

# PLA D'IGUALTAT 2016 - 2020

## Federació CordiBaix

2016 - 2020



# PLA D'IGUALTAT

## INTRODUCCIÓ

1



Les entitats del Tercer Sector, com la Federació Cordibaix, tenim uns valors i unes finalitats que ens encoratgen a ser les primeres a articular les mesures que, per llei, corresponen a la consecució de l'objectiu d'igualtat i en conseqüència a actuar en concordança amb cadascuna de les normes que recull la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març per la igualtat efectiva d'homes i dones.

**CordiBaix compta amb un Pla d'Igualtat 2016-2020.**

## 1. FONAMENTS DEL PLA D'IGUALTAT

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals i, així mateix, és un principi fonamental a la Unió Europea.

La incorporació de les dones al món del treball assalariat ha suposat transformacions en les relacions socials, laborals i familiars. No obstant això, l'assoliment d'un equilibri a la seva participació social i laboral troba seriosos obstacles, que en gran mesura tenen el seu origen en raons culturals, vinculades a l'assumpció, gairebé en exclusiva, de les responsabilitats domèstiques i familiars. Tot això repercuteix negativament en les seves possibilitats d'incorporació a l'ocupació en condicions d'igualtat i de desenvolupament professional.

La Llei Orgànica 3/2007 (LOIEMH), del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, ofereix un seguit de mesures i línies d'actuació a les empreses per aconseguir l'objectiu d'igualtat efectiva. Aquesta llei imposa a les empreses l'obligació genèrica de "respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral", adoptant per a això mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes (art. 45.1). I estableix, així mateix, una obligació específica per a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/es: elaborar i aplicar un pla d'igualtat (art. 45.2).

Federació CordiBaix no té l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat ja que compta amb menys de dos-cents cinquanta treballadors/es. Tot i això, ha posat de manifest el seu clar compromís davant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

És, doncs, el compliment d'aquesta doble exigència, d'una banda, l'interès de Federació CordiBaix per fer realitat la igualtat entre homes i dones, i, de l'altra, el respecte a la normativa vigent, el que motiva i explica el Pla d'Igualtat de la nostra entitat. Per l'elaboració del Pla d'Igualtat, CordiBaix es va inscriure com a entitat participant en el curs "Metodologia per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat" a l'AULA VIRTUAL - CANAL EMPRESA.

## 2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, en primer lloc, s'ha realitzat un exhaustiu anàlisi de la situació real de Federació CordiBaix en matèria de gènere, mitjançant diverses reunions de caràcter formatiu i d'assessorament amb personal directiu i personal tècnic, arribant a un diagnòstic clar i real de la situació actual de la Federació.

3

Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat. En una segona fase, i a la vista del diagnòstic, s'han plantejat uns objectius de millora incidint de forma expressa en aquells camps en què el diagnòstic de situació ha mostrat punts febles en aspectes relacionats directament i indirectament amb la igualtat d'oportunitats.

Posteriorment, d'acord amb els objectius marcats s'han establert una sèrie de mesures encaminades a pal·liar els dèficits trobats i aconseguir una efectiva igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de la Federació CordiBaix.




Així, s'ha incidit expressament en l'estructura de plantilla, selecció, promoció, formació, retribució, conciliació, sexisme i assetjament laboral, i cultura organitzativa.

Aquest Pla neix amb l'objecte de ser una eina efectiva de treball i amb vocació de continuïtat que vetllarà per la igualtat entre dones i homes a Federació CordiBaix.

El procés d'elaboració d'aquest Pla incloent la fase de diagnòstic, ha estat realitzat per l'equip i la Junta Directiva de la Federació CordiBaix.

### 3. DIAGNÒSTIC

Per tenir un diagnòstic de la situació de Federació CordiBaix, hem realitzat tres accions:








-  Recull de dades de la plantilla actual.
-  Un qüestionari sobre el diagnòstic inicial per desenvolupar el Pla d'Igualtat.
-  Elaboració d'un pla de seguiment sobre el diagnòstic inicial i l'evolució de la implementació del Pla d'Igualtat a CordiBaix.

