

PLA 2025-2028 **D'IGUALTAT**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE LA COOPERATIVA AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	1
2. MARC NORMATIU	2
3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORALITAT DEL PLA	4
4. COMISSIÓ D'IGUALTAT	5
5. DIAGNOSI	6
5.1. Anàlisi de la situació interna de la cooperativa (Estructura d'empresa -valors, missió, model de gestió, organigrama.)	6
5.2. Característiques de la plantilla. Dades quantitatives i qualitatives	9
5.2.1 Composició de la plantilla (per gènere, edat, tipus de contracte, etc.)	9
5.2.2. Composició del Consell Rector i l'equip de gerència	14
5.2.3. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal	16
5.2.4. Accés i acollida a la cooperativa	17
5.2.5. Formació continua	18
5.2.6. Promoció interna i desenvolupament professional	19
5.2.7. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals	20
5.2.8. Prevenció i actuació enfront l'assetjament	21
5.2.9. Política retributiva	21
6. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	31
7. PLA D'ACCIONS 2025-2028	35
7.1. Calendari del Pla d'acció 2025-2028	50
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	52

1.COMPROMÍS DE LA COOPERATIVA AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Des de GEDI som plenament conscients que, tot i els avenços assolits en diversos àmbits en matèria d'igualtat de gènere, encara persisteixen desigualtats significatives entre dones i homes que es manifesten en múltiples dimensions de la vida quotidiana. La modernitat i la globalitat del segle XXI han comportat grans avenços tecnològics i científics que han millorat la qualitat de vida de moltes persones; tanmateix, els canvis culturals, socials i polítics no han evolucionat amb la mateixa rapidesa ni profunditat. Això ha generat nous desafiaments en la lluita per la igualtat i ha transformat les desigualtats existents, fent-les en alguns casos més subtils però no menys rellevants.

Aquestes desigualtats no es limiten a aspectes laborals o econòmics, sinó que també s'estenen a àmbits com la distribució de les tasques domèstiques, la participació en els espais de presa de decisions, l'accés a oportunitats educatives i professionals o, fins i tot, la representació en els mitjans de comunicació i la cultura. La societat encara arrossega estereotips i normes socials que perpetuen rols de gènere tradicionals i limiten les opcions de desenvolupament personal i professional de moltes persones.

A més, som conscients que aquestes desigualtats no actuen de manera aïllada sinó que es veuen sovint amplificades per altres formes de discriminació vinculades a factors com l'origen, la classe social, la diversitat funcional, l'orientació sexual, l'edat, entre d'altres. Aquesta realitat posa de manifest la necessitat d'incorporar la perspectiva interseccional, entenent que les desigualtats de gènere interactuen amb altres eixos d'opressió i creen experiències diverses de discriminació.

En aquest context, a GEDI assumim com a prioritat irrenunciable la promoció de la igualtat real i efectiva entre dones i homes, abordant aquestes desigualtats des d'una òptica que reconegui i integri la diversitat. Treballem amb la convicció que només una societat igualitària pot garantir la justícia social i el benestar col·lectiu, per aquest motiu, la perspectiva de gènere i la interseccionalitat són elements transversals i essencials que integrem de manera explícita tant en els projectes i serveis que desenvolupem com en les dinàmiques internes de la cooperativa.

Creiem fermament que aquest compromís contribueix a enfortir la nostra cooperativa i que és un pas imprescindible per avançar cap a una societat més equitativa i justa. Ens inspirem en els valors de l'economia social i solidària, entenent que la igualtat de gènere és un pilar fonamental per assolir una transformació profunda en les relacions socials, econòmiques i culturals. Amb aquesta visió, reafirmem el nostre compromís de seguir treballant per fer possible un futur on totes les persones tinguin l'oportunitat de desenvolupar-se plenament i en igualtat de condicions.

2. MARC NORMATIU

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

Pel que fa a l'àmbit 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. Posteriorment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, va reforçar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i professional, fent especial èmfasi en la igualtat salarial. Així mateix, el **Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020)** va consolidar el compromís europeu per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques, un esforç que s'ha mantingut en el Marc Estratègic Europeu per a la Igualtat de Gènere 2020-2025.

Si ens centrem en Espanya, la Constitució Espanyola (1978), en el seu article 14, estableix que totes les persones són iguals davant la llei sense cap discriminació per raó de sexe. El següent pas significatiu en matèria d'igualtat no va arribar fins a l'any 2007, amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que va establir les bases per implementar accions positives i mesures correctores per promoure la igualtat.

Més recentment, s'han aprovat diverses normes rellevants en aquest àmbit:

- **Reial decret llei 6/2019, de 1 de març**, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que estableix obligacions com la creació de plans d'igualtat per a empreses de més de 50 persones treballadores i l'obligatorietat dels registres salarials.
- **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**, que regula els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial decret 713/2010 sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que estableix la transparència salarial com una eina per garantir l'equitat en les retribucions.

Aquestes normes reflecteixen l'avenç en la implementació d'eines específiques per abordar la bretxa salarial i promoure la igualtat efectiva en el mercat laboral.

A nivell català, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, té com a objectiu establir els mecanismes i recursos necessaris per garantir la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere en tots els àmbits de la vida. Aquesta llei es va veure reforçada amb l'aprovació del **Decret 123/2021, de 16 de febrer**, pel qual es va aprovar el Reglament d'organització i funcionament de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** és la norma fonamental que estableix els drets i deures de les persones a Catalunya, reconeixent la igualtat de gènere com a principi fonamental i assumint la lluita contra la discriminació com una prioritat de l'ordenament jurídic català.

També destaquen:

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableix els drets de les dones víctimes de violència masclista, incloent-hi mesures de protecció, suport i rehabilitació.
- **Llei 17/2020, de 22 de desembre**, que amplia i reforça la Llei 5/2008 amb mesures de protecció addicionals per a les víctimes.
- **Llei 19/2020, de 30 de desembre**, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que garanteix la igualtat d'oportunitats independentment del gènere, l'orientació sexual o l'origen.
- **Llei 11/2014, de 10 d'octubre**, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia.
- **Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya**, que estableix mecanismes de detecció, protecció i assistència a les víctimes, amb especial atenció a dones i nenes en situació de vulnerabilitat.

A continuació, es presenten les principals normatives que garanteixen i promouen la igualtat efectiva en diversos àmbits.

❖ Legislació autonòmica

- ✓ Estatut d'Autonomia de Catalunya
- ✓ Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008
- ✓ Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- ✓ Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- ✓ Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de les persones LGTBI+
- ✓ Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya

❖ Legislació estatal

- ✓ Constitució Espanyola
- ✓ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de 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 6/2019, de 1 de març mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- ✓ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva
- ✓ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, regulador dels plans d'igualtat

A més de la normativa europea, estatal i autonòmica, GEDI també es regeix per la legislació laboral, incloent-hi els **convenis col·lectius** que s'apliquen de manera més freqüent a la cooperativa. Aquests convenis són:

- ✓ Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i 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'establiments sanitaris.

3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORALITAT DEL PLA

L'activitat de GEDI s'estén per tot el territori català, amb presència en més de 36 municipis. El Pla d'Igualtat 2025-2028 serà d'aplicació a tots els serveis i programes que gestiona la cooperativa.

Arenys de Mar	Mollerussa	Santa Margarida de
Arenys de Munt	Montcada i Reixac	Montbui
Badalona	Premià de Mar	Solsona
Barcelona	Rubí	Lleida
Calella de Mar	Reus	Tarragona
Canovelles	Sabadell	Terrassa
Cardona	Santa Coloma de Gramenet	Font-Rubí
Granollers	Sant Adrià de Besòs	
Girona	Vilafranca del Penedès	
L'Hospitalet de Llobregat	Palau Solità i Plegamans	
La Roca del Vallès	Dosrius	

Les Franqueses del Vallès Mataró Manresa	Sant Climent de Llobregat Sant Fost de Campsentelles Sant Joan de Vilatorrada	
--	---	--

4. COMISSIÓ D'IGUALTAT

Davant la constatació de la voluntat manifesta de la part social (representants de persones treballadores) de no constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat 2025-2028 i tot i les reiterades sol·licituds formals per part de l'empresa des del 17 d'octubre de 2024 (un total de 14 requeriments), la cooperativa, en tant que part societària (part empresarial representant de persones sòcies), ha procedit a la designació dels seves persones responsables per dissenyar el Pla d'Igualtat 2025-2028. A més, per tal que el Pla d'Igualtat sigui realment representatiu, la part societària (part empresarial representant de persones sòcies), ha vetllat perquè els diferent àmbits de GEDI estiguin degudament representats. Les persones responsables per part de la part societària (part empresarial representant de persones sòcies) han estat les següents:

Fer Bonet	Director d'un recurs residencial d'acollida
Ariadna Estany	Tècnica de suport societatari
Isabel Gámez	Equip de Gerència
Meritxell Ocaña	Tècnica de disseny de projectes i subvencions
Alba Rojas	Equip de Gerència
Carlos Parra	Coordinador de l'àrea d'inserció laboral
Natàlia Palou	Psicòloga del servei d'Atenció psicoterapèutica
Lluís Camós	Equip de Gerència

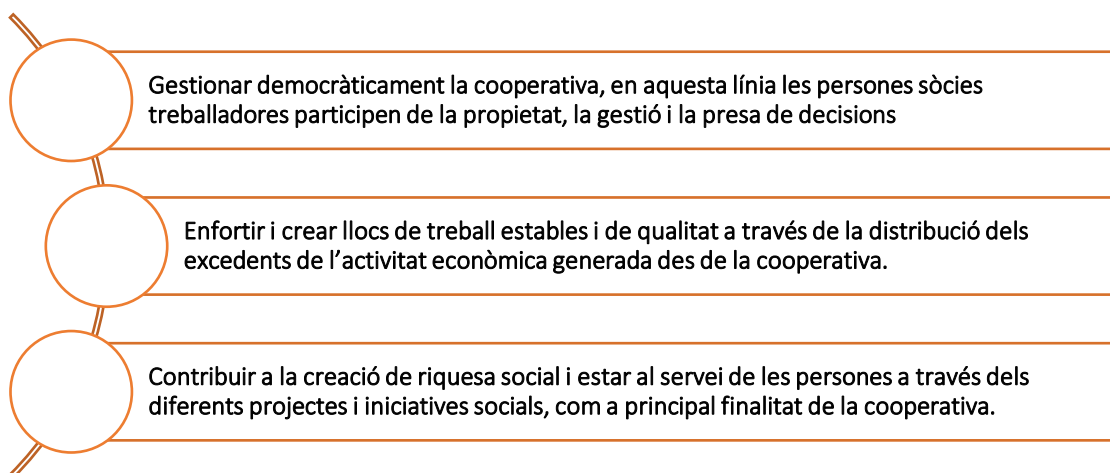
Aquest pas es duu a terme amb l'objectiu de garantir el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i avançar en l'elaboració i implementació de mesures efectives que es recullen en el Pla d'Igualtat 2025-2028.

5. DIAGNOSI

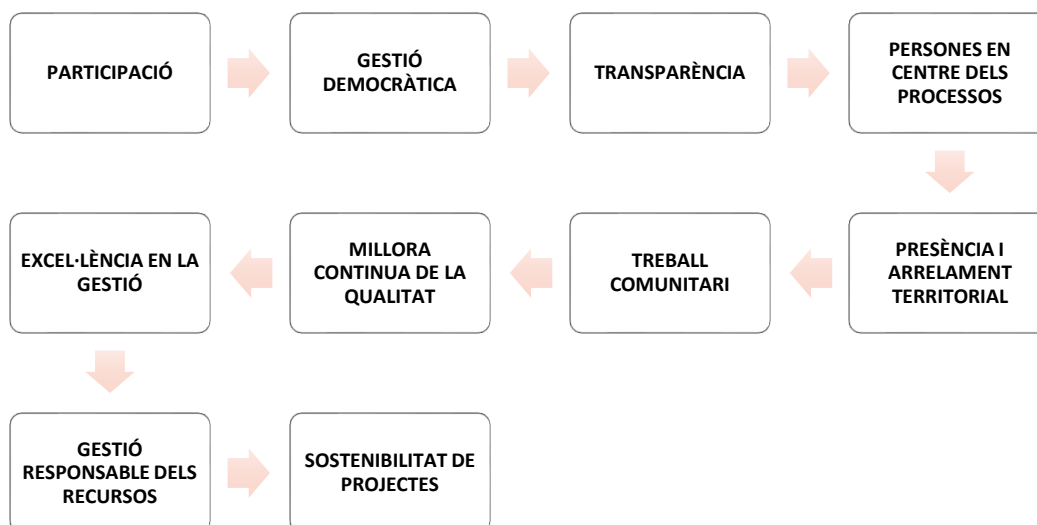
5.1. Anàlisi de la situació interna de la cooperativa (Estructura d'empresa -valors, missió, model de gestió, organigrama.)

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. La cooperativa compta amb un total de **494 persones entre sòcies i treballadores** i la nostra activitat agrupa un gran número de projectes arreu del territori català.

