

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'ASSOCIACIÓ CEPS



Després de la realització de l'estudi de com és l'actual situació d'Associació CEPS en matèria de Igualtat, és el moment de les conclusions.

La percepció inicial d'aquest es confirma: Associació CEPS és una Entitat amb preocupació per les qüestions de Igualtat de gènere, sense situacions alarmants en aquests aspectes, si bé hi ha molts aspectes a millorar.

En les conclusions utilitzem com referència l'estudi publicat per l'obra social de Caixa Catalunya¹, per tal de comparar la situació de la nostra Entitat amb la resta del tercer Sector i poder obtenir una perspectiva més realista i crítica si s'escau.

1.- FEMINITZACIÓ DE LA PLANTILLA

Així el primer punt a destacar és **l'alt grau de feminització** de l'Entitat: les **dones** representen el **84,23%** de la plantilla i aquesta proporció augmenta fins pràcticament el 100% a les Escoles Bressols on hi ha un únic home.

Al contrastar-ho amb les **dades del Sector**, 73% de dones front el 27% d'homes (1) podem comprovar que l'Entitat no es situa en una franja gaire diferent.

Cal assenyalar que el percentatge de dones a l'escoles bressols arriba al 98.81% de , la qual cosa explicaria el percentatge global de dones per sobre del 80% , però cal assenyalar també que aquest percentatge a la resta de serveis és redueix : així és del 75.32% als Centres Residencials d'Acció Educativa i a les Unitats d'Escolarització Compartida, per exemple, és del 70%.

Des de l'Entitat s'intenta buscar la paritat malgrat les dificultats que representa el sector .

- Cal plantejar mesures de discriminació positiva en favor dels homes per ocupar possibles vacants o plantejar, si això resultés impossible (per manca de titulats), mesures alternatives per intentar contrarestar-ho com ara la prioritjació del personal de serveis masculí...

2.-Cal analitzar l'edat i l'antiguitat mitjana de la plantilla d'Associació CEPS.

La **mitjana** és de **33,6 anys**, sent els homes una mitja de 2,63 anys més grans que les dones.

Mentre el 42,11% dels homes tenen entre 36 i 45 anys, el 50% de les dones estan entre el 26 i els 35 anys.

L'antiguitat mitjana és en termes generals de 2,8 anys l'edat, augmentant a 4 anys si es valora només el personal amb relació laboral indefinida.

Pel que fa als homes resulta el 18,42% d'aquest porten més de 9 anys a l'Entitat front el 3,45% de les dones,

¹ L'OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA; Observatori del Tercer Sector.

Els dos aspectes coincideixen amb el perfil definit per al treballador tipus al tercer sector en l'Estudi ja esmentat de Caixa Catalunya (1): (pag 142: dona, 20-35 anys, universitària, autòctona, menys de tres anys a l'entitat, contracte indefinit, jornada completa, feina tècnica).

L'Entitat no té resultats per sota de la mitjana del sector. Cal mantenir la fidelització del personal i incentivar la de les dones.

- Calen mesures organitzatives per tal de preparar l'Entitat front possibles baixes per maternitat i altres qüestions que se'n derivin.

3.- L' antiguitat guarda relació amb la resta de **categories** i llocs de treball. Així, **TOT I QUE LA DIRECTIVA ESTÀ INTEGRADA PER DUES DONES I DOS HOMES**, el percentatge del total del total d'homes de l'Entitat que ocupen càrrecs directius és del 5,26% front el 0,99% del total de les dones,

El 2,63% dels homes ocupen càrrecs de comandaments entremitjos front el 1,97% de les dones; el 4,93% d'aquestes ocupen llocs de direcció o subdirecció als CRAES front el 10,53% dels homes. Així en les tres categories més altes pràcticament s'inverteix el percentatge pel que fa a proporció homes i dones de la resta de l'organització, en la que trobem que es mantenen uns percentatges entre dones i homes que oscil·len entre el 77 i el 85% de dones i el 23 i 15% d'homes, amb l'excepció de les Escoles Bressols on el percentatge de dones és del 100% en totes les categories, excepte la d'auxiliar de manteniment.

Cal fer un breu recordatori a l'argument desenvolupat durant tot l'estudi diagnòstic segons el que el que, els homes es poden permetre triar el seu lloc de treball dintre del tercer sector ja que el número de diplomats en Educació Social i no cal dir el Educació Infantil, és molt inferior al número de vacants que es produeixen, per la qual cosa si troben el lloc de treball que els interessa poden desenvolupar la seva carrera Professional a la mateixa Entitat.