4

#### 3.1 RECOPIACIÓ DE DADES DE LA PLANTILLA DE L'ENTITAT

Les dades bàsiques d'anàlisi de la plantilla d'una entitat són: característiques de la mateixa (sexe, edat i antiguitat), tipus de contractes, categories professionals, formació, política salarial, promocions o desenvolupament professional i conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

##### Algunes Observacions:

-  El 66% de la plantilla de Federació CordiBaix està composta per dones, enfront del 34% que està format per homes.
-  El 62% de les persones que formen Cordibaix estan en règim de la seguretat social i el 38% correspon a col·laboracions externes i personal de la Junta de l'entitat.
-  Del personal contractat a l'entitat, el 100% són dones i el 92% estan contractades amb caràcter indefinit.
-  La representativitat de dones en col·laboradors/es i Junta és del 25%.
-  En totes les categories professionals, les dones representen el 60% del total del personal.
-  La política salarial a CordiBaix és Igualitària, percebent cada professional segons conveni, independentment del seu sexe.
-  El 70% de dones té formació superior.



## A.- CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

CordiBaix està formada per un total de **14 persones**: 8 professionals a la plantilla (5 tècniques, 1 persona amb perfil de coordinació i 2 persones com a personal d'administració de l'entitat), més 4 persones participant de manera activa a la Junta de l'entitat com a col·laboradors permanents, així com 1 persona col·laboradora a l'àrea de comptabilitat i 1 altra persona oferint suport informàtic. No hem tingut en compte les persones que puntualment fan alguna pràctica d'estudis a les nostres oficines, que en general solen ser unes 4 persones de mitjana anual en diferents perfils.

5

| Plantilla desagregada por sexe |            |            |             |
|--------------------------------|------------|------------|-------------|
|                                | Dones      | Homes      | Total       |
| Número                         | 9          | 5          | 14          |
| Percentatge                    | <b>66%</b> | <b>34%</b> | <b>100%</b> |

## B.- RÈGIM DE CONTRACTACIÓ I COL·LABORACIÓ AMB L'ENTITAT

El 62% de les persones que formen CordiBaix, estan sota el règim de la seguretat social i el 38% corresponen a col·laboracions externes i personal de la Junta Directiva de l'entitat. La representativitat de dones col·laboradores i Junta és del 25%.

| Distribució de la Plantilla per tipologia de Relació Contractual. |            |            |             |             |
|---|------------|------------|-------------|-------------|
|   | Dones      | Homes      | Total       | Percentatge |
| Temporal  | 1          | 0          | 1           | <b>8%</b>   |
| Indefinit   | 7          | 0          | 7           | <b>54%</b>  |
| Col·laboradors/es   | 1          | 5          | 5           | <b>38%</b>  |
| Total   | 9          | 5          | 14          | <b>100%</b> |
| Percentatge   | <b>69%</b> | <b>31%</b> | <b>100%</b> |             |

Del personal contractat a l'entitat el 100 % són dones i el 92 % estan contractades amb caràcter indefinit.

| Distribució de l'equip per tipologia de Contracte. |       |       |       |             |
|--|-------|-------|-------|-------------|
|  | Dones | Homes | Total | Percentatge |
| Temporal   | 1     | 0     | 1     | 8%          |
| Indefinit  | 7     | 0     | 7     | 92%         |
| Total  | 8     | 0     | 8     | 100%        |
| Percentatge  | 100%  | 100%  | 100€  |             |

6

A continuació, presentem una taula del personal contractat i col·laborador estable de Cordibaix, incloent Junta Directiva i detallat segons categoria professional. En totes les categories professionals, les dones representen el 57% del total del personal, sent la totalitat del personal tècnic i representant un 7% del personal de coordinació i tenint una representativitat del 28% en Junta Directiva.

| Categoria professional del personal de CordiBaix |       |       |       |             |
|--|-------|-------|-------|-------------|
|  | Dones | Homes | Total | Percentatge |
| Presidència                                      | 0     | 1     | 1     | 7%          |
| Junta  | 1     | 3     | 4     | 28%         |
| Coordinació                                      | 1     | 0     | 1     | 7%          |
| Personal tècnic                                  | 5     | 0     | 5     | 37%         |
| Personal Administratiu                           | 2     | 0     | 1     | 7%          |
| Col·laboradors tècnics                           | 0     | 2     | 2     | 14%         |
| Total  | 9     | 6     | 14    | 100%        |
| Percentatge                                      | 60%   | 40%   | 100%  |             |

## C. FORMACIÓ DELS PROFESSIONALS DE L'ENTITAT

De la totalitat de la plantilla de CordiBaix, el 71% té formació superior i el 29% formació mitjana. En relació al biaix per sexe el 75% de dones té formació superior.