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



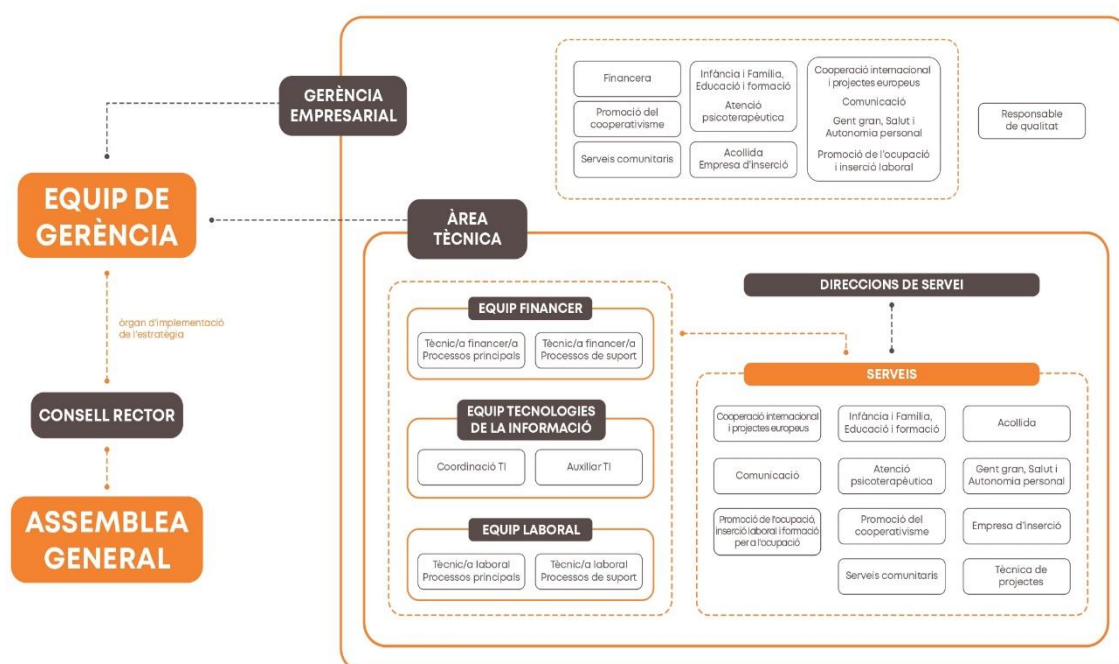
En resum, des de la cooperativa seguim les línies marcades des de l'Aliança Cooperativa Internacional i basem la nostra gestió en els següents **principis cooperatius**:



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:



En aquesta línia, GEDI es fonamenta en una estructura participativa i democràtica que garanteix la implicació de les persones sòcies i la correcta implementació de l'estratègia de la cooperativa.

1. **Assemblea General:** és el màxim òrgan de poder de GEDI, format per totes les persones sòcies. Té la capacitat de prendre decisions sobre qualsevol aspecte rellevant de la cooperativa, les seves principals funcions són les següents:

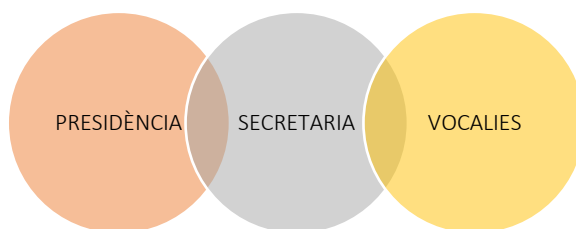
- Aprovar i avaluar l'estratègia global de la cooperativa.
- Aprovar el pressupost i els comptes anuals.
- Nomenar i cessar els membres del Consell Rector.

L'Assemblea General es complementa amb **Assemblees d'àmbit**, que permeten la participació i el debat sectorial per a traslladar propostes i inquietuds específiques a l'Assemblea General.

2. **Consell Rector:** òrgan polític, escollit per l'Assemblea General, encarregat de vetllar pel compliment dels acords d'aquesta. Cada persona membre pot exercir el càrrec per un màxim de 4 anys i les seves funcions són les següents:

- Nomenar, apoderar i cessar els membres de la Gerència.
- Vetllar per la correcta aplicació de l'estratègia aprovada en assemblea.

La seva composició és la següent:



3. **Equip de Gerència:** el Consell Rector nomena l'Equip de Gerència, que assumeix la gestió operativa i empresarial de GEDI.

✓ **Gerència Empresarial:**

- Gestiona les obligacions empresarials de la cooperativa.
- Dinamitza la formulació, implementació i seguiment dels plans anuals de gestió.
- Vetlla pel compliment del sistema de gestió de qualitat.

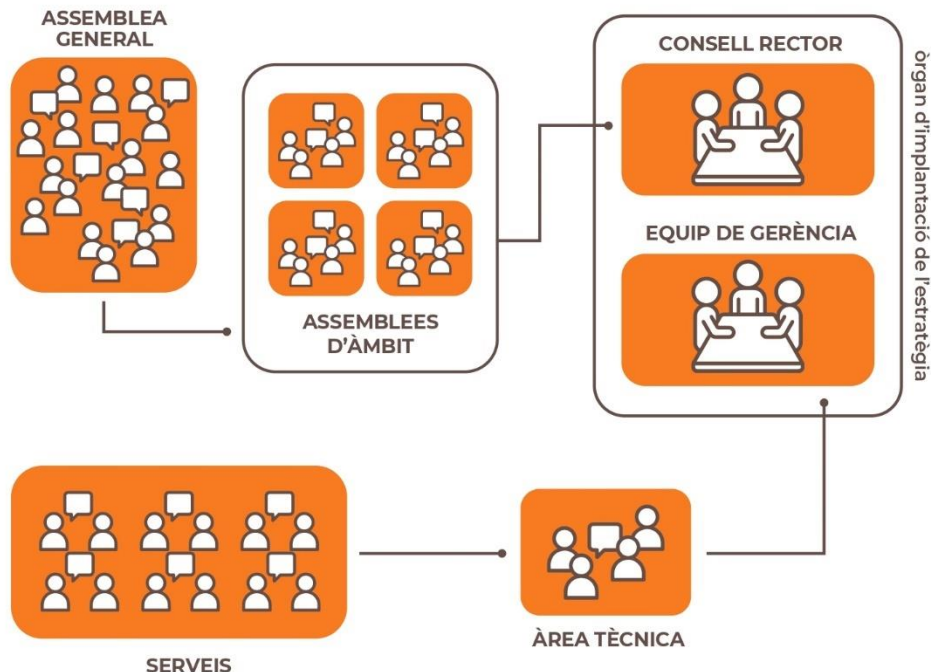
✓ **Gerència Tècnica:** formada per l'equip de gerència empresarial i les persones coordinadores de les línies de negoci. Les seves responsabilitats inclouen:

- Lideratge de la gestió tècnica, laboral i econòmica.
- Gestió dels recursos humans i infraestructurals.

4. **Àrea Tècnica:** actua com a eix operatiu entre l'Equip de Gerència i els Serveis. Aquesta àrea s'encarrega de donar suport tècnic, assegurar la qualitat dels projectes i gestionar recursos per a l'òptima execució dels serveis.

5. **Serveis:** representen l'execució directa dels projectes i activitats que GEDI gestiona, els equips de cada un dels serveis treballa en coordinació amb l'Àrea tècnica per garantir una gestió i intervenció de qualitat.

El següent organigrama mostra l'organització explicada anteriorment:



5.2. Característiques de la plantilla. Dades quantitatives i qualitatives

La diagnosi que presentem s'ha elaborat a partir de l'anàlisi de les dades facilitades pel Departament Laboral, i de la revisió de l'Informe d'avaluació del Pla d'Igualtat 2021-2024. Aquesta combinació de fonts ha permès obtenir una visió actualitzada de la situació en matèria d'igualtat, així com avaluar els avenços assolits durant el període del pla anterior i identificar els àmbits de millora.

5.2.1 Composició de la plantilla (per gènere, edat, tipus de contracte, etc.)

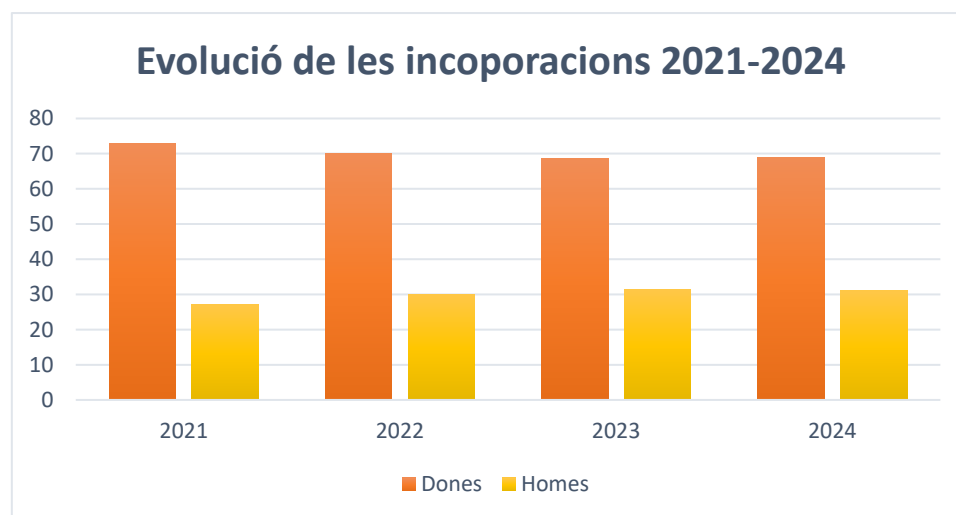
En el marc de la fase de diagnosi, es presenta a continuació una anàlisi quantitativa basada en l'explotació estadística de les dades de la plantilla de persones sòcies i treballadores de GEDI. La naturalesa de la cooperativa està marcada, especialment, per la diversitat de serveis, la temporalitat i l'oscil·lació en el nombre de persones professionals que integren els equips. Aquesta realitat fa necessària una interpretació específica i acurada de la informació recollida.

L'anàlisi posa de manifest que les dones continuen sent majoritàries entre les persones membres de GEDI, un patró que s'alinea amb les característiques del Sector Social. Segons l'últim **Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya (2023)**, el 75% de les persones ocupades en aquest àmbit són dones, la qual cosa evidencia la forta feminització que caracteritza aquest sector. Aquesta situació també té el seu reflex directe en la composició de la nostra cooperativa, que es manté coherent amb aquesta tendència.

A més, es destaca que, malgrat aquesta elevada presència de dones, és necessari seguir aprofundint en l'anàlisi d'altres aspectes clau amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere i establir mesures que garanteixin un entorn de treball plenament inclusiu i equitatiu. Aquesta anàlisi ens permet entendre millor la composició de la nostra plantilla, així com també continuar implementant estratègies que enforteixin la igualtat d'oportunitats i assegurin que totes les persones treballadores de GEDI disposin de les mateixes condicions per desenvolupar el seu potencial.

Si analitzem la trajectòria pel que fa a les incorporacions de persones treballadores en els últims anys (període 2021-2024) posa de manifest la feminització històrica de la cooperativa. En aquests quatre anys, s'han formalitzat un total de **1.059 contractacions**, de les quals 745 han correspost a dones i 314 a homes.

L'evolució anual evidencia una tendència sostinguda de major presència femenina en les noves incorporacions, amb lleugeres variacions:



Si bé l'anàlisi anterior se centra en el comportament de les contractacions durant el període 2021-2024, la **composició total de la plantilla**, incloent-hi tant les persones sòcies com les treballadores, és de **494 persones**. La dinàmica segueix mostrant una clara majoria femenina, amb 345 dones enfront de 149 homes. Aquesta distribució reflecteix la tendència general del tercer sector, caracteritzat per una elevada feminització



Actualment, la cooperativa compta amb un total de **82 persones sòcies**, de les quals 34 són homes i 48 són dones. Pel que fa a la plantilla de persones treballadores, aquesta està formada 297 són dones i 115 homes, tal com evidencien els següents gràfics:

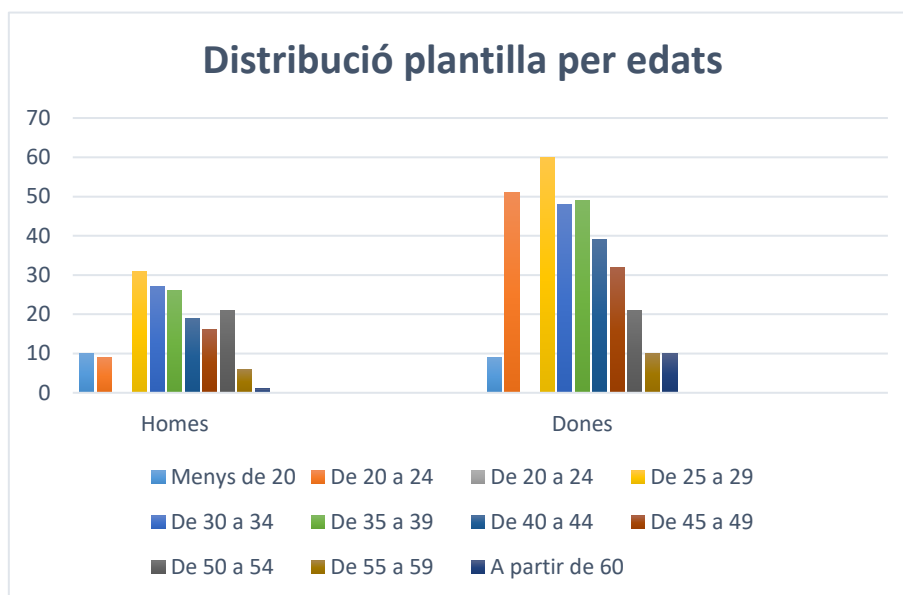


La **distribució de la plantilla per edats** es caracteritza per una presència predominant de dones en la majoria de les franges d'edat, fet que posa de manifest la feminització del personal. El grup més nombrós correspon a les persones d'entre 25 i 29 anys, amb 60 dones i 31 homes, seguit del col·lectiu d'entre 30 i 34 anys, amb 48 dones i 27 homes. Aquestes xifres evidencien que la incorporació laboral a la cooperativa es produeix principalment durant aquestes etapes inicials de la vida laboral, amb una presència femenina destacada.