Podem concloure, per tant, que la part masculina de la plantilla d'Associació CEPS ha consolidat un procés de fidelització a l'Entitat més alt, i això li ha permès assolir nivells de comandament per sobre del de les dones.

- Cal mantenir i incentivar la incorporació del personal masculí, però potenciar també la incorporació de les dones a càrrecs de comandament.

En aquest sentit es valora molt positivament el fet que les cinc persones promocionades durant l'any 2009 hagin estat dones: s'han de mantenir i potenciar mesures en aquest sentit.

A les respostes rebudes a les enquestes no hi apareix cap valoració negativa d'aquest aspecte; no es considera que raons de gènere puguin condicionar la **promoció** o selecció de les persones.

4.- El tipus de **contractació** a Associació CEPS també es troba dintre de la mitja del sector (pag 141 de l'estudi de Caixa Catalunya): el **64,7%** de les persones treballadores ho són amb una **relació laboral indefinida**. Les dones tenen un percentatge lleugerament inferior (4 punts per sota) que és absolutament coherent amb les conclusions exposades fins ara.

Destaca negativament, en canvi, l'altíssim percentatge de dones contractades amb interinitats o eventualitats a temps parcial (92,65 i 94,34% respectivament). Hauria de mesurar-se la durada d'aquestes contractacions i les seves causes, ja que si segons es dedueix d l'estudi és per cobrir absències, seria imprescindible saber perquè es produeixen aquestes absències i proposar mesures per mitigar-les.

5.- La percepció del nivell de conciliació a l'Entitat és força positiu tant en la Direcció com entre la plantilla segons els resultats obtinguts de les enquestes.

Per valorar la situació de l'Entitat en matèria de conciliació ha calgut mesurar en primer lloc quines són les hores setmanals de jornada, la distribució de la mateixa i relacionar-ho amb les càrregues familiars i el nivell d'absentisme.

A.- El **63,07%** del total de les persones treballadores de l'Entitat ho són a **jornada completa** que a l'Entitat és de 38 hores setmanals. Aquest nivell és lleugerament superior a la mitja del sector (1) i és pràcticament idèntic al numero de persones vinculades a l'Entitat en virtut de contracte indefinit.

En percentatges sobre cada gènere, els homes superen a les dones pel que fa a jornades completes; l'explicació és que el 50% del total d'homes de l'Entitat ho fan en els CRAES, centres de treball que requereixen, en principi, dedicació a jornada completa, mentre que les dones es distribueixen entre les diferents tipologies de serveis.

Mesures tendents a l'accés de les dones a les jornades completes.

B.- Referent a la **distribució de la jornada**, el **78%** del total de les persones treballadores ho fan a **jornada partida** (el 46,89%) o a **torns** (el 31,12%). El percentatge de persones amb una jornada continuada és inferior en quasi bé 15 punts al numero de persones amb contracte a temps parcial, per la qual cosa queda clar que no hi ha una relació entre els dos aspectes, i que la distribució de la jornada depèn més de la tipologia del servei que de la jornada parcial o completa pactada.

Entre el personal femení predomina la jornada partida, el 51% del total de les dones, mentre que el 47% del homes treballen a torns.

El percentatge de persones que treballen a torns coincideixen amb el personal de CRAES (31,95% del total de la plantilla); en aquests centres cal atendre als menors les 24 hores dels 365 dies del any. La jornada partida predomina a les escoles bressols, altres serveis d'atenció al públic (mediació) i els llocs de gestió.

Aquests tipus de distribució permet intuir possibles problemes en matèria de conciliació de les persones treballadores, (de fet s'ha recollit aquesta percepció en les enquestes curiosament les dones ho valoren més positivament que els homes) especialment pel que fa a les dones entenent que és més fàcil conciliar un treball a torns que en una jornada partida; no obstant cal analitzar en profunditat els torns per valorar aquells que recauen en cap de setmana, nits o festius: són, en general, franges assumides per persones joves sense càrregues familiars o persones més grans que tampoc tenen aquest tipus de limitacions..

Un estudi de la necessitat d'aquestes jornades permetria plantejar possibles mesures de millora organitzativa en aquest camp si és que resultés possible.

C.- Pel que fa a les **càrregues familiars** el 33,60% de les persones treballadores d'Associació CEPS tenen fills a càrrec. D'aquestes 68 són dones i 13 homes (en consonància amb la ràtio del general de l'Entitat).