| Categoria professional del personal de CordiBaix |       |       |       |             |
|--|-------|-------|-------|-------------|
|  | Dones | Homes | Total | Percentatge |
| Formació superior                                | 6     | 4     | 10    | 71 %        |
| Formació mitjana                                 | 2     | 2     | 4     | 29 %        |
| Formació bàsica                                  | 0     | 0     | 0     | 0           |
| Total  | 8     | 6     | 14    | 100 %       |
| Percentatge                                      | 57 %  | 43%   | 100 % |             |

7

## D. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En els darrers tres anys, s'han produït modificacions de llocs de treball que suposen en alguns casos promoció i en altres casos desenvolupament professional:



**3 dones**, per als següents llocs o càrrecs:

Coordinació tècnica, Gerència i Secretària de Junta Directiva.



**4 homes**, per als següents llocs o càrrecs:

Presidència, vocal de Junta Directiva, i personal col·laborador en prestació de serveis.

## E.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

L'entitat disposa dels següents **mecanismes específics per a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal**.

Aquestes mesures afecten a la totalitat del conjunt de la plantilla de manera indistinta per homes i dones:



Jornada laboral intensiva, exceptuant alguna tècnica que per tipologia de programa la seva jornada laboral s'estén dues tardes a la setmana.



Possibilitat de triar torns a l'estiu i nadal compatibles amb la conciliació familiar.



Horari flexible d'entrada segons necessitat i prèvia sol·licitud.



## 4. PLA D'IGUALTAT



El Pla d'Igualtat de CordiBaix ha d'incloure mesures sobre accés a l'ocupació, la formació, les condicions salarials, la promoció, la conciliació, l'assetjament per raó de sexe i la salut laboral. L'equip de CordiBaix valora que a més podem incloure qüestions relacionades amb la discapacitat i l'accessibilitat.

D'altra banda, també contemplem la possibilitat d'incloure en el Pla d'Igualtat a les persones participants dels serveis de l'entitat i les nostres entitats federades.

8

### 4.1 LÍNIES PRIORITÀRIES

**Aquest equip proposa com a prioritàries les següents accions:**

**Període: 2016-2020**

#### OBJECTIUS GENERALS:



Promoure a Federació CordiBaix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.



Promoure, mitjançant accions de comunicació i formació, la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius de CordiBaix.








Garantir a la Federació l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.



Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, implantant un codi de conducta que protegeixi les persones d'ofenses de naturalesa sexual.

## OBJECTIUS ESPECÍFICS

-  Incloure la dimensió de gènere en totes les àrees de treball de la Federació.
-  Establir una metodologia sistemàtica vinculada amb la igualtat en les accions de la Federació.
-  Fer especial èmfasi en l'àmbit de la dona amb diversitat funcional.
-  Influir en les entitats membres de CordiBaix.
-  Influir en les persones participants dels serveis que ofereix l'entitat.

## 4.2 EIXOS D'ACTUACIÓ

### EIX A: CANVIS A LA CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

Aquest eix pretén facilitar que Federació CordiBaix apliqui els valors i principis de la igualtat de gènere com a eixos determinants de totes les seves actuacions i estructura.

### EIX B: GESTIÓ DELS RRHH DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquest eix pretén facilitar que Federació CordiBaix estableixi criteris de transparència a la gestió dels recursos humans que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

### EIX C: TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Aquest eix pretén formalitzar, a través d'un Pla, l'ús dels temps de treball de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones treballadores de Federació CordiBaix.

### EIX D: REBUIG A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Aquest eix pretén refermar el compromís de Federació CordiBaix contra totes les manifestacions de la violència de gènere i la prevenció de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe.

## 4.3 APLICACIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat del personal de l'empresa en qualsevol règim de contractació o col·laboració, així com a estudiants en pràctiques.

En la mesura de les seves possibilitats, Federació CordiBaix procurarà, a més, donar a conèixer les accions realitzades en matèria d'igualtat en les diferents entitats i empreses associades per contribuir a la promoció de la igualtat dins de l'entitat i en el seu entorn de influència.

La Federació CordiBaix posarà al servei del Pla d'Igualtat tots els mitjans materials i humans que es requereixin.

El present Pla tindrà una vigència de quatre anys, començant aquesta a Juliol de 2016, determinant vies per a la seva actualització i revisió.



## 4.4 TEMPORITZACIÓ



## 4.5 ACCIONS

### A. DIFUSIÓ DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT I DEL PLA D'IGUALTAT DE CORDIBAIX



Inscriure regularment el tema de la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a l'ordre del dia de les reunions de l'entitat.



