-18 16:3[illegible] UTC
Jessica Alcaraz Aguilar
47175876R

75d1c5[illegible]e2e9
2022-02-18 10:05:17 UTC
Marina Giner Limonte
37322319N