En percentatge sobre el total de cada gènere són pràcticament equivalents: és a dir, el voltant del 66% de les persones de cada sexe no tenen càrregues familiars, front el 34% que sí en té. Les diferències entre gèneres pel que fa al tipus i la distribució de la jornada no poden respondre, per tant, a raons familiars, si no a les tipologies del servei on són adscrits cadascun d'ells.

Hi ha 58 fills menors de 6 anys; les dones n'acumulen el 91,38% d'aquests.

El 48,53 de les dones amb fills treballen a l'escoles bressols i sumen el 49% del total de fills de l'Entitat.

- Aquest punt s'ha de vincular a la franja d'edat en que hi ha més dones i incidir en possibles mesures organitzatives per mitigar l'impacta d'aquesta realitat, i vincular-ho a possibles causes d'absentisme

D.- Associació CEPS no realitzava en el moment d'iniciar aquest estudi un control de totes les absències, per la qual cosa s'ha analitzat aquelles circumstàncies que si eren objectivament computables.

El 44,81% de la plantilla ha estat en situació de **incapacitat temporal** en algun moment de l'any 2009 (cal matisar que algunes persones es repeteixen en el còmput). Les dones representen el 83,34% mantenint així la proporció general de l'entitat. Les Escoles Bressols i els CRAES concentren el 80,56% d'aquestes incapacitats (i representen només el 66,80% de la plantilla), accentuant-se a l'escoles bressols que acumulen el 49,95% de les baixes quan són el 34,85% del personal total de l'Associació..

La sinistralitat, en canvi, es concentren en els CRAES (el 60% dels **accidents laborals**).

Les bressols acumulen també el major numero de **maternitats**, en consonància amb el percentatge de dones que representen: 44,44% de permisos de maternitat sent el 41% del total de les dones; en els CRAES, on treballa el 13,80% del total de les dones, s'hi acumulen el 33,33% de les maternitats.

Els casos de **risc durant l'embaràs** (dos casos l'any 2009) i durant la **lactància** (un únic cas) només poden donar-se en els CRAES ja que és l'única tipologia de servei on s'ha determinat la seva existència en el procés d'avaluació de riscos laborals.

Cap treballador masculí ha demanat compactació en jornades senceres del permís de lactància (tres dones ho han fet), ni la reducció per l'hora de lactància (una dona); vuit dones han sol·licitat reducció de la jornada per guarda legal de menors de vuit anys (set són de les bressols i una de CRAE) i quatre han sol·licitat excedència per cura de fill.

- Cal mesurar l'absentisme per determinar-ne les causes i mitigar-les si no és possible eliminar-les, especialment pel que fa a es escoles bressols i els CRAES.

- Els homes no sol·liciten permisos de conciliació familiars. Caldria establir mesures d'incentivació en aquest sentit, com per exemple recordar la possibilitat que tenen els treballadors masculins d sol·licitar-ho.

- Ha d'assegurar-se el correcte coneixement per part de la totalitat de la plantilla de les possibilitats de conciliació que tenen segons el conveni d'aplicació i les millores d'empresa, ja que una part de la mateixa manifesta no estar-ne segura

- Pot plantejar-se una reorganització de la gestió dels serveis des d'una perspectiva de gènere

6.- Pel que fa a les **Retribucions** no trobem a CEPS bretxa salarial.

Les diferències retributives a favor del personal masculí de l'Entitat les situem en aquelles categories superiors, que, com ja s'ha exposat, corresponen a les persones amb més antiguitat a l'Entitat, que, com també s'ha dit, són en major proporció homes (Direcció, Caps d'àrea, coordinacions d'àrea, Direccions i sotsdireccions de CRAES).

La percepció de les persones que han contestat l'enquesta plantejada en aquest estudi és molt clara: no detecten cap diferència salarial a la seva feina en funció del gènere.

No sembla que el problema sigui la política retributiva, si no, altre cop, la distribució i configuració de la plantilla, no obstant no pot un seguiment de l'evolució i canvis en matèria retributiva per gèneres.

Cal establir serveis per incrementar el percentatge de dones en càrrecs directius, a l'hora que cal seguir buscant la paritat entre sexes en les diferents categories, malgrat les dificultats generades per les titulacions exigides.

7.- El 77% del personal té estudis superiors (licenciatures, diplomatures o cicles superiors), en resposta al requeriment del lloc de treball, demandant formació de caire especialitzat.

L'oferta de **formació** per part de l'Entitat és l'aspecte pitjor valorat en les enquestes. De fet el nivell de persones que han participat en cursos de formació no arriba al 40% del total de les persones treballadores.