Incloure en els documents i accions de difusió de l'entitat temes relatius a la igualtat d'oportunitats destinats a tot el personal i usuaris/es dels serveis de l'entitat.



Organitzar de forma periòdica amb usuàries del servei de l'entitat accions de difusió i sensibilització sobre temes d'igualtat d'oportunitats.



Organitzar accions de difusió i sensibilització amb les entitats federades a CordiBaix.



Estudis de les opinions i les necessitats de les dones. Realització de xerrades-col·loquis amb les dones de l'empresa, organitzades en tot l'àmbit d'actuació de l'empresa.

11

### B. PROCEDIMENTS D'ACCÉS IGUALITARI AL TREBALL



Garantir una paritat en el nombre de CV d'homes i dones davant d'una oferta d'ocupació interna a l'entitat.



Incloure el tema de gènere en el protocol d'acollida que s'elabori per CordiBaix.



Oferir mitjançant un llenguatge no sexista dels llocs de treball disponibles, especificant clarament que la seva disponibilitat és tant per a homes com per a dones.



Convidar explícitament a les dones participants dels serveis i programes de CordiBaix a presentar-se a llocs en els quals són minoria.



Garantir l'accés a l'ocupació sense discriminació per raó de sexe, mitjançant proves de selecció objectives.




Gestió des de l'entitat d'ofertes responsables i igualitàries en qüestió d'accés a llocs de treball poc representats per dones.



Difondre entre les nostres entitats i empreses, actuals i potencials, els avantatges de la contractació de dones en professions en què estan subrepresentades.


## C. DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE FEINA


 Descompondre els llocs de treball en les seves funcions bàsiques utilitzant verbs, i definint estrictament cada un d'ells, tant en ofertes internes com en ofertes gestionades a l'entitat.


## D. PROCEDIMENTS DE PROMOCIÓ INTERNA


 Arbitrar procediments de promoció transparents, objectius i no sexistes.


## E. FORMACIÓ


 Pla de formació individualitzat. Formar el personal de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

 Establir un sistema de formació proactiva, de tal manera que s'opti la formació abans que hi hagi determinades necessitats i/o ofertes de promoció o canvi de lloc de treball. Curs de formació en temes d'igualtat destinats a entitats federades.


 Garantir que els recursos de formació contínua es realitzen en horari laboral permetent l'assistència de dones amb responsabilitats familiars.

 Desenvolupament de curs en línia de sensibilització sobre gènere.


 Fomentar la formació de les dones participants dels serveis i programes en l'entitat en habilitats metalaborals: formació, salut, relacions aborals, etc.

 Organitzar cursos específics per a les nostres entitats federades per tal de sensibilitzar en les ocupacions i funcions dins de l'empresa no tradicionals, o on estiguin les dones subrepresentades.

## F. CONDICIONS SALARIALS


 Polítiques salarials: conèixer com estan els/les treballadors/es respecte al conveni que regula la nostra actuació, i les possibilitats de millora.


## G. CONCILIACIÓ:


 Considerar, com a criteri a l' hora de triar els torns, jornada, vacances, etc. la responsabilitat sobre infants menors d'edat i altres persones dependents.


13

## H. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I SALUT LABORAL


 Tenir un protocol de prevenció, detecció i atenció de víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe, o discriminació per discapacitat o altres causes.


 Identificar situacions o elements que poden intimidar o ofendre, vinculat amb el projecte de valors de la Federació CordiBaix.

 Potenciar la formació de dones participants de programes i projectes de l'entitat per tal que siguin capaces d'identificar, prevenir i denunciar l'assetjament sexual.


 Fer difusió i conscienciar entitats federades a CordiBaix sobre la importància d'identificar, prevenir i denunciar l'assetjament sexual.

## I. MANIFESTACIONS SEXISTES AL LLENGUATGE, IMATGE I TRACTE.

 Revisar i corregir els escrits de l'empresa: conveni, cartes, cartells indicadors, organigrames, etc. garantint un ús no sexista del llenguatge.

 Difondre i oferir suport entre les nostres entitats federades la importància de revisar i corregir els escrits de cada entitat fomentant un ús no sexista del llenguatge.

## J. SALUT LABORAL

 Fomentar la importància entre les nostres entitats federades i participants de projectes d'avaluar els riscos que poden comprometre la salut de les treballadores.

## K. PERSONES DESTINATÀRIES

 Directes: els/les treballadors/es de l'entitat i col·laboradors.

 Indirectes: les entitats federades.