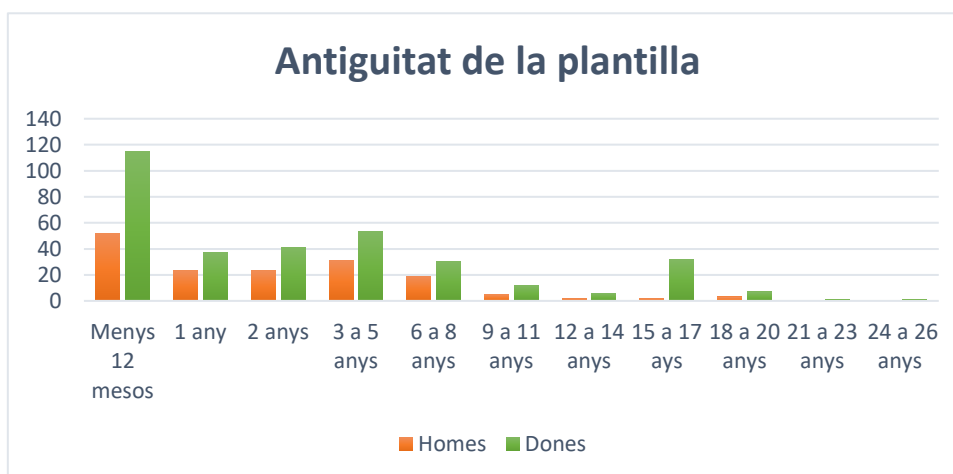
En el segment més jove, de menys de 20 anys, s'hi comptabilitzen 9 dones i 10 homes, mentre que en la franja de 20 a 24 anys hi ha 51 dones i 9 homes, consolidant la tendència de major presència femenina en els inicis de la trajectòria professional.

A mesura que avança l'edat, es produeix un descens progressiu en el nombre de persones treballadores. En el grup de 35 a 39 anys hi ha 49 dones i 26 homes, i en el de 40 a 44 anys, 39 dones i 19 homes. Aquesta disminució continua a la franja de 45 a 49 anys, amb 32 dones i 16 homes, i a la de 50 a 54 anys, on es registren 21 dones i 21 homes, mostrant en aquest cas una paritat de gènere.

El descens es fa encara més evident en el grup de 55 a 59 anys, amb 10 dones i 6 homes, i en el col·lectiu de 60 anys o més, amb 10 dones i 1 home. Aquestes dades reflecteixen una plantilla relativament jove, amb una concentració significativa de persones treballadores en les franges d'edat més primerenques i amb un pes destacat de la presència femenina al llarg de tota la distribució.



Seguint amb l'anàlisi i posant la mirada a l'**antiguitat** de totes les persones membres segons el gènere, a trets generals observem una presència majoritària de dones en tots els trams d'antiguitat.

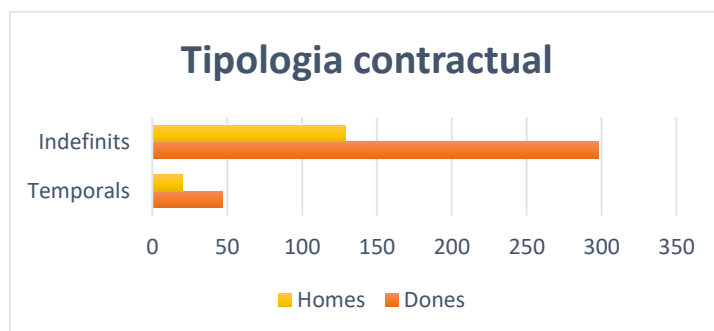


El grup de persones amb menys d'un any d'antiguitat és el més nombrós, amb 114 dones i 52 homes, cosa que reflecteix una elevada incorporació recent a la cooperativa. Aquesta tendència es manté en el tram d'un any d'antiguitat, amb 37 dones i 23 homes, així com

en el de dos anys, amb 41 dones i 23 homes, indicant una rotació significativa en les primeres etapes laborals. En el període de tres a cinc anys d'antiguitat, la presència de dones continua sent superior a la dels homes, amb 53 dones i 31 homes. Aquesta diferència es manté en el tram de sis a vuit anys, amb 30 dones i 19 homes, i es redueix lleugerament en el grup de nou a onze anys, on es comptabilitzen 12 dones i 5 homes.

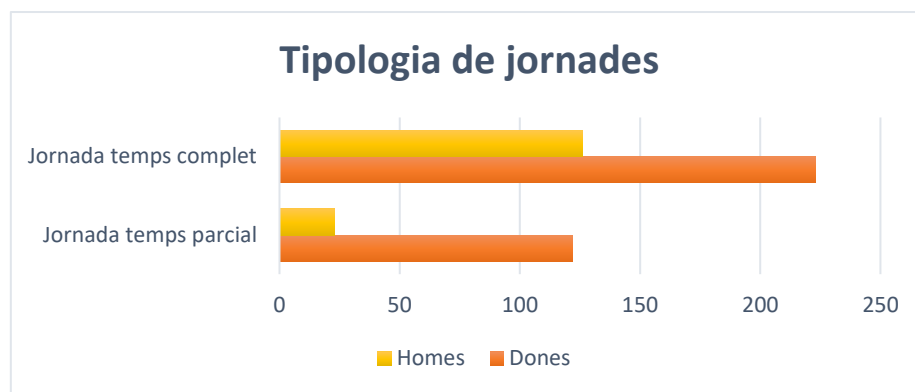
A mesura que augmenta l'antiguitat, es constata una disminució progressiva del nombre de persones treballadores. En el tram de dotze a catorze anys hi ha 6 dones i 2 homes, mentre que en el de quinze a disset anys s'observa un augment de la presència femenina amb 32 dones i 2 homes. En la franja de divuit a vint anys d'antiguitat es registren 7 dones i 3 homes. La presència de persones treballadores amb més de vint anys d'antiguitat és mínima: en el segment de vint-i-un a vint-i-tres anys hi ha 1 dona i cap home; en el de vint-i-quatre a vint-i-sis anys, 1 dona i cap home; i en el grup de més de vint-i-set anys, no hi ha cap persona treballadora.

Seguint en aquesta línia, i analitzant la **tipologia contractual** de GEDI s'observa una presència més elevada de dones tant en contractes temporals com indefinits, fet que és coherent amb la composició general de la



plantilla. Considerem rellevant destacar com el context general del tercer sector no només es caracteritza per una alta feminització del personal, sinó també per una presència significativa de contractació temporal. Tot i això, l'anàlisi de les dades evidencia un notable nombre de contractes indefinits, la qual cosa evidencia un esforç per consolidar la plantilla i garantir unes condicions laborals més estables dins d'un sector que tradicionalment presenta elevades taxes de temporalitat.

Pel que fa a la **distribució de la jornada laboral**, evidenciem certes diferències entre dones i homes. La presència femenina és majoritària tant en les jornades a temps complet com en les de temps parcial, però destaquem el fet que 122 dones tenen una jornada parcial enfront de només 23 homes. Aquesta diferència podria estar relacionada amb factors estructurals i socials, com la dificultat d'accés de les dones a jornades completes a causa de la persistència d'una distribució desigual de les responsabilitats familiars i de cures.



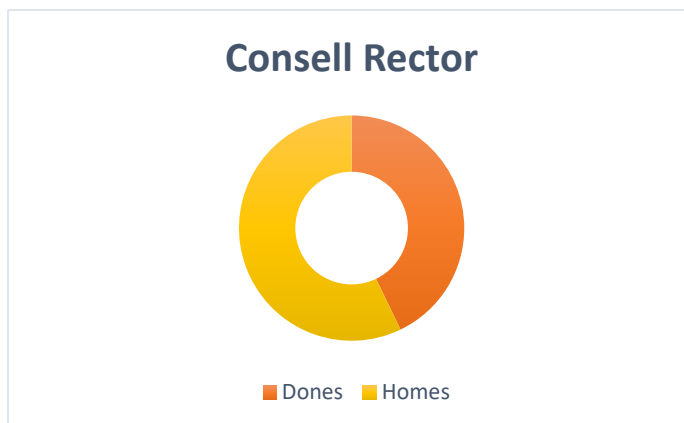
D'altra banda, tot i que en la jornada a temps complet també hi ha més dones (223) que homes (126), la proporció de dones amb jornades parcials és considerablement més elevada. Aquest fenomen no és exclusiu de GEDI, sinó que és una tendència habitual en el tercer sector, on la feminització del treball es tradueix sovint en una major incidència de la parcialitat. Tot i això, en resposta a la parcialitat de les jornades en alguns serveis, GEDI ha establert la **complementació de jornades**¹ entre serveis.

5.2.2. Composició del Consell Rector i l'equip de gerència

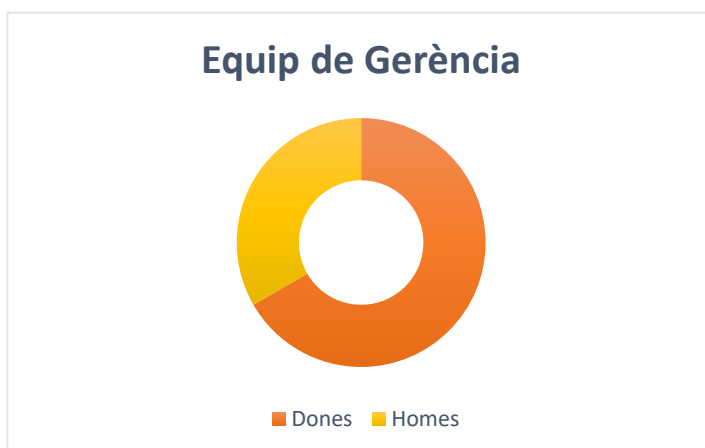
El Consell Rector i l'equip de gerència són dos òrgans fonamentals en la governança i direcció de GEDI. Com s'ha fet referència anteriorment, el Consell Rector és l'òrgan polític encarregat de vetllar pel compliment dels acords de l'assemblea i de la presa de decisions estratègiques, i l'equip de gerència s'ocupa de la gestió operativa i el funcionament diari de la cooperativa.

Actualment, el **Consell Rector** està format per 4 homes i 3 dones, mentre que l'equip de gerència compta amb 4 dones i 2 homes. És important destacar que el Consell Rector és un òrgan de govern amb una composició variable, ja que els seus membres són elegits en assemblea per un període màxim de quatre anys. De fet, en anteriors mandats la seva composició era diferent, amb una majoria femenina (3 dones i 1 home), fet que evidencia que la seva configuració respon a la participació i voluntat de les persones sòcies més que a una tendència marcada per diferències de gènere.

¹ Mesura que s'explica més detalladament en l'apartat 5.2.6. *Promoció interna i desenvolupament professional*

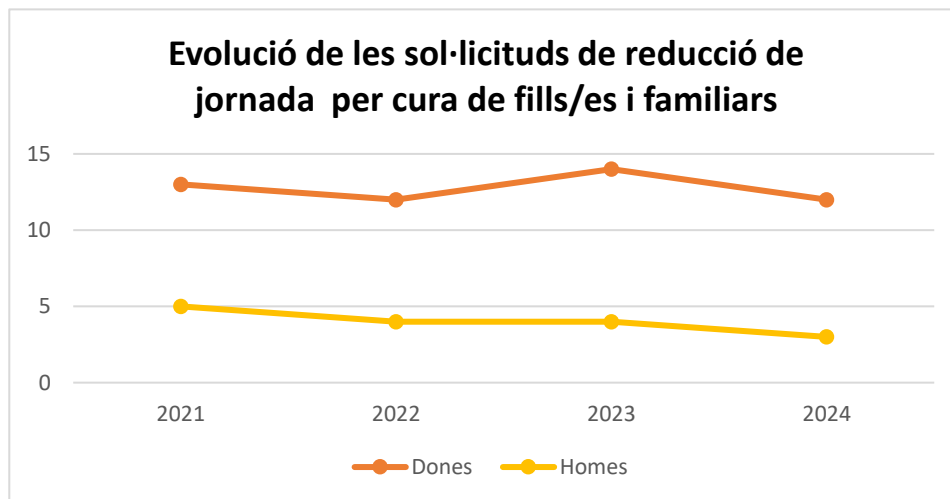


D'altra banda, l'**equip de gerència** presenta una estructura més estable en el temps, amb una presència majoritària de dones. Aquesta dada reflecteix la realitat del sector, on les dones tenen una forta presència en els llocs de direcció operativa i gestió diària.