- Haurà de realitzar-se un pla de formació a nivell de l'Entitat i de manera particular per a cada una de les tipologies de servei per tal d'atendre les necessitats reals generades a cada un d'ells.

8.- L'Entitat compte amb tots els nivells de **prevenció** en riscos laborals exigibles, sent a més aquesta una qüestió sobre la que insisteix la Direcció a través de RRHH, tant a les Direccions del Centre com als treballadors.

La percepció de les persones treballadores en aquest aspecte és positiva, i creuen que sabrien a qui adreçar-se en cas de conflicte laboral. Sorpren que la resposta sigui positiva també pel que respecte a possibles casos d'assetjament sexual, quan no hi ha cap protocol escrit al respecte.

Es valora com a prioritari la realització d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe malgrat no tenir constància de cap situació d'aquest tipus, a fi i efecte d'evitar i prevenir possibles situacions futures.

9.- COMUNICACIÓ

En primer lloc cal destacar que, malgrat no tenir un protocol formal escrit, l'Entitat té un clar compromís amb la utilització d'una **imatge i llenguatge neutre** i no discriminatori que es reflecteix en l'opinió positiva de les persones enquestades pel que fa a aquest aspecte.

En canvi, pel que fa a comunicació interna la percepció és més negativa ja que creuen que els canals de comunicació que utilitza l'Entitat són insuficients i poc efectius. A aquesta percepció cal afegir-hi la inexistència un **Pla de Comunicació** per escrit. Una de les conseqüències principals d'aquesta realitat és que els treballadors d'Associació CEPS confessen una certa manca d'identificació amb l'Entitat deguda al desconeixement d'aquesta més enllà del centre o projecte en que treballen, quan la comunicació hauria de ser la base en qualsevol organització i fomentar la identificació dels treballadors amb l'Entitat.

Malgrat les mancances en la comunicació Institucional, la percepció de les persones treballadores és que en els problemes diaris hi ha proximitat i accessibilitat tant en els seus caps immediats com en els departament de gestió d l'Entitat.

- - A fi i efecte d'unificar els criteris a totes les àrees i serveis de l'Entitat i potenciar la tendència en aquest sentit es creu convenient l'elaboració d'un protocol d'imatge i llenguatge no sexista.
- Cal una eina que proporcioni la informació necessària als treballadors per ubicar-se en l'Entitat i les bases per aquesta comunicació desitjada entre les parts.

A partir d'aquest anàlisi s'han definit quines són els àmbits en els que es valora necessària la implementació d'accions per tal de millorar en tots els aspectes que afecten a la Igualtat d'Oportunitats a Associació CEPS. A continuació s'exposen en el quadre adjunt :

Àmbit	Objectius	Mesures / Accions	Indicadors	Terminis fixats
GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTARIA	Seguir treballant en la posada en marxa del Pla d'Igualtat, la seva difusió i les seves accions	Fixar un pressupost anual per desenvolupar les accions establertes al Pla d'Igualtat.	Existència de la partida pressupostària corresponent al pressupost general de l'Entitat pel 2011.	Primer trimestre de cada exercici.
		Difusió i Comunicació del Pla d'Igualtat i del desenvolupament de les mesures periodificades que se'n deriven.	Constància al web de l'entitat de l'existència. % de treballadors que han estat assabentats (mitjançant enquesta).	Abans de finalitzar el 2010
		Seguiment periòdic de la implementació del Pla i revisió de la seva vigència.	Informe de la Comissió d'Igualtat	30/05/2011 (Periodicitat anual)
PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL	Establir i consolidar canals de comunicació interna efectius i suficients per garantir l'accés a la informació, la implicació i la participació del personal de l'entitat.	Disseny d'un Pla de Comunicació que estableixi els canals i els mecanismes necessaris per garantir l'arribada de qualsevol informació o comunicació a la totalitat de la plantilla en igualtat de condicions.	Existència del Pla. Valoració de la seva efectivitat per part del personal de l'entitat (mitjançant enquesta).	Prioritat Mitja
	Realitzar una avaluació continuada del clima laboral especialment en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Dissenyar i periodificar una sistema d'avaluació mitjançant enquestes de clima laboral.	Valorar el percentatge de participació. Nota mitjana de satisfacció. Recollida de propostes de millora.	Maig 2011 (periodicitat anual)

Àmbit	Objectius	Mesures / Accions	Indicadors	Terminis fixats
LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI	Mantenir i consolidar el compromís de l'entitat en la utilització d'una imatge i un llenguatge no sexista ni discriminatori	Redacció i difusió d'un Protocol de l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista .	Existència del Protocol. % de treballadors que han estat assabentats (mitjançant enquesta). Control periòdics i aleatoris per part de la Comissió d'igualtat de l'aplicació d'aquest.	Prioritat Mitja
PARTICIPACIÓ IGUALITARIA EN ELS LLOCS DE TREBALL	Integració d'homes a la plantilla per reduir la subrepresentació masculina.	Elaboració d'un Protocol de Selecció que garanteixi una participació igualitària en els llocs de treball establint criteris de discriminació positiva a favor dels homes en aquells llocs de treball on existeix subrepresentació.	Existència del Protocol. Disseny de fitxes de valoració de currículums. % de treballadors que han estat assabentats (mitjançant enquesta).	Prioritat Mitja
	Garantir l'accés igualitari a la oferta de formació interna.	Elaboració d'un Pla de Formació anual que reculli les necessitats formatives detectades a cada d'Àrea	Existència del Pla. Mesurar el percentatge de participació Mesurar l'índex de satisfacció	Prioritat Mitja
Àmbit	Objectius	Mesures / Accions	Indicadors	Terminis fixats
PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT	Establir els mecanismes necessaris per garantir l'accés igualitari als processos de promoció interna	Elaboració d'un Protocol de Promoció que garanteixi un accés igualitari als processos de promoció interna.	Existència del Protocol. Disseny de fitxes de valoració de currículums. % de treballadors que han estat assabentats (mitjançant enquesta).	Prioritat Mitja
		Disseny de mesures d'acció positiva en els processos de promoció que permetin afavorir l'accés femení a càrrecs de responsabilitat recollint la inèrcia del últims anys.	Existència d'un document de compromís que reculli aquestes mesures. Mesurar promoció dones anualment.	Prioritat Mitja

PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Prevenir i evitar situacions d'assetjament garantint així la igualtat en el treball.	Disseny i implantació d'un protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.	Existència del protocol. % de treballadors que han estat assabentats (mitjançant enquesta).	30/05/2010
	Garantir la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals dels diferents llocs de treball	Establiment i Periodificació sistema de control i anàlisi dels resultats per part de la Comissió de Salut.	Informe periòdic de la Comissió de Salut.	Maig 2011 (periodicitat anual)
IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES	Garantir el manteniment de la igualtat retributiva	Dissenyar i periodificar un sistema de seguiment de les retribucions amb perspectiva de gènere per part de la Comissió d'Igualtat.	Informe periòdic de la Comissió d'Igualtat.	Maig 2011 (periodicitat anual)
Àmbit	Objectius	Mesures / Accions	Indicadors	Terminis fixats
CONDICIONS LABORALS IGUALITARIES I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	Garantir un accés igualitari a la informació per tal de garantir la igualtat d'oportunitat.	Disseny d'un Manual d'Acollida on es recullin les eines i les informacions bàsiques per tal que la totalitat del personal de l'entitat desenvolupi les seves tasques en igualtat de condicions.	Existència del Manual d'Acollida Haver-lo comunicat a tot el personal de l'entitat.	30/05/2010
	Homogeneïtzació del sistema organitzatiu en matèria de conciliació.	Disseny d'una dossier de recull de tota la informació referent als diferents permisos que es poden sol·licitar i models per a la seva sol·licitud	Recull de la documentació. Elaboració de les fitxes model. Difusió del dossier. Percentatge d'utilització.	30/05/2010 (Indicador de percentatge d'utilització a mesurar al desembre de 2010)
		Incentivar que els homes s'acullin a mesures de conciliació per cura de persones.	Campanyes d'informació i conscienciació. Mesurar el percentatge d'homes que han utilitzat aquests permisos	Prioritat Mitja

	<p>Millorar les condicions de conciliació de vida personal i vida laboral.</p>	<p>Dissenyar les eines necessàries per fer un seguiment exhaustiu de l'absentisme centre per centre i analitzar les seves causes.</p>	<p>Informe trimestral de seguiment. Anàlisi periòdic d'aquest per part de la Comissió d'Igualtat.</p>	<p>Desembre 2010</p>
		<p>Estudi i valoració de possibles alternatives en matèria de conciliació.</p>	<p>Revisió de percentatges de tipus de contractació i jornada. Revisió de distribució de jornades. Llistat de propostes de millores a considerar.</p>	<p>Prioritat Mitja</p>