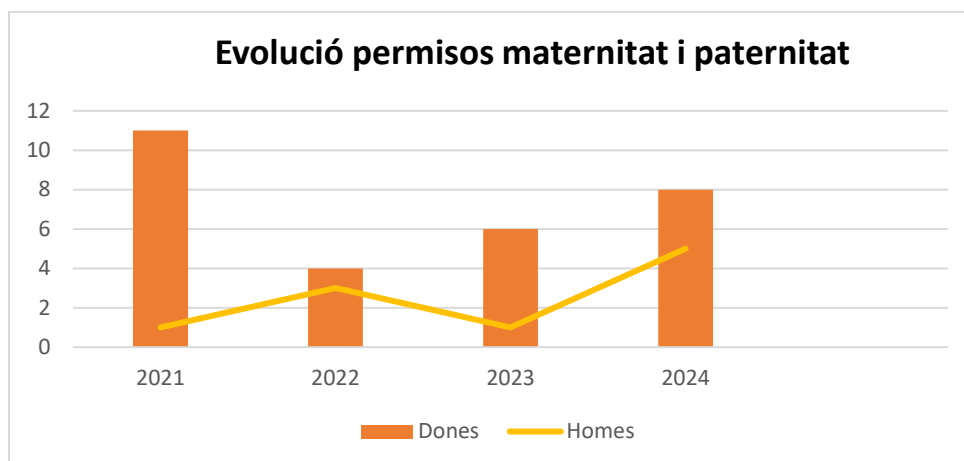
5.2.3. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

L'anàlisi de les dades relatives a la sol·licitud de reducció de jornada per cura de fills, filles i familiars durant el període 2021-2024 mostra una tendència constant quant a la diferència per raó de gènere.



Les dades analitzades evidencien una diferència persistent entre homes i dones en la sol·licitud de reduccions de jornada per cura de fills, filles i per cura de familiars. De mitjana, les dones (12,75) fan ús d'aquesta mesura en una proporció de més del triple que els homes (4). Aquesta disparitat reflecteix una major càrrega de responsabilitats de cura assumida per les dones i posa de manifest la necessitat de continuar treballant per fomentar la corresponsabilitat i trencar amb els estereotips de gènere en l'àmbit laboral i familiar.

En relació amb l'**evolució dels permisos de maternitat i paternitat** durant el període 2021-2024, s'observa una tendència similar pel que fa a la desigualtat de gènere, exposada anteriorment. Les dones continuen sent les principals sol·licitants dels permisos de maternitat, amb un total d'11 sol·licituds el 2021, 4 el 2022, 6 el 2023 i 8 el 2024. Tot i això, cal destacar l'increment progressiu en la sol·licitud de permisos per part dels homes, que passen d'1 el 2021 a 5 el 2024. Les dades evidencien que les sol·licituds per part dels homes han augmentat, però la diferència encara persisteix, especialment si es considera que, malgrat aquest increment les dones continuen fent-ne un ús superior.



5.2.4. Accés i acollida a la cooperativa

La cobertura de vacants dins de la cooperativa es duu a terme seguint el procediment establert en el procés de Gestió de professionals, que inclou diverses fases com la selecció, l'acollida i l'acompanyament. L'accés a cada lloc de treball es basa en l'anàlisi de les necessitats específiques i les aptituds requerides per a la posició. La definició i descripció de les funcions dels llocs de treball s'elabora des d'una perspectiva neutra i inclusiva, considerant aspectes com:

- **Titulació:** Inclou tant la formació bàsica com la complementària, si s'escau.
- **Experiència professional mínima:** Especificada segons la naturalesa del lloc.
- **Perfil professional:** Es defineixen les competències, capacitats i habilitats necessàries per al correcte desenvolupament de les funcions.

En l'elaboració dels perfils professionals es contemplen els requisits establerts pel client (indicats als plecs de clàusules, contractes, etc.). La preselecció la duen a terme els equips de gerència empresarial i tècnica, valorant els requisits previs, i pel que fa a la fase de selecció es pot continuar des del servei corresponent o es pot gestionar conjuntament des de l'inici. Aquesta etapa contempla l'avaluació dels coneixements tècnics específics per al lloc i la valoració de l'adequació amb l'equip i les persones ateses. En funció del perfil requerit, s'utilitzen diferents tipus d'entrevistes i proves, com ara:

- Entrevistes curriculars
- Entrevistes competencials
- Proves tècniques

Pel que fa a la difusió de les ofertes laborals, la cooperativa utilitza estratègies orientades a garantir un procés transparent i accessible. Les ofertes es publiquen a la borsa de treball de la web de la cooperativa i es promouen a través de les xarxes socials, com Facebook i

Instagram, per arribar a un públic ampli i divers. A més, també es difonen a través d'altres borses de treball, tant especialitzades com generals, com ara col·legis professionals, Torre Jussana, Feina Activa, entre d'altres.

En el marc d'aquest procés de gestió integral, **l'acollida de les noves incorporacions** ocupa un paper important per garantir una integració efectiva i alineada amb els valors de la cooperativa. En aquest sentit, la creació del **Portal de Benvinguda el 2024** va suposar un avenç significatiu. Aquesta plataforma digital ofereix continguts formatius i documentació adaptada a criteris inclusius, assegurant que totes les persones que s'incorporen comptin amb un procés d'acollida homogeni, equitatiu i coherent. Aquesta integració facilita no només la comprensió de les funcions del lloc de treball, sinó també la transmissió de la cultura cooperativa i la importància de la participació activa dins de GEDI.

5.2.5. Formació continua

Un dels pilars fonamentals per a garantir la igualtat d'oportunitats dins la cooperativa és el foment del desenvolupament professional. Actualment, GEDI disposa d'un Pla de formació anual adaptat a les necessitats de la plantilla. Entre 2021 i 2024, es van realitzar un total d'11 accions formatives, amb la participació de 44 persones. Tot i això, les enquestes d'avaluació del Pla d'Igualtat anterior van evidenciar que el 61% de la plantilla considerava no haver rebut formació suficient en matèria d'igualtat, posant la mirada en la necessitat de millorar l'abast de les accions formatives que s'ofereixen.

En aquest context, el pla formatiu de GEDI té com a objectiu principal potenciar el desenvolupament laboral de les persones treballadores i sòcies, millorant les seves competències i afavorint la seva projecció professional dins l'organització. Aquest pla engloba dues grans línies d'actuació:

1. **Pla formatiu general de GEDI**, que recull les formacions proposades des de la cooperativa i planificades per l'equip de gerència amb la finalitat de donar resposta a:
 - El compliment de la normativa vigent.
 - Les necessitats detectades de caràcter general en tots o una part important dels serveis, basant-se en el seguiment realitzat per la gerència.
 - Els interessos identificats en les persones treballadores i sòcies a partir de qüestionaris de satisfacció i del seguiment dels serveis per part de la gerència.

2. **Pla formatiu específic de cada servei**, definit per cada equip segons les seves necessitats, interessos i expectatives professionals, amb l'objectiu de promoure la seva capacitat i creixement professional. Aquest pla dona resposta a:
- El compliment de la normativa vigent específica de cada tipus de servei.
 - Els requisits establerts pels clients.
 - La millora contínua de les competències professionals.
 - La implementació d'innovacions en la pràctica professional.

Per garantir una correcta planificació i seguiment de les accions formatives, cada formació definida dins el pla formatiu inclou els següents elements:

- Servei de referència.
- Nom de l'acció formativa.
- Finalitat de l'acció formativa i el seu impacte en el desenvolupament laboral.
- Termini d'execució, amb concreció de dates o, si escau, període òptim de realització.
- Recursos disponibles (econòmics, entitat formadora, materials didàctics...).
- Persona responsable de la formació.

La sol·licitud de formació, sigui des dels serveis o de manera individual, es realitza seguint les indicacions de la Instrucció tècnica FP102-IT1. A més, l'avaluació de la formació es realitza tant qualitativament com en termes d'eficàcia en la pràctica professional, assegurant que contribueixi efectivament al desenvolupament laboral de les persones treballadores i sòcies.

5.2.6. Promoció interna i desenvolupament professional

Des de GEDI treballem per al desenvolupament professional i la promoció, tal com s'ha detallat en l'apartat anterior. La cooperativa compta amb un Pla de Formació anual dissenyat per respondre a les necessitats i interessos professionals de les persones sòcies i treballadores.

Davant una de les realitats de la cooperativa sobre la parcialitat de les jornades laborals, la qual s'ha fet referència en les anàlisis anteriors, implementem mesures com la "**complementació de la jornada**" en altres serveis amb l'objectiu de millorar les condicions laborals de les persones sòcies i treballadores, així com garantir l'estabilitat i la continuïtat dels equips. A més, en coherència amb els valors de l'entitat, promovem tant la promoció

horitzontal com vertical de les persones que treballen amb nosaltres. Per això, difonem aquestes oportunitats de manera interna mitjançant grups de WhatsApp i canals de comunicació interna. En aquesta línia, en aquests últims anys s'ha implementat un **Protocol de Promoció Interna** que estableix criteris clars i transparents per garantir oportunitats equitatives.

5.2.7. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals

Amb l'objectiu de millorar de manera contínua les condicions de seguretat i salut als llocs de treball i complir amb la normativa vigent, la cooperativa desenvolupa anualment el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, amb l'assessorament i acompanyament del servei aliè de Prevenció de Riscos Laborals Sepra SCCL. Aquest pla defineix, assumeix i comunica a tota la cooperativa la política de seguretat laboral segons els següents principis:

- La Prevenció de Riscos s'integra en el procés general de treball de GEDI SCCL 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.
- GEDI SCCL no només pretén complir els requisits legals vigents sinó millorar progressivament les condicions de seguretat, higiene, ergonomia i psicosociologia de totes les persones que hi treballen seguint el principi d'igualtat i no discriminació.
- Tots els esforços de GEDI, 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.
- Aquesta cultura de la prevenció de GEDI SCCL incorpora un enfocament de la pràctica preventiva sensible al gènere. Així doncs, en l'anàlisi de les condicions de treball i els riscos i la gestió de la salut laboral, és tenen en compte tant la variable sexe com la variable gènere amb l'objectiu de donar resposta a les diferències i les desigualtats de gènere.
- La pràctica preventiva sensible al gènere implica la integració de la perspectiva de gènere en el sistema de gestió de la prevenció de forma transversal. Per assolir aquest objectiu cal assegurar la comunicació i la coordinació entre el personal responsable i/o departament de prevenció de riscos laborals i el personal responsable i/o departament d'igualtat.

Alhora, vincular la planificació i la implementació de les accions preventives amb la informació diagnòstica i el pla d'acció del Pla d'Igualtat de GEDI SCCL, especialment de l'àmbit o capítol referent a la Salut Laboral.

5.2.8. Prevenció i actuació enfront l'assetjament

En coherència amb els valors fonamentals de la cooperativa, GEDI SCCL reafirma el seu compromís ferm i innegociable amb la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament, així com amb la condemna rotunda de qualsevol comportament o actitud ofensiva, discriminatòria o abusiva. Aquest compromís es tradueix en la voluntat d'assegurar espais de treball segurs, inclusivament i lliures d'assetjament laboral, un objectiu que només pot assolir-se amb la implicació activa de totes les persones que formen part de la cooperativa assumint cadascuna la seva responsabilitat en la construcció d'un entorn professional respectuós i equitatiu.

L'objectiu principal és garantir un ambient de treball basat en el respecte mutu, la seguretat i el benestar de totes les persones treballadores, fomentant un espai productiu i saludable. Per això, GEDI SCCL ha desenvolupat i implementat un conjunt de mesures específiques de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament laboral, recollides en el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament laboral ([protocol abordatge assetjament laboral gedi sccl 0.pdf](#)). Aquest document estableix els mecanismes necessaris per prevenir, identificar i gestionar qualsevol situació d'assetjament que pugui sorgir en l'àmbit laboral, garantint així una resposta efectiva i rigorosa.

Totes les persones que formen part de GEDI SCCL tenen el dret de veure respectada la seva dignitat i, alhora, l'obligació de tractar amb respecte i professionalitat a totes les persones amb qui interaccionen. Això inclou companyes de feina, clients, proveïdors, col·laboradores externes, usuàries i participants, entre d'altres. D'acord amb aquests principis, GEDI SCCL estableix que qualsevol forma d'assetjament laboral no serà tolerada en cap circumstància. En aquesta línia, el protocol regula la resposta davant l'assetjament i estableix un procés concret.

A més, amb la voluntat d'assegurar-ne la màxima eficàcia, el protocol d'assetjament de la cooperativa es revisarà i actualitzarà per adaptar-lo a les noves normatives legals i a les millors pràctiques en matèria de prevenció de l'assetjament laboral. Aquesta revisió permet reforçar el compromís de la cooperativa amb un entorn laboral respectuós, segur i lliure de qualsevol forma d'agressió, establint accions preventives eficients i actuacions immediates per protegir totes les persones treballadores i garantir la seva integritat i benestar.

5.2.9. Política retributiva

Garantir la igualtat salarial és un dels pilars fonamentals en el compromís de GEDI amb aquest objectiu, hem dut a terme una anàlisi detallada de la bretxa salarial, incorporant una visió global i rigorosa que ens permeti entendre millor els factors que la condicionen.

En l'elaboració del present anàlisi de la bretxa salarial dins el marc del Pla d'Igualtat, s'ha tingut en compte la diversitat de convenis laborals aplicables a la cooperativa. En total, són 5 convenis diferents els que regulen les condicions laborals de les persones treballadores, cadascun amb les seves pròpies especificitats. Aquests són es següents:

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

Així mateix, s'han considerat totes les modalitats de jornada laboral existents dins de la cooperativa per tal de garantir una anàlisi exhaustiva i representativa de la realitat salarial.

L'estudi de les dades obtingudes al **registre retributiu** i a l'**auditoria retributiva** han estat realitzats amb les eines facilitades pel Ministerio de Igualdad ², amb data d'inici i fi segons dades retributives de l'any 2024 (de l'1/01/2024 al 31/12/2024).

❖ Auditoria retributiva

L'**auditoria retributiva** ens permet realitzar la valoració dels llocs de treball sense biaix de gènere.

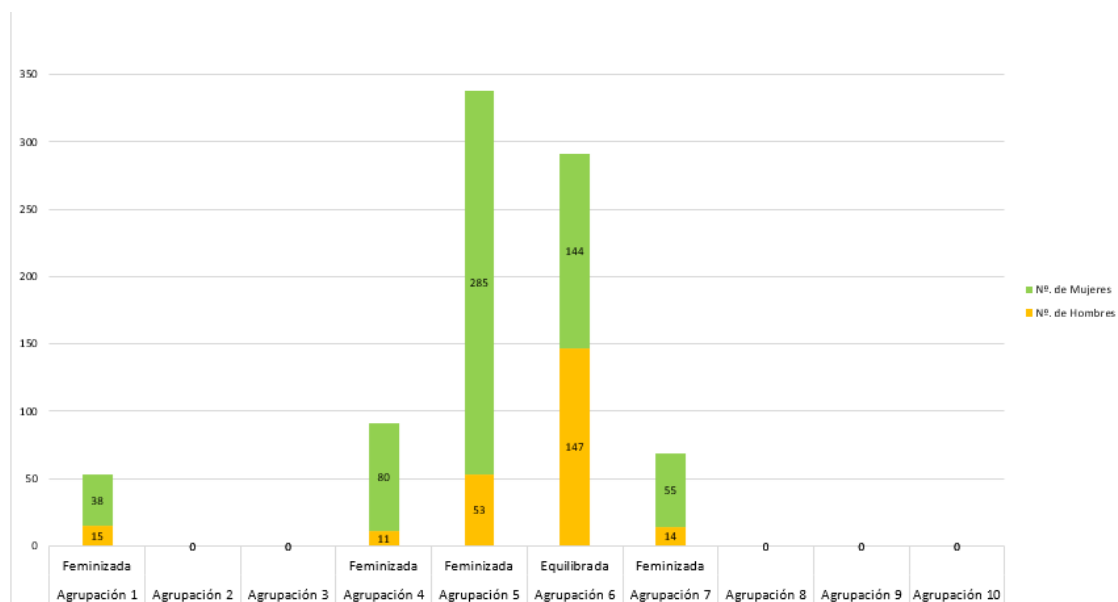
Un cop realitzada la valoració dels llocs de treball, les agrupacions obtingudes són les següents:

² Eina disponible en el següent enllaç: [Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)

Agrupaciones	Puesto + Puntos
⊗ Agrupación 7	DIRECCIÓ / COORDINACIÓ SERVEI(623) GERÈNCIA(640)
⊗ Agrupación 6	PSICOPEDAGOG/A(524) EDUCADOR/A(530) COMUNITY MANAGER - CREADOR DE CONTINGUT(530)
⊗ Agrupación 5	TREBALLADOR/A SOCIAL(469) PEDAGOG/A(469) INFERMERA(469) PSICÒLEG/A(469) PSICOTERAPEUTA(495) DINAMITZADOR/A(422) MEDIADOR/A(482) MESTRA / EDUC. TUTORA(495) EDUCADORA INFANTIL (TGS-TNEE)(452) PSICÒLEG/ A GESTOR/A REFERENT(487) FISIOTERAPEUTA(432) ORIENTADOR/A - PROSPECTOR/A(457) EDUCADOR/A (centre obert, PAE...)(429)
⊗ Agrupación 4	TECNICA PROJECTES(453) AUXILIAR MENJADOR(364) INFORMADOR/A(334) ADMINISTRATIU/VA(312) MONITOR/A(325) INTEGRADOR/A(370) TÈCNIC/A COMPTABLE - LABORAL(357) TERAPEUTA OCUPACIONAL(370) CONTROLADOR/A(334) ANIMADOR/A(334) ORIENTADOR/A(334)
⊗ Agrupación 1	GUARDA(123) CUINER/A(109) C.DUALS(185) NETEJA / AUX. NETEJA(111)

Agrupacions segons la valoració dels llocs de treball

Les agrupacions obtingudes diferenciades per sexe són:

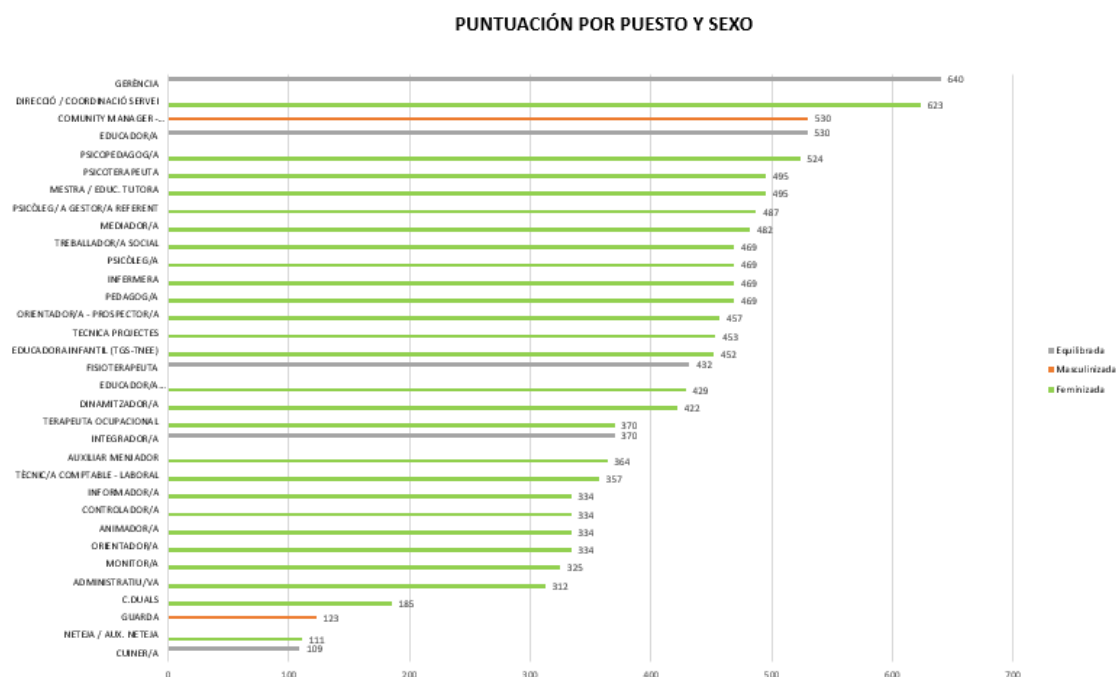


Segons la representació de dones i homes, els llocs de treball queden categoritzats de la següent manera:

Lloc de treball	Agrupació	Categorització
GERÈNCIA	Agrupació 7	Equilibrada
TECNICA PROJECTES	Agrupació 5	Feminitzada
DIRECCIÓ / COORDINACIÓ SERVEI	Agrupació 7	Feminitzada
EDUCADOR/A	Agrupació 6	Equilibrada
MESTRA / EDUC. TUTORA	Agrupació 5	Feminitzada
EDUCADORA INFANTIL (TGS- TNEE)	Agrupació 5	Feminitzada
AUXILIAR MENJADOR	Agrupació 4	Feminitzada
PSICOPEDAGOG/A	Agrupació 6	Feminitzada
PSICÒLEG/ A GESTOR/A REFERENT	Agrupació 5	Feminitzada
FISIOTERAPEUTA	Agrupació 5	Equilibrada
MONITOR/A	Agrupació 4	Feminitzada
ORIENTADOR/A - PROSPECTOR/A	Agrupació 5	Feminitzada
EDUCADOR/A (centre obert, PAE...)	Agrupació 5	Feminitzada
INTEGRADOR/A	Agrupació 4	Equilibrada
TREBALLADOR/A SOCIAL	Agrupació 5	Feminitzada
PEDAGOG/A	Agrupació 5	Feminitzada
INFERMERA	Agrupació 5	Feminitzada
PSICÒLEG/A	Agrupació 5	Feminitzada
PSICOTERAPEUTA	Agrupació 5	Feminitzada
COMMUNITY MANAGER - CREADOR DE CONTINGUT	Agrupació 6	Masculinitzada
DINAMITZADOR/A	Agrupació 5	Feminitzada
MEDIADOR/A	Agrupació 5	Feminitzada
INFORMADOR/A	Agrupació 4	Feminitzada
TÈCNIC/A COMPTABLE - LABORAL	Agrupación 4	Feminitzada
NETEJA / AUX. NETEJA	Agrupación 1	Feminitzada
GUARDA	Agrupación 1	Masculinitzada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Agrupación 4	Feminitzada
ADMINISTRATIU/VA	Agrupación 4	Feminitzada
CUINER/A	Agrupación 1	Equilibrada
CONTROLADOR/A	Agrupación 4	Feminitzada
ANIMADOR/A	Agrupación 4	Feminitzada
C.DUALS	Agrupación 1	Feminitzada

Categorització dels llocs de treball

L'ordre dels llocs de treball segons la puntuació obtinguda i la categorització és la següent:



❖ Registre retributiu

El **registre retributiu del 2024** permet un càlcul detallat de la mitjana i la mediana salarial en base als imports efectius percebuts.

En primer lloc, centrarem la mirada en la **mitjana salarial** aquesta es calcula sumant tots els salaris percebuts per les persones treballadores i dividint el resultat pel nombre total de persones, oferint així un indicador global de la retribució mitjana dins la cooperativa. Segons els resultats obtinguts, la bretxa salarial se situa en un 33%, un percentatge superior al 25% establert com a referència. Aquest diferencial respon al fet que l'anàlisi contempla totes les situacions contractuals de cada persona, incloent-hi les diferents modalitats de jornada i els períodes de treball efectius. Tal com ja s'ha posat de manifest en el diagnòstic previ, tot i que la cooperativa compta amb una presència elevada de dones, aquestes tendeixen a tenir jornades més parcialitzades en comparació amb els homes, fet que incideix directament en la bretxa salarial global.

No obstant això, en dur a terme un ajustament per equiparar les dades salarials – considerant les últimes situacions contractuals de cada persona, aplicant un ajust al 100% de jornada i unificació del període de referència– la bretxa es redueix significativament fins al 10%. Aquesta reducció posa de manifest que la diferència salarial observada inicialment està fortament influenciada per la distribució de les jornades laborals i no tant per una desigualtat retributiva directa.

A més de l'anàlisi de la mitjana salarial, també s'ha dut a terme un estudi basat en la **mediana salarial**, una mesura estadística que ens permet obtenir una visió complementària. La mediana representa el valor central d'una distribució salarial, és a dir, la quantitat per sota i per sobre de la qual es troba el mateix nombre de persones, eliminant així l'impacte de valors extrems que poden distorsionar la percepció de la bretxa.

Segons aquest enfocament, la bretxa salarial basada en la mediana dels imports efectius se situa en un 26%. Igual que en l'anàlisi anterior, aquest càlcul inclou totes les situacions contractuals de cada persona. No obstant això, si apliquem el mateix criteri d'ajustament que en el cas de la mitjana –tenint en compte únicament les últimes situacions contractuals de cada persona i ajustant els imports al 100% de la jornada i el període de referència– la bretxa es redueix fins al 19%.

La importància de realitzar aquests ajustaments radica en la necessitat d'obtenir una imatge més precisa i justa de la realitat retributiva de la cooperativa. L'anàlisi sense ajustaments reflecteix la situació global, influenciada per les diferents tipologies de contractes i jornades, fent que el resultat quedi desdibuixat per la barreja de realitats contractuals molt diverses dins GEDI SCCL. Així, els càlculs ajustats permeten identificar amb més exactitud les possibles diferències salarials en condicions d'equitat de jornada i contractual. Aquesta metodologia ens ajuda a comprendre millor els factors que afecten la bretxa salarial i a definir estratègies més efectives per reduir-la, garantint així una política retributiva més justa i equitativa per a totes les persones treballadores.

Malgrat la utilitat de l'anàlisi realitzat, s'han identificat diverses dificultats que poden influir en la seva interpretació i aplicació, aquestes podríem dir que són les següents:

1. **Complexitat de les dades:** La cooperativa compta amb cinc convenis diferents i múltiples tipus de jornada, fet que pot dificultar la recopilació i interpretació correcta de la informació salarial. A més, destaquem que en aquest anàlisi realitzem comparacions de la mateixa categoria laboral però de diferents convenis aplicables. En aquest sentit, les condicions salarials tot i ser mateixa categoria laboral poden esdevenir diferents.
2. **Impacte de les jornades parcials:** L'elevada presència de dones amb jornades parcialitzades pot fer que la bretxa aparent sigui més gran del que seria en una situació d'equivalència de jornada, fent necessari l'ajust per obtenir conclusions més acurades.

3. **Limitacions metodològiques:** Les eines ministerials tenen paràmetres estàndard que poden no encaixar del tot amb la realitat específica de la cooperativa, la qual cosa pot requerir ajustaments addicionals en la interpretació dels resultats.
4. **Evolució temporal:** Les dades són una fotografia d'un moment concret i poden variar amb el temps, fent necessari establir mecanismes de seguiment i actualització periòdica.

Del resultat de l'estudi de les dades obtingudes al **registre retributiu** i a l'**auditoria retributiva**, se'n desprèn el següent **Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives**.

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

Objectiu	Actuació	Metodologia	Cronograma	Responsables
Garantir una política salarial equitativa i justa	1. Revisió dels criteris retributius aplicats als diferents convenis laborals.	- Anàlisi comparativa dels convenis vigents - Càlcul de la bretxa salarial ajustada mitjançant l'eina ministerial.	Febrer- Març 2025 Febrer- Març 2026 Febrer- Març 2027 Febrer- Març 2028	Gerència i Departament laboral
Reduir la bretxa salarial	2. Sensibilització del departament recursos humans sobre la bretxa salarial i mesures d'igualtat. 3. Estudi de mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat per reduir l'impacte de les jornades parcialitzades en les dones.	- Reunions d'anàlisi sobre igualtat retributiva i biaixos de gènere. - Estudi de mesures de flexibilitat horària i millora en permisos laborals.	Juny- Agost 2025 Juny- Agost 2026 Juny – Agost 2027 Juny- Agost 2028	Gerència
Implementar mecanismes de seguiment i revisió	4. Realitzar informe anual sobre la bretxa salarial.	- Elaboració d'informes anuals	Febrer- Març 2025 Febrer- Març 2026 Febrer- Març 2027 Febrer- Març 2028	Gerència i Departament laboral

7. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

Per garantir una visió i intervenció integral i eficaç, el pla d'acció s'ha estructurat en 10 àmbits, cadascun amb objectius generals i específics orientats a identificar, prevenir i corregir desigualtats, així com a fomentar una cultura organitzativa inclusiva, equitativa i respectuosa. Aquests objectius es desenvolupen a partir d'una anàlisi prèvia de la realitat de GEDI i tenen com a finalitat incidir tant en les dinàmiques internes com en la prestació de serveis, assegurant la transversalitat de la perspectiva de gènere i dels valors de l'economia social i solidària en totes les nostres actuacions.

ÀMBIT 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objectius generals:

1. Promoure una cultura d'igualtat amb perspectiva de gènere i una mirada interseccional.
2. Garantir un desplegament efectiu i transversal del Pla d'Igualtat, assegurant la implementació de les accions i el coneixement del Pla per part de les persones membres de la cooperativa.

Objectius específics:

- Incorporar noves variables en els processos de recollida de dades de la cooperativa que permeti desagregar la informació diferenciant entre sexe assignat, identitat de gènere. Aquesta variable ha d'incloure opcions que reflecteixin la diversitat de gènere, com les identitats no binàries, de gènere fluid, i altres, garantint així una representació respectuosa i inclusiva de totes les persones.
- Establir mecanismes de seguiment, difusió i avaluació periòdics que garanteixin la implementació efectiva de les accions del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT 2: CONDICIONS LABORALS

Objectiu general:

5. Fomentar la composició i participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la cooperativa, assegurant igualtat d'oportunitats, representació i desenvolupament professional.

Objectius específics:

- Analitzar la composició dels equips de la cooperativa.
- Augmentar la participació de les persones membres de la cooperativa en els espais de treball col·lectiu, assegurant una representació equilibrada de gènere.

ÀMBIT 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objectiu general:

6. Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la cooperativa mitjançant processos de selecció transparents, neutres i inclusius.

Objectiu específic:

- Realitzar una infografia de bones pràctiques en la selecció de personal.

ÀMBIT 4: FORMACIÓ INTRENA

Objectiu general:

1. Garantir l'accés equitatiu a la formació en matèria d'igualtat i diversitat per a tota la plantilla

Objectiu específic:

- Oferir formació contínua en igualtat i diversitat a tota la plantilla.

ÀMBIT 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general:

1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional de totes les persones treballadores, garantint un accés equitatiu a la formació, promoció i creixement dins de la cooperativa.

Objectiu específic:

- Crear un mecanisme per fer difusió de les ofertes de promoció interna.

ÀMBIT 6: RETRIBUCIONS

Objectiu general:

1. Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva, garantint que totes les persones rebin una remuneració justa i equitativa.

Objectiu específic:

- Realitzar un registre retributiu anual i analitzar la bretxa salarial.

ÀMBIT 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Objectiu general:

1. Promoure una organització flexible i equitativa de la jornada laboral que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones treballadores.

Objectius específics:

- Analitzar les mesures de conciliació per àmbits.

ÀMBIT 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu general:

1. Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els formats, tant escrits com visuals, eliminant l'androcentrisme i qualsevol estereotip de gènere en totes les comunicacions internes i externes de la cooperativa.

Objectiu específic:

- Desenvolupar i implementar infografies de 'bones pràctiques' de llenguatge inclusiu i no sexista per a tota la comunicació interna i externa de la cooperativa, assegurant que totes les persones treballadores estiguin formades i conscienciades sobre la seva aplicació.

ÀMBIT 9: SALUT LABORAL

Objectiu general:

1. Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els formats, tant escrits com visuals, eliminant l'androcentrisme i qualsevol estereotip de gènere en totes les comunicacions internes i externes de la cooperativa.

Objectiu específic:

- Garantir la integració de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, identificant i abordant els factors de risc específics que puguin afectar de manera diferenciada les persones treballadores segons el gènere

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

Objectiu general:

2. Prevenir, identificar i actuar per erradicar les violències dins de la cooperativa

Objectius específics:

- Actualitzar i difondre el protocol contra l'assetjament.
- Dissenyar i impartir accions formatives específiques per prevenir i detectar situacions de violència

8. PLA D'ACCIONS 2025-2028

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIÓ	INDICADORS KPI	INDICADORS DE RESULTATS	RECURSOS MATERIALS	RECURSOS ECONÒMICS	RECURSOS HUMANS	TEMPORITZACIÓ
ÀMBIT 1 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA							
OBJECTIU GENERAL 1: Promoure una cultura d'igualtat amb perspectiva de gènere i una mirada interseccional.							
Objectiu específic: Incorporar noves variables en els processos de recollida de dades de la cooperativa que permeti desagregar la informació diferenciant entre sexe assignat i identitat de gènere. Aquesta variable ha d'incloure opcions que reflecteixin la diversitat de gènere, com les identitats no binàries, de gènere fluid, i altres, garantint així una representació respectuosa i inclusiva de totes les persones.	A.1. Dissenyar i implementar durant el primer any un sistema per incorporar de manera estructurada la les noves variables en la recollida de dades. Aquesta actualització s'aplicarà a totes les enquestes adreçades a les persones treballadores, formularis d'inscripció a formacions i altres recollides de dades impulsades directament per la cooperativa.	Núm. de reunions de l'àrea tècnica i assemblees d'àmbit on s'ha explicat la implementació d'aquesta nova categoria.	Núm. Total de reunions de l'àrea tècnica i assemblees d'àmbit on s'ha explicat la implementació d'aquesta nova categoria al llarg dels 4 anys.	Registre de reunions (actes, llistes d'assistència, ordre del dia).	-	Àrea tècnica	Juny 2025 2025-desembre
		Núm. de recollides de dades (enquestes, inscripcions, etc.) on s'ha aplicat la nova categoria durant el primer any. (A.1)	Núm. total de recollides de dades (enquestes, inscripcions, etc.) on s'ha aplicat la nova categoria durant el primer any. (A.1)	Registre de revisions documentals (bases de dades de documents revisats)	-	Àrea tècnica	
	A.2. Dissenyar i implementar un sistema a partir del segon any perquè aquestes noves variables s'integrin de manera sistemàtica en tots els documents,	Núm. d'equips de GEDI formats en l'ús d'aquesta nova categoria en el sistema de recollida de dades.	Núm. total d'equips de GEDI formats en l'ús d'aquesta nova categoria en el sistema de recollida de dades.	Registre de formacions (llistes d'assistència)	-	Àrea tècnica	Abril 2026- Juliol 2027

	enquestes i eines de recollida de dades utilitzades pels equips de GEDI.	Núm. d'enquestes i documents revisats anualment pels equips per assegurar l'aplicació de la nova categoria. (A.2)	Núm. total d'enquestes i documents revisats al llarg dels 4 anys pels equips per assegurar l'aplicació de la nova categoria. (A.2)	Registre de revisions documentals (bases de dades de documents revisats)	-	Àrea tècnica	
OBJECTIU GENERAL 2: Garantir un desplegament efectiu i transversal del Pla d'Igualtat, assegurant la implementació de les accions i el coneixement del Pla d'Igualtat per part de les persones membres de la cooperativa.							
Objectiu específic: Establir mecanismes de seguiment, difusió i avaluació periòdics que garanteixin la implementació efectiva de les accions del Pla d'Igualtat.	A.3. Realitzar reunions quadrimestrals de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, per revisar el progrés de les accions.	Núm. de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat.	Núm. total de reunions de la Comissió d'Igualtat en el període 2025-2028.	Registre de reunions (llista d'assistència).	-	Comissió de seguiment	Març 2025- Desembre 2028
	A.4. Crear una campanya interna per fer difusió del Pla d'Igualtat i les seves accions.	Núm. de canals de comunicació utilitzats (correu electrònic, intranet, reunions, cartelleria, etc.) per fer difusió del Pla d'Igualtat i les seves accions.	Grau de coneixement del Pla d'Igualtat (baix, mitjà i alt)	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa (preguntes de percepció i coneixement sobre el Pla d'Igualtat).	1.	Gerència i Gedi Media	Abril 2025- Juny 2025 Abril 2025- Juny 2026 Abril 2025- Juny 2027 Abril 2025- Juny 2028

ICIATIVA SOCIAL

		Núm. de materials de difusió elaborats (cartells, infografies, butlletins, etc.). Núm. de sessions informatives generals realitzades sobre el Pla d'Igualtat a Núm. de persones treballadores que han participat en les sessions informatives.	Núm. Total de materials de difusió elaborats en el període 2025-2028.	Registre intern de materials de comunicació (llistat materials creats, arxiu de cartells, butlletins, infografies, etc.)	1000 €	Gerencia i Gedi Media	
	A.5 Realitzar dues sessions informatives sobre el procés d'elaboració, presentació del Pla d'igualtat i les seves accions a totes les persones membres de l'àrea tècnica així com també als equips de la cooperativa.	Núm. de persones de l'àrea tècnica que han participat en les sessions informatives.	Núm. total de persones de l'àrea tècnica que han participat en les sessions informatives.	Llistes d'assistència a les sessions informatives específiques per a l'àrea tècnica.	16 hores (2 sessions de 1 hora amb 8 membres de AT)	Gerència	Abril 2025-Juliol 2025
			Núm. total de persones treballadores que han participat en les sessions informatives	Llistes d'assistència a les sessions informatives generals sobre el Pla d'Igualtat.		Gerència	
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS							
OBJECTIU GENERAL: Fomentar la composició i participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la cooperativa, assegurant la igualtat d'oportunitats, la representació i el desenvolupament professional.							

Objectiu 1: Analitzar la composició dels equips de la cooperativa.	Específic A.6. Realitzar un anàlisi anual de la composició de gènere de les àrees de la cooperativa, recopilant i analitzant dades desglossades per àmbits. - Primer any: Acol·lida, Promoció de l'ocupació i promoció del cooperativisme - Segon any: Educació i formació i serveis comunitaris. - Tercer any: Gent Gran, Salut i autonomia personal - Quart any: comunicació, atenció psicoterapèutica, cooperació internacional.	Núm. d'àrees analitzades anualment.	Núm. Total d'àrees analitzades en el període 2025-2028. Percentatge d'àrees analitzades respecte al total d'àrees de la cooperativa.	Registre d'anàlisi d'àrees (informe amb les àrees analitzades i la data de l'anàlisi)		Departament laboral i Gerència	Setembre 2025- Octubre 2025 Setembre 2026- Octubre 2026 Setembre 2027- Octubre 2027 Juliol 2028 - Agost 2028
--	---	-------------------------------------	--	---	--	--------------------------------	---

	A.7. Realitzar un informe anual de l'anàlisi de la composició de gènere. - Primer any: Acol·lida, Promoció de l'ocupació i promoció del cooperativisme - Segon any: Educació i formació i serveis comunitaris. - Tercer any: Gent Gran, Salut i autonomia personal - Quart any: comunicació, atenció psicoterapèutica, cooperació internacional.	Realització (Sí/No) informe anual sobre la composició d'àrees.	Núm. Total d'informes sobre la composició d'àrees.	Registre d'informes elaborats.	-	Departament laboral i Gerència	Novembre 2025-Desembre 2025 Novembre 2026-Desembre 2026 Novembre 2027-Desembre 2027 Setembre 2028 - Octubre 2028
Objectiu Específic 2: Augmentar la participació de les persones membres de la cooperativa en els espais de treball col·lectiu, assegurant una representació equilibrada de gènere.	A.8. Impulsar i consolidar estratègies de participació activa en les sessions informatives, assemblees d'àmbit, extraordinàries, ordinàries, etc.	Núm. de sessions informatives, assemblees i espais de participació organitzats anualment.	Núm. total de sessions informatives, assemblees i espais de participació realitzats en el període 2025-2028.	Registre d'espais de participació realitzats (calendari de les sessions realitzades)	-	Consell Rector i Àrea tècnica	Abril 2025- Novembre 2028
		Núm. d'estratègies de participació activa creades o consolidades durant l'any.	Núm. d'estratègies de participació activa creades o consolidades durant el període 2025-2028.	Informe de seguiment d'estratègies de participació.		Consell Rector i Àrea tècnica	
		Núm. de persones membres de la cooperativa que han participat classificades per espais de participació.	Núm. total de membres de la cooperativa que han participat en els diferents espais de participació.	Llistes d'assistència i registres de participació (per cada espai de participació).		Consell Rector i Àrea tècnica	

INICIATIVA SOCIAL

			Grau de participació respecte al total de membres, desglossat per tipus d'espai. (baix, mitjà i alt)	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa (preguntes percepció participació)		Consell Rector i Àrea tècnica	
ÀMBIT 3. ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ							
OBJECTIU GENERAL: Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la cooperativa, amb processos de selecció transparents, neutres i alineats amb la diversitat i la inclusió.							
Objectiu Específic: Realitzar una infografia de bones pràctiques en l'àmbit de selecció de personal.	A.9. Elaborar un document de bones pràctiques en selecció de personal, que reculli criteris transparents, inclusiv i neutres per als processos de selecció i incorporació de persones treballadores.	Núm. de sessions de treball per realitzar aquest document de bones pràctiques.	Núm. total de sessions de treball realitzades per elaborar el document de bones pràctiques en el període 2025-2028.	Registre de sessions de treball per l'elaboració del document (calendari de sessions de treball)	250 €	Àrea tècnica i Gedi Media	Gener 2027- Març 2027
		Núm. de sessions informatives per donar a conèixer el document de bones pràctiques a l'equip de recursos humans i selecció de personal.	Núm. total de sessions informatives realitzades per donar a conèixer el document de bones pràctiques a l'equip de recursos humans i selecció de personal.	Registre de sessions informatives (calendari de sessions i llistats d'assistència)		Àrea tècnica i Gedi Media	
		Núm. de persones participants de les sessions informatives a l'equip de recursos humans i selecció de personal.	Núm. total de persones de l'equip de recursos humans i selecció de personal que han participat en les sessions informatives en el període 2025-2028.	Llistes d'assistència		Àrea tècnica i Gedi Media	
ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA							

OBJECTIU GENERAL: Garantir l'accés equitatiu a la formació en matèria d'igualtat i diversitat per a tota la plantilla.

Objectiu específic: Oferir formació contínua en igualtat i diversitat a tota la plantilla.	A.10. Dissenyar i implementar una acció formativa específica sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat i diversitat. A.11. Difondre altres accions formatives per sensibilitzar sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat i diversitat	Núm. de formacions impartides anualment matèria d'igualtat i diversitat.	Percentatge de formacions respecte al total de formacions programades en igualtat i diversitat en el període 2025-2028.	Registre de planificació i execució de formacions (formacions previstes i realitzades).	100 hores Cost de la llicència del moodle	Gerència	Octubre 2025- Octubre 2028
			Núm .total de formacions impartides en el període 2025-2028 en matèria d'igualtat i diversitat.	Registre d'activitats formatives (calendari de formacions)	2500 €	Gerència	
		Núm.de persones participants en aquestes formacions.	Núm. total de persones participants en aquestes formacions.	Llistes d'assistència a les formacions.		Gerència	
	A.12. Realitzar un informe anual de totes aquelles formacions que s'han realitzat en matèria de perspectiva gènere, interseccionalitat, diversitat.	Núm. de reunions d'avaluació per revisar el desplegament de la formació en perspectiva gènere, interseccionalitat, diversitat.	Núm.de reunions d'avaluació realitzades per revisar el desplegament de les formacions en matèria d'igualtat i diversitat.	Registres de reunions d'avaluació (llistat d'assistència i actes de reunions)	-	Gerència	Desembre 2025 Desembre 2026 Desembre 2027 Setembre 2028
			Grau d'implantació d'accions formatives en el període 2025-2028 en relació amb les previstes en el pla de formació.	Informe d'execució del pla de formació en matèria d'igualtat i diversitat.		Gerència	

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

OBJECTIU GENERAL: Fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional de totes les persones treballadores, garantint un accés equitatiu a la formació, promoció i creixement dins de la cooperativa.

INICIATIVA SOCIAL									
Objectiu específic: Crear un mecanisme per fer difusió de les ofertes de promoció interna.	A.12.Crear un espai específic dins del portal de GEDI on es publiquin totes les ofertes laborals de promoció interna ³ , assegurant que la informació sigui accessible i transparent.	Núm. d'ofertes de promoció interna publicades anualment.	Núm. Total d'ofertes de promoció interna publicades en el període 2025-2028.	Llistat amb totes les ofertes publicades).	2.	Gerència i TIC	Març 2027-Juliol 2027		
		Núm. d'ofertes cobertes a través de la promoció interna	Núm. d'ofertes cobertes en el període 2025-2028.	Llistat d'ofertes cobertes a través de la promoció interna.					
		Grau de satisfacció de les persones treballadores d'aquest nou espai.	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa (pregunta sobre l'ús de l'espai de promoció interna)						
ÀMBIT 6. RETRIBUCIONS									
OBJECTIU GENERAL: Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva, garantint que totes les persones rebin una remuneració justa i equitativa.									
Objectiu específic: Realitzar un registre retributiu anual i analitzar la bretxa salarial.	A.13. Analitzar els resultats del registre retributiu (per convenis)	Explotació de dades (Sí/No) per la realització del registre retributiu.	Explotació de dades pels 4 anys (Sí/No) per la realització dels registres retributius.	Documents excels extrets de l'explotació de dades	-	Departament laboral i TIC	Febrer -Març 2025 Febrer -Març 2026 Febrer -Març 2027 Febrer -Març 2028		
	A.14. Elaborar un informe anual de registre retributiu i estudiar un pla d'acció.	Realització (Sí/No) de l'informe anual.	Realització dels 4 informes anuals (Sí/No)	Registre de lliurament d'informes (llistat amb la data de lliurament)	-	Gerència	Abril -Maig 2025 Abril -Maig 2026 Abril -Maig 2027 Abril -Maig 2028		

³ Totes aquelles ofertes de feina que no requereixin una incorporació immediata.

		Núm. de reunions realitzades per analitzar els resultats de l'anàlisi i estudiar un pla d'accions.	Núm. total de reunions celebrades durant el període 2025-2028 per revisar els resultats del registre retributiu i establir accions correctores.	Actes de reunions i llistes d'assistència.		Gerència	
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT							
OBJECTIU GENERAL: Promoure una organització flexible i equitativa de la jornada laboral que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones treballadores.							
Objectius específics: Analitzar les mesures de conciliació per àmbits.	A.15. Recollir i registrar les mesures de conciliació que s'estan realitzant per àmbits.	Núm. de mesures de conciliació registrades anualment.	Núm. total de mesures de conciliació registrades en el període 2025-2028.	Registre de mesures de conciliació (quadre resum del número de persones que han adoptat mesures de conciliació).	-	Departament laboral i Gerència	Gener 2026 Gener 2027 Gener 2028
	A.16. Estudiar i elaborar un document de les mesures internes per la conciliació.	Elaboració document (Sí/No) de les mesures per la conciliació	Elaboració (Sí/No) de les mesures per la conciliació	Document elaborat	-	Gerència	Juny 2026- Setembre 2026
	A.17. Promoure les sessions formatives internes sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat, diversitat.	Núm. de sessions formatives sobre perspectiva de gènere i corresponsabilitat realitzades anualment.	Núm. Total de sessions formatives sobre perspectiva de gènere i corresponsabilitat realitzades en el període 2025-2028.	Registre de sessions formatives (calendari de formacions i llistats d'assistència)	-	Gerència	Octubre 2025- Desembre 2028

		Núm. persones treballadores que participen en les sessions formatives	Núm. total de treballadores que participen en les sessions formatives	Llistes d'assistència.			
			Grau de satisfacció de les persones treballadores amb les mesures de conciliació	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa (preguntes de percepció sobre les mesures de conciliació)			
ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA							
OBJECTIU GENERAL: Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els formats, tant escrits com visuals, eliminant l'androcentrisme i qualsevol estereotip de gènere en totes les comunicacions internes i externes de la cooperativa.							
Objectiu específic: Desenvolupar i implementar infografies de 'bones pràctiques' de llenguatge inclusiu i no sexista per a tota la comunicació interna i externa de la cooperativa, assegurant que totes les persones treballadores estiguin formades i conscienciades sobre la seva aplicació.	A.18. Publicar ofertes de treball inclusives i lliures de discriminació.	Núm. d'ofertes de treball revisades per garantir la no discriminació i la inclusió de diversitat.	Núm. total d'ofertes de treball revisades per garantir la no discriminació i la inclusió de diversitat en el període 2025-2028.	Registre de les ofertes de treball (llistat d'ofertes)	-	Àrea tècnica	Març 2025-Desembre 2028
	A.19.Publicar notícies periòdiques a la pàgina web i xarxes socials sobre les iniciatives en pro de la igualtat de gènere i la diversitat de la Cooperativa.	Núm.de notícies o publicacions realitzades anualment sobre igualtat de gènere.	Núm. Total de notícies o publicacions realitzades en el període 2025-2028 sobre igualtat de gènere.	Arxiu de publicacions i notícies (llistat de notícies publicades)	-	Gedi Media	Març 2025-Desembre 2028

	A.20. Revisar la documentació interna de la cooperativa per garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i imatge lliures de discriminació.	Núm. de documents interns revisats que compleixen els criteris de llenguatge i imatge no discriminatoris sobre el total de documents analitzats.	Núm. Total documents interns revisats (en el període 2025-2028) que compleixen els criteris de llenguatge i imatge no discriminatoris		3.	Gerència	Març 2025-Desembre 2028
	A.21.Elaborar una infografia de bones pràctiques sobre l'ús de llenguatge inclusiu i imatge no sexista.	Elaboració (Sí/No) de la infografia de bones pràctiques. temporalitat?	Elaboració (Sí/No) de la infografia de bones pràctiques.	Documentació interna que certifiqui l'elaboració de la infografia.	250 €	Gedi Media i Gerència	Octubre 2026
		Núm. de canals de difusió utilitzats per fer difusió de la infografia.	Núm. total de canals de difusió utilitzats per fer difusió de la infografia.	Llista de canals utilitzats per distribuir la infografia, incloent xarxes socials, correu electrònic.		Gedi Media	
	A.22. Implementar i difondre la càpsula formativa de Comunicació no sexista.	Núm. de càpsules formatives realitzades.	Núm. Total de càpsules formatives realitzades en el període 2025-2028.	Registre de càpsules formatives (calendari i llistat d'assistència)	1000 €	Gerència	Juny 2027- Desembre 2028
	Núm. de persones participants a la càpsula formativa anualment.	Núm. de persones que han participat a la càpsula formativa en el període 2025-2028.			Gerència		
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL							
OBJECTIU GENERAL: Garantir un tracte equitatiu en l'aplicació de la política de seguretat i salut.							

Objectiu específic: Garantir la integració de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, identificant i abordant els factors de risc específics que puguin afectar de manera diferenciada les persones treballadores segons el gènere.	A.23.Revisar els criteris de perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos ergonòmics, psicosocial.	Realització (Sí/No) de la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere.	Realització (Sí/No) de la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere durant el període 2025-2028.	Informe que certifiqui la revisió anual del pla amb la incorporació de la perspectiva de gènere.	-	Gerència	Gener 2027- Juny 2028
		Núm. d'adaptacions o millores introduïdes al Pla de Prevenció per incloure la perspectiva de gènere.	Núm. total d'adaptacions o millores introduïdes al Pla de Prevenció per incloure la perspectiva de gènere en el període 2025-2028.	Llista de les adaptacions introduïdes amb perspectiva de gènere.			
		Núm.de sessions informatives realitzades sobre riscos laborals amb perspectiva de gènere a les persones responsables d'equips.	Núm. total de sessions informatives realitzades sobre riscos laborals amb perspectiva de gènere dirigides a les persones responsables d'equips.	Registre de sessions informatives (calendari i llista d'assistència)			
	A.24. Dissenyar una formació obligatòria per a les persones responsables de prevenció de riscos laborals.	Núm. d'hores destinades a l'elaboració de la formació anualment.	Núm. total d'hores destinades a l'elaboració de la formació. Realització (Sí/No) del disseny de la formació.	Cronograma de planificació del disseny de la formació.	500 €	Gerència i àrea tècnica	Maig 2027- Febrer 2028
ÀMBIT 10. DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE							
OBJECTIU GENERAL: Prevenir, identificar i actuar per erradicar les violències							

Objectius específic 1 : Revisar i difondre el protocol contra l'assetjament.	A.25.Revisar i difondre el protocol contra l'assetjament per assegurar que inclogui mecanismes clars de prevenció, detecció i actuació davant casos d'assetjament.	Realització (Sí/No) de l'actualització del protocol.	Realització (Sí/No) de l'actualització del protocol.	Informe que certifiqui l'actualització del protocol.	-	Gerència	Juliol 2025- Desembre 2025
		Núm. de canvis o millores introduïdes en el protocol després de la revisió.	Núm. total de canvis o millores introduïdes en el protocol en el període 2025-2028.	Llista que detalli les modificacions introduïdes.			
	A.26. Difondre el protocol a través del portal intern, correus electrònics i sessions informatives per garantir que totes les persones treballadores el coneguin.	Núm. de comunicacions realitzades (correus, publicacions internes, cartells, etc.)	Núm. total de de comunicacions realitzades (correus, publicacions internes, cartells, etc.) en el període 2025-2028.	Registre de comunicacions internes (llistat de comunicacions realitzades)	-	Gerència i àrea tècnica	Gener 2026- febrer 2028
		Núm. de sessions informatives realitzades per presentar el protocol.	Núm. total de sessions informatives realitzades per presentar el protocol.	Registre de les sessions informatives			
		Núm. de persones treballadores que han assistit a sessions informatives sobre el protocol.	Núm. total de persones treballadores que han assistit a sessions informatives sobre el protocol.				

Objectius específic 2: Dissenyar i impartir accions formatives específiques per prevenir i detectar situacions de violència.	A.27.Oferir sessions formatives anuals sobre prevenció i detecció de violències dirigides a totes les persones membres de la cooperativa.	Núm. de sessions formatives organitzades anualment.	Núm. total de sessions formatives organitzades en el període 2025-2028.	Registre de formacions realitzades (calendari i llistat d'assistència)	1000 €	Gerència	Març- abril 2026 Març - abril 2027 Març- abril 2028
		Núm. de persones assistents a les formacions anuals.	Núm. total de persones assistents a les sessions formatives en el període 2025-2028.	Llistats d'assistències			
			Grau de satisfacció de les persones assistents segons enquestes post-formació. (baix, mitjà i alt)	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa (preguntes de percepció sobre la utilitat de la formació)			
			Grau de coneixement de protocol davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. (baix, mitjà i alt).	Enquesta d'avaluació dirigida a totes les persones membres de la cooperativa(preguntes sobre el protocol)			

8.1. Calendari del Pla d'acció 2025-2028

ACCIÓ	DATA D'INICI	DATA DE FINALITZACIÓ
A.1. Dissenyar i implementar un sistema per incorporar noves variables en la recollida de dades.	Juny 2025	Desembre 2025
A.2. Dissenyar i implementar un sistema per integrar noves variables en documents i eines.	Abril 2026	Juliol 2027
A.3. Reunions quadrimestrals de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.	Març 2025	Desembre 2028
A.4. Crear una campanya interna per fer difusió del Pla d'Igualtat i les seves accions.	Abril 2025	Juny 2028
A.5. Sessions informatives sobre el procés d'elaboració i presentació del Pla d'Igualtat.	Abril 2025	Juliol 2025
A.6. Anàlisi anual de la composició de gènere per àrees de la cooperativa.	Setembre 2025	Octubre 2025
A.7. Informe anual de l'anàlisi de la composició de gènere.	Novembre 2025	Desembre 2025
A.8. Impulsar estratègies de participació activa en sessions informatives i assemblees.	Abril 2025	Novembre 2028
A.9. Elaborar un document de bones pràctiques en selecció de personal.	Gener 2027	Març 2027
A.10. Dissenyar i implementar una acció formativa sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat.	Octubre 2025	Octubre 2028
A.11. Difondre altres accions formatives sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat.	Continuada	Desembre 2028
A.12. Informe anual de formacions en perspectiva de gènere, interseccionalitat, diversitat.	Desembre 2025	Setembre 2028
A.13. Analitzar els resultats del registre retributiu per convenis.	Febrer 2025	Març 2025
A.14. Informe anual de registre retributiu i pla d'acció.	Abril 2025	Maig 2025
A.15. Recollir i registrar les mesures de conciliació per àmbits.	Gener 2026	Gener 2028
A.16. Estudiar i elaborar un document de mesures internes per a la conciliació.	Juny 2026	Setembre 2026
A.17. Promoure sessions formatives internes sobre perspectiva de gènere, interseccionalitat.	Octubre 2025	Desembre 2028

- A.18. Publicar ofertes de treball inclusives i lliures de discriminació.
- A.19. Publicar notícies sobre iniciatives en pro de la igualtat de gènere i diversitat.
- A.20. Revisar documentació interna per garantir l'ús de llenguatge no sexista i imatge no discriminatòria.
- A.21. Elaborar una infografia de bones pràctiques sobre llenguatge inclusiu i imatge no sexista.
- A.22. Implementar i difondre la càpsula formativa de Comunicació no sexista.
- A.23 Revisar els criteris de perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos ergonòmics, psicosocial
- A.24. Dissenyar una formació obligatòria per a les persones responsables de prevenció de riscos laborals.
- A.25. Revisar i difondre el protocol contra l'assetjament.
- A.26. Difondre el protocol contra l'assetjament.
- A.27. Sessions formatives anuals sobre prevenció i detecció de violències.

Març 2025	Desembre 2028
Març 2025	Desembre 2028
Març 2025	Desembre 2028
Octubre 2026	Novembre 2026
Juny 2027	Desembre 2028
Gener 2027	Juny 2028
Maig 2027	Febrer 2028
Juliol 2025	Desembre 2025
Gener 2026	Febrer 2028
Març 2026	Abril 2028

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Un cop iniciades les accions previstes en el Pla d'Igualtat, és essencial establir mesures específiques que facilitin el seguiment i l'avaluació del pla mitjançant la implementació de les accions corresponents. A GEDI considerem que el Pla d'Igualtat és un document viu, susceptible de modificacions i ajustos durant el procés de seguiment per tal d'aconseguir els objectius establerts com a cooperativa. La responsabilitat de supervisar l'execució de cada acció i dur a terme una avaluació periòdica recaurà en la Comissió d'Igualtat, que vetllarà pel compliment de la planificació prevista.

Per aquest motiu, es duran a terme reunions de seguiment cada quatre mesos al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat, amb l'objectiu de garantir una supervisió rigorosa de les accions i del seu grau de compliment. En cas que els resultats obtinguts no siguin els esperats, es revisaran les accions i s'incorporaran les mesures correctores necessàries per assegurar-ne l'eficàcia. El **calendari** previst per a les reunions és el següent:

Any	1a reunió	2a reunió	3a reunió	4a reunió
2025-2026	Juliol 2025	Novembre 2025	Març 2026	Juliol 2026
2026-2027	Novembre 2026	Març 2027	Juliol 2027	Novembre 2027
2028	Març 2028	Juliol 2028	Novembre 2028	-

L'última reunió del pla està prevista per al novembre de 2028, abans de la finalització i aprovació d'un nou Pla d'Igualtat. Si calgués una reunió addicional per tancar l'avaluació final, es podria programar una trobada extraordinària.

GEDI, Gestió i Disseny, SCCL, disposa de la certificació en la norma UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemes de Gestió de la Qualitat, concedida per AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) des del 29 de gener de 2004. Aquesta certificació acredita el compromís de GEDI amb una gestió eficient i estructurada, basada en estàndards de qualitat reconeguts internacionalment.

En aquest marc, s'ha desenvolupat, documentat i implementat un sistema de gestió que engloba tots els processos necessaris per garantir una gestió rigorosa i coherent dels serveis que ofereix la cooperativa. Aquest sistema assegura no només el compliment dels requisits legals i reglamentaris aplicables, sinó també una resposta eficaç a les necessitats i expectatives de les diferents parts interessades.

L'objectiu principal d'aquest sistema de gestió és incrementar la satisfacció de totes les persones vinculades als serveis de GEDI, incloent-hi les persones sòcies i treballadores, les persones usuàries i/o participants dels serveis, així com clients i proveïdors. Per assolir aquest propòsit, es treballa en l'aplicació eficaç del sistema i en un procés de millora contínua, que permet adaptar-se als canvis i garantir un servei de qualitat, eficient i orientat a l'excel·lència.

Una de les principals eines de seguiment dins del **Sistema de Gestió de Qualitat és el Quadre de Comandament**, on es defineixen els indicadors que cal assolir. La Comissió d'Igualtat, és responsable d'establir els objectius a monitorar a través d'aquest instrument. A l'hora de fixar les fites, es tenen en compte les especificacions de la cooperativa en matèria d'igualtat, tant pel que fa als resultats esperats com a les accions concretes necessàries per aconseguir-los.

A mesura que es van implementant les accions previstes en el **Quadre de Comandament**, es recullen i registren les dades pertinents per a la seva posterior anàlisi i avaluació. Cada any, aquestes dades s'incorporen a l'eina, que, mitjançant una aplicació en format Excel, genera automàticament informació rellevant, com ara gràfics d'evolució d'alguns indicadors i codis de color (vermell o verd) per identificar si els resultats obtinguts es troben per sobre o per sota de les previsions. Aquest mecanisme facilita l'anàlisi de l'estat de les diferents fites i permet prendre decisions per introduir millores o corregir desviacions detectades. Així mateix, aquesta eina optimitza la tasca de recopilació de dades per a l'elaboració dels informes semestral i anuals.

L'etapa d'avaluació considerarà, com a mínim, els següents aspectes:

- Anàlisi dels indicadors quantitatius i qualitatius.
- Grau d'assoliment dels objectius establerts.
- Impacte de les accions d'igualtat dins la cooperativa.
- Grau de coneixement de les accions implementades.
- Identificació de dificultats en l'execució de les mesures.
- Propostes de millora i de continuïtat.
- Informe anual elaborat per la Comissió del Pla d'Igualtat.

En cas que es consideri necessari modificar alguna de les accions previstes en el Pla d'Igualtat, s'activarà el procediment de revisió i modificació a través de la Comissió d'Igualtat. Aquest procés es durà a terme mitjançant una votació en què es decidirà la derogació de les accions vigents i la incorporació de noves mesures. Perquè una nova mesura sigui aprovada i incorporada al Pla, haurà d'obtenir la majoria de vots favorables; en cas contrari, no serà implementada. Quan les noves mesures s'hagin integrat en el Pla d'Igualtat, es procedirà a comunicar els canvis a totes les persones membres de la cooperativa mitjançant un nou enviament del document actualitzat, això acció garantirà que tothom estigui informat sobre les modificacions introduïdes.

D'altra banda, GEDI disposa d'eines específiques per dur a terme aquest tipus d'avaluació, com ara qüestionaris, enquestes, quadres de comandament i fulls de càlcul, entre d'altres. Per tal de facilitar-ne tant l'accés com l'anàlisi, les enquestes i els qüestionaris es realitzaran de manera telemàtica.

Cal destacar que l'informe resultant de l'avaluació final serà la base per a l'elaboració del següent Pla d'Igualtat de la cooperativa. Aquest nou pla entrarà en vigor un cop hagi estat aprovat, substituint l'anterior. Fins aleshores, el Pla d'Igualtat vigent continuarà aplicant-se.